

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ**  
**Pâmela Franciny de Souza Toledo**

**TELETRABALHO: Uma Análise do “Novo Normal” pós  
Pandemia da COVID19**

**Taubaté -SP**  
**2021**

**Pâmela Franciny de Souza Toledo**

**TELETRABALHO: Uma Análise do “Novo Normal” pós  
Pandemia da COVID19**

Monografia apresentada para obtenção do Diploma de Bacharel em Direito, pelo Curso de Direito do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté.

Orientador: Prof. Luiz Arthur de Moura

**Taubaté -SP  
2021**

**Grupo Especial de Tratamento da Informação - GETI**  
**Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBi**  
**Universidade de Taubaté - UNITAU**

T649t Toledo, Pâmela Franciny de Souza  
Teletrabalho : uma análise do “novo normal” pós pandemia da  
COVID 19 / Pâmela Franciny de Souza Toledo. -- 2021.  
48f. : il.

Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento  
de Ciências Jurídicas, 2021.  
Orientação: Prof. Luiz Arthur de Moura, Departamento de Ciências  
Jurídicas.

1. Teletrabalho. 2. Reforma trabalhista. 3. COVID 19. I. Universidade  
de Taubaté. Departamento de Ciências Jurídicas. Curso de Direito.  
II. Título.

CDU - 349.2

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária Regina Márcia Cuba – CRB 8º/7416

**PÂMELA FRANCINY DE SOUZA TOLEDO**

**TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DO “NOVO NORMAL” PÓS PANDEMIA DA COVID19**

Monografia apresentada para obtenção do Diploma de Bacharel em Direito, pelo Curso de Direito do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté.

Orientador: Prof. Luiz Arthur de Moura

Defesa em: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Resultado: \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. (a): \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof. (a): \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Dedico este trabalho a Deus, por todas as conquistas;  
e à minha família, por tudo, principalmente pelo apoio e torcida.

## **AGRADECIMENTOS**

Eu tinha ciência de que não seria fácil essa jornada, mas não imaginava o quão difícil poderia ser. É cansativo demais trabalhar o dia todo e estudar à noite.

Confesso que por muitas vezes me senti desanimada e com vontade de desistir, mas tive persistência para continuar e chegar até aqui.

Agradeço primeiramente à Deus por ter me guiado desde a escolha do curso e iluminado meu caminho.

Agradeço aos meus pais e família por me apoiarem desde sempre e por compreenderem as vezes que tive que abdicar dos momentos em família para me dedicar aos estudos.

Agradeço principalmente ao meu marido Thiago, que esteve ao meu lado durante toda essa jornada acadêmica, me incentivando, apoiando e dando forças para prosseguir nos dias mais difíceis.

Agradeço aos meus amigos da turma C, que deixaram essa experiência mais leve, em especial aos meus queridos Giulia Verdi e Vinícius Nascimento.

Agradeço à todos os professores que contribuíram para meu aprendizado e formação, em especial ao meu orientador professor Luiz Arthur de Moura.

À todos, de coração, o meu muito obrigado!

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo uma análise sobre a modalidade do teletrabalho no Brasil. Para a realização do trabalho foi utilizado método descritivo-analítico que instruiu uma análise clara sobre o tema proposto e a metodologia utilizada foi com base em legislação e doutrina. Para tanto, foi feita uma análise da história do teletrabalho, sua evolução ao longo dos anos, e a recente legislação que foi regulamentada pela Lei 13.467/2017, observando as lacunas existentes, bem como os pontos positivos e negativos do instituto, que teve um exponencial crescimento no último ano. Isso porque, com o início da pandemia desencadeada pela COVID 19 e a necessidade de se manter um isolamento social como medida imprescindível para controlar a propagação do vírus, o teletrabalho se tornou o meio mais viável e eficaz de o trabalhador continuar laborando sem colocar sua saúde, de sua família e colegas de trabalho em risco. Embora o estado de calamidade pública tenha forçado muitos trabalhadores, que sequer conheciam a modalidade, a implementá-la em sua rotina, no Brasil o teletrabalho foi bem aceito pelos empregados e empregadoras, que agora vêem uma oportunidade de continuar laborando dessa forma mesmo após o término da pandemia.

Palavras chave: Teletrabalho. Reforma Trabalhista. COVID19.

## **ABSTRACT**

The present task aims to analyze the teleworking modality in Brazil. To carry out the task, a descriptive-analytical method was used, which instructed a clear analysis of the proposed theme and the methodology used was based on legislation and doctrine. To this end, an analysis was made of the history of telework, its evolution over the years, and the recent legislation that was regulated by Law 13.467/2017, observing the existing gaps, as well as the positive and negative points of the institute, which had an exponential growth in the last year. This is due to, with the onset of the pandemic triggered by COVID 19 and the need to maintain social isolation as an essential measure to control the spread of the virus, telework has become the most viable and effective way for workers to continue working without putting their health, his family and co-workers at-risk. Although the state of public calamity has forced many workers, who did not even know the modality, to implement it in their routine, in Brazil telework was well accepted by employees and employers, who now see an opportunity to continue working in this way even after the end of the pandemic.

Keywords: Telework. Labor Reform. COVID-19.



## Sumário

|   |    |
|---|----|
| 1 INTRODUÇÃO.....   | 8  |
| 2 SURGIMENTO DO TELETRABALHO .....                                      | 10 |
| 2.1 Histórico.....  | 10 |
| 2.2 Evolução da tecnologia.....   | 13 |
| 3 INSTITUTO DO TELETRABALHO .....                                       | 15 |
| 3.1 Conceito e Características.....                                     | 15 |
| 3.2 Modalidades .....   | 17 |
| 4 A REFORMA TRABALHISTA .....   | 20 |
| 4.1 O que mudou .....   | 22 |
| 5 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO .....                        | 28 |
| 5.1 Vantagens.....  | 28 |
| 5.2 Desvantagens.....   | 30 |
| 5.3 A supressão dos direitos trabalhistas .....                         | 31 |
| 6 PANDEMIA DA COVID19 E A ASCENSÃO DO TELETRABALHO.....                 | 33 |
| 6.1 Edição de Medida Provisória à luz do teletrabalho na pandemia ..... | 34 |
| 6.2 Pesquisa Teletrabalho / Home Office Brasil 2020 .....               | 37 |
| 7 JURISPRUDÊNCIAS .....   | 41 |
| 7.1 Pagamento de Horas de Sobreaviso .....                              | 41 |
| 7.2 Pagamento de Horas Extraordinárias .....                            | 43 |
| 8 CONCLUSÃO .....   | 45 |
| REFERÊNCIAS .....   | 46 |

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho tem por objetivo abordar os aspectos do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, suas formas de aplicação, a importância da modalidade e as repercussões antes e depois da Reforma Trabalhista.

As tecnologias do mundo moderno, estão em constante evolução, principalmente nas últimas décadas, tornando-se necessário da mesma forma, o desenvolvimento das relações trabalhistas, de modo que as duas avancem simultaneamente.

É certo que o teletrabalho era uma modalidade que estava ganhando gradativamente seu espaço no mercado de trabalho, tendo sido inclusive, a introdução de um capítulo próprio na Consolidação das Leis do Trabalho, através da Lei 13.467/2017, um dos destaques da Reforma Trabalhista. Todavia, no início de 2020, com a decretação de estado de pandemia causada pela COVID19, a modalidade foi inserida abruptamente na vida de milhares de trabalhadores brasileiros.

Para a realização deste trabalho foi utilizado método descritivo-analítico que instruiu uma análise clara sobre o tema proposto, e a metodologia utilizada foi com base em legislação e doutrina.

Em um primeiro momento, para melhor compreensão do tema proposto, fez-se necessária uma introdução aos primórdios do teletrabalho, acompanhando todo o seu desenvolvimento e historicidade, assim como seu conceito, características e variadas modalidades.

Posteriormente, será analisada a legislação atinente ao tema, que foi ampliada pela Reforma Trabalhista, verificando as mudanças trazidas pelo legislador, bem como expondo as vantagens e desvantagens de aderência dessa modalidade para o trabalhador, para a empresa e para a sociedade como um todo.

Por fim, será evidenciada a ascensão do teletrabalho no contexto da pandemia da COVID19, que a princípio seria apenas uma alternativa para enfrentamento do estado de calamidade pública, mas que devido eficácia desta modalidade, têm crescido o interesse em manter essa forma de trabalho. Ainda, será demonstrado o entendimento dos tribunais, acerca das lacunas existentes na legislação.

O certo é que, o risco de contágio pelo coronavírus, impôs ao mundo a adoção de diversas medidas, uma delas foi a inserção global do teletrabalho, que passou a ser uma realidade.

Este trabalho não visa esgotar o tema, que seguramente tem se mostrado bastante complexo, mas sim propor um melhor entendimento do que poderá ser o “novo normal” pós pandemia.

## 2 SURGIMENTO DO TELETRABALHO

Há décadas o teletrabalho vem sendo uma opção de trabalho bastante utilizada em variadas nações, especialmente nos países Europeus e Norte Americanos. No Brasil, levando em consideração ser um país em desenvolvimento, esta modalidade de trabalho vinha crescendo vagarosamente, tendo se concretizado em poucos segmentos econômicos e profissões.

Nos últimos anos, em reflexo do grande e rápido avanço tecnológico, o teletrabalho está sendo uma modalidade de trabalho amplamente aplicada, sobretudo a partir do ano de 2020, em decorrência da pandemia da COVID-19, que impulsionou esse instituto, tendo obtido legislação específica na Reforma Trabalhista de 2017.

Em que pese aparente ser uma modalidade contemporânea, essa espécie de trabalho à distância teve origem muitos anos atrás.

### 2.1 Histórico

Definir onde e como exatamente surgiu o teletrabalho é uma tarefa indubitavelmente muito difícil, para não dizer impossível. Todavia, alguns acontecimentos nos direcionam para o que provavelmente tenha sido sua origem, no século XIX, em 1857.

No mencionado ano, J. Edgard Thompson, o proprietário de uma estrada de ferro, com o intuito de gerenciar divisões remotas, operou o sistema privado de telégrafo de sua empresa para monitorar as tarefas e as ferramentas durante as obras da construção da estrada de ferro. Dessa forma, conseguia comandar e acompanhar o labor das equipes de trabalho que estavam distantes.

No entanto, o teletrabalho começou a se destacar como uma realidade somente no século XX, sobretudo no início do XXI, diante do grande avanço tecnológico que ocorreu nessa época, possibilitando então, o crescimento da modalidade.

Em 1962, temos mais um marco relevante na história do teletrabalho. Dessa vez na Inglaterra, onde Sthephane Shirley criou um empreendimento chamado *Freelance Programmers*, que compreendia em desenvolver programas de

computador para outras empresas. O trabalho foi todo conduzido e desempenhado de sua própria residência, sendo que apenas alguns anos depois alcançou o sucesso, já com novo nome, o *F.I. Group PLC* contou com mais de mil teletrabalhadores em seu quadro laboral.

Contudo, somente na década de 1970 teve início o interesse por estudos acerca de locais alternativos de trabalho nas organizações. Assim, entra em debate administrativo a ideia de teletrabalho, motivado pelas grandes mudanças que estavam ocorrendo na área da Tecnologia da Informação e a amplificação das telecomunicações, especialmente a Internet, que revolucionou o mercado.

Nos ensinamentos de Maria do Rosário Alves de Almeida:

Em termos de conceptualização [sic] a origem do teletrabalho parece remontar à publicação, em 1969, de um artigo no “Washington Post”, com a introdução do termo “dominetics”, enquanto em 1971, F. Schiff surgiu com a expressão “flexiplace”; mais próximo no tempo e sobretudo, na centralidade, uma equipa [sic] chefiada por J. Nilles criou, em 1973, o termo “telecommuting”. (ALMEIDA, 2000, p. 5).

Nesse sentido, o físico americano Jack Nilles iniciou seus estudos acerca do teletrabalho em 1973, criando o termo *telecommuniting*, partindo do seguinte princípio:

Por que preciso IR ao trabalho, quando a tecnologia permite que a maioria trabalhe em casa, ou perto dela, pelo menos parte do tempo? (NILLES, 1997, p. 9-10)

A definição de Nilles para o teletrabalho é no sentido de:

Levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço. (NILLES, 1997, p. 15)

Então, em seu projeto sobre o teletrabalho, Jack Nilles compreende a viabilidade de extinguir, através de recursos tecnológicos e de comunicação, o deslocamento do trabalhador até o local de trabalho.

Ainda na década de 70, surge no Japão o Sistema Toyota de Produção, implementado na fábrica de automóveis Toyota. Um dos princípios do toyotismo é o de evitar desperdícios, sendo este conceito refletido no impulsionamento da modalidade, uma vez que os teletrabalhadores não desperdiçam tempo de

deslocamento no trajeto de casa para o serviço, bem como não desperdiçam também dinheiro com o transporte, alimentação e gastos para manter a infraestrutura da empresa.

Em 1996, na 83ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada no mês de junho em Genebra (Suíça), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Convenção 177/96, incentivou o trabalho em domicílio. Vejamos o artigo 1º da convenção:

Trabalho a domicílio significa o trabalho que, uma pessoa denominada teletrabalhador, realiza:

- Em seu domicílio ou outro local escolhido, distinto da local sede do empregador;
- Em troca de remuneração;
- Tenha a finalidade de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independentemente de quem lhe forneça os equipamentos, materiais ou outros elementos necessários à sua consecução, a menos que esta pessoa tenha alcançado autonomia e independência econômica para ser considerado um trabalhador autônomo em virtude de uma legislação nacional ou decisão judicial.

No ano 2000, o governo brasileiro apresentou um documento conhecido como “Livro Verde”. No referido documento, foram especificadas algumas ações com o intuito de alavancar a Sociedade da Informação no Brasil em todos os sentidos. Coordenado pelo Ministério da Ciência e Tecnologia, tinha como objetivo avaliar as implicações das referidas tecnologias na área de emprego e trabalho. Assim, segue a ótica do documento acerca do teletrabalho:

O mercado virtual demanda organizações cada vez mais flexíveis, atuando em redes. O teletrabalho vai ao encontro do desenvolvimento dessas novas modalidades de organização produtiva. Condição para haver teletrabalho é a separação do trabalhador do ambiente tradicional, ou seja, do local físico do escritório, o que desestrutura também o tempo de trabalho: esses trabalhadores passam a dispor de horários flexíveis para realização de suas tarefas. O teletrabalho constitui, também, uma nova abordagem do trabalho por parte dos indivíduos diante da possibilidade de se estabelecerem novos tipos de vínculos e relações de trabalho com os empregadores (Brasil, Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000, p. 21).

Atualmente busca-se um paradigma de equilíbrio do teletrabalho, em que haja a flexibilização do trabalho e também da vida pessoal do teletrabalhador, visando

melhores resultados e satisfação para ambos os polos do vínculo empregatício, empregado e empregador.

## 2.2 Evolução da tecnologia

É possível mencionar dois grandes marcos históricos que modificaram drasticamente as relações de trabalho, são elas a Revolução Industrial e atual e constante Revolução Tecnológica.

A Revolução Industrial em suma, ocorreu em decorrência da substituição da mão de obra humana por máquinas, o que ocasionou um grande impacto em nível econômico e social. Por outro lado, na Revolução Tecnológica, com o progresso da tecnologia da informática e da comunicação, foi possível um crescimento notável do fluxo de informações global. Assim, surge a era digital.

Importante destacar, que com o avanço tecnológico ocorreram mudanças diretamente ligadas aos trabalhadores, visto que a automação e robotização extinguiram vários postos de trabalho, exigindo ainda diferentes especializações e gerando multifunções, fato que estimulou a origem de outros modos e tipos de trabalhos.

Nesse sentido, discorre Mauricio Godinho Delgado:

[...] um processo de profunda renovação tecnológica, capitaneado pela microeletrônica, robotização e microinformática. Tais avanços da tecnologia agravavam a redução dos postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, em especial na indústria, chegando causar a ilusão de uma próxima sociedade sem trabalho. Além disso, criavam ou acentuavam formas de prestação laborativa (como o teletrabalho e o escritório em casa — home-office), que pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios. (DELGADO, 2019, p.111)

Dessa forma, no passar dos anos, foram feitas várias reestruturações nos postos de trabalho, inclusive, com origem de novas profissões em decorrência das “tecnologias de informação e de comunicação, o que ocasionou mudanças consideráveis nas relações de trabalho, como a existência de prestação laborativa transnacional sem deslocamentos físicos, em que a ferramenta de trabalho principal é a tecnologia.

Nesse contexto, a flexibilização do trabalho aliado à tecnologia e técnicas de organização da empresa, refletem em vantagem econômica aos empresários, além de maior produtividade, inovação e competitividade. Assim, sendo este, o paradigma do teletrabalho do século XXI.



### 3 INSTITUTO DO TELETRABALHO

No Brasil, a primeira Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL,1943) foi criada em 1º de maio de 1943, através do Decreto Lei nº 5.452, e foi sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas.

Com o desenvolvimento da sociedade e, juntamente os avanços tecnológicos conquistados, aos poucos foi também surgindo essa nova modalidade de trabalho à distância, que à época não existia legislação própria, e por esse motivo, era regido pelas normas de contratos gerais e equiparado ao trabalho tradicional.

Em 2011 foi inserida a primeira redação que menciona o Teletrabalho na CLT, incluída pela Lei nº 12.551 de 2011, porém de uma forma não muito abrangente, deixando muitas lacunas na legislação.

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)

Nos últimos anos, devido à crescente dessa modalidade de trabalho, fez-se necessária uma regulamentação própria. Entre outras alterações na legislação, em 2017 foi realizada a Reforma Trabalhista, que finalmente incluiu o teletrabalho na Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL,2017), que foi instituída em 13 de julho de 2017 por meio da Lei nº 13.467. A modalidade está disposta no Capítulo II – A (“Do Teletrabalho”), nos artigos 75-A ao 75-E, que iremos discorrer no capítulo sobre a Reforma Trabalhista.

#### 3.1 Conceito e Características

Existem diversas conceituações acerca do teletrabalho, que ao longo do tempo vem se adaptando à constante evolução do tema.

Em que pese ser de origem grega, o termo é mais ligado ao significado da palavra em si do que à sua origem. Assim sendo, o “*tele*” da palavra teletrabalho significa “à distância” “distante de”. Já “trabalho”, podemos conceituar como atividade profissional regular, remunerada ou assalariada. Portanto, a união das duas palavras expressa trabalho à distância ou trabalho remoto.

De acordo com conceituação feita por Pinho Pedreira, o teletrabalho é:

A atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes. (PEDREIRA, 2000, p. 583-597)

Para a OIT (Organização Internacional do Trabalho), o teletrabalho é a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação.

Nesse mesmo sentido, Correia e Miessa conceituam o teletrabalhador:

Será considerado teletrabalhador o empregado que presta a maior parte de seus serviços em sua residência ou em outro local diverso do estabelecimento de seu empregador e que possa se comunicar com seu empregador por meio de tecnologias de informação e de comunicação, como e-mails, WhatsApp, Facebook, SMS, telefone, entre outras. (CORREIA, MIESSA, 2018, p. 236)

Então, o teletrabalho é realizado com recursos telemáticos e fora das dependências do empregador. Salienta-se, porém, que os trabalhos desempenhados externos em razão de sua natureza não se configuram na modalidade de teletrabalho, como por exemplo no caso de representantes, motoristas, vendedores.

Dessa forma, entende-se que o teletrabalho é uma maneira de trazer mais conforto ao trabalhador que não precisa se deslocar diariamente de sua casa até o local de seu trabalho, conseqüentemente, sobrando mais tempo para o seu lazer.

Em contrapartida, o teletrabalho também é uma maneira de economia para as empresas, pois com os trabalhadores exercendo suas atividades laborais em seus domicílios, a empresa tem menos gastos para manter uma dependência física, resultando em um negócio mais lucrativo.

No entendimento de COSTA, os termos mais comuns aplicados ao teletrabalho são:

Teletrabalho (Telecommuting): É o processo de levar o trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora da empresa um ou mais dias por semana, seja em casa seja em outra área intermediária de trabalho é a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho por tecnologia de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores, e outros recursos de apoio.

Teletrabalho (Telework): Denominação equivalente ao termo Teletrabalho, utilizado na Europa. É qualquer alternativa para substituir as viagens ao trabalho por tecnologias de informação como telecomunicações e computadores.

Teletrabalhador (Teleworker, Telecommuter): É o funcionário da empresa que trabalha em casa todos ou em alguns dias da semana, utilizando os equipamentos necessários para se comunicar com a empresa. É o agente do processo de teletrabalho.

Trabalho Flexível (Flexible Working): É o conceito que envolve uma variedade de novas práticas de trabalho, que incluem tanto as horas de trabalho flexível, os locais flexíveis, como também as formas de contrato de trabalho. Pode também ter o significado de ter o uso flexível do espaço no escritório, onde os funcionários não dispõem de suas mesas de trabalho, que são compartilhadas pelos colegas. (COSTA,2004)

Cumprе salientar que o teletrabalho, ao contrário do que muitos imaginam, não é considerado trabalho em domicílio (*home-office*), uma vez que este não é limitado a ser desenvolvido nas dependências do domicílio propriamente dito, e sim, pode ser exercido de qualquer lugar. Por conseguinte, podemos dizer que existem duas espécies de trabalho à distância, o teletrabalho e o *home-office*, já que este não abrange totalmente àquele. Em suma, o *home-office* pode ser considerado um tipo de teletrabalho, porém o teletrabalho não se restringe somente ao *home-office*, podendo ser realizado também em outras dependências.

### **3.2 Modalidades**

O teletrabalho, conforme visto, não necessariamente é realizado em domicílio. Posto isto, é possível dividir o instituto em várias modalidades, consistindo em 3 principais: Teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros e, teletrabalho móvel (ou nômade).

Teletrabalho em domicílio expressa-se no labor realizado fora das dependências da empresa, mais especificamente na residência do empregado, executando atividades suscetíveis de serem realizadas remotamente, para tanto, empregando tecnologias apropriadas. Essa modalidade permite ao trabalhador fazer uma jornada de trabalho mais flexível.

Teletrabalho em telecentros é aquele realizado em local diverso do ambiente físico da empresa e de sua residência. Normalmente consiste em escritórios compartilhados, não necessariamente por empregados da mesma empresa, que são equipados e preparados com todos os recursos tecnológicos necessários para a realização de teletrabalho.

Teletrabalho móvel (ou nômade) compreende naquele que pode ser executado de qualquer lugar, usualmente praticado pelos trabalhadores que estão em viagem ou até mesmo em visitas à clientes, de maneira que possa trabalhar com um smartphone, notebook, tablete e afins, conectados à internet.

Nesse sentido, Biesdorf classifica as 3 principais modalidades da seguinte maneira:

Teletrabalho em domicílio: quando realizado no próprio domicílio do trabalhador, podendo ser assim considerado, nesta modalidade, outro local, como um ambiente familiar que não constitua o seu domicílio efetivo.

Teletrabalho em telecentros: quando os trabalhadores compartilham estruturas físicas tecnicamente preparadas para a realização do teletrabalho, fora da sede da empresa, podendo ser utilizados, inclusive, por trabalhadores de empresas diversas.

Teletrabalho móvel: também denominado nômade ou itinerante, caracteriza-se pela indeterminação do posto de trabalho, podendo ser realizado em qualquer lugar, mediante a disponibilidade de equipamento de mídia eletrônica, como os telefones celulares, que permitem a transmissão de dados e de imagens em alta velocidade. (BIESDORF, 2011, p. 25).

Além dessas, podemos citar também o teletrabalho em centros satélites que pode ser definido como local de trabalho, estrategicamente localizado, pertencente à própria empresa, contudo, sem que ali se estabeleça uma filial desta. Ainda, o teletrabalho em *telecottages*, que teve origem na Europa, mais precisamente na região escandinava, para seus produtos e serviços serem mais competitivos aos demais países. Nessa modalidade, normalmente o governo fornece subsídios para investimento em infraestrutura e tecnologia de uma determinada comunidade,

oferecendo treinamentos para aprimorar a mão-de-obra e aumentar a competitividade e a economia local.

Outrossim, além das modalidades de teletrabalho, também existem formas para esse trabalho ser desenvolvido, podendo ser: *off-line*, de maneira que o empregado não tenha conexão interativa com o empregador e todo o trabalho desenvolvido (comumente consiste em gráficos, cálculos, projetos) será entregue pelo correio convencional, correio eletrônico ou pessoalmente. Outra forma é o *One Way Line*, em que a comunicação é unimodal, não ocorrendo a interatividade de maneira simultânea. Por fim, temos a forma *On-line*, em que empregador e empregado estão constantemente se comunicando, via chats, aplicativos de mensagens, correios eletrônicos ou por teleconferências com imagem em tempo real, facilmente possibilitadas com as tecnologias atuais. Importante destacar que, nas formas *Off-line* e *One Way Line* não é possível fazer o controle de jornada do teletrabalhador, uma vez que não existe a interatividade instantânea com a empresa. Já na forma *On-line* o controle da jornada é tranquilamente possível.

Haja visto que existem várias modalidades e formas de teletrabalho, nos ensina Denise Pires Fincato:

A escolha do tipo de teletrabalho dependerá da reunião de muitos fatores, tais como: estrutura e domínio telecomunicacional do empregado, tipo de trabalho a ser desenvolvido e sua duração, forma de gestão, tamanho e disponibilidade econômica da empresa, etc. Importante destacar que, na era da chamada Sociedade da Informação, preferem-se os grupos (equipes) de trabalho aos trabalhadores isolados, bem como e até mesmo para a garantia da própria empresa, preferindo-se a construção compartilhada do saber a um saber construído de forma solitária. (FINCATO, 2003, p. 32).

Nesse sentido, em conjunto, o empregador e empregado definem quais são as modalidades e formas de teletrabalho mais adequadas ao serviço a ser desenvolvido, analisando os diferentes fatores que envolvem o labor.

## 4 A REFORMA TRABALHISTA

Como visto no capítulo anterior, a primeira Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) surgiu no ano de 1943, pelo Decreto-Lei nº 5.452, de modo que unificou toda a legislação trabalhista que existia à época. Foi sancionada e assinada pelo então presidente da república, Getúlio Vargas, em 1º de maio, no Estádio de São Januário (Club de Regatas Vasco da Gama).

A origem da CLT fez-se necessária após a criação da Justiça do Trabalho, que ocorrera dois anos antes, e foi resultado do trabalho de renomados juristas: José de Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes e Arnaldo Lopes Sussekind, que se empenharam para elaborar uma legislação trabalhista que suprisse as necessidades de proteção ao trabalhador, com a primordial finalidade de regulamentar as relações individuais e coletivas, tanto do trabalho urbano quanto do rural.

O marco determinante para a Justiça do Trabalho no Brasil, se deu com a Constituição Federal de 1934, porém a regulamentação ocorreu somente em 1940. A CF de 1934 introduziu a Justiça do Trabalho no capítulo "Da Ordem Econômica e Social", e tinha o objetivo de dirimir os conflitos entre empregos e empregadores.

Insta salientar que a carta magna de 1934 trouxe importantes avanços sociais à classe trabalhadora: estabeleceu o salário mínimo, repouso semanal, indenização por dispensa sem justa causa, jornada de trabalho de oito horas e férias anuais remuneradas, além de que, reconheceu sindicatos e associações profissionais, que passaram a ter o direito de funcionar autonomamente. Igualmente, a CF de 1937 consagrou direitos trabalhistas.

Em 1946, a Assembleia Constituinte, conseguiu uma importante conquista para os trabalhadores, que foi a inserção no sistema de Previdência Social, o seguro contra acidentes de trabalho. Além disso, incluiu à legislação diversos direitos que anteriormente haviam sido desprezados, tais como, reconhecimento do direito de greve, repouso remunerado em domingos e feriados e extensão ao trabalhador rural do direito à indenização de antiguidades e à estabilidade.

A Carta Magna de 1967 por sua vez, desempenhou mais algumas importantes mudanças: valorizou o trabalho como condição da dignidade humana, proibiu greve aos serviços públicos e de atividades essenciais, limitou a idade

mínima de 12 anos para o trabalho de menores, proibindo ainda o trabalho noturno para estes, aplicou a legislação trabalhista aos empregados temporários, incluiu o direito à participação nos lucros e resultados (PLR) das empresas, o direito ao seguro-desemprego (todavia, somente em 1986 o seguro foi realmente criado) e, para a mulher após 30 anos de trabalho, a aposentadoria com salário integral. Ainda, previu o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), da contribuição sindical e do voto sindical obrigatório.

Já a Constituição Federal de 1988, em vigência até a atual data (2021), apelidada de a Constituição Cidadã, deu início à uma nova fase aos trabalhadores do Brasil e, além disso, corrobora em seu artigo 114, § 2º, a legitimidade do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Em meio aos tantos progressos trazidos pela Constituição de 1988, no âmbito trabalhista evidencia-se o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho prestado; irredutibilidade salarial e limitação da jornada de trabalho para 8 horas diárias e 44 semanais; licença de 120 dias à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário; licença paternidade; a proteção contra a despedida arbitrária, ou sem justa causa e, a proibição de qualquer tipo de discriminação quanto a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. Dessa forma, garantiu aos brasileiros direitos sociais essenciais ao exercício da cidadania.

Como vimos, desde que foi publicada, a CLT já sofreu algumas alterações, tendo em vista que é necessário se adaptar às evoluções das relações trabalhistas e suas modernidades.

Enfim, em 2017 ocorreu a, popularmente conhecida Reforma Trabalhista, que fez várias mudanças significativas na CLT e gerou muitos debates, polêmicas e críticas, pois sindicatos diziam ser um retrocesso aos direitos conquistados pelos trabalhadores, além de que, a reforma violaria alguns tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

Nesse sentido, entendem Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto Maior:

O que aconteceu foi que houve a aprovação de uma lei que é, no conjunto, uma afronta ao Direito do Trabalho, à Constituição Federal e aos Tratados Internacionais de Direitos Humanos, trazendo verdadeiros ataques aos trabalhadores e aos seus direitos. (SEVERO, MAIOR, 2017, p.17)

A Lei 13.467/2017 foi aprovada em 26 de abril de 2017 na Câmara dos Deputados, em 11 de julho no Senado Federal e, sancionada em 13 de julho pelo

então presidente da república Michel Temer, entrando em vigor após o período de *Vacatio Legis*, 120 dias depois, em 11 de novembro de 2017.

Na esperança de gerar mais empregos, o principal objetivo da Reforma Trabalhista, segundo o governo, era de combater o desemprego e minimizar a crise econômica do país que desde 2014 apresentava baixo crescimento. Entre várias outras mudanças, a Lei 13.467/2017 alterou as regras relativas à remuneração, plano de carreira e jornada de trabalho, além de que, finalmente regulamentou o instituto do teletrabalho.

#### **4.1 O que mudou**

O modelo de trabalho fora da sede da empresa, ainda que pareça ser uma novidade, na realidade já era uma percepção antiga. A ideia de um trabalho em domicílio, ainda que não muito elaborada, já era previsto na CLT de 1943, no artigo 6º e artigo 83.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

Art. 83. É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

Evidentemente que décadas atrás, quando criada a primeira Consolidação das Leis do Trabalho, não era com a ideologia de trabalho à distância que temos hoje. A intenção era de que o trabalhador não trabalhasse na sede da empresa, mas sim de seu próprio domicílio, como por exemplo as costureiras. Ou seja, naquela época abrangia os trabalhos manuais.

Somente em 2011, já na era digital, que a regulamentação foi um pouco mais abrangente. A Lei 12.551 de 15 de dezembro, alterou o artigo 6º e incluiu o Parágrafo único, no sentido de associar o trabalho à distância aos meios telemáticos e informatizados, entrando então, o instituto do Teletrabalho na CLT. O dispositivo alterado passou a ter a seguinte redação:



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 15/12/2011)

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 15/12/2011)

Dessa forma, o teletrabalho passou a ser reconhecido como uma maneira de trabalho passível de subordinação, podendo então, gerar vínculo empregatício.

Certamente haviam teletrabalhadores autônomos e eventuais, todavia, com o reconhecimento dessa subordinação jurídica, foi possível configurar vínculo de emprego e reconhecimento do empregado teletrabalhador.

Com o contínuo avanço tecnológico, e a alta aderência à essa modalidade de trabalho nos últimos anos, fez-se necessário expandir a legislação acerca do tema, e então na Reforma Trabalhista de 2017, foi incluído no artigo 62, do capítulo que trata da jornada de trabalho. Vejamos o referido artigo com o texto antes da Reforma Trabalhista:

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994)

Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27/12/1994)

A Lei 13.467/2017 incluiu o inciso III no artigo citado:

III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017)

Assim, a partir do advento da Reforma Trabalhista, o teletrabalhador não mais tem direito a receber horas extras, adicional noturno ou intervalos, pois o intuito do artigo 62 é de que esses são os empregados sem fiscalização de jornada de trabalho, como por exemplo o de um gerente. Portanto, o teletrabalhador fica prejudicado se comparado aos demais trabalhadores.

Ainda, o instituto ganhou um capítulo próprio: “Capítulo II-A – Do Teletrabalho”.

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

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) (Vigência)

No artigo 75-B caput, ao utilizar a expressão “preponderantemente” o legislador quis deixar claro que o teletrabalhador não precisa sempre trabalhar fora das dependências da empresa, mas sim, a maior parte do tempo. Já no parágrafo único do mesmo artigo, determina que comparecimentos ocasionais à empresa, não descaracteriza o teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Conforme o caput do artigo 75-C, é exigência que a condição de teletrabalho conste no contrato de trabalho. Nos parágrafos 1º e 2º, o legislador previu as possibilidades de alteração do trabalho presencial para o teletrabalho, bem como o inverso, porém, para a transferência do regime presencial para o remoto, é necessário que haja mútuo consentimento, inclusive, tal alteração constar no contrato. Já no caso de o teletrabalhador ser transferido para o regime presencial, não é necessário que ambos estejam de acordo, podendo ser uma decisão unilateral do empregador, desde que cedido o período mínimo de transição de 15 dias. Nesse ponto, entendeu o legislador que a alteração do trabalho para a modalidade presencial não causaria prejuízos ao empregado, se enquadrando tal situação ao *jus variandi*, que é o direito de o empregador fazer algumas pequenas alterações no contrato de trabalho.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

O artigo 75-D pode gerar um pouco de dúvida, pois o entendimento desse dispositivo pode ser dúbio. No caput do referido artigo, o legislador traz que “as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento serão previstas em contrato escrito”. Dá a entender que as partes têm a possibilidade de discutirem a responsabilidade em contrato de trabalho. Contudo, importante ressaltar que os riscos da atividade econômica cabem tão somente ao empregador e, dessa forma, deve arcar com as despesas.

Nesse sentido é o entendimento de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

Não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador, ao invés de ao empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, o art. 2º, caput, da CLT, enfatiza ser empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica**, admite, assalaria e

*dirige a prestação de serviço*" (grifos acrescidos). Nesse quadro, a regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho. (DELGADO; DELGADO, 2017, p.139)

Ainda, o legislador ao mencionar que "as disposições relativas ao reembolso", está prevendo que os gastos realizados pelo empregado serão reembolsados, de forma que esse não seja o responsável pelos custos. Já no parágrafo único do mesmo artigo, demonstra expressamente, que as utilidades não fazem parte da remuneração, deixando claro que a empresa ao fornecer os equipamentos está dispondo de instrumentos para o desenvolvimento da atividade laboral, e não remunerando o empregado. Assim sendo, não devem ser considerados como salário utilidade.

Art. 75-E. 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

O artigo 75-E trata do meio ambiente do trabalho e saúde do teletrabalhador, outro ponto que gera certas controversas. Pela leitura do referido artigo, entende-se que a obrigação do empregador restringe-se a instruir o teletrabalhador, e este por sua vez deve assinar o termo de responsabilidade e cumprir as instruções, conforme o parágrafo único. Todavia, na prática não deve ocorrer dessa maneira, pois como visto anteriormente, o risco da atividade econômica é do empregador.

Sobre esse assunto, lecionam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado na seguinte vertente:

Pela lógica do teletrabalho, que estende, em alguma medida, o conceito de meio ambiente do trabalho também para o ambiente privado do trabalhador, pode-se falar, em tese, abstratamente, na possibilidade de responsabilidade empresarial pelos danos da infortunística do trabalho também nesses casos. Porém, não há dúvida de que, concretamente, embora não seja tão árdua a comprovação da configuração do dano, torna-se mais difícil do que o padrão usual a comprovação tanto do nexos causal como, especialmente, da culpa do empregador. Esse é um tema, contudo, que apenas o acúmulo de experiências práticas, ao longo do tempo, poderá agregar maiores dados

para a mais aprofundada reflexão a respeito. (DELGADO; DELGADO, 2017, p.139/140)

Não foram poucas as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 no âmbito do teletrabalho. O instituto carecia de uma legislação mais profunda e assim foi feito, porém, como visto neste capítulo, o legislador deixou algumas lacunas na lei, que precisam ser melhor esclarecidas, além de que as alterações realizadas não foram como se esperava, de modo geral, tendo sido desfavoráveis ao teletrabalhador.

## **5 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO**

Bem como todas as modalidades de trabalho, o teletrabalho possui suas peculiaridades e é possível elencar diversas vantagens e desvantagens acerca do instituto estudado, tanto para o empregado, quanto para o empregador, bem como também para a sociedade. Dessa forma, podemos dizer que os reflexos dessa modalidade de trabalho são de natureza tripartite.

Insta salientar que o crescimento do teletrabalho foi tão grande nos últimos anos, que ele tem sido utilizado não somente nas iniciativas privadas, embora nestas a incidência seja predominante, mas também vem sendo uma modalidade crescente no serviço público, de forma que alguns Tribunais já regulamentaram essa forma de trabalho aos seus servidores.

### **5.1 Vantagens**

Primeiramente, antes de adentrar às vantagens para o empregador e para o empregado, importante lembrar que uma das maiores vantagens do teletrabalho é para a sociedade em geral, pois com o crescimento exacerbado da população, o melhor benefício trazido pelo instituto é a contribuição com a sustentabilidade econômica, ambiental e social.

Na ótica da sustentabilidade ambiental, o teletrabalho possibilita a redução da poluição nas grandes cidades, a diminuição dos engarrafamentos e também a emissão de CO<sub>2</sub> na atmosfera e, em tempos de pandemia, não podemos deixar de citar que essa modalidade contribui muito na redução de transmissão de doenças contagiosas, como por exemplo a COVID-19.

Ainda, no âmbito de vantagem social, o teletrabalho auxilia, e muito, na inclusão de pessoas portadoras de necessidades especiais ao mercado de trabalho, pois muitas das vezes as empresas deixam de contratar por dificuldades na locomoção ou pelas adaptações necessárias no ambiente de trabalho.

Aos empregados, uma das mais relevantes vantagens do trabalho remoto, é a possibilidade de ter mais tempo no convívio familiar, isso é claro, para os teletrabalhadores que o exercem em domicílio. Dessa forma, como o teletrabalhador

desenvolve suas atividades de sua própria residência, fica mais próximo de sua família, aumentando sua qualidade de vida.

Outra importante vantagem ao empregado, é a flexibilidade de horário, isso para os teletrabalhadores que são monitorados por meta ou por produção, de modo que possa definir sua rotina.

De acordo com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), o resultado de 250 estudos aponta que os benefícios mais apontados sobre o teletrabalho são:

menos interrupções, conversas freqüentes com colegas, ligações telefônicas não necessariamente dirigidas para quem atende o telefone, paradas para o café e/ou cigarro, excesso de ruído do ambiente e conversas de terceiros, longas paradas para almoço, conversas de trabalho desnecessárias e outros;

menos stress no trânsito, mais saúde e maior disposição para o trabalho;

monitoramento sistemático e mensuração de produtividade, induzindo a aumento da eficiência;

aumento da comunicação objetiva entre empregado e chefias (por telefone, emails, teleconferências e outros); ao contrário do que se imagina, a necessidade de relatar o desempenho dos teletrabalhadores aos superiores faz com que as chefias aprimorem a comunicação com seus subordinados que exercem suas atividades a distância;

gerenciamento do tempo mais eficaz: emails e telefonemas ou teleconferências não dão margem a digressões frequentes que ocorrem nas conversas ao vivo;

comprometimento e cumplicidade (sentimento de ser um “funcionário de confiança”), aumento da autoestima e satisfação, com resultados positivos na produtividade;

flexibilidade de horário, permitindo a profissionais trabalharem nas horas em que são mais produtivos;

maior tempo de dedicação ao trabalho produtivo, tanto pela economia com deslocamento quanto pelo maior ânimo com a condição especial de trabalho em confiança. (SOBRATT, 2013, p.45)

Cabe ressaltar ainda, que o teletrabalhador ao evitar seu deslocamento diário até a sede da empresa, não só está diminuindo os custos com transporte e otimizando o tempo “*in itinere*”, como também está deixando de se expor aos riscos de acidente de trajeto.

Ao empregador podemos destacar como sendo a principal vantagem, a economia relacionada aos custos para manutenção de um local de trabalho presencial, podendo então, ser mais competitiva no mercado de trabalho.

Segundo a SOBRATT, é possível destacar como vantagens ao empregador:

Nos estudos de Nilles (1998) e Kugelmass (1996), ficam explícitos os benefícios e vantagens do teletrabalho, referentes ao aumento de produtividade do trabalhador, redução das taxas de absenteísmo no trabalho, disponibilização de espaço antes ocupados na sede da empresa, redução dos custos de locação ou aquisição de instalações físicas para abrigar trabalhadores na sede da empresa, entre outros custos operacionais. (SOBRATT, 2013, p. 45).

Outra vantagem ao empregador é no sentido de que, não sendo necessária a presença física do empregado, é possível contratar uma mão-de-obra mais capacitada, não importando sua localidade.

## **5.2 Desvantagens**

Da mesma forma que o teletrabalho proporciona várias vantagens, como qualquer outra modalidade de trabalho, também proporciona alguns aspectos negativos, que passaremos a verificar a seguir.

Para a sociedade, cabe dizer que uma desvantagem é o isolamento social a que esses trabalhadores são submetidos, uma vez que os teletrabalhadores não tem a convivência diária com outras pessoas, como usualmente ocorre nos ambientes de uma empresa (evidentemente que nesse ponto consideramos as condições normais de trabalho, desconsiderando o contexto de pandemia). Dessa forma, esses trabalhadores podem desenvolver problemas psicológicos e sociais.

Ao empregado, podemos destacar uma grande desvantagem que é a falta de organização da coletividade. Nesse sentido, o movimento sindical é de suma importância para defender os direitos dos trabalhadores, que é dificultado devido ao fracionamento dos trabalhadores que laboram remotamente.

Se por um lado o maior tempo de convívio com os familiares é uma vantagem ao teletrabalhador, por outro lado pode ser uma desvantagem caso este não consiga separar os períodos de lazer de que deveria desfrutar, do labor. Na hipótese de o teletrabalhador não conseguir separar trabalho da vida privada, a vantagem de passar mais tempo com sua família acaba se tornando uma desvantagem, visto que nada adianta maior convívio familiar se este não for de qualidade.

Ainda aos empregados, não podemos deixar de mencionar como uma grande desvantagem, a supressão de seus direitos trabalhistas. Porém, esse tópico iremos dar uma especial atenção no próximo tópico.



Embora a tecnologia esteja em uma constante evolução, ainda assim gera uma insegurança ao empregador, no âmbito de proteção de dados. É certo que, quando o acesso aos dados é permitido somente dos servidores da empresa, mesmo que o risco de vazamento de informação exista, é bem menor do que quando o trabalhador acessa os dados de casa, longe da fiscalização do empregador. Dessa forma, nessa modalidade de trabalho, existe uma vulnerabilidade da informação da empresa.

### **5.3 A supressão dos direitos trabalhistas**

É inegável que a Reforma Trabalhista suprimiu alguns direitos dos teletrabalhadores. Como discorrido no Capítulo 4 do presente trabalho, o instituto do teletrabalho necessitava renovar a legislação que já estava ultrapassada, porém, o legislador não favoreceu o trabalhador na edição da Lei 13.467/2017.

A igualdade entre os trabalhadores, que é previsto na Constituição Federal de 1988, é violada, haja visto que CLT faz uma diferenciação entre o teletrabalhador e o trabalhador comum. A Lei 13.467/2017 ao incluir o inciso III no artigo 62, exclui o controle de jornada do teletrabalhador, uma vez que esses trabalhadores ao estarem longe da supervisão do empregador, não seria possível fazer o controle da jornada.

Ocorre que, com a tecnologia avançada que desfrutamos na atualidade, é perfeitamente possível fazer o controle de jornada de um teletrabalhador, como por exemplo supervisionando o tempo que este passaria conectado ao sistema da empresa, por vídeo chamadas em tempo real, ou até mesmo com o controle das atividades desenvolvidas ao longo do dia.

Sendo assim, a supressão do direito à horas extras, adicional noturno, adicional de sobreaviso, entre outros, é totalmente prejudicial ao teletrabalhador e, ainda, absolutamente injustificável.

Nos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

A nova regra legal, entretanto, fixa apenas uma presunção jurídica: a de que, em se tratando de empregado que se encontra em efetivo regime de teletrabalho, ele não se acha em situação compatível com o controle de horários; por essa razão, ele fica excluído das regras da CLT que regulam, ilustrativamente, assuntos como jornada de trabalho, horas suplementares e/ ou extraordinárias, além de intervalos trabalhistas. Trata-se,

naturalmente, de presunção relativa - que pode ser desconstituída por prova em sentido contrário. (DÉLGADO; DELGADO, 2017, p.139/140)

Dessa forma, entende-se que, caso o teletrabalhador labore de forma que seja possível fazer o controle de sua jornada, bem como aferir os tempos de trabalho e de descanso, ele fará jus aos benefícios de que trata a CLT sobre a jornada de trabalho.

## 6 PANDEMIA DA COVID19 E A ASCENSÃO DO TELETRABALHO

Como já demonstrado no presente trabalho, o teletrabalho é uma modalidade laborativa que, embora não seja uma ideia tão recente, foram nas últimas décadas que o crescimento foi alargado. Contudo, estava sendo inserido no mercado de maneira gradual, dado que, de maneira inesperada, essa inserção foi globalmente antecipada em razão da pandemia da COVID19.

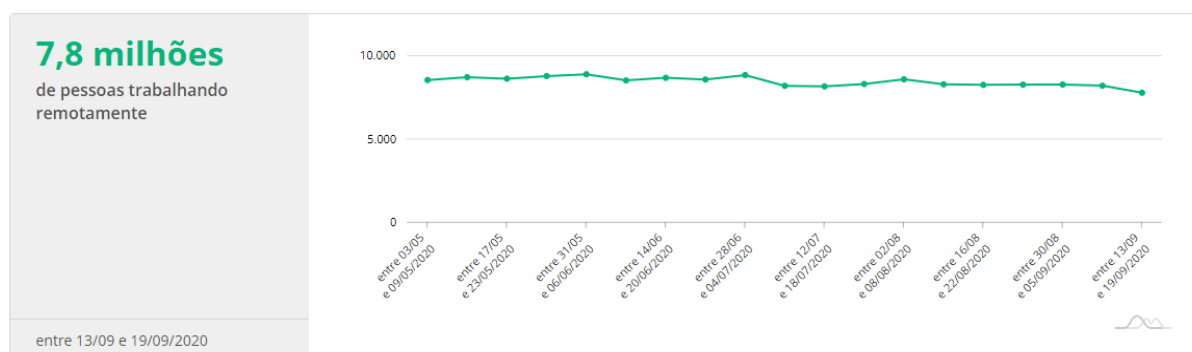
A COVID-19 é uma doença altamente infecciosa causada pelo novo coronavírus, e foi identificada pela primeira vez em dezembro de 2019, em Wuhan, na China. O vírus rapidamente se espalhou para outros países e, no dia 20 de janeiro de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS) classificou o surto da doença como Emergência de Saúde Pública de Âmbito Internacional, sendo que em 11 de março de 2020, foi classificado como pandemia. Em 24 de setembro de 2021 os dados atualizados pela OMS são de 230.418.451 casos confirmados no mundo e 4.724.876 de mortes confirmadas em decorrência do vírus, o que a tornou uma das pandemias mais letais ao longo da história.

O coronavírus se espalha através de contato direto, indireto (por meio de objetos e superfícies contaminados) ou por aproximação (distância aproximada de 1 metro) de pessoas que estejam infectadas. Destarte, umas das recomendações da OMS e governo federal, na tentativa de conter a transmissão do vírus, foi fazer isolamento / distanciamento social.

Dessa forma, muitas empresas que não praticavam a modalidade de teletrabalho, passaram a aderir aos trabalhadores que tinham a possibilidade de executar suas atividades de casa, pois assim, era uma alternativa para continuar laborando e, conseqüentemente, diminuir os riscos de contaminação entre seus funcionários.

Segundo o estudo baseado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Covid-19 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), em setembro de 2020 eram 7,8 milhões de brasileiros trabalhando remotamente, número que antes da pandemia, em 2018 era de aproximadamente 3,8 milhões de pessoas.

## TRABALHO REMOTO



Fonte IBGE

Ou seja, mais que dobrou a quantidade de trabalhadores laborando em trabalho remoto devido à pandemia. Um crescimento considerável em um curto espaço de tempo. Ainda, vale mencionar que em setembro de 2021, com o avanço da vacinação da população contra o coronavírus, embora muitos dos trabalhadores já tenham retornado ao trabalho presencial, muitas empresas e empregados se adaptaram ao teletrabalho, e têm interesse em continuar trabalhando remotamente mesmo após o término da pandemia.

### 6.1 Edição de Medida Provisória à luz do teletrabalho na pandemia

Primeiramente, cumpre ressaltar que a edição das Medidas Provisórias no âmbito trabalhista, foram com o intuito de prevenir as demissões em massa, bem como ajudar empresas a manter seus funcionários durante a pandemia do coronavírus.

As MPs flexibilizaram algumas regras trabalhistas e regulamentaram acordos entre empregador e empregado, a fim de preservar empregos e empresas sobreviverem à crise. Insta salientar que as MPs não alteraram em nada a legislação pertinente ao teletrabalho na CLT, porém esta será aplicada somente em caso de omissão na regulamentação trazida pelas medidas.

Entre as várias alterações realizadas pelas MPs à luz do direito do trabalho durante a pandemia, uma das mais importantes foi a relacionada ao trabalho remoto.

Em 22 de março de 2020, no início da pandemia, foi publicada a MP 927/2020. Nessa MP foi reconhecido o estado de calamidade pública, bem como as

alternativas trabalhistas para o enfrentamento da COVID19, dentre elas o teletrabalho, embora algumas empresas já estivessem adotando o trabalho remoto naquele momento.

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

I - o teletrabalho;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De acordo com a medida, o empregador poderia adotar o teletrabalho a qualquer tempo, independente de anuência do empregado, desde que este fosse avisado com 48h de antecedência, sendo dispensado inclusive, o registro de alteração no contrato de trabalho.

A medida previa ainda, que as manutenções e condições do local de trabalho deveria ser acordado entre as partes e, caso o empregado não tivesse os equipamentos necessários em casa, a empregadora os forneceria.

A MP 927 teve seu prazo de vigência encerrado no dia 19 de julho de 2020, pois não houve consenso sobre a medida no Senado. Os senadores apresentaram várias emendas ao texto, que também já havia passado por alterações na Câmara dos Deputados, e por esse motivo, o presidente da casa decidiu retirar a MP da pauta de votações.

Em 27 de abril de 2021 foi publicada a MP 1046/2021, que no referente ao teletrabalho, basicamente foi uma atualização do texto da MP 927/2020. Em 15 de junho de 2021, o presidente do Congresso Nacional publicou o ato nº 42/2021, que prorrogou a vigência da MP 1046/2021 por mais 60 dias. Porém, como mais uma vez não teve seu texto aprovado, o prazo de vigência foi encerrado no dia 7 de setembro de 2021. Então, em 08 de setembro de 2021 voltou a produzir os efeitos da regulamentação da CLT acerca do teletrabalho.

Por outro lado, com o crescimento exponencial do teletrabalho nesse período de pandemia, e a possível adoção dessa modalidade mesmo após a crise, visando evitar complicações futuras, há em tramitação um projeto de lei que com intenção de alterar a legislação atual da CLT, para suprir as lacunas existentes na atual redação.

As alterações propostas pelo Projeto de Lei nº 3512 de 2020, são no sentido de revogar o inciso III do artigo 62 e incluindo o artigo 75-F, tornando os empregados em regime de teletrabalho sujeitos às normas relativas à jornada de trabalho dos trabalhadores em geral. Ainda, altera o art. 75-D, de modo que passa a obrigar o empregador a fornecer e manter os equipamentos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho em regime de teletrabalho, ressalvado o disposto em acordo coletivo.

## 6.2 Pesquisa Teletrabalho / Home Office Brasil 2020

A empresa SAP Consultoria em Recursos Humanos, em parceria com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) realizou a pesquisa Home Office 2020. Essa é a 4ª pesquisa realizada pelo órgão, porém, a 1ª realizada após as mudanças efetivadas nas empresas no contexto de pandemia da COVID19. A pesquisa contou com participação de mais de 500 empresas de diversos segmentos e portes em várias regiões do país, para chegar o mais próximo possível da realidade. Vejamos os principais pontos levantados na referida pesquisa.

Inicialmente, importante informar que para ter uma apuração mais precisa dos dados, os resultados foram divididos entre empresas que adotaram o teletrabalho / home office somente em situação de calamidade pública e empresas que já adotam o teletrabalho / home office como política.

Dos principais segmentos com a prática do teletrabalho, não coincidentemente, a área que mais adota o teletrabalho de maneira estruturada é a Tecnologia da Informação (T.I.), em 80% das empresas, de maneira que os outros 20% passaram a adotar em situação de calamidade pública e emergência.

A pesquisa constatou que 52% das empresas passou a utilizar a modalidade de teletrabalho / home office em função da pandemia da COVID19, e 46% já adotava antes mesmo do estado de calamidade, e por outro lado, apenas 2% não adota essa modalidade.

Já no que se refere ao resultado do teletrabalho na empresa, 68% responderam que atendeu totalmente as expectativas, 31% atendeu parcialmente, enquanto somente 1% não atendeu as expectativas. Um ótimo indício de que a modalidade supre as necessidades do mercado.

Referente à comunicação com os teletrabalhadores, o resultado foi bastante equilibrado, sendo que em 46% dos casos a comunicação foi adequada mas com algumas dificuldades tecnológicas e 45% foi adequada sem nenhum problema. Apenas em 9% dos casos a comunicação não foi adequada, sendo que em 8% deles o problema foi contornado e 1% atribuiu os problemas à dificuldade com internet.

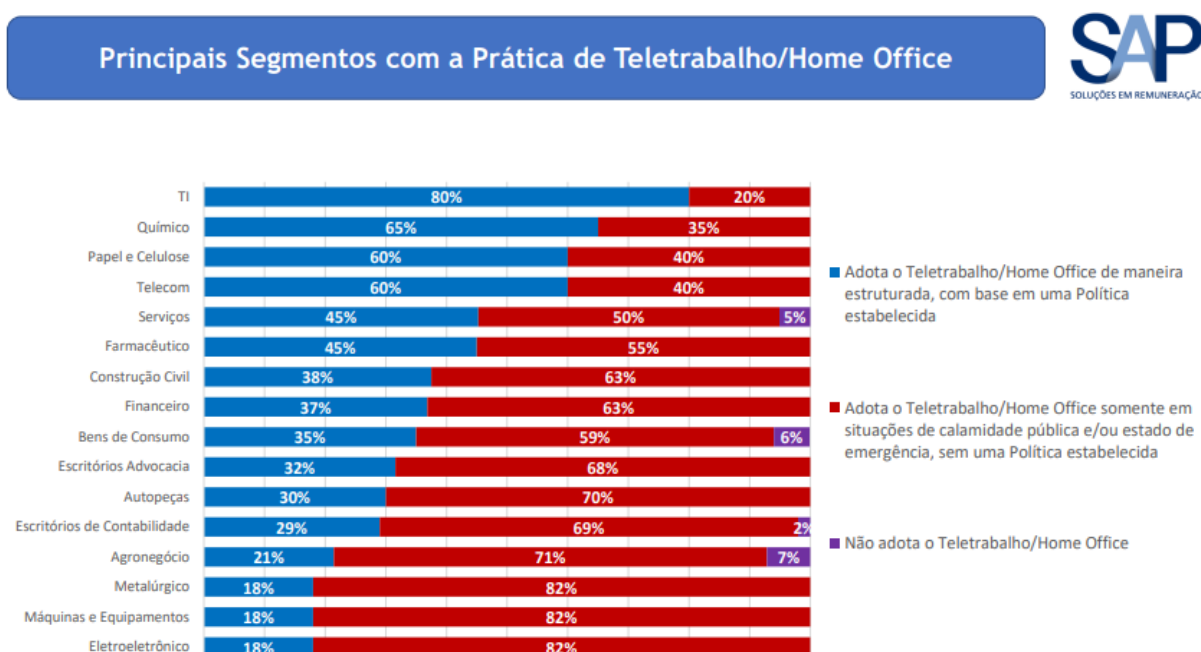
Quando perguntado sobre as principais dificuldades na implantação o teletrabalho, 54% das respostas foi na falta de experiência com a modalidade, seguido de 34% por falta de equipamentos (múltiplas respostas).

Entre os benefícios mais significativos para a empresa, ficaram quase empatados a redução de custos de manutenção do prédio e o aumento na produtividade, com 57% e 56% respectivamente (múltiplas respostas).

Por fim, 72% das empresas que participaram da pesquisa, afirmaram que pretendem manter a modalidade do teletrabalho aos seus funcionários mesmo após o término da pandemia.

A pesquisa foi realizada em dezembro de 2020 e, os dados apresentados são de suma importância para comprovar a grande relevância e espaço que o tema está ganhando em todo o país.

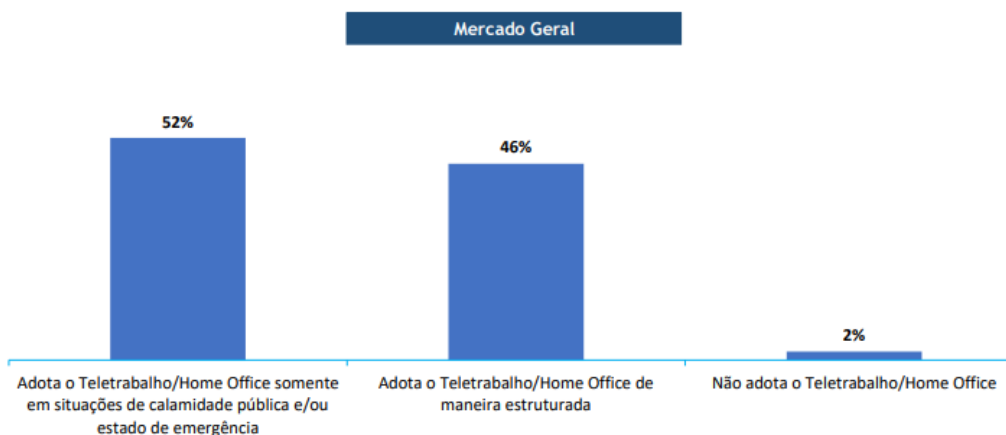
A seguir, os gráficos relacionados ao estudo.



Fonte: SAP Consultorias em Recursos Humanos

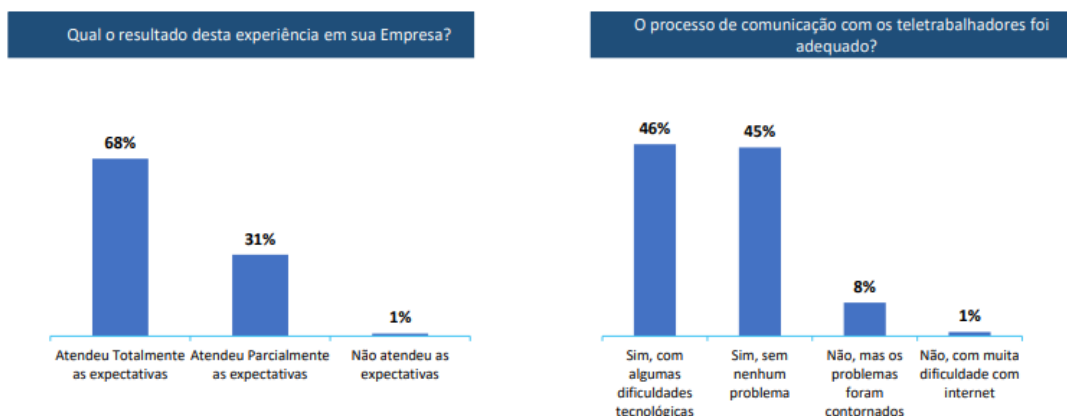


Conforme definição das modalidades de Teletrabalho/Home Office, qual é o status atual dessa prática em sua Empresa?



Fonte: SAP Consultorias em Recursos Humanos

Empresas que adotam o Teletrabalho/Home Office apenas em situações de calamidade pública e/ou estado de emergência (PANDEMIA)



Fonte: SAP Consultorias em Recursos Humanos

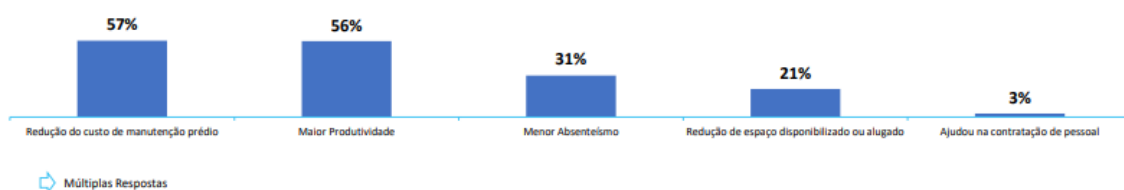
## Empresas que adotam o Teletrabalho/Home Office apenas em situações de calamidade pública e/ou estado de emergência (PANDEMIA)



Quais as principais dificuldades encontradas na implantação do Teletrabalho?



Quais benefícios mais significativos sua Empresa viu no Teletrabalho?

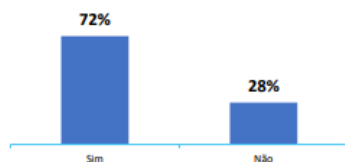


Fonte: SAP Consultorias em Recursos Humanos

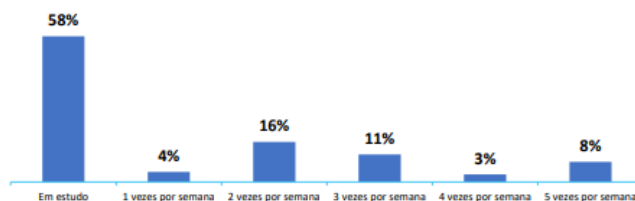
## Empresas que adotam o Teletrabalho/Home Office apenas em situações de calamidade pública e/ou estado de emergência (PANDEMIA)



Pretende manter o Teletrabalho para seus Colaboradores após este período de Pandemia?



Caso afirmativo, quantos dias por semana sua Empresa pretende praticar o Teletrabalho?



Fonte: SAP Consultorias em Recursos Humanos

## **7 JURISPRUDÊNCIAS**

Nos últimos tempos, o Direito do Trabalho bem como o Processual do Trabalho, têm utilizado tanto do direito baseado em normas (a lei por si só), como também o direito baseado em pareceres (a jurisprudência), entendendo que ambas têm quase a mesma importância.

Um dos principais motivos de ter uma jurisprudência consolidada nos tribunais, além é claro de proporcionar uma segurança jurídica, é de diminuir a quantidade de recursos interpostos, uma vez que nas últimas duas décadas as ações trabalhistas cresceram absurdamente, dificultando um equilíbrio entre demanda e infra-estrutura da justiça trabalhista.

Conforme mencionado anteriormente, infelizmente o legislador pecou ao deixar algumas lacunas na legislação do teletrabalho.

Embora seja uma legislação relativamente recente, já é possível perceber uma jurisprudência que está sendo consolidada nessa matéria.

### **7.1 Pagamento de Horas de Sobreaviso**

As horas de sobreaviso corresponde às horas em que o empregado fica em sua casa ou outro local predeterminado, de prontidão, aguardando ordens da empregadora. Assim sendo, tem o direito de receber 1/3 do valor da hora normal, permanecendo 24 horas, no máximo, nesse regime.

A redação original da Súmula 428, publicada em maio de 2011, mencionava que “O uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, “pager” ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.” Contudo, com a alteração realizada em dezembro de 2011, em que o artigo 6º passou a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação, fez-se necessário modificar a Súmula, que passou a ter o seguinte texto:

Súmula nº 428 do TST

**SOBREAVISO** APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Assim, o objetivo da alteração da referida Súmula foi de resguardar os direitos fundamentais do teletrabalhador ao lazer e à desconexão.

Nesse sentido, foi a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO. A doutrina do Direito do Trabalho, há muito logrou transcender a visão restrita da jornada enquanto mero tempo gasto diretamente na labuta, criando conceito moderno embasado na idéia da alienação. Sob tal enfoque, constitui jornada, todo o tempo alienado, i. é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. O conceito de alienação incorporou-se ao Direito do Trabalho quando positiva a lei que o tempo de serviço (jornada) compreende o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, CLT). Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: (1) o tempo efetivamente laborado (jornada "stricto sensu"); (2) o tempo à disposição do empregador (jornada "lato sensu") e (3) o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice versa (jornada "in itinere"). A esses três tipos pode ser acrescido um quarto, que alberga modalidades de tempo à disposição do empregador decorrentes de normas específicas, positivadas no ordenamento jurídico, tais como o regime de sobreaviso e o de prontidão (parágrafo parágrafo 2º e 3º, art. 244, CLT). Tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a idéia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando-se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga. Embora o vetusto art. 244, parágrafo 2º vincule o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, sua interpretação deve ser harmonizada com a evolução tecnológica, conferindo aggiornamento e alcance teleológico à norma. Ora, na década de 40 não existia bip, celular, laptop, smartphone etc, pelo que, a permanência em casa era condição "sine qua non" para a convocação e apropriação dos serviços. Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) para permitir o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras,

sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso obreiro provido.

(TRT-2 - RO: 26781620115020 SP 00026781620115020068 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 25/06/2013, 4ª TURMA, Data de Publicação: 05/07/2013)

## 7.2 Pagamento de Horas Extraordinárias

Conforme amplamente já disposto no presente trabalho, devido o teletrabalho ter sido incluído na exceção do regime de jornada de trabalho de que trata o artigo 62 da CLT, o teletrabalhador não tem o direito ao pagamento de horas extras, adicionais noturno, e outros. Isso porque, teoricamente, sua jornada de trabalho não seria controlada pelo empregador.

Entretanto, de acordo com alguns precedentes do TST, se houver possibilidade de controle da jornada, é plenamente possível reconhecer os adicionais.

Nessa linha de entendimento foi esse julgado no TRT-15:

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. (TRT-15 – RO: 00104458420155150042, relator: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/5/19)

Portanto, embora a legislação do teletrabalho seja falha em alguns pontos, enquanto o legislador não faz as devidas complementações na lei, podemos observar que os Tribunais do Trabalho vêm sanando essas lacunas através de Súmula e Jurisprudências.

## 8 CONCLUSÃO

O presente estudo buscou fazer uma análise do teletrabalho com considerações históricas, atualizações legislativas com ênfase nas alterações introduzidas pela Lei 13.467/2017 e a ascensão da modalidade que foi impulsionada em decorrência da pandemia da COVID19.

Primeiramente verificou-se que o teletrabalho, embora historicamente idealizado no século XIX, foi nas últimas décadas que a modalidade realmente começou a despontar, principalmente com o grande avanço tecnológico que ocorreu no mundo, sobretudo após os anos 1990.

Em seguida, foi constatado que a legislação acerca do tema ainda era muito escassa, não tendo acompanhado a progressão do teletrabalho em si, até que em 2017, a Reforma Trabalhista incluiu o “Capítulo II-A” composto dos artigos 75-A ao 75-E, bem como introduziu o inciso III ao artigo 62. Nesse sentido, é indubitável que, as mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017 não favoreceram o trabalhador, visto que vários direitos (especialmente os relacionados à jornada de trabalho) foram suprimidos.

Posteriormente, foram expostas as consequências da pandemia da COVID19, e seus efeitos nas perspectivas das relações trabalhistas no âmbito do teletrabalho.

Diante de todo o exposto no presente trabalho, conclui-se que apesar de o teletrabalho ter finalmente adquirido uma normatização própria, o legislador suprimiu importantes direitos trabalhistas. Muito embora, em decorrência dessa supressão sofrida pelo trabalhador, incite algumas desvantagens ao aderir tal modalidade, ainda assim, em um contexto geral, as vantagens se sobressaem.

Na data de conclusão desse estudo (setembro/2021), ainda estamos enfrentando a COVID19, e indefinido é o futuro do teletrabalho. Contudo, a pandemia possibilitou à milhares de trabalhadores experimentar essa modalidade de trabalho, que tudo indica ser o futuro das relações trabalhistas modernas.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria do Rosário Alves de. **O Teletrabalho: Levantamento e caracterização**. Disponível em: [http://www.apdt.org/victoria/projecto\\_victoria.pdf](http://www.apdt.org/victoria/projecto_victoria.pdf). Acesso em: 19 ago. 2021.

BIESDORF, Solange Inês; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho**. Curitiba: Rosea Nigra, 2011.

BRASIL. CLT(2017). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 11 ago. 2021.

BRASIL. CLT (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 11 ago. 2021.

BRASIL. CFB (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 11 ago. 2021.

BRASIL. MP nº 927 (2020). **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acesso em: 24 set. 2021.

BRASIL. MP nº 1046 (2021). **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm). Acesso em: 24 set. 2021.

BRASIL, **Ministério da Ciência e Tecnologia – Sociedade da Informação no Brasil** – Livro Verde. Brasília: Setembro, 2000.

BRASIL. Projeto de Lei nº 3.512, de 2020. **Dispõe sobre os direitos dos teletrabalhadores, adequando a norma já existente**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143001>. Acesso em: 24 set. 2021.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista: O que mudou?**. 1ª Ed. Salvador: JUSPODIVM, 2018.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. 2004. **Teletrabalho**. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 19 jul. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18ª ed. São Paulo : LTr, 2019.



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

FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho: uma análise juslaboral**. Revista de Direito Social. Porto Alegre: Editora Notadez, a. 3, n. 11, jul./set. 2003

IBGE. **Trabalho**. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em 25 set. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019.

NILLES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Futura, 1997.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – Convenção nº 177/96, adotada na 83ª Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, Suíça, 1996. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312322). Acesso em 12 ago. 2021.

PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**. V. 64. N. 5. São Paulo: LTr, 2000.

SAP CONSULTORIA; SOBRATT. **Pesquisa Home Office 2020**. Disponível em: <https://sapconsultoria.com.br/wp-content/uploads/2020/12/pesquisahomeoffice2020.pdf>. Acesso em 26 set. 2021.

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

SOBRATT. **Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no estado de São Paulo**. Disponível em: [https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/09/OLIMPIO\\_Teletrabalho\\_e\\_Teleatividades\\_SMA\\_Ago20131.pdf](https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/09/OLIMPIO_Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf). Acesso em 20 set. 2021.

TRABALHO, Tribunal Regional do. 24ª Região. **História: A criação da CLT**. Disponível em: História: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>. Acesso em 02 set. 2021.

TRT-2 - RO: 26781620115020 SP 00026781620115020068 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 25/06/2013, 4ª TURMA, Data de Publicação: 05/07/2013

TRT-15 – RO: 00104458420155150042, relator: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/5/19)

WHO – World Health Organization. **Coronavirus disease (COVID19) pandemic.** Disponível em: [https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?adgroupsurvey={adgroupsurvey}&gclid=Cj0KCQjwtMCKBhDAARIsAG-2Eu9I2R-HvOOQrA56xLwSTaVYzViy72rcalQxSPcdG6\\_6IHpltn-b8Z4aAmeKEALw\\_wcB](https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?adgroupsurvey={adgroupsurvey}&gclid=Cj0KCQjwtMCKBhDAARIsAG-2Eu9I2R-HvOOQrA56xLwSTaVYzViy72rcalQxSPcdG6_6IHpltn-b8Z4aAmeKEALw_wcB). Acesso em: 25 set. 2021.