

# ΠΩΛ ΗΙΛΣΙΑ

---

REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO AMBIENTAL DA AMAZÔNIA  
Programa de Pós-graduação em Direito Ambiental da Universidade do  
Estado do Amazonas

UEA   
EDIÇÕES

UEA  
UNIVERSIDADE  
DO ESTADO DO  
AMAZONAS

**GOVERNO DO ESTADO DO AMAZONAS**

Wilson Lima  
**Governador**

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO  
AMAZONAS**

Prof. Dr. Cleinaldo de Almeida Costa  
**Reitor**

Prof. Me. Cleto Cavalcante de Souza Leal  
**Vice-Reitor**

Profa. Ma. Kelly Christiane Silsa e Souza  
**Pró-Reitor de Ensino de Graduação**

Profa. Ma. Samara Barbosa de Menezes  
**Pró-Reitora de interiorização**

Profa. Dra. Maria Paula Gomes Mourão  
**Pró-Reitora de pesquisa e pós-graduação**

Profa. Ma. Márcia Ribeiro Maduro  
**Pró-Reitora de Planejamento**

Prof. Dr. André Luiz Tannus Dutra  
**Pró-Reitor de Extensão e Assuntos  
Comunitários**

Prof. Me. Orlem Pinheiro de Lima  
**Pró-Reitoria de Administração**

Profa. Dra. Maristela Barbosa Silveira e Silva  
**Diretora da Editora UEA**

Prof. Dr. Erivaldo Cavacanti Filho  
**Coordenação do Programa de  
Pós-Graduação em Direito Ambiental**

Profa. Ma. Taís Batista Fernandes Braga  
**Coordenadora do curso de Direito**

**NOVA HILEIA: REVISTA ELETRÔNICA  
DE DIREITO AMBIENTAL**

**ISSN: 2525-4537**

Prof. Dr. Erivaldo Cavacanti Filho, UEA  
Prof. Dr. Mauro A. Ponce de Leão Braga, UEA  
Profa. Dra. Maria Nazareth Vasques Mota, UEA  
Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo, UEA

**Coordenação do Programa de  
Pós-Graduação em Direito Ambiental**

Prof. Dr. Sandro Nahmias de Melo  
**Editor Chefe**

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar  
**Editor Adjunto**

Profa. Ma. Carla Cristina Torquato  
Profa. Ma. Adriana Almeida Lima  
Profa. Ma. Dayla Barbosa Pinto  
Prof. Me. Luiz Cláudio Pires Costa  
Prof. Me. Ygor Felipe Távora da Silva  
Profa. Esp. Monique de Souza Arruda  
Prof. Esp. Átila de Oliveira Souto  
**Editores Assistentes**

Prof. Dr. Celso Antonio P. Fiorillo, FMU-SP  
Prof. Dr. César O. de Barros Leal, UNIFOR  
Prof. Dr. Antonio Carlos Morato, USP  
Prof. Dr. José Helder Benatti, UFPA  
Prof. Dr. Fernando A. de C. Dantas, UFG-GO  
Profa. Dra. Solange T. da Silva, Mackenzie - SP  
**Conselho Editorial**

Prof. Dr. Paulo Affonso Leme Machado,  
Universidade Metodista de Piracicaba - SP  
Profa. Dra. Maria Gercilia Mota Soares, INPA  
Profa. Dra. Luly R. da Cunha Fischer, UFPA  
Profa. Dra. Lucas Gonçalves da Silva, UFS-SE  
Profa. Dra. Lorena Fabeni, UNIFESP  
Prof. Dr. Jeronimo Treccani, UFPA  
Prof. Dra. Danielle, de Ouro Mamed, ISEPE- PR  
Prof. Dr. Celso Antonio P. Fiorillo, FMU-SP  
Profa. Dra. Raquel Y. Farjado, PUC-PERU  
**Avaliadores**

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar  
**Primeira revisão**

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar  
**Revisão Final**

Os artigos publicados, bem como as opiniões neles emitidas são de inteira responsabilidade de seus autores.

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade do Amazonas**

R454

Nova Hileia: Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia / Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas. Vol.10, n.1 (2021). Manaus: Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental, 2021.

Semestral

ISSN: 2525-4537

## A PANDEMIA DO TELETRABALHO E OS RISCOS À SAÚDE DO TRABALHADOR

### *THE TELEWORK PANDEMIC AND THE RISKS TO WORKER'S HEALTH*

Annie Mara Arruda de Sá e Brito<sup>1</sup>

Sandro Nahmias Melo<sup>2</sup>

**Resumo:** O número de teletrabalhadores teve um *boom* planetário em 2020 que segue crescente em 2021, um dos reflexos do isolamento social imposto pela pandemia da Covid-19. O Brasil não fugiu à regra e a modalidade de trabalho remoto, ampliado na esteira dos avanços tecnológicos e da regulamentação do teletrabalho com a Reforma Trabalhista (2017), foi multiplicada como uma das medidas de prevenção ao novo coronavírus. Este artigo busca demonstrar tendência de crescimento do teletrabalho no país, ideia apoiada em pesquisas recentes, bem como analisar alguns dos principais pontos críticos da legislação sobre o teletrabalho (controle de jornada de trabalho, equiparação do teletrabalhador ao trabalhador externo, transferência do risco do negócio para o teletrabalhador) e a necessidade de conciliação entre a evolução do mundo laboral e a proteção social do teletrabalhador. A metodologia empregada, quanto aos meios, utilizou-se do método indutivo, mediante a análise doutrinária, bibliográfica e legal, centrada nas alterações introduzidas sobre o tema na CLT, visando alcançar os objetivos da pesquisa. Quanto aos fins, a abordagem da pesquisa foi qualitativa e quantitativa. Conclui-se que, em um mundo altamente globalizado e hiper conectado, o teletrabalho é um caminho sem volta para as empresas mundiais e brasileiras. Contudo, tal fato não legitima a restrição de direitos, especialmente do direito à saúde do teletrabalhador, com precarização do meio ambiente de trabalho do teletrabalhador e retrocesso dos direitos sociais.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Teletrabalhador. Pandemia. Reforma Trabalhista. Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC).

**Abstract:** *The number of teleworkers had a planetary boom in the year 2020 that continues growing in 2021, one of the reflections of the social isolation imposed by the Covid-19 pandemic. Brazil did not run away from the rule and in the modality of remote work, expanded following the technological advances and regulation of telework with the Labor Reform (2017), was multiplied as one of the measures to prevent the new coronavirus. This article seeks to demonstrate the growth trend of telework in the country, idea supported by recent research, as well as to analyze some of the main critical points of the telecommuting legislation (working hours control, comparison of teleworker to outside worker, transfer of business risk to teleworkers) and the necessity of conciliation between the evolution of the*

---

<sup>1</sup> Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas (PPGDA/UEA). Especialista em Direito da Seguridade Social pela Universidade Cândido Mendes. MBA em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Faculdade Legale, Membro da Comissão do Amazonas do Programa morar, conviver e preservar a Amazônia (REDE AMAZÔNIA) na Coordenação do Grupo de Trabalho Estadual (GTE-AM). Bolsista POSGRAD da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas - FAPEAM. Advogada. email: [annie.arruda@gmail.com](mailto:annie.arruda@gmail.com).

<sup>2</sup> Doutor e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professor do Programa de Pós-Graduação (Mestrado) em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (Cadeira n. 20). Juiz do Trabalho Titular da 11ª Região. Presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 11ª Região (Biênios 2015-2017 e 2019-2021).

*working world and the social protection of teleworkers. The employed methodology, regarding the means, used the inductive method, through doctrine, bibliographic and legal analysis, centered on the changes introduced on the subject in the Brazilian labor laws, seeking to reach the objectives of the research. As to the ends, the research approach was qualitative and quantitative. One concludes that in a highly globalized and hyperconnected world, the telework is a way of no return for global and Brazilian companies. However, such fact does not legitimize the restriction of rights, especially the teleworker's right to health, with the precariousness of the teleworker's work Environment and retrogression of social rights.*

**Keywords:** *Telework. Teleworker. Pandemic. Brazil's Labor Reform. Information and Communication Technology (ICT).*

## 1. INTRODUÇÃO

Em tempos de pandemia COVID-19 o teletrabalho, geralmente em *home office* improvisado, tornou-se o trabalho possível na maioria das atividades não essenciais, tendência que veio para ficar, pois segundo indica pesquisa de dezembro de 2020, 72% das empresas brasileiras que adotaram o teletrabalho devido a questões sanitárias planejam manter a prática (SAP, 2020, p. 7; 17), acompanhando assim as evoluções sociais e tecnológicas do mundo contemporâneo, ressaltando a relevância da discussão por ser uma realidade social presente, o que suscita muitas controvérsias, em especial quanto à regulamentação jurídica do instituto, introduzida pela Reforma Trabalhista em 2017 (Lei 13.467/2017).

Assim, apesar da impossibilidade de trabalho remoto em alguns setores da economia, o número de teletrabalhadores que teve um *boom* planetário em 2020 (WORLD ECONOMIC FORUM<sup>3</sup>, 2020, p. 67-117; SAP, 2020, p. 10) pretende seguir a pleno vapor em 2021 (SAP, 2020, p.17) como um dos efeitos da pandemia da COVID-19 no meio laboral.

E no Brasil, que não fugiu à regra mundial, o trabalho remoto estruturado que já era praticado por algumas empresas, e cuja adesão vinha aumentando gradativamente (SAP, 2018, p. 5) devido à soma de fatores como o desenvolvimento das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e a regulamentação por meio da Lei n. 13.467/2017 (Reforma

---

<sup>3</sup> Analisando os dados apresentados no Relatório *The Future of Jobs 2020* a respeito das cinco principais medidas implementadas em resposta a pandemia de Covid-19 nos 26 países pesquisados, verificou-se que em relação ao fornecimento de mais oportunidade para trabalhar remotamente, a resposta média dos países foi de 83,58%, enquanto o Brasil ficou acima da média, com 88% e 18 países apresentaram respostas variando de 80 a 100%.

Trabalhista), se intensificou (SAP, 2020, p.17) devido à necessidade de isolamento<sup>4</sup> social como uma das medidas de prevenção à doença<sup>5</sup>.

Portanto, nomenclaturas como trabalho remoto, trabalho a domicílio, *home office* ou trabalho portátil, são algumas das variações pelas quais muitos brasileiros conhecem e também realizamos teletrabalho, com confusa regulamentação na legislação trabalhista pátria.

De acordo com as empresas pesquisadas (SAP, 2020), o teletrabalho é visto como algo vantajoso para o empregado, ao enfatizarem dentre outros ganhos, a flexibilidade de horário do empregado, por exemplo. Entretanto, na prática, os ganhos efetivos e em sua grande maioria, tem sido praticamente apenas do empregador.

Desse modo, infere-se que a regulamentação do teletrabalho que veio suprir lacuna existente na legislação trabalhista sobre o tema, tem sido alvo de severas críticas, ao gerar dúvidas tanto em empregadores quanto em empregados e dar margem a questionamentos a respeito dessa relação de emprego, especialmente quanto à redução ou supressão de direitos dos teletrabalhadores.

Embora o teletrabalho não seja uma novidade nesta segunda década do século XXI, o aumento da modalidade no Brasil e a aceleração do processo pelas empresas brasileiras no último ano (a partir de março de 2020)<sup>6</sup> com a disseminação do coronavírus no mundo, ratificou a necessidade de discussão do tema, não mais apenas no meio acadêmico ou jurídico, mas também por trabalhadores, sindicatos e por todos aqueles que propõem e aprovam leis no país.

Nessa perspectiva, o artigo demonstra além da atualidade, a relevância social do tema, apoiado em relatório e pesquisas recentes e tem por objetivo analisar três dos principais pontos críticos da legislação sobre teletrabalho no Brasil (controle da jornada de trabalho, equiparação do teletrabalhador ao trabalhador externo, transferência do risco do negócio para o teletrabalhador), com a problemática girando em torno da análise dos pontos considerados

---

<sup>4</sup> Art. 3º, I da Lei n. 13.979 de 6 de fevereiro de 2020: Art. 3º. Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional de que trata esta Lei, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, entre outras, as seguintes medidas: I - isolamento;

<sup>5</sup> A pesquisa SAP (2018) indicou um crescimento de 22% das empresas que adotaram o teletrabalho em relação à pesquisa de 2016. Já a pesquisa SAP (2020) apontou que 44% das empresas que participaram da pesquisa (num universo de 500 empresas) já adotavam o teletrabalho, enquanto 52% passaram a praticá-lo em função da pandemia.

<sup>6</sup> Em 11/03/2020, a Organização Mundial da Saúde mudou a classificação da doença causada pelo coronavírus (Sars-Cov-2) e elevou o estado da contaminação à pandemia de Covid-19 devido à rápida disseminação geográfica do vírus, o que passou a exigir dos países, a adoção de atitudes preventivas. Disponível em: <<https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>>. Acesso em: 07 mai. 2020.

críticos, e a partir desta análise, indagar se é possível afirmar que houve retrocesso ou supressão de direitos laborais do teletrabalhador, conduzindo à reflexões sobre o assunto.

A metodologia empregada, quanto aos meios, utilizou-se do método indutivo, mediante a análise doutrinária, bibliográfica e legislativa, centrada nas alterações introduzidas sobre o tema na CLT, visando alcançar os objetivos da pesquisa. Quanto aos fins, a abordagem da pesquisa foi qualitativa e quantitativa, apoiada em dados secundários das pesquisas analisadas.

A pesquisa envolveu ainda, a análise de dados do Relatório *The Future of Jobs Report 2020* (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020) e do estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2020) além de duas pesquisas nacionais realizadas pela SAP Consultoria (SAP, 2018; SAP, 2020) com empresas das 05 regiões do país, com a primeira destas pesquisas realizada em 2018, logo após a vigência da Reforma Trabalhista e a outra no final de 2020, primeiro ano da pandemia de Covid-19.

Na primeira seção, faz-se uma breve introdução sobre o teletrabalho, alguns conceitos doutrinários e como a matéria era tratada antes da regulamentação em 2017. A seguir, abordará a regulamentação no Brasil com a vigência da Lei n. 13.467/2017, que introduz o conceito legal de teletrabalho na CLT, modalidade que já vinha se estruturando em decorrência das TICs e com tendência de aumento a partir da Reforma Trabalhista. E no último tópico, destaca-se a aceleração do teletrabalho como um fenômeno global, devido a pandemia de COVID-19, demonstrando o expressivo número de companhias brasileiras que adotaram o teletrabalho emergencial durante a crise de saúde pública e que pretendem manter a prática adotada.

Na segunda seção, o artigo parte para a análise dos três principais pontos controvertidos da regulamentação jurídica do instituto, que ainda se mostra falha e imprecisa em muitos aspectos, revelando possibilidade de prejuízos ao teletrabalhador. No primeiro tópico da seção, examina-se a exclusão do teletrabalhador do controle de jornada e a sua equiparação ao trabalhador externo, numa presunção do legislador de incompatibilidade de controle de jornada desse empregado. No tópico seguinte, analisa-se eventual violação ao princípio da alteridade com a transferência de risco do negócio para o trabalhador remoto, a despeito da redação do art.75-D da CLT.

A título de considerações finais, o artigo propõe reflexões sobre o desafio inevitável que é a pandemia do teletrabalho, diante da progressiva virtualização da força de trabalho e desse “novo normal”, mas que a despeito da imperiosa necessidade de adequação do mercado

de trabalho aos novos tempos, não pode ser pretexto para restringir direitos e condenar o teletrabalhador a retrocesso social.

## **2. A PANDEMIA DO TELETRABALHO E A REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL**

### **2.1. Trabalho em domicílio: prenúncio do teletrabalho**

Na fase Renascentista, que antecede a Primeira Revolução Industrial, o trabalho era desenvolvido em pequena escala, no ambiente doméstico e nas oficinas de artesãos, surgindo então, o trabalho a domicílio no início do século XVI, na Europa, que perde importância a partir do século XIX com o deslocamento do trabalho com o algodão e a lã das casas para as fábricas (BARROS, 2016, p. 210).

A partir de meados do século XX, tem início a chamada 3ª Revolução Industrial, com os avanços técnico-científico informacional e o fenômeno da globalização. Essas tecnologias introduzem novos meios de produção e aperfeiçoam outros, melhoram processos produtivos, reduzem tempo e distância e aumentam o capitalismo e a lucratividade dos donos de produção.

Com o surgimento da classe operária, sujeito direto dessa nova forma relacional com o meio e agente de mudança das relações sociais, tem início as lutas por direitos sociais, diante das condições precárias e subumanas a que eram submetidos nas indústrias da época.

Inúmeros são os exemplos de melhorias introduzidas a partir de então, com o aprimoramento das ciências e tecnologia e a aceleração de conhecimento e informação, operando transformações na sociedade civil que permitiram a expansão de serviços em escala global e a comunicação transfronteiriça.

Alice de Monteiro Barros (2016, p. 210) destaca que o trabalho em domicílios e estendeu do setor industrial também ao setor de serviços e naquelas atividades que usam a informática, passou a ser conhecido como teletrabalho, com a utilização pelo trabalhador de um terminal para manter contato com a empresa, o qual poderia ser executado de forma autônoma ou subordinada.

Ainda no contexto internacional, a Organização Internacional do Trabalho - OIT adotou em 1996, a Convenção sobre Trabalho em Domicílio sob o número 177, e que traz em



seu artigo 1, o conceito de trabalho em domicílio<sup>7</sup>, Convenção essa que não foi ratificada pelo Brasil.

Portanto, a Convenção n. 177 foi elaborada como resposta da OIT a essa nova forma de contrato de trabalho realizada no domicílio do trabalhador e às implicações sobre as condições laborais (ROCHA, 2013, p.72).

Já em âmbito nacional, ao estabelecer as normas regulamentadoras das relações trabalhistas no Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trouxe a previsão do trabalho em domicílio, fazendo menção expressa ao referido instituto nos artigos 6º e 83, ao dispor inexistir distinção nas relações de emprego cujo trabalho fosse realizado no ambiente corporativo ou residencial do empregado, sendo considerado como trabalho em domicílio aquele “executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”, como dispõe o artigo 83 da CLT.

Com o desenvolvimento tecnológico, no final de 2011, a Lei n. 12.551/2011 alterou o artigo 6º da CLT, estabelecendo equivalência, desde que caracterizada relação de emprego, entre o trabalho realizado à distância e aqueles executados nas dependências da empresa ou no domicílio do empregado, dispondo ainda, que a subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados se equiparava à exercida por meios pessoais e diretos.

Assim, a referida lei superou a controvérsia existente na jurisprudência sobre o debate quanto a existência ou não de subordinação jurídica da relação de emprego nas situações de teletrabalho, sendo tal óbice superado pela nova redação do artigo 6º da CLT a partir de 2011, que embora não tenha instituído, de fato, conceito jurídico ou direito social novo, veio explicitar a amplitude, complexidade e modernidade do conceito jurídico de subordinação (DELGADO; DELGADO, 2017, p.137).

A adesão das empresas brasileiras à modalidade de teletrabalho ainda era tímida até o advento da Lei n. 13.467/2017, a partir de quando o instituto jurídico foi regulamentado, dando mais segurança jurídica aos empregadores.

---

<sup>7</sup> Para os fins da Convenção n. 177 da OIT, o artigo 1 considera trabalho em domicílio aquele realizado por uma pessoa observando as seguintes condições: (i) em sua residência ou em outro local de sua escolha, que não seja o local de trabalho do empregador; (ii) com remuneração; e (iii) que resulte em um produto ou serviço conforme especificado pelo empregador, independentemente de quem fornece o equipamento, materiais ou outros insumos usados, bem como não são considerados como trabalhadores em domicílio, para os fins desta Convenção, aqueles empregados que ocasionalmente realizam trabalho em casa, ao invés do local de trabalho habitual.  
Disponível em:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322).  
Acesso em: 07 dez. 2020.

Nesse sentido, De Melo (2020, p.28) dispõe que “a figura do *home office* ganha espaço a cada dia, entretanto, o empregador encontrava inúmeras dificuldades em adotar essa forma de trabalho pois não havia segurança jurídica nessa modalidade”.

Dentre algumas das razões dos empregadores e até mesmo dos trabalhadores para uma baixa adesão ao trabalho remoto, além do tabu de se ter postos de trabalho fora das dependências da empresa e da perda de controle (gestão) sobre o empregado, como aspectos de infraestrutura tecnológica inadequada, existia um medo justificado pela ausência de regulamentação do teletrabalho pelas leis trabalhistas, gerando o receio de insegurança jurídica nos contratos de trabalho que adotassem tal modalidade<sup>8</sup>.

Todavia, nas últimas três décadas, o desenvolvimento tecnológico já era uma certeza e diversos eram os mecanismos que demonstravam o avanço das novas tecnologias no ambiente laboral e empresarial, tais como o uso de internet, do correio eletrônico (e-mail), a realização de operações bancárias online e a extinção do pagamento de salários em espécie pelas empresas, controle de registro eletrônico da presença do trabalhador, sistemas eletrônicos de registro e controle da produção que permitiam o rastreamento de um lote de peças defeituosas e os famosos *recalls*, por exemplo, a emissão de pedidos de vendas eletrônico por meio de um *palm-top* em tempo real, entre tantas outras maravilhas da tecnologia.

Assim sendo, como alertava Bobbio (2004, p.50), parece indubitável que o progresso técnico e científico é efetivo e mostra características da continuidade e da irreversibilidade.

Aqui cabe registrar o pensamento de Rocha (2013, p. 101) sobre o trabalho em domicílio, em que afirmava haver uma reunificação da conexão casa-trabalho que fora rompido pela industrialização, fazendo surgir uma opção de atividade realizada em ambiente doméstico como uma clara opção do futuro do trabalho.

Portanto, diante da ausência de regulamentação da modalidade de trabalho remoto na legislação brasileira, utilizavam-se os conceitos doutrinários e jurisprudenciais. E dentre esses conceitos, destaca-se o de Barros (2016, p.213), para quem o teletrabalho é uma nova forma de trabalhar que transcende os limites territoriais e poderá ser trans regional, transnacional e transcontinental, já que tal modalidade de trabalho especial à distância permite a flexibilização do local de trabalho, que pode ser tanto o domicílio do trabalhador como qualquer outro local de uso público, sendo tais atividades executadas por pessoas com

---

<sup>8</sup> De acordo com a *Pesquisa Home Office Brasil 2018*, os principais motivos de dificuldades encontradas pelas empresas durante a implantação do teletrabalho foram: resistência dos gestores (47%), aspectos tecnológicos/ infraestrutura (47%), aspectos legais (40%), segurança da informação (38%), perfil dos ocupantes (30%), gestão das atividades (30%), perfil dos gestores (28%), tipo de atividade a ser flexibilizada (19%) e definição de critérios de elegibilidade (19%) (SAP, 2018, p.31).

qualificação média ou alta, com a utilização da informática ou da telecomunicação para o seu exercício.

Rocha (2013, p.100), por sua vez, salienta que o teletrabalho é um tipo de trabalho da era digital que pode ser realizado em centros multiempresariais, desenvolvido em instalações equipadas para receber trabalhadores de empresas variadas, em escritórios satélites, com instalações próximas da residência do trabalhador, no teletrabalho móvel que pode ser transferido regularmente e no teletrabalho em domicílio, realizado no ambiente doméstico do trabalhador.

O teletrabalhador, a quem Cassar (2017, p. 35) denomina de “comunidade obreira”, pode então realizar seu trabalho de forma pulverizada e descentralizada do ambiente empresarial, com as atividades laborais do empregado podendo ser executadas em locais diversificados, como sua residência, num centro de computação ou num escritório virtual.

Mas também não se pode dissociar o conceito de teletrabalho da rotina de trabalho à distância e ao uso das TICs, como destacam Melo e Rodrigues (2018, p. 59), para quem o conceito de teletrabalho não pode ser engessado e nem implica na ausência de controle da jornada de trabalho pelo empregador. Dessa feita, os autores destacam a amplitude conceitual de teletrabalho, afirmando que por tal razão, a jurisprudência e doutrina evitam estabelecer um conceito hermeticamente fechado, tendo em vista a rápida evolução dos diversos tipos de trabalho que se utilizam dos instrumentos de informática ou telemáticos.

Todavia, esses eram prenúncios do que se seguiria nos anos vindouros. E assim conviveu-se até novembro de 2017, quando por meio da Reforma Trabalhista esse futuro chegou e o teletrabalho foi regulamentado no Brasil, tema que será abordado mais detidamente a partir de agora.

## **2.2. Regulamentação do teletrabalho no Brasil**

É fato inconteste que a evolução tecnológica contribuiu significativamente para o aumento do trabalho remoto. O cenário digital, não apenas, mas principalmente com o uso da internet, possibilitou o uso das TICs, as quais foram primordiais para a transformação das empresas e a introdução de novas possibilidades de se trabalhar.

As TICs surgem como recursos tecnológicos para melhorar o processo produtivo, como a automação industrial, inteligência artificial, *big data*, o *cloud backup* ou soluções na nuvem, ferramentas de gestão, entre outros tantos, permitindo e facilitando a comunicação de

forma eficaz entre pessoas distantes geograficamente com a transmissão de conhecimento e técnicas em tempo real e de forma *online*.

Portanto, diante das contínuas alterações nas relações no mundo do trabalho, o meio ambiente do trabalho não pode ser concebido de forma estática, mas deve refletir as constantes evoluções sociais e técnicas (ROCHA, 2013, p.101).

Assim, o que impulsionou e vem impulsionando a demanda pelo teletrabalho é a união do crescimento da *internet* com a necessidade de maior flexibilidade das empresas na contratação de tarefas (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 57).

Contudo, o elevado nível de desemprego no Brasil, à época, acelerou o processo de modificação das leis trabalhistas sob o pretenso argumento de que leis mais flexíveis aumentariam os postos de trabalho regular e com carteira de trabalho assinada.

E o país que ainda não havia se recuperado da crise mundial econômica de 2008 (desencadeada pela bolha imobiliária dos EUA) e da crise econômica do Brasil em 2014, com uma forte recessão e o recuo do PIB, aumentava gradativamente o número de desempregados<sup>9</sup>.

Nesse sentido, Filgueiras (2019, p.15) esclarece que a lei “conhecida como reforma trabalhista, foi implementada com os objetivos declarados de aumentar o número de postos de trabalho e a formalização dos vínculos no Brasil”.

Deu-se então, a mudança da CLT com alterações normativas nos campos do Direito Individual, Coletivo e Processual do Trabalho. E nesse bojo, introduziu-se a regulamentação do teletrabalho, com o acréscimo do inciso III ao artigo 62 e do Capítulo II-A (artigos 75-A a 75-E), por meio da Lei n. 13.467/2017, então denominada Reforma Trabalhista.

Desde então, várias foram as críticas à Lei e ao instituto do teletrabalho e à sua dissociação do cerne dos ideais constitucionais, como a concepção de Estado Democrático de Direito e o conceito de direitos fundamentais da pessoa humana no campo jus trabalhista, destacando o retrocesso, a precarização, a desigualdade e restrições a direitos dos trabalhadores, dentre os quais, os teletrabalhadores (DELGADO; DELGADO, 2017, p.40)

Ainda a respeito da referida lei, que introduziu a regulação sistematizada do instituto, esta não se caracteriza como uma grande revolução no campo laboral, pois “a doutrina

---

<sup>9</sup> A taxa de desemprego média de 2017 ficou em 12,7%, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - Contínua (PNAD Contínua), divulgados em 31/01/2018 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), representou o maior índice da série histórica, iniciada em 2012. Em 2016, a taxa havia ficado em 11,5%. Fonte: Agência Brasil. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-01/taxa-de-desemprego-no-pais-fecha-2017-em-127#:~:text=A%20taxa%20de%20desemprego%20m%C3%A9dia,s%C3%A9rie%20hist%C3%B3rica%2C%20iniciada%20em%202012>>. Acesso em: 22 abr. 2021

brasileira construiu um sólido conjunto de conceitos e de institutos capaz de descrever e classificar, de maneira satisfatória o teletrabalho” (CORDEIRO, 2020).

Não se pode desconsiderar, entretanto, que a regulamentação do teletrabalho veio suprir lacuna jurídica existente na legislação pátria, embora tal fato não tenha sanado de todas as dúvidas existentes e ainda gerou muitas discussões a respeito do tema, quanto à violação de direitos dos teletrabalhadores.

Nesse sentido, Delgado e Delgado (2017, p. 53) ao fazerem referência ao preenchimento das lacunas normativas com a Reforma Trabalhista, citam ilustrativamente, o teletrabalho como a primeira das situações não explicitamente normatizadas na legislação anterior, mas que apesar da regulamentação também se perfilou por espírito anti-humanista e antissocial, que busca assegurar em praticamente em todas as situações contempladas, discreto padrão de proteção e garantias ao valor trabalho e ao trabalhador.

Por outro lado, a partir da regulamentação sistematizada do teletrabalho na CLT, as empresas passaram a adotar mais tal modalidade de trabalho remoto, pois passaram a enxergar maior segurança jurídica nas relações de emprego, como demonstram os dados da *Pesquisa Home Office Brasil 2018*<sup>10</sup>, terceira pesquisa nacional e a primeira pós-reforma trabalhista sobre o tema, realizada pela SAP Consultoria em mais de 300 empresas instaladas no Brasil, de diferentes segmentos e portes, revelou que em relação à pesquisa anterior, realizada em 2016, houve um crescimento de 22% das empresas que passaram a adotar o teletrabalho.

Os dados da pesquisa revelam ainda, que do universo de empresas pesquisadas, 45% já praticavam o teletrabalho e 15% estavam avaliando a implantação. E que das empresas que já haviam implantado o teletrabalho de forma estruturada, 25% delas havia implantado a menos de um ano, com as áreas de Tecnologia da Informação/Telecomunicações (28%) e Serviços (16%) apresentando a maior representatividade (SAP, 2018, p.5; 9; 11).

A partir de então, o art. 75-B da CLT trouxe o conceito legal de teletrabalho, assim considerado aqueles serviços prestados 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.

Sobre o mundo do trabalho em tempos de Covid-19, a pandemia adensou esse movimento de descentralização do trabalho que já vinha sendo feito por algumas empresas e

---

<sup>10</sup>A *Pesquisa Home Office Brasil 2018* foi realizada pela SAP Consultoria com o apoio da SABRATT, da ABRH, da TRADINGWORKS e do GCONT.

obrigou outras tantas a agir em caráter emergencial para implementar o teletrabalho, que passou a ser feito com mais intensidade (CORTELLA, 2021, p. 12).

Assim, o universo de teletrabalhadores no mundo, deu um salto em 2020 que permanece ainda no início de 2021, para atender a recomendação da Organização Mundial da Saúde (OMS) sobre a necessidade de isolamento social como uma das medidas de combate à transmissão do coronavírus. E no Brasil, não foi diferente.

### **2.3. Aceleração da modalidade pela COVID-19**

É notório o fato de que a partir do início de 2020, a pandemia de coronavírus impôs ao mundo a necessidade de adotar medidas preventivas como o isolamento social, o que intensificou rapidamente o teletrabalho, que foi adotado, inclusive, por empresas que sequer tinham pensado no assunto ou incluído essa possibilidade em seu planejamento.

Esse movimento que já vinha se desenhando e crescendo ao longo das últimas duas décadas, pelo menos, foi acelerado em 2020 por questões sanitárias e de saúde pública. Assim, a pandemia da Covid-19 instaurou também a pandemia do teletrabalho.

A esse respeito, o Relatório O Futuro do Trabalho 2020 (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020, p. 16), divulgado em outubro de 2020, afirma (numa tradução livre) que:

Como resultado das forças gêmeas da Quarta Revolução Industrial e da recessão COVID-19, a digitalização do dia-a-dia deu um salto para frente, com uma mudança em grande escala para o trabalho remoto e o comércio eletrônico, impulsionando um aumento no número de trabalhos realizados em casa e um novo mercado para trabalho remoto.

O Relatório aponta como resultado de pesquisa (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020, p. 16), que durante a crise de coronavírus, em média 44% dos trabalhadores conseguiram trabalhar remotamente, estimativa que indica uma aspiração das empresas em expandir a disponibilidade de trabalho remoto.

Destaca que a demanda dos empregadores por trabalho remoto está aumentando rapidamente em todas as economias, de acordo com percepção da plataforma *online Glass door* (um dos maiores sites de emprego e recrutamento do mundo) demonstrando que o acesso ao trabalho em casa quase dobrou desde 2011, passando de 28% para 54% o percentual de trabalhadores em *home Office* (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020, p. 16).

Como já mencionado, a pesquisa realizada em 2018 pela SAP Consultoria<sup>11</sup> em parceria com a SOBRATT-Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades apontou um aumento de 22% nessa modalidade de trabalho no Brasil (SAP, 2018, p. 5), ao comparar os dados de 2018 com o de 2016 (ano anterior à Reforma Trabalhista, com vigência em novembro de 2017).

Enquanto a pesquisa seguinte, realizada durante a pandemia com 554 empresas das 05 (cinco) regiões do Brasil, e divulgada em dezembro de 2020, apontou que 42% das empresas pesquisadas adotam o teletrabalho/*home office* de maneira estruturada e 52% das empresas passaram a adotar essa modalidade de trabalho em função da pandemia. Destas últimas, 72% pretendem manter a prática de teletrabalho de forma estruturada (SAP, 2020, p. 7).

Já estudo do IPEA (2020, p.2) revela com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Covid-19, que o número de pessoas ocupadas no país exercendo atividade de forma remota no período de maio a outubro de 2020, superou os 8 milhões por mês, de maio a setembro, com redução para 7,6 milhões/mês em outubro.

Ainda sobre a evolução do trabalho remoto no Brasil durante a pandemia, a pesquisa IPEA (2020, p. 5-6) aponta os setores que empregam a maior quantidade de trabalhadores na modalidade de teletrabalho: o setor de serviços (44,3%) lidera o *ranking*, seguido pelo setor público (38,4%), industrial (7,0%), comércio (4,9%) e agricultura (0,6%).

Portanto, como asseveram Rocha e Amador (2018, p. 160), é inegável a forte tendência do teletrabalho no mundo do trabalho atual.

Igualmente, demonstra-se que além de impactos na saúde e na economia dos países, o mercado de trabalho também foi fortemente impactado pela pandemia do coronavírus, tendo o Relatório O Futuro do Trabalho 2020 (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020, p.16) destacado que no contexto da Covid-19, os trabalhadores foram segmentados em três categorias, a saber: trabalhadores essenciais (como entregadores de produtos, cuidadores e profissionais da saúde, trabalhadores da agricultura, do ramo de alimentação e de fábricas de produtos médicos), trabalhadores remotos (que podem trabalhar remotamente e provavelmente manterão os empregos) e os trabalhadores deslocados (os mais prejudicados pela pandemia como as áreas de hotelaria, varejo, serviços, viagem e turismo).

Reitera-se assim, a atualidade e a relevância do tema, que a partir do capítulo seguinte discutirá os três aspectos considerados de grande importância do ponto de vista jurídicos obre o teletrabalho, diante da tendência de manutenção da modalidade de teletrabalho de forma

---

<sup>11</sup> A utilização dos dados das respectivas pesquisas neste artigo foi expressamente autorizada pela SAP Consultoria de Recursos Humanos.

estruturada (e não mais emergencial) por um expressivo número de empresas, em contraponto comum a alteração legislativa que apesar de recente (final de 2017), apresenta-se retrógrada e anacrônica, pois dissociada da preocupação constitucional da tutela dos trabalhadores.

### **3. ANÁLISE JURÍDICA DAS PRINCIPAIS CRÍTICAS À REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO E A PRECARIZAÇÃO DO TELETRABALHADOR**

Depreende-se, portanto, da realidade planetária experimentada e do resultado de pesquisas atuais, que o teletrabalho é uma realidade com tendência cada vez maior de crescimento, inclusive no Brasil.

Segundo a doutrina<sup>12</sup>, essa modalidade de trabalho apresenta diversas vantagens para o teletrabalhador que vão desde a maior autonomia e flexibilidade de horário até ao ganho de produtividade, evitando perda de tempo no trânsito durante o deslocamento para o trabalho, enquanto os ganhos para as empresas variam do aumento de produtividade com redução de absenteísmo à eliminação de despesas e custos fixos da empresa, por exemplo.

Outro aspecto positivo apontado (e reforçado pela situação de isolamento forçado pela pandemia) está a contribuição para o meio ambiente, reduzindo a poluição do ar atmosférico e o congestionamento de tráfego.<sup>13</sup>

Esse entendimento sobre as vantagens do teletrabalho também pode ser observado no universo de empresas pesquisadas que responderam à *Pesquisa Home Office Brasil 2018* (SAP, 2018, p.13), para quem os principais objetivos do teletrabalho nas empresas foram: melhoria da qualidade de vida dos empregados (70%), mobilidade urbana (63%), concessão de benefícios para os empregados (47%), atração e retenção de talentos (47%), redução de despesa com espaço físico (36%), aumento de produtividade (33%), redução de turnover e absenteísmo (24%), colaborar com o meio ambiente (19%), influência de outras organizações ou autoridades da região (3%).

Por outro lado, a doutrina também aponta desvantagens<sup>14</sup> como a hiper conectividade, o isolamento, a desmobilização sindical, o stress e a falta de interação profissional e

---

<sup>12</sup> Nesse sentido em BARROS, 2016, p. 214-215; MELO; RODRIGUES, 2018, p. 57; ROCHA, 2013, p. 72.

<sup>13</sup> Ainda de acordo com estudos atuais, houve uma significativa redução na poluição das cidades durante o isolamento social. Vide links de matérias a esse respeito: Fonte1: UOL, Blog Rosana Jatobá, publicado em 26/05/2020. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/ecoa/colunas/rosana-jatoba/2020/05/26/queda-da-poluicao-mostra-como-nossa-saude-depender-de-ecossistemas-saudaveis.htm>>. Fonte2: Rede Brasil Atual, publicado em 02/06/2020. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/blogs/planeta-azul/2020/06/isolamento-social-poluicao-energias-renovaveis/>>. Acesso em: 07 dez 2020.



emocional, causando prejuízos à saúde do trabalhador, o *dumping social* com a incorporação de trabalhadores mal remunerados de países distantes, a ameaça à confidencialidade da informação - especialmente em tempos de invasão de computadores por hackers, entre outros, além de questionar aspectos da regulamentação do teletrabalho trazidos pela Lei n. 13.467/2017, os quais representam violação aos direitos dos teletrabalhadores.

O campo dos direitos sociais, escreveu Bobbio em 1967, está em contínuo movimento, pois assim como as demandas de proteção social nasceram com a revolução industrial, é provável que o rápido desenvolvimento técnico e econômico traga consigo novas demandas, que hoje não somos capazes nem de prever (BOBBIO, 2004, p.33).

Pois bem, o século XXI chegou e com ele trouxe o avanço tecnológico e as infinitas possibilidades, dentre as quais, o teletrabalho. Junto vieram as novas demandas: a aceleração do teletrabalho pela pandemia e a necessidade de intensificar as discussões sobre a regulamentação brasileira dessa modalidade de trabalho, por introduzi-lo como um dispositivo de precarização, remetendo a um passado de jornadas de trabalho excessiva, à ausência de benefícios e proteção social, além de danos à saúde física e emocional do teletrabalhador.

Nesse sentido, com a compreensão e alinhamento doutrinário e jurisprudencial de que o teletrabalho coloca o teletrabalhador em condição precarizante, serão analisados três pontos considerados críticos sobre o teletrabalho, introduzidos pela Lei n. 13.467/2017, e que são objeto de divergência, a saber: controle da jornada de trabalho, equiparação do teletrabalhador ao trabalhador externo e a transferência do risco do negócio para o teletrabalhador.

### **3.1. Controle de jornada e equiparação do teletrabalhador ao trabalhador externo**

Em que pese o fato do teletrabalho poder ser realizado tanto por profissionais liberais, autônomos e empregados, a discussão neste artigo gira em torno daqueles trabalhadores que possuem relação de emprego, caracterizados pela existência simultânea dos pressupostos estabelecidos no artigo 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade (continuidade), subordinação jurídica e onerosidade, pois como destaca Barros (2016, p. 216) “o teletrabalho não neutraliza o contrato de emprego”.

Assim, dentre as inúmeras alterações à CLT produzidas pela Lei n. 13.467/2017, está também o teletrabalho, que consiste na prestação dos serviços pelo empregado fora das instalações do empregador, utilizando-se das TICs.

---

<sup>14</sup> Nesse sentido: BARROS (2016, p. 214-215); MELO; RODRIGUES (2018, p. 57); ROCHA (2013, p. 72); FONSECA (2013, p. 145).

No Capítulo II-Ada CLT, que trata da prestação de serviços em regime de teletrabalho (art. 75-A a 75-E), este nada dispôs a respeito do controle da jornada de trabalho do teletrabalhador, limitando-se o art. 75-B ao conceituar o instituto jurídico, diferenciá-lo do trabalho externo, pois com ela não se confunde tendo em vista que são institutos de natureza distintas.

Entretanto, apesar dessa distinção entre a natureza jurídica do teletrabalhador e o trabalhador externo, o legislador numa redação esquizofrênica, equipara o teletrabalhador aos demais empregados que realizam trabalho externo (art. 62, III, CLT) e que não estão sujeitos ao controle de jornada, por absoluta impossibilidade desta se realizar<sup>15</sup>, como motorista e vendedor externo (inciso I) ou os cargos de comando/gestão (inciso II), por exemplo, que não fazem jus ao recebimento de horas extras.

Assim, por força do inciso III do artigo 62 da CLT, o teletrabalhador também não se submete ao regime de controle da jornada de trabalho, embora o próprio fato de que um dos critérios para esse trabalhador ser classificado como teletrabalhador é a utilização das TICs, através de qual o empregador possui todas as possibilidades de controle de sua jornada.

Cassar (2017, p.35) salienta que há forte presunção de que o teletrabalhador não é fiscalizado e, por isso, não são controlados, embora as novas tecnologias permitam o seu monitoramento de forma muito fácil por *webcamera*, intranet, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias.

Para a autora, embora trabalhe fora do estabelecimento empresarial, o legislador não considerou o teletrabalhador como trabalhador externo, tendo tal incongruência a intenção de excluí-lo do inciso I do art. 62 da CLT, sendo criado um inciso só para o teletrabalhador, pois “dessa forma, mesmo que controlado, o teletrabalhador não terá direito a hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e entre jornada”, privando-os de ter os mesmos direitos dos trabalhadores externos(CASSAR, 2017, p.35).

A esse respeito, Melo (2019, p. 171) assevera que embora os meios informatizados ligados a uma atividade laboral estabeleçam maior flexibilidade à rotina do trabalhador, eles aumentam extraordinariamente a possibilidade de fiscalização do trabalho diário. Ainda sobre o tema, o autor aponta a existência de total descompasso entre a norma celetista (art. 62, inc.

---

<sup>15</sup> Realidade questionável atualmente inclusive para os trabalhadores externos, em tempos de tanta tecnologia disponível e ao alcance do empregador, que permite o monitoramento e controle de seus empregados em tempo real. Nesse sentido, Melo; Rodrigues(2018, p.60) assim lecionam: “*Reitere-se: com os modernos meios de comunicação todas as atividades são suscetíveis ao controle de jornada, ainda que preponderantemente externas. Desconsiderar os avanços tecnológicos implica em fechar os olhos para a realidade*”.

III) e o contexto fático-social atual, constituindo verdadeiro anacronismo (apesar de recente a norma) e o conflito direto com direitos fundamentais previstos na CRFB, tais como o da sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho, o descanso, o lazer, entre outros (MELO, 2019, p. 177).

Portanto, pode-se afirmar que a legislação brasileira sobre teletrabalho deu um passo para trás nas questões de garantias de direitos dos trabalhadores, ao excluir o teletrabalhador da proteção da jornada de trabalho estabelecida na CRFB (art. 7º, XIII) que limitou a jornada em 8 horas diária e 44 semanais, com o entendimento de que o teletrabalhador não será abrangido pelo regime da jornada de trabalho, ela impossibilidade de controle de sua jornada.

Não é demais lembrar que as condições tecnológicas atuais permitem o registro do trabalhador em tempo real, pois inúmeras são as formas de controle do teletrabalhador por seu empregador, as quais podem variar de formas mais simplórias como várias mensagens de whatsapp ou ligações ao longo do dia para obter informações sobre as atividades a serem executadas, determinações para o teletrabalhador se manter sempre disponível em *chat* da empresa, até formas eletrônicas mais sofisticadas como o controle de *login* e *logout* do empregado no computador, o número de toques por minutos, tempo de inatividade do teclado, vigilância por câmera, para citar alguns.

Além disso, a *Pesquisa Home Office Brasil 2020*(SAP, 2020, p.34 e 36) aponta que apenas 22% das empresas pesquisadas responderam que são completamente flexíveis quanto a jornada de trabalho, enquanto 15% afirmaram ter controle rígido de jornada e 63% disseram ser parcialmente flexíveis, isto é, tem carga horária definida, mas com flexibilidade de horário. Assim, em resposta a forma de controle, 22% informaram não realizar controle, enquanto 78% das entrevistadas praticam o controle do teletrabalhador por diversos modos, a saber: pelas entregas das atividades, ponto eletrônico via computador ou celular, ponto manual e outras.

Esses resultados são confirmações atuais e relevantes a respeito tanto da possibilidade de monitoramento do teletrabalhador, bem como, de que há a prática de controle de jornada pelos empregadores, que pode ser de forma direta ou indireta.

Nesse sentido, para Melo e Rodrigues (2018, p. 58), a suposta impossibilidade de controle da jornada de um teletrabalhador não subsiste diante dos atuais avanços tecnológicos, como os aplicativos de *smartphone* e o GPS (Sistema de Posicionamento Global), recursos através dos quais o empregador consegue monitorar cada passo de seu empregado. E vão além, estendendo esse mesmo entendimento também para o trabalhador externo.

Portanto, depreende-se que o que acontece na prática é um controle velado, mas real, do teletrabalhador. Além do prolongamento da jornada diária desse trabalhador com a ideia já preconcebida de aumento da produtividade e o não pagamento de horas extras ou sequer a compensação posterior das horas adicionais trabalhadas.

A esse respeito, Cassar (2017, p.35) salienta que “como a regra contida no inciso III do art. 62 da CLT é maléfica ao trabalhador, sua interpretação deve ser restritiva”, o que significa dizer que para a validade da exclusão do teletrabalhador do controle de jornada, é requisito essencial a indicação da modalidade de teletrabalho com a especificação das tarefas que o empregado deve realizar.

Por sua vez, Delgado e Delgado (2017, p.137) defendem que a presunção jurídica lançada pelo artigo 62, III da CLT não se mostra desarrazoada, ao argumento de que em várias situações de teletrabalho mostra-se difícil enxergar controle estrito da duração do trabalho em virtude de ampla liberdade que o empregado ostenta, tratando-se de presunção relativa que admite prova em contrário, a ser realizada pelo autor da ação trabalhista em face da presunção jurídica disposta na CLT.

Porém, os autores destacam que a regulação do teletrabalho pela Reforma Trabalhista não criou qualquer direito específico para o teletrabalhador, o qual se encontra expressamente situado fora das regras protetoras da duração do trabalho (artigo 62, III, CLT), reconhecendo que a subordinação eo consequente vínculo empregatício nos regimes de teletrabalho foram efetivamente incluídos pela Lei n. 12.551/2011, ao conferir nova redação ao artigo 6º da CLT (DELGADO; DELGADO, 2017, p.53).

Outro ponto importante, além da possibilidade de controle de jornada pelos meios telemáticos, é a jornada laboral excessiva a que estão sujeitos os teletrabalhadores, que para cumprirem as altas demandas de trabalho, as metas estabelecidas e o aumento de produtividade exigido por seus empregadores, chegam a trabalhar mais de 10 horas diárias.

Desta forma, equiparar o teletrabalhador ao trabalhador externo, que não é abrangido pelo controle de jornada, é ser permissivo com jornadas laborais excessivas e com o locupletamento do empregador às custas do seu empregado, que ao trabalhar além da jornada normal ainda será privado de receber as horas extras a que teria direito.

Nesse particular, a restrição legal ao direito a limite de jornada diária de trabalho e ao pagamento de horas ao teletrabalhador é restringir direitos e fomentar a insegurança jurídica, além de demonstrar o descompasso existente entre o inciso III do art. 62 da CLT com a realidade tecnológica atual (MELO; RODRIGUES, 2018, p.59).

E ainda, não parece adequado conceber que a maior autonomia do trabalhador e a flexibilidade de horário que são algumas das vantagens preconizadas em relação ao regime jurídico do teletrabalho, descaracterizam a relação de emprego do teletrabalhador no ordenamento jurídico brasileiro.

A esse respeito, Barros (2016, p. 216) destaca que o controle alusivo ao poder de direção poderá se apresentar com maior ou menor intensidade, tomando a subordinação jurídica a denominação de telesubordinação, que poderá manter-se durante a execução do trabalho ou, mais comumente, em função do seu resultado.

Portanto, o fato de não existir controle físico direto do empregador sobre o teletrabalhador, não significa dizer que inexistente controle telemático e subordinação jurídica ou que estes controles não possam ser implementados.

Outro indicador que chama a atenção e reitera o fato de inúmeros ganhos para a empresa com a adoção do teletrabalho são os benefícios mais significativos apontados por empresas pesquisadas, quais sejam: redução do custo de manutenção predial (57%), maior produtividade (56%), menor absenteísmo (31%), redução de espaço disponibilizado ou alugado (56%), ajudou na contratação de pessoal (3%) (SAP, 2020, p. 14).

Sobre esse prisma, a suposta modernização da CLT com a Reforma Trabalhista, especialmente quanto ao controle de jornada de trabalho, protagonizou verdadeiro retrocesso social, uma vez que o indicador “maior produtividade” significa, em sua grande maioria, mais horas trabalhadas além da jornada regular de 8 horas diárias e 44 horas semanais e mais tempo à disposição do empregador, em conflito direto com direitos fundamentais como sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho, direito ao descanso, ao lazer e direito a receber pelos serviços extraordinários prestados (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 19).

Em que pese a regra celetista excluir o teletrabalhador do controle de jornada, de horas extraordinárias, bem como de intervalos trabalhistas, sob a presunção de que tal atividade é incompatível com o controle de horários, trata-se de presunção relativa, que pode ser desconsiderada por prova em sentido contrário (DELGADO; DELGADO, 2017, p.53).

Destaca-se que no médio e longo prazo, esse aumento no ritmo de trabalho e a redução do tempo livre trarão consequências nefastas à saúde do trabalhador, fruto da telepressão.

Diante da relevância do tema ora abordado, ressalta-se a existência de dois Projetos de Lei que tramitam na Câmara dos Deputados a respeito das matérias tratadas nesse tópico, a

saber: o PL-3325-2020<sup>16</sup>, protocolizado em 16/06/2020, requerendo a revogação do inciso III do art. 62 da CLT e o PL-5282-2020<sup>17</sup>, protocolizado em 26/11/2020, propondo a alteração da CLT para disciplinar o controle de jornada de trabalho na modalidade de teletrabalho.

Desta feita, ocorrendo tal controle por parte do empregador, o teletrabalhador se enquadra na previsão do art. 7º da CRFB e no parágrafo único do art. 6º da CLT, que lhes garante direito à proteção da jornada, sendo devido o pagamento dos serviços extraordinários ou facultada a compensação de horários e a redução da jornada.

Ademais, tratam-se de assuntos grande relevância e impacto social, que precisam ser amplamente debatidos visando corrigir o absurdo legal e evitar o retrocesso juslaboral do teletrabalhador.

### **3.2. Transferência do risco do negócio para o teletrabalhador e o Princípio da Alteridade.**

Outra questão complexa dentro do tema, diz respeito ao fato do art. 75-D da CLT não dispor expressamente ao empregador a obrigatoriedade pelo fornecimento e manutenção de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura para a prestação do trabalho remoto, bem como do reembolso de despesas arcadas pelo empregado, limitando-se a estabelecer que estas serão previstas em contrato escrito.

Essa questão levanta a discussão sobre a transferência do risco do negócio para o teletrabalhador, já que grande parte das empresas não fornecem os equipamentos e móveis ou concedem qualquer tipo de ajuda financeira para auxiliar nas despesas de *home office*, deixando essas despesas a encargo do trabalhador.

Segundo Wolney de Macedo Cordeiro (2020), esse talvez seja o dispositivo mais polêmico acerca da regulação do teletrabalho, pois o referido dispositivo possibilita a pactuação de cláusula de contrato de trabalho prevendo a responsabilidade exclusiva do teletrabalhador, numa clara afronta da alteridade como característica do contrato de trabalho.

Portanto, tem-se uma lacuna normativa na redação do artigo 75-D da CLT<sup>18</sup> que deixa ao alvitre do empregador o estabelecimento das condições e responsabilidades pelo

---

<sup>16</sup> Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1904053&filename=Tramitacao-PL+3325/](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1904053&filename=Tramitacao-PL+3325/). Acesso em: 26 mar.2021

<sup>17</sup> Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1944292&filename=PL+5282/2020](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1944292&filename=PL+5282/2020). Acesso em: 26 mar.2021

<sup>18</sup> 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.

fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura para a prestação do trabalho remoto, mediante contrato escrito com o trabalhador.

E esta lacuna normativa, certamente deixa em desvantagem o trabalhador, parte vulnerável da relação empregatícia, especialmente em tempos de altas taxas de desemprego, quando sobram poucas opções àquele que vende sua força de trabalho.

Nesse sentido, Melo (2017) destaca que ao remeter essas questões essenciais do contrato de trabalho entre as partes, impondo aos empregados a subsunção das ordens empresariais sob o receio do desemprego, o legislador brasileiro não cumpriu com a finalidade de proteção jurídica ao teletrabalhador.

Os resultados da Pesquisa *Home Office* Brasil 2020(SAP, 2020, p. 46), apontam que das empresas que adotam o teletrabalho de forma estruturada (antes da pandemia), apenas 38% permitem a utilização de equipamentos corporativos, enquanto 61% disseram permitir a utilização de equipamentos pessoais e 1% estimula a utilização de alguns equipamentos.

Sobre o custeio de despesas dos teletrabalhadores para compra de seus próprios computadores ou mobiliários para realização de atividade remota, 72% dessas mesmas empresas responderam que não possuem nenhum plano de custeio, 25% estão em estudo e apenas 3% delas responderam afirmativamente (SAP, 2020, p. 46).

Já quando questionadas sobre o custeio de outras despesas do teletrabalhador, a pesquisa (SAP, 2020, p. 44) indicou um maior índice de respostas negativas, de acordo com as seguintes despesas: internet (70% não; 30% sim); celular (58% não; 42% sim); energia (88% não; 12% sim); móveis (77% não; 23% sim); *headphone* (54% não; 46% sim); notebook/tablet (23% não; 77% sim); mouse (26% não; 74% sim); softwares (9% não; 91% sim).

Em relação à concessão de algum tipo de ajuda ou subsídio, 71% disseram não conceder nenhuma ajuda, enquanto 17% fornecem subsídios até R\$150,00/mês, 10% fornecem auxílio financeiro de R\$150,00 a R\$300,00/mês, 1% concedem ajuda de R\$300,00 a R\$500,00/mês e o outro 1% restante, fornecem ajuda financeira acima de R\$500,00/mês (SAP, 2020, p. 45).

E no universo das empresas pesquisadas que adotaram o teletrabalho durante a pandemia (SAP, 2020, p. 15), as que não fornecem nenhum tipo de ajuda financeira ou subsídio é de 82%, enquanto 12% fornecem subsídios até R\$150,00/mês, 4% fornecem auxílio financeiro de R\$150,00 a R\$300,00/mês, 1% concedem ajuda de R\$300,00 a

R\$500,00/mês e o outro 1% restante, informaram que fornecem ajuda financeira acima de R\$500,00/mês.

Pode-se inferir a partir desses dados, embora seja apenas uma amostra, tratar-se de um retrato da realidade do país, em que a maioria dos teletrabalhadores utilizam equipamentos pessoais (61%) e apenas pouco mais de um terço utilizam equipamentos corporativos (38%).

Assim, como o fato de que apenas 3% das empresas custeiam as despesas para compra de computadores ou mobiliários para as atividades remotas, enquanto é elevado o percentual das que não auxiliam nas despesas extras surgidas a partir da realização do teletrabalho (71% das empresas com teletrabalho estruturado e 82% das que adotaram o teletrabalho durante a pandemia), em claro descompasso com o Princípio da Alteridade, que de acordo com o *caput* do artigo 2º da CLT, dispõe ser do empregador, o risco da atividade econômica<sup>19</sup>.

Mas apesar do artigo 75-D da CLT trazer regra imprecisa quanto aos equipamentos necessários para a realização do teletrabalho e as despesas usuais correspondentes (aparelho tecnológicos, assinatura de telefone e/ou internet etc.), essa regra precisa ser interpretada em harmonia com aquela do artigo 2º da CLT, colocando sob o ônus do empregador os custos inerentes ao teletrabalho (DELGADO; DELGADO, 2017, p.139).

A esse respeito, ressalta-se que apesar da redação do art. 75-D da CLT, por força do Princípio da Alteridade, as despesas decorrentes da atividade laboral são do empregador e não devem ser transferidas para o trabalhador (MELO, 2017).

Além do entendimento doutrinário nesse sentido, a jurisprudência trabalhista também é pacífica sobre a aplicação do Princípio da Alteridade nas relações de emprego, sendo dever do empregador assumir os riscos e os custos da atividade econômica, e direito do empregado ser restituído das despesas assumidas em virtude do contrato do trabalho, como observa-se em recentes decisões do Tribunal Superior do Trabalho.

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. ABONOS E AJUSTES ESTABELECIDOS EM CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. INOBSERVÂNCIA. ALEGAÇÃO DE DIFICULDADES FINANCEIRAS DA EMPRESA. PRINCÍPIO DA ALTERIDADE. Pelo Princípio da Assunção dos Riscos do Empreendimento, também denominado de Princípio da Alteridade, impõe-se exclusivamente ao empregador a responsabilidade ou o ônus pela sua atividade empresarial e pelas obrigações assumidas em virtude do contrato de trabalho por ele firmado. A jurisprudência desta Corte se alinha à doutrina majoritária, no sentido de que a aplicação desse princípio abrange não só o risco do empreendimento como também a responsabilidade do empregador quanto ao cumprimento das obrigações inerentes ao contrato de trabalho, além de vedar a

---

<sup>19</sup> 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 serviço.



possibilidade de se transferir ao trabalhador o custo resultante de eventuais perdas ou prejuízos da atividade econômica. Nesse contexto, ainda que se admita, na forma do art. 11, §3º, da Lei nº 7.238/1984, a possibilidade de a empresa requerer, em juízo, de maneira fundamentada, a eventual adequação de índice de reajuste previsto em nome convencional, por superveniente e inesperada dificuldade financeira, cujo prejuízo não possa ser atribuído à má-gestão, o certo é que tal prerrogativa não autoriza, de modo algum, a mera inadimplência quanto ao cumprimento de obrigação assumida junto a seus empregados, seja por força da lei, do contrato ou de regular negociação coletiva, por absoluta incompatibilidade com os princípios que regem o Direito do Trabalho. Decisão regional em conformidade com esse entendimento. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 19492620115030144, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 27/09/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/10/2017).

EMENTA: (...) INDENIZAÇÃO PELO COMBUSTÍVEL, PELO USO DO VEÍCULO E PELO ESTACIONAMENTO. USO PARA O TRABALHO. RISCO DO EMPREENDIMENTO. O Tribunal Regional registrou ser incontroverso nos autos que a autora utilizava veículo próprio para desempenhar suas atividades. Ora, os riscos da atividade econômica pertencem ao empregador, não podendo ser repassados ao empregado, nos termos do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho. Constatado, portanto, o uso do veículo particular para o trabalho, o empregado deve ser ressarcido, tanto das despesas com combustíveis quanto em relação ao desgaste com o veículo, sob pena de inserir-se nos riscos do negócio, o que é vedado pelo princípio da alteridade, consagrado no dispositivo acima citado. Há precedentes. Estando a decisão moldada a este entendimento, não comporta reforma. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (...) Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR-21747-73.2014.5.04.0003, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 09/10/2020).

EMENTA: (...) 2- INDENIZAÇÃO PELO USO DE VEÍCULO. 2.1. O Tribunal Regional consignou que o reclamante não fez prova das despesas com o veículo, razão pela qual não deferiu a indenização pelo uso do veículo próprio para a consecução das atividades laborais. 2.2. No caso, em que pese o entendimento do Tribunal Regional, restou demonstrada a utilização do veículo particular do reclamante em prol da reclamada, o que gera o direito à devida restituição das despesas, a cargo do empregador, por ser ônus do negócio. Tal conclusão decorre da alteridade inerente ao contrato do trabalho, preconizada no art. 2º da CLT, segundo a qual cabe ao empregador assumir os riscos e os custos da atividade econômica. Ademais, conforme entendimento desta 2ª Turma, por ser fato notório (art. 374, I, do CPC), a utilização diária de veículo para a consecução das atividades laborais resulta em desgaste e depreciação do automóvel, não sendo assim necessária a produção de prova neste sentido. Recurso de revista conhecido e provido (ARR-846-44.2016.5.17.0006, 2ª Turma, Relatora Ministra Delai de Miranda Arantes, DEJT 18/12/2020).

De acordo com o entendimento da doutrina e da jurisprudência trabalhista, a atribuição ao empregado do ônus financeiro das despesas decorrentes do teletrabalho, ainda que mediante um ajuste contratual específico, fere os mais comezinhos princípios do direito do trabalho e estabelece uma relação contratual naturalmente desequilibrada (CORDEIRO,2020).

Ainda sobre a temática do artigo 75-D da CLT, mas sob a perspectiva da responsabilidade pelo meio ambiente do trabalho, a previsão no sentido da transferência de responsabilidades pelo custo ou despesas de manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura para execução do teletrabalho, representa afronta ao disposto

na Constituição Federal de 1988, que destaca ser da responsabilidade do empregador a garantia de um meio ambiente do trabalho hígido e seguro, com a observância das normas de saúde e segurança do trabalho, inclusive em termos de ergonomia (LIMA; MELO, 2018, p.12).

Nesse contexto, pode-se observar uma regressão nos direitos laborais estabelecidos, em confronto com as normas constitucionais de proteção do trabalhador, e o enfraquecimento dos direitos individuais e sociais trabalhistas com o repasse de responsabilidades da atividade empreendedora ao teletrabalhador.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O século XXI se tornou o senhor supremo da era tecnológica. É irrefutável o progresso tecnológico e científico capitaneados pelo homem em todas as áreas, seja pela superação das barreiras geográficas através da internet, dos projetos de viagem do homem à Marte até 2030 ou pela produção de uma vacina em tempo recorde para combater o letal coronavírus.

Assim como é certo que o mundo do trabalho é impactado e precisa se adaptar a essas novas descobertas e às evoluções delas decorrentes, que influenciarão nas relações laborais. Todavia, não estar alheio à evolução do mundo globalizado e digital, não significa ter que retroceder em matéria de proteção social daqueles que contribuem com sua força de trabalho.

É fato que com a Reforma Trabalhista, a regulamentação do teletrabalho veio suprir lacuna jurídica na legislação pátria. Porém, ao preencher tal lacuna, essa modalidade de trabalho, que viralizou no mundo laboral, estabeleceu condições que diminuem o amparo aos teletrabalhadores, retirando-lhes a proteção da duração do trabalho (inciso III, art. 62 da CLT) e, conseqüentemente, sendo permissivo com o excesso de jornadas muito superiores às fixadas na CRFB (art. 7º, XIII) e com a supressão do pagamento das horas extraordinárias em clara supressão de direitos laborais, garantidos inclusive, constitucionalmente.

Outro aspecto que denota retrocesso e a precarização do teletrabalhador é a evidente violação ao Princípio da Alteridade, com o empregador literalmente transferindo os custos de seu empreendimento para o seu empregado, ao deixar de fornecer a estrutura mínima (computador, móveis etc.) para o exercício de sua atividade e nem auxiliar com as despesas extras que o teletrabalhador passará a ter em função do contrato de trabalho, tais como energia elétrica e internet, por exemplo.

Ao passo que o dono do capital, além da economia com a estrutura física (imóvel, aluguéis de prédio, energia) e outras despesas como vale-transporte e horas extras, ainda terá um aumento expressivo de produtividade, conforme demonstram os dados analisados.

Em tempos em que o trabalhador tem que optar entre garantir uma ocupação (e certa dignidade) ou lutar por direitos, ao amparo de uma legislação que abandona o caráter protetivo que resguarda o trabalhador e permite que os critérios dessa negociação ocorram entre partes desiguais, não é difícil saber qual será a opção e nem os resultados dessa escolha.

Em sua obra *A Era dos Direitos*, Bobbio (2004, p.36) ao discorrer sobre os direitos do homem, afirma que o problema grave de nosso tempo não é mais o de fundamentá-los, mas o de protegê-los, mas que para protegê-los não basta proclamá-los. Antes de tudo, é preciso enfrentar as medidas imaginadas e imagináveis para a efetiva proteção desses direitos.

Parafrazeando-o, pode-se dizer que o importante não é fundamentar os direitos do teletrabalhador, pois isso a Constituição Federal de 1988 já o fez quando estabeleceu o conceito de direitos fundamentais no campo jus trabalhista, reconheceu o trabalho como um direito social, limitando a jornada laboral diária e semanal e garantindo pagamento mínimo pelas horas extraordinárias, mas que esses direitos sejam efetivamente assegurados a fim de proteger a saúde dos teletrabalhadores.

Por outro lado, a própria legislação trabalhista dispõe no artigo 2º da CLT, sobre o ônus do empregador sobre sua atividade econômica, o qual não deve ser repassado ao trabalhador, classe em que estão inseridos os teletrabalhadores.

Desse modo, a inclusão do Capítulo II-A na CLT pela Reforma Trabalhista, em especial o artigo 75-D, deixando ao alvitre do empregador o estabelecimento das condições e responsabilidades pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura para a prestação do trabalho remoto, representa um retrocesso em matéria trabalhista com a divisão do risco do negócio com o empregado e a exclusão de direitos de uma classe trabalhadora.

Portanto, para proteger esses direitos do teletrabalhador não é suficiente proclamá-los, mas faz-se necessário que o discurso saia do campo do 'dever ser' para o campo do 'ser'. Ações precisam ser tomadas urgentemente de modo que se volte a garantir a plena efetivação dos direitos laborais desses trabalhadores.

Especialistas, juristas, classe trabalhadora, sindicatos, legisladores, todos precisam unir-se num movimento único, mais efetivo, que aprofunde e amplie a discussão sobre os impactos de tais ações a médio e longo prazo na vida e saúde desses teletrabalhadores, cada vez mais expostos a longas jornadas e à hiper conectividade, com exigência cada vez maior

por produtividade, além é claro, de ser considerada uma classe com forte tendência de aumento.

Assim que, acredita-se que a proposição de Projetos de Lei mediante pressão da sociedade civil organizada (OAB, Entidades Sindicais, Associações de Classes, entre outros) sobre o Parlamento brasileiro são maneiras efetivas e adequadas para corrigir os rumos do retrocesso do teletrabalho e garantir o direito ao trabalho digno ao teletrabalhador, uma vez que como apontado nas pesquisas, o teletrabalho é um caminho sem volta diante da imperiosa necessidade de adequação do mercado de trabalho aos novos tempos, mas que não pode ser usado como pretexto para restringir direitos e condenar o teletrabalhador a retrocesso social.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**, 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**, 2020.

BARROS, Alice de Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed., atualizado por Jessé Cláudio F. de Alencar. São Paulo: Editora LTr, 2016.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 7. reimpressão. Tradução de Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. - Nova ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2017.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. **O controle de convencionalidade e reforma trabalhista: adequação da lei n.º 13.467, de 13.07.2017 aos padrões regulatórios**. In: O controle de convencionalidade da reforma trabalhista./ Luiz Eduardo Gunther, Rúbia Zanotelli de Alvarenga (Org.) - Editora Dialética. Edição do Kindle, 2020.

CORTELLA, Mário Sérgio. **Quem sabe faz a hora!:** Iniciativas decisivas para gestão e liderança. 1.ed. São Paulo: Planeta, 2021.

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

DE MELO, Luiz Fernando. **Teletrabalho em tempos de Coronavírus**. 1. ed. Edição do Kindle, 2020.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade.** /

José DariKrein, Roberto Vêras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras (Org.). - Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. ISBN 978-85-99944-49-3

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Saúde mental para e pelo trabalho**. In: Saúde Mental no Trabalho: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás/ coordenação geral, Januário Justino Ferreira; coordenação científica, Laís de Oliveira Penido - Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p.137-156.

IPEA. Carta de Conjuntura número 49 - nota de conjuntura 32 - 4 ° trimestre de 2020. **O trabalho remoto e a pandemia**: a manutenção do status quo de desigualdade de renda no país. Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/201217\\_cc\\_49\\_nota\\_32\\_teletrabalho.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/201217_cc_49_nota_32_teletrabalho.pdf)>. Acesso em: 01 abr. 2021

LIMA, Fabíola Bessa Salmito; MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho, meio ambiente do trabalho, redes sociais e os reflexos na saúde mental do trabalhador**. Revista Nova Hileia. Vol. 5. Nº 3, julho-dezembro 2018. ISSN: 2525-4537

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. ANAMATRA, 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em: 12 dez. 2020.

MELO, Sandro Nahmias. **XIII - Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho**. In: Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas (art. 6º a 11): uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de direito do trabalho / Luciano Martinez, João de Lima Teixeira Filho, coordenadores. - São Paulo: LTr, 2019.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen R. de A. L. **Direito à desconexão do trabalho**: com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). - São Paulo: LTr, 2018.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162 Jan. 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 24 mar. 2021.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo: Atlas, 2013.

SAP CONSULTORIA EM RH. **Pesquisa Home Office Brasil 2018**. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/pesquisa-sap-2018-completa.pdf>>. Acesso em: 07 dez. 2020.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Home Office Brasil 2020**. Disponível em: <<https://sapconsultoria.com.br/pesquisa-home-office-brasil-2020/>>. Acesso em: 23 mar. 2021.

Revista Nova Hileia. Vol. 10. Nº 1, janeiro-Junho/2021.  
ISSN: 2525-4537

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs Report 2020, 2020**. Disponível em: <[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf)>. Acesso em: 07 dez. 2020.

Data de submissão: 15 de dezembro de 2021.

Data de aprovação: 18 de janeiro de 2022.