



FACULDADE BAIANA DE DIREITO

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

PAULA VILA NOVA DE ARAÚJO BARBOSA

**TELETRABALHO E PANDEMIA: UMA RELEITURA DO
CONCEITO DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO À LUZ DA
LEI 14. 442/2022**

Salvador

2022

PAULA VILA NOVA DE ARAÚJO BARBOSA

**TELETRABALHO E PANDEMIA: UMA RELEITURA DO
CONCEITO DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO À LUZ DA
LEI 14. 442/2022**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Mestre Prof^ª. Gabriela Curi Ramos Gaspar

Salvador

2022

TERMO DE APROVAÇÃO

PAULA VILA NOVA DE ARAÚJO BARBOSA

TELETRABALHO E PANDEMIA: UMA RELEITURA DO CONCEITO DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO À LUZ DA LEI 14. 442/2022

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito,
Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por todo amor, saúde e força, pelo dom da vida que me permitiu chegar até aqui.

Agradeço aos meus pais, Cláudia e Hamilton, que sempre me incentivaram a ser tudo que eu quisesse, que acreditam em mim e me apoiam totalmente. São meus pilares, sem eles eu nada seria.

Agradeço a meu irmão Daniel, minha afilhada Maria Eduarda e minha cunhada Gabriela, por tornarem o caminho percorrido durante a graduação mais leve e descontraído.

Agradeço ao meu namorado Pedro Cezar, pelo companheirismo ao longo desses anos, por todo amor e apoio, você foi parte fundamental, meu companheiro diário.

Agradeço as minhas amigas, especialmente Milena Carqueija e Emilly Andrade, pela amizade incondicional, a quem pude recorrer sempre que precisei.

Agradeço à Prof. Gabriela Curi, minha orientadora, pela dedicação, contribuição e amizade, cujo apoio foi fundamental.

Agradeço a Vinícius, pela paciência e compreensão ao longo da construção desse trabalho.

“Vamos viver tudo que há para viver, vamos nos permitir!”

(Lulu Santos)

RESUMO

O presente trabalho monográfico destina-se à análise da Lei Federal nº 14.442/2022, a qual dispõe a tratar sobre as normas de teletrabalho e o pagamento do auxílio-alimentação pelo empregador, dentro de um cenário pandêmico referente ao vírus da Covid-19. O teletrabalho é fruto das revoluções industriais e tecnológicas, tendo a globalização influenciado nos meios laborais, sendo sua difusão realizada devido à pandemia causada pelo Coronavírus, em razão do isolamento social ter se tornado medida obrigatória e questão de saúde pública, até que o houvesse o avanço das vacinas. No Direito do Trabalho, serão analisados quais impactos causados com a implementação de um novo meio de trabalho nos dias atuais, já que em que pese suas indiscutíveis vantagens, o tema encontra lacunas na legislação brasileira, tornando-se um desafio na tentativa de garantia dos direitos fundamentais dos teletrabalhadores, como o direito à desconexão e a um meio ambiente de trabalho sadio e adequado. Dessa forma, o presente trabalho foi conduzido tendo como basilar o aporte principiológico à luz da Constituição Federativa do Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho e as normas da Organização Internacional do Trabalho.

Palavras-chave: Pandemia da Covid-19; teletrabalho; Lei Federal nº 14.442/2022; meio ambiente de trabalho; direito à desconexão

ABSTRACT

The present monographic work is intended for the analysis of Federal Law 14.442/2022, which deals with telework rules and the payment of food aid by the employer, within a pandemic scenario regarding the Covid-19 virus. Telework is the result of industrial and technological revolutions, with globalization having influenced the work environment, and its diffusion was carried out due to the pandemic caused by the Coronavirus, due to social isolation having become a mandatory measure and a public health issue, until there was the advance of vaccines. In Labor Law, the impacts caused by the implementation of a new way of working today will be analyzed, since in spite of its undeniable advantages, the theme finds gaps in Brazilian legislation, becoming a challenge in the attempt to guarantee the fundamental rights of teleworkers, such as the right to disconnect and to a healthy and adequate working environment. In this way, the present work was conducted based on the principled contribution in the light of the Federative Constitution of Brazil, the Consolidation of Labor Laws and the norms of the International Labor Organization.

Keywords: Covid-19 pandemic; telecommuting; Federal Law 14.442/2022; work environment; right to disconnect

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	artigo
CF/88	Constituição Federal da República
CRFB	Constituição Federal da República
MP	Ministério Público
ONU	Organização das Nações Unidas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
CNS	Conselho Nacional de Saúde
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ADI	Ação Direita e Inconstitucionalidade
LC	Lei Complementar

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 A PANDEMIA DO COVID-19.....	15
2.1 A PANDEMIA NO CONTEXTO BRASILEIRO	16
2.2 EVOLUÇÃO DAS VACINAS E RETOMADA DAS RELAÇÕES SOCIAIS.....	21
2.3 MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020 E LEI FEDERAL Nº 14.020/2022	21
3 O TELETRABALHO	34
3.1 BREVE HISTÓRICO DO TELETRABALHO: PRODUTO DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	34
3.2 O QUE É TELETRABALHO?	40
3.3 O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	45
3.3.1 TELETRABALHO E A OBRIGATÓRIA INSERÇÃO DE INSTRUMENTOS TECNOLÓGICOS	49
3.3.2 IMPACTOS PROPORCIONADOS PELO TELETRABALHO NO INDIVÍDUO E NA SOCIEDADE.....	52
4 TELETRABALHO E PANDEMIA: UMA RELEITURA DO CONCEITO DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	59
4.1 ANÁLISE DA LEI 14.442/2022 E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO ATUALMENTE.....	63
4.1.1 A jornada de trabalho do teletrabalhador e o meio ambiente do trabalho.....	67
4.1.2 Aspectos positivos do teletrabalho na pandemia	72
4.1.3 O direito à desconexão do teletrabalhador	76
4.2 O LEGADO DEIXADO PELA PANDEMIA EM RELAÇÃO AO TELETRABALHO.....	84
5 CONCLUSÃO.....	90
REFERÊNCIAS	

1 INTRODUÇÃO

O ano de 2020 foi marcado por uma pandemia de proporções globais poucas vezes presenciada pela humanidade, foi o início de uma das maiores tragédias mundiais, a pandemia causada pelo coronavírus. Em 31 de dezembro de 2020, as autoridades chinesas anunciaram a chegada de um novo tipo de coronavírus, mais tarde denominado de “Covid-19”, que causava infecções respiratórias, cujos sintomas incluíam febre, tosse seca, dor de cabeça, podendo evoluir para casos mais graves como pneumonia, dores pulmonares e a morte.

Em 30 de janeiro de 2020, a OMS declarou que o surto do novo coronavírus constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) – o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Por ser um vírus com grau de contágio muito alto, hábitos tiveram de ser rapidamente modificados para que o trabalho, a educação e o convívio familiar pudessem continuar de uma forma diferente do “normal”, representando “o novo normal”.

A saúde e a preservação da vida da população foram colocadas acima de qualquer outro direito, momento em que todos tiveram que reorganizar suas vidas e atividades para colaborar, na medida do possível, com a coletividade atingida. No mundo inteiro medidas de controle precisaram ser adotadas na tentativa de achatar a curva epidêmica, dentre elas o distanciamento entre pessoas, orientações acerca do uso de máscaras, quarentena aos expostos ao vírus, testagem rápida, esforços não foram contidos.

O Governo Federal se viu na obrigação de implantar uma série de medidas, dentre elas as Medidas Provisória nº 927 e nº 936 (atual Lei Federal nº 14.020/2020). A primeira dispondia acerca das medidas que precisariam ser conduzidas pelo período que perdurasse o estado de calamidade pública no Brasil, tendo um foco mais econômico, visando diminuir o impacto que o isolamento social teve no crescimento do PIB brasileiro, a segunda possibilitou a suspensão do contrato em razão da pandemia, instituída um elenco de pré-requisitos para que seja possível.

A pandemia do Covid-19 perdurou, necessitando que o Governo Federal continuasse com as medidas necessárias, o que levou a conversão da MP 936/2020 na Lei 14.020, que modificou algumas regras dos acordos de redução de jornada de trabalho, redução salarial e da suspensão de contrato.

Apesar dos inúmeros esforços coletivos para conter a disseminação em massa que o vírus causou, o sistema de saúde no Brasil se viu em colapso, os números de leitos não eram suficientes para acomodar a grande quantidade de infectados, além dos respiradores não estarem em quantidade suficiente para atender a todos que precisassem. Nesse cenário, com a superlotação de hospitais, falta de equipamentos de proteção individual aos profissionais da saúde, crise financeira, econômica e política agudas, o país estava enfrentando uma das maiores crises já vistas.

O vírus se espalhou rapidamente pelo planeta, obrigando as autoridades a tomar rígidas e drásticas medidas para conter a sua proliferação, dentre elas, o isolamento social, que se tornou um dos maiores desafios enfrentados pela população. É nesse cenário que a busca por uma vacina foi tão necessária, por se tratar de instrumento de melhor custo-benefício em saúde no combate a doenças infecciosas que ameaçam a população há séculos.

Nesse sentido, a pandemia do Covid-19 teve implicações que foram além das questões de ordem biomédica e epidemiológica, provocando efeitos também no campo econômico, já que muitos trabalhadores se viram impedidos de exercer suas atividades laborais, o que gerou preocupação no que diz respeito à sua subsistência.

As pessoas precisaram se reinventar dentro de um cenário econômico, houve o surgimento de novas formas de trabalho, que possibilitaram que, mesmo em isolamento social, as empresas e comércios continuassem funcionando de forma mais flexível. É nesse contexto que o teletrabalho ganha força.

No capítulo seguinte, o teletrabalho é analisado em todas as suas nuances, através de uma história, sendo possível notar como o trabalho humano se modificou ao longo do tempo e como foram definidas as relações laborais. Ao considerar a história do trabalho, é de fácil percepção que este fazer humano modificou de forma significativa as relações sociais entre os indivíduos.

As Revoluções Industrial e Tecnológica proporcionaram mudanças no estilo de vida da população e dos trabalhadores em geral. Enquanto a primeira, a partir do século XVIII, mudou tanto o cenário social, quanto o laboral, a segunda, ocorrida nos séculos XX e XXI, gerou impactos significativos no mercado de trabalho, tal como o surgimento de uma nova modalidade de trabalho, que só é possível acontecer se meios telemáticos forem utilizados: o teletrabalho.

A 1ª Revolução Industrial ocorrida no final do século XVIII teve o seu marco com a invenção das máquinas à vapor, gerando mudanças do padrão artesanal para uma produção mecanizada,

alterando também a maneira em que os operários atuavam, o aumento do nível de produção era possível através da realização de jornadas de trabalho exaustivas, muitas vezes debilitando o empregado. A 2ª Revolução Industrial, que ocorreu da segunda metade do século XIX, teve o seu marco em razão do grande desenvolvimento tecnológico advindo da busca do conhecimento científico, sendo possível o surgimento de grandes invenções, como, por exemplo, a eletricidade e o telefone.

A 3ª Revolução Industrial, que se passou no século XX, era conhecida também como a Era da Informação, trazendo consigo mudanças tecnológicas relevantes, originadas da invenção dos computadores e da internet, o que possibilitou maior flexibilização das formas de trabalho e globalização entre os indivíduos. Mas é a partir da Indústria 4.0 que as relações são drasticamente transformadas, criando um mundo em que os sistemas físicos e virtuais coexistem de forma global, flexibilizando as formas de trabalho e a globalização dos negócios.

A integração entre os meios físico e virtual possibilitaram o surgimento de novas modalidades de trabalho, dentre elas o teletrabalho, que é uma modalidade que permite que o empregado exerça suas atividades laborais fora do estabelecimento comercial, através do uso de ferramentas tecnológicas que o conectam. Nesse modelo, o empregado encontra-se presente de forma virtual, não presencial, entretanto o objetivo continua sendo o mesmo: cumprir a atividade laboral que lhe cabe.

É importante esclarecer que o teletrabalho não se confunde com o home office, já que este é o regime de trabalho convencional sendo performado em casa, não se fazendo, portanto, necessária a formalização ou alterações no contrato de trabalho para a prestação do serviço seja na modalidade home office. Ademais, a referida modalidade não possui reconhecimento legislativo, diferentemente do teletrabalho.

Por conseguinte, passar-se-á a uma análise à luz da Lei Federal nº 14.442/2022, que dispôs acerca das questões relacionadas ao teletrabalho, bem como destacou pontos importantes relacionados ao auxílio alimentação e a diferença entre teletrabalho e telemarketing. O texto legislativo trouxe aspectos relevantes e novidades para o teletrabalho, como por exemplo o controle de jornada do empregado.

É através do controle de jornada que se garante o direito ao teletrabalhador de receber pelo tempo que disponibilizou para a realização do trabalho que lhe fora solicitado pelo empregador. Apesar da CLT trazer previsão às exceções do controle da jornada de trabalho, excluindo a obrigatoriedade em caso de atividade externa, aos gerentes e aos empregados em regime de

teletrabalho, a Lei 14.442/2022 realizou uma estreita referente a aplicação do controle de jornada, valendo só para os serviços por produção ou tarefa.

Fora tratado ainda sobre o meio ambiente laboral, que é direito do empregado de desfrutar de um ambiente de trabalho apropriado para a sua saúde. O meio ambiente do trabalho saudável é de suma importância na perspectiva do teletrabalho, encontrando relação com a proteção à saúde e segurança do empregado dentro de um contexto laboral, tudo isso com o objetivo de garantir a melhoria da qualidade de vida, bem como a dignidade.

Como qualquer modalidade laboral, o teletrabalho apresentou aspectos positivos e negativos, sendo que o primeiro sobressai em relação ao segundo. Dentre as principais vantagens, podem ser citadas a diminuição de custos para empregador e empregados, o crescimento significativo da produtividade, a redução do tráfego e a melhora na qualidade de vida dos empregados, além da flexibilização entre o trabalho e os interesses pessoais.

Além disso, para pessoas portadoras de deficiência física, o teletrabalho é uma oportunidade de conseguirem inserir-se ou até retornar ao mercado de trabalho, através dos meios tecnológicos de informação e comunicação, possibilitando que a deficiência física deixe de ser um obstáculo impeditivo para o exercício de atividades laborais.

Para as mulheres, que precisam dividir-se entre as atividades domésticas e exercícios laborais, o que se intensificou com a pandemia, fez-se necessária a criação de um programa direcionado a elas, o “Emprega + Mulheres”, instituído através da Lei Federal nº 14.457/2022, que promoveu a inserção e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho, por meio do estímulo à aprendizagem profissional e de medidas de apoio aos cuidados dos filhos pequenos.

O excesso à conexão passou a ser um problema de extrema importância com a chegada da pandemia, em razão da nova modalidade de trabalho que fora intensificada durante o período de isolamento social, o teletrabalho, que está causando alguns obstáculos, bem como problemas na saúde. Dessa forma, o direito à desconexão é um direito assegurado a todo trabalhador, o qual garante que o empregador não irá lhe contatar durante o período que fora acordado entre as partes como período de descanso.

Foi demonstrado que é dever do empregador a adoção das medidas necessárias garantidoras do direito à saúde, segurança e o direito ao equilíbrio labor-ambiental, sendo possível através da efetivação do direito à desconexão do empregado. O excesso de conectividade prejudica não só o empregado, mas o empregador, que terá um funcionário exausto, impossibilitado de exercer suas atividades laborais conforme acordado.

Para que haja preservação dos empregados, existe a necessidade de proteger o trabalhador após o surgimento das novas formas de exploração laboral, com regulamentação justa, respeitando o trabalho equilibrado, já que a excessiva conexão causa danos à saúde e vida do empregado.

A realidade demonstra que o legado deixado pela pandemia no teletrabalho diz respeito às inovações que surgiram para o Direito do Trabalho, já que com a chegada da pandemia e junto com ela as dificuldades que impôs, principalmente com relação à obrigatoriedade do distanciamento social, houve um necessário crescimento no tocante às intimações e citações através dos meios eletrônicos, como o aplicativo do “Whatsapp”.

Além disso, os avanços tecnológicos permitiram que a atividade laboral voltasse a ser realizada, já que audiências tele presenciais tiveram aumento expressivo, possibilitando ampliação do acesso à justiça. Possibilitaram também que reuniões internacionais fossem realizadas telepresencialmente, o que garantiu ao empregador a redução dos gastos com passagem, alimentação e hospedagem do empregado que antes precisaria se deslocar até outro local para que a reunião fosse possível.

Desta maneira, será possível entender os caminhos que o teletrabalho ainda precisa percorrer para garantir um melhor aproveitamento tanto para o empregado como para o empregador. Os avanços tecnológicos evoluem a cada dia, o que conseqüentemente afeta os diversos nichos laborais, sendo necessário portanto que a legislação esteja sempre evoluindo, buscando se adequar às novas realidades.

2 A PANDEMIA DO COVID-19

Uma pandemia ocorre quando um tipo de enfermidade atinge níveis mundiais, quando um agente se dissemina em vários países ou continentes, atingindo inúmeras pessoas¹ (SCHUELER, 2021.). É de responsabilidade da Organização Mundial da Saúde (OMS) definir quando uma certa doença acaba transforma-se em uma ameaça global, uma pandemia, que poderá ser iniciada a partir de uma epidemia, que se dá quando ocorre um aumento no número de casos de uma doença em diversas localidades, entretanto sem atingir níveis globais². (TELESAÚDE, 2021.)

O mês de dezembro do ano de 2019 será sempre lembrado por marcar o início de uma das maiores tragédias já presenciadas pela humanidade, a pandemia causada pelo coronavírus. O Instituto Butantan informou a pandemia da COVID-19 começou no mês de dezembro de 2019, na cidade de Wuhan, na China, causada por infecções pelo coronavírus, nome recebido por conta de uma observação feita em microscópio, em que há uma severa semelhança para com uma coroa³. (BUTANTAN, 2020)

Em 31 de dezembro de 2019, levando em consideração a existência de outras variantes do coronavírus – como a Síndrome Respiratória Aguda Grave (Sars) e a Síndrome Respiratória do Oriente Médio (Mers), as autoridades chinesas anunciaram que havia sido identificado um novo tipo de coronavírus. A partir daí, passou-se tal realidade a ser considerada uma epidemia.

Em 30 de janeiro de 2020, fora declarado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) que o surto do novo coronavírus estabeleceu uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII), que, assim como previsto no Regulamento Sanitário Internacional, é o nível de alerta mais elevado da instituição. Este instrumento normativo vinculativo objetiva auxiliar a comunidade internacional a prevenir e responder a graves riscos de saúde pública, como era o caso.

¹ SCHUELER, Paulo. O que é uma pandemia?, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 28/07/2021. Disponível em: <https://www.bio.fiocruz.br/indez.php/br/noticias/1763-o-que-e-uma-pandemia>. Acesso em 02 jul 2022

² Telessaúde. Qual é a diferença entre surto, epidemia, endemia, pandemia e sindemia?. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.telessaude.unifesp.br/indez.php/dno/redes-sociais/159-qual-e-a-diferenca-entre-surto-epidemia-pandemia-e-endemia>. Acesso em 02 jul 2022.

³ Como surgiu o novo coronavírus? Conheça as teorias mais aceitas sobre sua origem. Portal do Butantan, São Paulo. Disponível em: <http://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/como-surgiu-o-novo-coronavirus-conheca-as-teorias-mais-aceitas-sobre-sua-origem>. Acesso em 28 mai. 2022.

Especificando a seara, tem-se que a ESPII é considerada, nos termos do Regulamento Sanitário Internacional (RSI), um evento extraordinário competente à constituição de um risco de saúde pública para outros países; tal perspectiva é oriunda da disseminação internacional de doenças, as quais, levando em conta seu potencial, requerem uma resposta internacional coordenada e imediata (LUDWIG, 2020⁴). Casos em que há risco de saúde pública demandam uma atenção especial, exigindo um esforço geral para tentar frear seus efeitos.

É a sexta vez, no contexto mundial, que uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional é declarada – a pandemia de H1N1 constituiu-se como a primeira, em 2009, ao passo que o poli vírus foi a segunda, em 2014. Ainda neste ano, houve o surto de ebola na África Ocidental, enquanto, em 2016, ocorreu o zika vírus e o aumento de casos de microcefalia, bem como outras malformações congênitas.

Nesse contexto, a pandemia da COVID-19 trouxe consigo não só graves problemáticas de ordem medicamentosa, como também severas transformações sociais, posto que os Estados precisaram adaptar-se a uma emergência poucas vezes visualizada na narrativa histórica mundial. *A posteriori* 1º Guerra Mundial, recorte histórico que desenvolveu a gripe espanhola, não se tem notícia de qualquer pandemia em escala global.

Desta maneira, faz-se relevante para o(a) leitor(a) ambientar-se à matéria da presente monografia que sejam estipuladas informações sobre este fenômeno, como que o mesmo impactou a seara brasileira, e de que forma o ordenamento jurídico pátrio minimamente comportou-se para com a sua realidade.

2.1 A PANDEMIA NO CONTEXTO BRASILEIRO

A pandemia do novo coronavírus exigiu, não só dos governantes, mas da população mundial, a adoção de inúmeras medidas para que fosse possível o enfrentamento à problemática, que, até então, era desconhecida. No Brasil não foi diferente, posto que, em 04 de fevereiro de 2020, fora decretado pelo Presidente da República estado de emergência, o que seria uma tentativa de

⁴ LUDWIG, Guilherme Guimarães. O Fato do Príncipe e as normas administrativas de suspensão de funcionamento e estabelecimentos na pandemia do Covid-19. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. (coords.) O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 472.)

conter o novo coronavírus no Brasil, encaminhando ao Poder Legislativo um Projeto de Lei que instituía a quarentena e tornava exames, vacinação e tratamento obrigatórios.

De acordo com Kubiak e Langoski (2020)⁵, devido à situação de emergência que foi gerada com a pandemia do Covid-19, novas medidas precisaram ser implantadas, a fim de se evitar a difusão do vírus e o aumento no número de mortos. Em todo o mundo, o isolamento social foi de extrema necessidade e importância dentro desse contexto, inclusive aeroportos de vários países tiveram seu funcionamento suspenso, para tentar diminuir a rápida disseminação.

Em 26 de fevereiro de 2020, se confirmou o primeiro caso no país (Brasil confirma primeiro caso do novo coronavírus. Portal Gov.br, 26/02/2020. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2020/02/brasil-confirma-primeiro-caso-do-novo-coronavirus>. Acesso em 03 jul. 2022), o qual a admissão de medidas como como isolamento, quarentena, restrição de entrada e saída do País e locomoção interestadual e intermunicipal (PRATA, 2020. p. 160)⁶, visando uma proteção coletiva. Em 20 de março de 2020, através do Decreto Legislativo nº 6/2020⁷, foi reconhecida a ocorrência do estado de calamidade pública nos seguintes termos:

Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020 (BRASIL, 2020).

Entretanto, como pode ser observado, as medidas tomadas pelo presidente se configuram meramente como decisão política, que não representava, de fato, a situação caótica em que o Brasil iria se encontrar em um futuro extremamente próximo, tendo em vista que contaminação pelo vírus da Covid-19 ocorreu rapidamente. Foi nítida a postura adotada pelo Chefe do Executivo ao decorrer da pandemia, no sentido em que suas condutas foram em desencontro

⁵ KUBIAK, A.S.; LANGOSKI, D.T. REGIME DE TELETRABALHO NA PANDEMIA DA COVID-19: novas regras e consequências aos teletrabalhadores. In: I Seminário On-line de Estudos Interdisciplinares - On-line, 2020. Disponível em: <https://www.doity.com.br/anais/iseminarioonlineestudosinterdisciplinares/trabalho/142528>. Acesso em 22 mai. 2022

⁶ PRATA, Marcelo Rodrigues. Direito fundamental à precaução em tempos de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. (coords.) O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: JusPodivm, 2020.

⁷ BRASIL. Decreto nº 6, de 18 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 18 maio 2022.

com as normas que haviam sido estabelecidas pela Organização Mundial de Saúde (OMS), o que configura um verdadeiro desrespeito com o momento transpassado.

Este fato se confirmou quando, no mês de março de 2020, o Ministério da Saúde, através do então Ministro da Saúde Luiz Henrique Mandetta, adotou medidas em acordo com as orientações da Organização Mundial da Saúde ao adotar o isolamento social como forma de aliviar o número de casos no decorrer do tempo. O referido posicionamento fora de suma importância, objetivando o não-colapso ao sistema de saúde, mas o que infelizmente acabou acontecendo semanas depois no Brasil (SILVA, Lara Livia Santos da. Medidas de distanciamento social para o enfrentamento da COVID-19 no Brasil: caracterização e análise epidemiológica por estado, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 09/2020. Disponível em: <https://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1183/medidas-de-distanciamento-social-para-o-enfrentamento-da-covid-19-no-brasil-caracterizacao-e-analise-epidemiologica-por-estado>. Acesso em 16 jul. 2022.)

Ainda neste sentido, o então Ministro Luiz Henrique Mandetta, reativou um grupo de trabalho de emergência em saúde pública para monitoramento da doença junto à Organização Mundial da Saúde (OMS) e defendeu o isolamento social para desacelerar o contágio pela doença. Corroborando com esse posicionamento, publicou, no ano de 2020, junto com outros especialistas, um artigo científico, em que reforçam a defesa do isolamento social como medida de contenção da propagação do coronavírus (MANDETTA, 2020)⁸.

Nessa linha, houve também a Recomendação nº 036, de 11 de maio de 2020, em que o Conselho Nacional de Saúde recomendou a implementação de medidas de distanciamento social mais restritivo, nos municípios em que a disseminação do coronavírus encontrava-se acelerada, com o surgimento de novos casos de COVID-19. O referido texto preconizou ainda a necessidade da implementação de medidas como a suspensão de todas as atividades não essenciais à manutenção da vida e da saúde, bem como sanção administrativa quando houver infração às medidas de restrição social (Conselho Nacional de Saúde - RECOMENDAÇÃO Nº 036, DE 11 DE MAIO DE 2020. Recomenda a implementação de medidas de distanciamento social mais restritivo (lockdown), nos municípios com ocorrência acelerada de novos casos de COVID-19 e com taxa de ocupação dos serviços atingido níveis críticos. Disponível em:

⁸ MANDETTA, Luiz Henrique. COVID-19 In Brazil: advantages of a socialized unified health system and preparation to contain case. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0037-8682-0167-2020>>. Acesso em 17 mai. 2022.

<https://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/recomendacoes-2020/1163-recomendac-a-o-n-036-de-11-de-maio-de-2020>. Acesso em 24 jul. 2022.)

Com o enorme número de pessoas infectadas e sintomáticas, que, de acordo com os dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em novembro de 2020, houve um total de 990 (novecentas e noventa) mil pessoas que apresentaram mais de um sintoma, dentre estes, febre, perde paladar ou olfato, febre, dificuldade para respirar (IBGE. PNAD COVID 19: coleta vai até dezembro de 2020, com resultados referentes a novembro de 2020, Portal Gov.br, 10/2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/novo-portal-destaques/29196-pnad-covid-19-coleta-vai-ate-dezembro-de-2020-com-resultados-referentes-a-novembro-de-2020.html>. Acesso em 24 jul. 2022), houve a necessidade da intervenção do Governo para garantir a manutenção das relações trabalhistas. Diz-se isto pelo fato de que, com o *déficit* enorme de proletários e, conseqüentemente, de receita financeira, houve a assistência estatal para manutenção da folha de pagamento e da circularidade econômica.

Nesse contexto, como forma de medida emergencial, o Governo Federal criou um programa que tinha o objetivo de conceber auxílio emergencial a vulneráveis em razão da pandemia da COVID-19, sendo este no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) para a parte mais necessitada da população. Inicialmente, a Medida Provisória nº 937 do dia 02 de abril de 2020 (BRASIL, 2020)⁹, destinava R\$ 98,2 bilhões para o pagamento de três parcelas.

Ocorre que, apesar dos inúmeros esforços, os quais se deram através da adoção de algumas medidas emergenciais no meio da sensibilização da pandemia, o Ministério da Saúde sofreu com as trocas de Ministros, os quais, ao total, foram três. *A posteriori* demissão de Luiz Henrique Mandetta, em abril de 2020, por conta de divergências sobre isolamento social com o Presidente da República, o Brasil sofreu ainda mais com as conseqüências da pandemia, demonstrando que o Presidente buscou não alterar, mas sim manter a política controversa que adotou diante do coronavírus.¹⁰

A população brasileira encontrava-se perdida, almejando um desempenho de maneira mais incisiva por parte das entidades governamentais, momento em que os governadores se empenharam para criação de leis estaduais e protocolos visando o bem-estar geral. Nesse

⁹ _____. Medida Provisória 937, de 2 de abril de 2020. Vigência encerrada. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv937.htm. Acesso em 12 mai. 2022.

¹⁰ SENADO FERAL. Senadores se manifestam sobre demissão de Mandetta da pasta da Saúde. Portal Senado notícias, Brasília, 16/04/2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materiais/2020/04/16/senadores-se-manifestam-sobre-demissao-de-mandetta-da-pasta-da-saude>. Acesso em 15 mai. 2022

sentido, medidas foram pensadas na tentativa de conter a rápida disseminação advinda do coronavírus.

Para além disso, sabe-se que a adoção do isolamento social para barrar a rápida propagação do vírus foi medida utilizada em diversos países de todo o mundo, ou seja, até o início do mês de maio de 2020, por volta de um terço da população do globo encontrava-se subordinada às restrições impostas (WILDER-SMITH et al, 2020)¹¹. A crise causada pelo coronavírus ainda trará consequências por período indeterminado, já que vários países adotaram o regime de distanciamento, inclusive fechando comércios, escolas, espaços de lazer, o que impactou diretamente nas relações sociais (GOSTIN; WILEY, 2020)¹².

A pandemia do Covid-19 teve implicações que foram além das questões de ordem biomédica e epidemiológica, provocando efeitos também no campo social, já que atitudes do dia a dia – como um simples aperto de mão, um abraço ou uma reunião entre amigos ou familiares – passaram a ser consideradas como algo proibido. A sociedade no geral precisou se adaptar a um “novo normal”, o que acabou limitando drasticamente o contato com outros indivíduos, proporcionando uma sensação de solidão interminável.

Ademais, o contexto em debate causou e continua estabelecendo inúmeros impactos no tocante à economia, já que, num primeiro momento, houve muita incerteza em razão do desconhecimento sobre o vírus no Brasil e no mundo. No que tange ao contexto econômico, as empresas, devido a relação empregador-empregado, se viram na obrigação de conseguir se reinventar frente às inúmeras restrições causadas pela necessidade do isolamento, o que gerou consequentemente uma redução no consumo.

Apesar de todos os esforços para tentar diminuir a desenfreada disseminação do coronavírus, como o isolamento social e a vacinação, tem-se que todas as medidas não foram suficientes para evitar o gigantesco número de óbitos no mundo, totalizando a triste marca de 14,9 milhões de mortes diretas ou indiretas. No Brasil, houve um total de 687.574 óbitos, sendo 132.335 apenas da região nordeste, com o Estado da Bahia ocupando o primeiro lugar entre os estados nordestinos, com um total de 30.765 mortes pelo vírus da Covid-19. (ONU News, Perspectiva Global Reportagens Humanas. OMS: Covid-19 causou pelo menos 14,9 milhões de mortes

¹¹ WILDER-SMITH, A.; FREEDMAN, D. O. Isolation, quarantine, social distancing and community containment: pivotal role for old-style public health measures in the novel coronavirus (2019-nCov) outbreak. *Journal of Travel Medicine*, [S.l.], vol. 27(2), 2020.

¹² GOSTIN LO, WILEY LF. Governmental Public Health Powers During the COVID-19 Pandemic: Stay-at-home Orders, Business Closures, and Travel Restrictions. *JAMA*, 2020; 323(21): 2137-2138.

diretas ou indiretas, 05/05/2022. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/05/1788242>. Acesso em 08 jul. De 2022.)

Diante esse grave contexto perpassado pelo Brasil, no qual, como visto, não houve muito esforço do Ente Federal à solução da demanda, tem-se por inegável que uma variedade de relações sociais – incluso aqui as trabalhistas – foram afetadas pela inércia e/ou ausência de uma resposta efetiva. Neste sentido, o próximo tópico destinar-se-á à visualização de como a gênese das vacinas a retomada gradativa do âmbito social fomentou que, *pari passo*, as modalidades trabalhistas fossem reorganizadas.

Agindo dessa maneira, o(a) leitor(a) será melhor ambientado ao objeto da presente monografia.

2.2 EVOLUÇÃO DAS VACINAS E RETOMADA DAS RELAÇÕES SOCIAIS

A vacinação está entre as principais conquistas da humanidade, representando o melhor custo-benefício em saúde no combate a doenças infecciosas que ameaçam a população há séculos, visando desenvolver uma memória imunológica para a produção de anticorpos (ARAÚJO, et al., 2021)¹³. Atualmente, a vacinação previne cerca de 2 a 3 milhões de óbitos por ano, e se a cobertura a nível mundial fosse mais bem sucedida, poderiam ser evitadas mais 1,5 milhões de mortes (SOUSA et al.,2019) TEM QUE COLOCAR ESSE INFERNO NO RODAPÉ.

A vacinação é um importante recurso utilizado na medicina, e diante da rápida disseminação da COVID-19 em todo um cenário mundial, o que gerou foi uma mobilização na busca pelo desenvolvimento de uma vacina. Quando uma significativa parte da população se protege imunologicamente contra um certo agente infeccioso, até aquelas pessoas que não possuem uma resposta imune característica contra estarão protegidas, que é a chamada “imunidade comunitária” (RANDOLPH; BARREIRO, 2020)¹⁴.

Também conhecida como “imunidade de rebanho”, esse fenômeno possibilita uma proteção de forma indireta, já que a existência de inúmeras pessoas vacinadas e imunes acabam por impedir que o vírus se dissemine entre os indivíduos. No que diz respeito ao vírus da Covid-19, sabe-se

¹³ ARAUJO, Igor Gomes de.; OLIVEIRA, Erivan de Souza.; MONTEIRO, Francinaldo Filho Castro.; PIRES, Vanessa Rios.; MORAIS, Arlandia Cristina Lima Nobre de. Imunopatologia do SARS-CoV-2 e análise dos imunizantes no território brasileiro. Revista de Casos e Consultoria, Fortaleza, vol. 12, n. 1, p. 1 a 11, 05/2021. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/casoseconsultoria/article/view/23990/14242>. Acesso em 19 jul. 2022.

¹⁴ RANDOLPH, H. E.; BARREIRO, L. B. Herd immunity: understanding COVID-19. Immunity, n. 52, p. 737-741, 2020. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32433946/>. Acesso em 25 jul. 2022

que possui um poder de rápida disseminação muito elevado, sendo necessário que toda a população mundial esteja imunizada, impedindo também a evolução do vírus.

No que diz respeito à produção das vacinas utilizadas como medida de tentar frear a rápida disseminação causada pelo coronavírus, o Informe Técnico nacional da campanha de vacinação contra a COVID-19 apresentou um quadro panorâmico da OMS. O referido Informe demonstrou a existência de 173 (cento e setenta e três) vacinas candidatas em fase pré-clínica de pesquisa e 63 (sessenta e três) vacinas candidatas em fase de pesquisa clínica (BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Informe Técnico Campanha Nacional de Vacinação contra a Covid-19. Brasília, 19/01/2021. Disponível em: https://www.conasems.org.br/wp-content/uploads/2021/01/1611078163793_Informe_Tecnico_da_Campanha_Nacional_de_Vacinacao_contra_a_Covid_19-1.pdf. Acesso em 03 ago. 2022.).

Nesse cenário, foram selecionadas inicialmente apenas duas vacinas, encontrando-se na posição de capazes à introdução na rede pública de saúde para uma possível imunização em massa da população, sendo estas as vacinas CoronaVac proveniente da Farmacêutica Sinovac/Butantan e a AstraZeneca produzida pela Universidade de Oxford em parceria com a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) e com o Instituto Serum da Índia (BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Informe Técnico Campanha Nacional de Vacinação contra a Covid-19. Brasília, 19/01/2021. Disponível em: https://www.conasems.org.br/wp-content/uploads/2021/01/1611078163793_Informe_Tecnico_da_Campanha_Nacional_de_Vacinacao_contra_a_Covid_19-1.pdf. Acesso em 03 ago. 2022.).

De acordo com dados disponibilizados pelo Ministério da Saúde, sendo estes atualizados no mês de setembro de 2021, o total de doses de vacinas contra o vírus da Covid-19 distribuídas foi 259.308.220, destas, 203.930.265 correspondem ao número de doses aplicadas. Ainda nesta linha, o total de casos confirmados foi 20.958.899, o de recuperados 20.002.562, representando 95,4% das pessoas que contraíram a doença e 585.174 óbitos. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021)¹⁵.

Entretanto, um ponto a ser debatido diz respeito à tomada de decisão a respeito de se vacinar ou não, já que se trata de um fenômeno comportamental altamente complexo. Com o avançar da imunização contra a Covid-19, foram mantidos os debates acerca da obrigatoriedade da

¹⁵ SAÚDE, Ministério Da. Brasil atinge marca de 20 milhões de recuperados pela Covid-19 — português (Brasil). 2021b. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/ptbr/coronavirus/informes-diarios-covid-19/brasil-atinge-marca-de-20-milhoes-de-recuperadospela-covid-19>>. Acesso em: 12 mai. 2022.

vacinação, bem como poderiam ocorrer as medidas coercitivas por parte do Estado para que a sociedade fosse estimulada a se vacinar.

Vale dizer que, dentre as medidas impostas pelos Estados, estariam a utilização compulsória de máscara, distanciamento social, restrição a circulação entre determinados horários, dentre outras. As referidas medidas impostas à população possuem justificativa baseadas na importância da saúde pública, já que pessoas contaminadas poderiam contaminar, mesmo que de maneira inconsciente, outros indivíduos, ou seja, a saúde coletiva prevalece diante da saúde individual.¹⁶ (SUTTI, Erazê, FERNANDES, Felipe Meleiro. *Justa Causa Pela Recusa De Vacinação Contra Covid-19*. Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, São Paulo., v. 11 p. 427 - 456 jan./dez. 2020)

Nesta linha, enquanto a adequação tem a ver com a análise de compatibilidade entre os meios adotados e os fins a que eles se destinam, a máxima da necessidade implica exigência de se empregar, para a obtenção dos objetivos almejados, a medida mais eficaz e menos restritiva de outros direitos (CUNHA JUNIOR, 2021, p. 153-157)¹⁷. Como amplamente demonstrado, o coronavírus possui uma taxa de disseminação extremamente elevada, fazendo-se necessário que o maior número de pessoas se vacine.

Não obstante, um dos pontos que se tornou alvo de discussão, após o surgimento do coronavírus e a possibilidade de vacinação na tentativa de combatê-lo, no âmbito das relações de trabalho, diz respeito à obrigatoriedade ou não da vacina, se é possível que haja sua imposição. Ademais, caso houvesse essa obrigatoriedade e uma possível recusa do empregado, se seria possível que lhe fosse aplicadas restrições de direitos ou até mesmo ensejasse a sua dispensa (José Claudio Monteiro de Brito Filho. *Covi-19 e obrigatoriedade de vacinação: Uma discussão filosófica*. Revista LTr. Vol. 85, nº 06, 2021, junho/2021.)

Pode-se dizer que existe um dilema constitucional acerca da obrigatoriedade da vacinação, já que foram apresentadas Ações Diretas de Inconstitucionalidade, sob nºs 6.586¹⁸ e 6.587¹⁹ no

¹⁶ SUTTI, Erazê, FERNANDES, Felipe Meleiro. **Justa Causa Pela Recusa De Vacinação Contra Covid-19**. Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, São Paulo., v. 11 p. 427 - 456 jan./dez. 2020.

¹⁷ CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. Salvador: Juspodivm, 2021.

¹⁸ BRASIL/DISTRITO FEDERAL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 6.586, PROC Nº 0106444-70.2020.1.00.0000, Partido Democrático Trabalhista e Presidente da República, Ministro Ricardo Lewandowski, Plenário 17/12/2020. Sessão realizada por videoconferência. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6033038>. Acesso em 18 ago. 2022.

¹⁹ BRASIL/DISTRITO FEDERAL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 6.587, PROC Nº 0106522-64.2020.1.00.0000, Partido Democrático Trabalhista e Presidente da República, Ministro Ricardo Lewandowski, Plenário 16/12/2020. Sessão realizada por

Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2021) discutindo se seria ou não constitucional a utilização das vacinas de forma compulsória.

Ainda nesse sentido, o STF designou a competência para tratar das medidas de enfrentamento da pandemia enquanto política pública para a esfera legislativa federal, podendo os Estados-membros e os Municípios normatizarem, de forma concorrente, a proteção à saúde pública, mas não a obrigatoriedade compulsória forçada de vacinação. No julgamento das ADIs n°s 6.586 e 6.587, entendeu o STF no sentido de que o Estado Federal poderia elaborar regras no tocante à regulação da vacinação e as consequências para os cidadãos que se recusassem, entretanto afastou a vacinação de forma compulsória forçada:

(I) A vacinação compulsória não significa vacinação forçada, facultada a recusa do usuário, podendo, contudo, ser implementada por meio de medidas indiretas, as quais compreendem, dentre outras, a restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes, e tenham como base evidências científicas e análises estratégicas pertinentes, venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações dos imunizantes, respeitem a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas; atendam aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade; e sejam as vacinas distribuídas universal e gratuitamente. (II) Tais medidas, com as limitações expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos estados, pelo Distrito Federal e pelos municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência.

Após análise, o Ministro relator Ricardo Lewandowski votou pela procedência parcial das ADIs, conferindo uma interpretação em acordo com a Constituição no art. 3º, III, d, da Lei n. 13.979/2020, entretanto afastando a vacinação forçada ao estabelecer que:

(A) a vacinação compulsória não significa vacinação forçada, por exigir sempre o consentimento do usuário, podendo, contudo, ser implementada por meio de medidas indiretas, as quais compreendem, dentre outras, a restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes.

No âmbito das relações trabalhistas, surgiu o questionamento de se seria ou não possível a dispensa por justa causa para empregados que se recusassem a se vacinar, a qual é controversa. O art. 482 da CLT²⁰ regulamenta a demissão por justa causa, trazendo as previsões que

videoconferência.

Disponível

em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=755517731>. Acesso em 18 ago. 2022.

²⁰ Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido

permitem a sua aplicação, entretanto, não há hipóteses que permitam a dispensa por justa causa para casos em que o empregado se recuse a vacinar²¹ (ALMEIDA, 2021)

O Ministério Público do Trabalho disponibilizou um guia acerca da vacinação do coronavírus, afirmando que as empresas possuem, como premissa, o dever de prezar pela saúde dos empregados²² (BRASIL, 2020), como dispõe o art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal²³ (BRASIL, 1988), ou seja, que seria possível, como última alternativa, a demissão por justa causa para o empregado que se recuse a se vacinar de forma injustificada. Ocorre que o referido guia não possui força de lei, não sendo possível que fosse aplicada a justa causa aos empregados, sendo apenas uma orientação.

Ainda nesse sentido, o STF designou a competência para tratar das medidas de enfrentamento da pandemia enquanto política pública para a esfera legislativa federal, podendo os Estados-membros e os Municípios normatizarem, de forma concorrente, a proteção à saúde pública, mas não a obrigatoriedade compulsória forçada de vacinação. No julgamento das ADIs ns. 6.586 e 6.587, o STF definiu o entendimento que o Estado Federal poderia elaborar normas para regular a vacinação, afastando a possibilidade da vacinação forçada, entretanto que pode o Estado impor as consequências para casos de recusa da vacinação pelos cidadãos:

(I) A vacinação compulsória não significa vacinação forçada, facultada a recusa do usuário, podendo, contudo, ser implementada por meio de medidas indiretas, as quais compreendem, dentre outras, a restrição ao exercício de certas atividades ou à

suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar. m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

²¹ Almeida, Adriana Andréa de. A vacina da Covid-19 e a demissão por justa causa, Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, nº 387, vol. 32, p. 14-87, set./2021.

²² SÃO PAULO. Ministério Público do Teletrabalho em São Paulo da 2ª Região. Para MPT, vacinação contra a Covid-19 é direito-dever de empregadores e empregados. São Paulo, 1ª versão – 28/01/2021. Comentário: Em Guia Técnico, o Ministério Público de Teletrabalho de São Paulo lista pontos de normas brasileiras sobre saúde e segurança no trabalho para demonstrar que o objetivo da vacinação é concretizar o direito fundamental à vida e à saúde do trabalhador, inclusive no seu aspecto coletivo e social, afirmando interesse coletivo deve se sobrepor aos interesses individuais, conforme determina a CLT. O documento dispõe também que é dever do empregador adotar a vacinação como medida coletiva de proteção, devendo prevê-la no em programa de vacinação previsto no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), além de propiciar aos empregados o direito à informação sobre todo o processo de vacinação.

²³ BRASIL. [Constituição 1988]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 mai. 2022.

frequência de determinados lugares, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes, e tenham como base evidências científicas e análises estratégicas pertinentes, venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações dos imunizantes, respeitem a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas; atendam aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade; e sejam as vacinas distribuídas universal e gratuitamente. (II) Tais medidas, com as limitações expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos estados, pelo Distrito Federal e pelos municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência.

Ademais, no decorrer da pandemia, o Estado Federal brasileiro não produziu norma em que a população fosse forçada a se vacinar sob pena de prisão ou multa. Entretanto, cabe mencionar que se encontra prevista a compulsoriedade da vacinação pelo art. 3º, III, “d”, da Lei 13.979/2020²⁴, que encontra ressalvado o direito aos direitos humanos e liberdades fundamentais, fazendo também referência ao Regulamento Sanitário Internacional:

Art. 3º da Lei 13.979/20 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:

[...]

III - determinação de realização compulsória de:

[...]

d) vacinação e outras medidas profiláticas; ou

[...]

§ 2º Ficam assegurados às pessoas afetadas pelas medidas previstas neste artigo: [...]

III - o pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas, conforme preconiza o Artigo 3 do Regulamento Sanitário Internacional, constante do Anexo ao Decreto n. 10.212, de 30 de janeiro de 2020

=====

Regulamento Sanitário Internacional (Decreto n. 10.212/20)

Artigo 3 Princípios

1. A implementação deste Regulamento será feita com pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas.

Nessa linha, destaca-se que para os Estados e Municípios as regras restritivas eram quanto a utilização obrigatória de máscara, higienização, utilização de álcool em gel, além das outras medidas que foram de extrema importância para que fosse possível a implementação do

²⁴ _____. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/13979.htm. Acesso em: 10 mai. 2022.

distanciamento social, além da circulação da população ser restrita, conforme o nível de perigo da pandemia do coronavírus fosse diminuindo, gradativamente.

Nesse contexto, em que as pessoas precisaram se reinventar dentro de um cenário econômico, houve o surgimento de novas formas de trabalho, que possibilitaram que, mesmo em isolamento social, as empresas e comércios continuassem funcionando de forma mais flexível. Com isso, objetivando a criação de outras formas de trabalho bem como possibilitando a continuidade as atividades, empregadores aderiram a modalidade de trabalho de maneira remota, que no Brasil é normalmente conhecido como home office ou de teletrabalho²⁵ (BARROS; ALBUQUERQUE, 2020).

Existem doutrinadores que discutem acerca das diferenças entre os termos “home office” e “teletrabalho”, já que os termos não se confundem, apesar de apresentarem semelhanças. Home office ocorre quando o trabalhador fixa o local de trabalho em sua residência, através da instalação de plataforma que permita acesso aos meios de comunicação, independe de ser uma estrutura própria ou disponibilizada pela empresa que trabalha para que preste os serviços que foi contratado²⁶ (STÜRMER; FINCATO, 2020).

Ademais, a proporcionalidade em sentido estrito diz respeito ao exame de custo-benefício envolvendo a restrição de direitos decorrente do meio escolhido e o alcance da finalidade desejada. Resta evidente que vacinação é a forma mais eficaz e segura de se adquirir proteção contra uma doença infecciosa, trazendo benefícios para todos os ramos, já que uma população vacinada está segura para retomar as atividades econômicas, escolares, possibilitando que medidas como o isolamento social não sejam mais necessárias.

2.3 MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020 E LEI FEDERAL Nº 14.020/2022

Dentro de um contexto pandêmico, algumas medidas precisaram ser impostas pelo Governo Federal, dentre elas, o isolamento social. Foi a partir da imposição do isolamento que o Governo

²⁵ BARROS, Alessandra Almeida; ALBUQUERQUE, Larissa Leite. **Os impactos jurídicos da Covid-19 no Direito do Trabalho e as Medidas Provisórias em tempos de calamidade pública: relativização da dignidade da pessoa humana?** In: MELO, Ezilda; BORGES, Lize; SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio (org.). **COVID-19 e o Direito brasileiro: mudanças e impactos**. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2020.

²⁶ STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **Direito do trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

Federal implantou as Medidas Provisórias nº 927²⁷, publicada em 22 de março de 2020 e MP nº 936²⁸, convertida na Lei n. 14.020/2020²⁹. De acordo com Deste e Pacheco³⁰ (2021, p.98), o objetivo foi apresentar alternativas aos empregados e empregadores equilibrando as relações de trabalho durante a crise sanitária de emergência da saúde da Covid-19.

A MP nº 927, vigente até 19 de julho de 2020, dispunha acerca das medidas que precisariam ser conduzidas pelo período que perdurasse o estado de calamidade pública no Brasil, tendo um foco mais econômico, visando diminuir o impacto que o isolamento social teve no crescimento do PIB brasileiro. Em razão da paralisação dos setores econômicos produtivos, a referida medida flexibilizou as questões trabalhistas no período da pandemia, compreendendo conteúdos como teletrabalho, banco de horas, concessão de férias coletivas e o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Na seara do teletrabalho, que é uma forma de trabalho não presencial através de tecnologias, o capítulo II da Medida Provisória nº 927/2020 permitiu que as empresas e instituições de trabalho adotassem regime de teletrabalho, mesmo não havendo acordos individuais ou coletivos. Nesse caso, havia a necessidade de se firmar acordo regulamentando o fornecimento de equipamentos que tornassem possível o exercício do teletrabalho.

A referida medida teve a sua aplicabilidade direcionada aos empregados típicos, temporários, rurais, terceirizados e, também, aos empregados domésticos³¹ (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2020). O objeto principal dizia respeito ao teletrabalho, com previsão nos arts. 4º e 5º do dispositivo, e apesar de ter havido breve regulamentação pela Lei nº 13.467/2017

²⁷ _____. Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020. Vigência encerrada. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em 13 jun. 2022.

²⁸ _____. Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020. Convertida na Lei nº 14.020, de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm. Acesso em 13 jun. 2022.

²⁹ _____. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em 13 ago. 2022.

³⁰ DESTES, Janete Aparecida; PACHECO, Fábio Luiz. O Teletrabalho na Legislação Brasileira e sua Multidisciplinaridade – Aspectos Teóricos e Práticos. Leme, SP: Mizuno, 2021.

³¹ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídico trabalhista**. Lex Magister. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_23083735_O_FENOMENO_DO_TELETRABALHO_UMA_ABORDAGEM_JURIDICA_TRABALHISTA.aspx>. Acesso em 13 mai. 2022.

(Reforma Trabalhista)³², a intenção da medida foi flexibilizar ainda mais as regras já previstas, estipulando que a comunicação ao empregado quanto ao teletrabalho poderia ser por escrito ou eletronicamente, com uma antecedência de 48 horas, dispensando o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

O art. 1º, parágrafo único da MP 927 legaliza que o disposto na medida provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto e constrói medida de força maior nos termos do art. 501 da CLT, estabelecendo ser lícita, em caso da dita força maior, a redução dos salários dos empregados em até 25% (vinte e cinco por cento). Neste ponto, impende destacar que esta é uma prática vedada pela Constituição Federal, configurando violação dos direitos fundamentais dos seres humanos.

Passando-se à análise do art. 2º da MP 927, percebe-se que este permitia que a negociação individual se sobrepusesse a negociação coletiva com a participação dos Sindicatos. A irredutibilidade salarial é reflexo do princípio da inalterabilidade contratual, ou seja, não pode haver alteração no contrato de trabalho que seja danosa ou menos benéfica para o trabalhador. Vólia Bomfim Cassar³³ (p. 227, 2017) sustenta que pelo fato de as partes estarem vinculadas ao contrato, não podem dispor livremente das cláusulas deste, e, segundo ainda a autora:

Este princípio civilista tem sido relativizado, pois o novo paradigma do direito comum é a ética, a boa-fé objetiva, a função social do contrato, o não abuso do direito, a proteção do hipossuficiente e a transparência nas tratativas, que permitem a manifestação de vontade de forma consciente (consentimento informado).

Também no Direito do Trabalho o contrato faz lei entre as partes. Entretanto, a livre manifestação de vontade é mitigada, pois a autonomia das partes, ao ajustarem as cláusulas contratuais, está vinculada aos limites da lei. Conclui-se, pois, que as partes podem pactuar cláusulas iguais ou melhores (para o empregado) que a lei, mas nunca contra a lei ou as normas coletivas vigentes (art. 444 da CLT).

Como consequência lógica do princípio da proteção, a CLT veda alteração, mesmo que bilateral, quando prejudicial ao empregado (art. 468 da CLT). É válida, pois, qualquer alteração unilateral ou bilateral, que não cause prejuízo ao trabalhador, como aumento salarial ou redução da jornada, por exemplo.

³² BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 10 mar. 2022.

³³ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. São Paulo: Gen, 2017.

Segundo a autora Cassar³⁴ (2020), a Medida Provisória nº 927 entrou em conflito com a norma vigente da CLT, aduzindo ainda que a lei posterior revoga a anterior, prevalecendo a Medida Provisória cabe discutir ainda o princípio do direito do trabalho da norma mais favorável ao trabalhador, que vai ao encontro da amplitude benéfica independente da hierarquia da norma. A discordância se deu em razão da controvérsia trazida no art. 2º da MP, que trata acerca dos acordos individuais, sem necessidade de acordos coletivos e o art. 611-A, da CLT, que dispõe sobre as convenções coletivas e acordos coletivos prevalecendo sobre outras leis.

Portanto, resta evidente que a irredutibilidade salarial é garantia social internamente relacionada ao princípio máximo de dignidade da pessoa humana, não podendo ser olvidado, possuindo ainda relação com o valor social do trabalho (art. 170 da CF). Ademais, tem-se que essa redução salarial, lembrando que só pode ocorrer quando negociada coletivamente, precisa ser necessariamente em conjunto com a redução da jornada de trabalho, visando o valor pela hora trabalhado.

Os arts. 4º e 5º³⁵ da referida Medida fizeram referência à possibilidade de o empregador alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a

³⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Breves Comentários à MP 927/20 e aos Impactos do Covid-19 nas relações de emprego, 2020**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2020/03/25/mp-927-impactos-do-covid-19>>. Acesso em 6 dezembro de 2020.

³⁵ ~~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.~~

distância, estendendo a decisão aos estagiários e aprendizes. A respeito destes, não havia previsão normativa acerca do fornecimento de equipamentos tecnológicos para que realizassem suas atividades na modalidade do teletrabalho em razão do art. 4º se referir somente ao empregado.

Acerca do tema, José Afonso da Silva³⁶ entende:

As medidas provisórias terão eficácia imediata, mas a perderão, desde sua edição, se não forem convertidas em lei no prazo de 60 dias (que se suspende no recesso do Congresso Nacional), contados de sua publicação - prazo, esse, prorrogável uma vez por igual período se não tiverem sua votação encerrada nas duas Casas do Congresso Nacional naquele prazo (art. 62, § 3º).

[...]

São, como se nota, medidas de lei (têm força de lei) sujeitas a uma condição resolutiva, ou seja, sujeitas a perder sua qualificação legal no prazo de 120 dias. Vale dizer, dentro deste prazo perdem sua condição de medidas provisórias por uma das três situações previstas no § 3º do art. 62: sua conversão em lei no prazo, sua rejeição ou, não se verificando nem aquela, nem esta, a perda de sua eficácia (pelo visto, de difícil ocorrência). No caso de rejeição e de Perda da eficácia é que incumbe ao Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes. Se esse decreto legislativo não for editado até 60 dias após a rejeição ou perda da eficácia da medida provisória (insiste o § 11) as relações constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência continuarão por ela regidas.

Deste e Pacheco³⁷ (2021, p.101) afirmam que a normativa trouxe posições diferentes do que aquelas que estão positivadas pela CLT, bem como que o objetivo da Medida Provisória foi alterar os contratos de trabalho sem requerer muita burocracia, tendo em vista o cenário pandêmico. O comunicado de aviso de 48 (quarenta e oito) horas do empregador ao empregado foi uma forma de estabelecer em um curto espaço de tempo prazo para que todas as medidas emergências fossem tomadas.

Portanto, a Medida Provisória nº 927 possibilitou que houvesse a modificação do regime de trabalho presencial para o teletrabalho independentemente de acordos individuais ou coletivos e dispensou o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Entretanto, foi alvo de críticas pelo Congresso Nacional, em especial no art. 18, já que este prejudicaria os trabalhadores, o que contribuiu para que referida medida tivesse vigência até 19 de julho do ano de 2020.

³⁶ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 39. ed. São Paulo: Malheiros, p. 538-539, 2016

³⁷ DESTES, Janete Aparecida; PACHECO, Fábio Luiz. **O Teletrabalho na Legislação Brasileira e sua Multidisciplinaridade – Aspectos Teóricos e Práticos**. Leme, SP: Mizuno, p.101, 2021.

Noutro pulo, referente à Medida Provisória nº 936, publicada em 1º de abril de 2020, pelo presidente da república, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Além das previsões relacionadas à possibilidade de diminuição da jornada do empregado e, conseqüentemente, do valor pago a ele para fins salariais, foi possibilitada a suspensão do contrato em razão da pandemia, instituída um elenco de pré-requisitos para que seja possível.

Em relação aos dispositivos da MP 936, o STF manteve a eficácia da regra que autoriza a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho por meio de acordos individuais, independentemente da anuência dos sindicatos da categoria. Prevaleceu a tese de que tal possibilidade não fere princípios constitucionais, pois não haveria conflito entre empregados e empregadores, mas uma convergência sobre a necessidade de manutenção da atividade empresarial e do emprego.³⁸ (CASSAR, 2020)

A pandemia do Covid-19 perdurou, necessitando que o Governo Federal continuasse com as medidas necessárias, o que levou a conversão da MP 936/2020 na Lei 14.020, que modificou algumas regras dos acordos de redução de jornada de trabalho, redução salarial e da suspensão de contrato. Além disso, a prorrogação dos prazos previstos na MP 936 e os acordos de suspensão ou redução salarial poderão ser negociados em acordos individuais com os empregados que possuírem curso superior e receberem até três salários-mínimos ou mais de dois tetos do INSS.

Conforme a Lei 14.020/2020, o empregador deverá informar o Ministério da Economia os acordos de suspensão do contrato de trabalho e/ou a redução da jornada de trabalho e salário, no prazo de 10 (dez) dias contados ao início do acordo. Em caso de falta da comunicação junto ao referido ministério, será o empregador o responsável a arcar com os custos dos empregados, com o valor da remuneração anterior à suspensão ou à redução, inclusive os encargos sociais trabalhistas³⁹. (PAIXÃO, 2020)

Jorge e Neto⁴⁰ (2020), ressaltam a junção de medidas provisórias em estado de calamidade pública, sendo um pressuposto aplicável por razão do fator urgência. Ainda assim, por mais que

³⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Breves Comentários à MP 927/20 e aos Impactos do Covid-19 nas relações de emprego, 2020**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2020/03/25/mp-927-impactos-do-covid-19>>. Acesso em 6 dezembro de 2020.

³⁹ PAIXÃO, Gicelli. **Comentários: sobre a Lei que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**. 2020. Documento disponível para Kindle.

⁴⁰ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídico trabalhista**. Lex Magister. Disponível em: <

tenha havido a autorização do Congresso Nacional, o momento em que a sociedade estava vivenciando não era favorável para que o governo federal legisse somente com as normativas, já que estas possuem um prazo máximo de existência, ainda que seja passível de prorrogação.

Desta forma, pode-se aferir que, de fato, as Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020 atual Lei 14.020/2020, trouxeram reflexos importantes para o contrato de trabalho, inclusive para o teletrabalho, já que a pandemia demandou uma enorme urgência de imposição de medidas normativas adequadas. Com isso, a partir da alteração do regime presencial ao teletrabalho, houve a necessidade de uma normativa mais ampla e que fosse conduzida com rapidez para evitar o contágio do vírus da Covid-19.

3 O TELETRABALHO

A atividade laboral existe desde os primórdios da humanidade, sendo as Revoluções Industrial e Tecnológica objetos de extrema influência para as atividades laborais, trazendo intensidade de exploração da mão-de-obra, bem como diminuição do capital que antes era investido no estabelecimento comercial. Nesse sentido, o presente capítulo destinar-se-á a investigação de como as Revoluções Industriais e Tecnológicas fomentaram a gênese do que hoje se convencionou de teletrabalho, bem como prescrever de que maneira à legislação brasileira se comporta diante a matéria.

3.1 BREVE HISTÓRICO DO TELETRABALHO: PRODUTO DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Inicialmente, pode-se dizer que as relações laborais foram influenciadas, principalmente, por dois grandes momentos da história: a Revolução Industrial e a Revolução Tecnológica⁴¹ (RODRIGUES, 2012, p. 24). A primeira, trouxe a intensidade da exploração da mão-de-obra, passando o tempo a ser controlado pelos industriais, já a segunda, possibilitou a redução de alto capital para investimento, em razão dos trabalhadores laborarem remotamente, diminuindo o gasto dos empregadores no quesito espaço físico, transporte, conta de luz e água das empresas⁴² (THOMPSON, 1989).

Ana Cristina Rodrigues⁴³ (2012, p. 24) traz ainda que a Revolução Industrial, além de ter sido um grande diferencial para que ocorresse o desenvolvimento econômico, inovou no que diz respeito à substituição do homem pela máquina e, conseqüentemente, significativa modificação no processo de produção e na sociedade. Por conseguinte, pode-se afirmar que houve uma

⁴¹ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito e Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011.

⁴² THOMPSON, E.P. **A Formação da Classe Operária Inglesa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1989. V. 1.

⁴³ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito e Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011.

grande mudança no setor produtivo a partir da Revolução Industrial, o que originou a classe operaria, conseqüentemente transformando as relações sociais⁴⁴. (BARROS, 2017, p. 51)

Ainda no contexto de Revolução Industrial, um marco de grande importância foi o surgimento do Direito do Trabalho, sendo gerado a partir da fusão de inúmeros entendimentos e perspectivas que faziam parte da sociedade à época do acontecimento, conforme expõe Adriana Calvo⁴⁵ (2016, p. 19):

[...] 3) A Revolução Industrial do século XIX é o marco do surgimento do Direito do Trabalho devido à conjugação de diversos fatores: a. Fator político: Estado liberal com a aplicação do princípio do laissez-faire, laissez-passer, enfatizando a liberdade de contratar. b. Fator social: concentração do proletariado em centros industriais nascentes e exploração do trabalho, principalmente pelo emprego do trabalho de meia-força (mulheres e crianças). c. Fator econômico: surgimento do capitalismo e do modelo de produção taylorista-fordista. d. Fator ideológico: ideologia de protesto e de contestação como o marxismo por meio do Manifesto Comunista de 1848 e ideologia de pacificação social da doutrina social da Igreja Católica.

Ademais, a transformação mais profunda na história do trabalho decorreu em virtude do surgimento da máquina, pois, com ela, o trabalho artesanal foi substituído pela produção em massa na Primeira Revolução Industrial⁴⁶ (CALVO, 2016). A mudança do sistema de produção artesanal para o sistema fabril foi marcada por inovações técnicas nas quais a mecanização do trabalho teve início no ramo da produção têxtil, ainda assim, essa automação do trabalho não excluiu a necessidade da mão-de-obra, sendo a força humana objeto importante dentro desse contexto.

Conforme expõe Hobsbawn⁴⁷ (1983), a Primeira Revolução Industrial aconteceu na Inglaterra, no século XVIII (1780-1830), sendo o primeiro país a passar por esta Revolução. Para Cavalcanti⁴⁸ (2011), dentre as tecnologias desse período, uma de grande importância foi a criação do motor a vapor, que acabou por impulsionar e caracterizar a primeira Revolução Industrial, dinamizando as relações de tempo, possibilitando o fenômeno da globalização nos seus primórdios.

⁴⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed., Atual. por Jossé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

⁴⁵ CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

⁴⁶ CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

⁴⁷ Hobsbawn, Eric John Ernest. **Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo**. Editora: Forense Universitária, 1983, p. 74

⁴⁸ CAVALCANTI, Z. V.; SILVA, M. L. S. **A importância da Revolução Industrial no mundo da tecnologia**. Anais Eletrônico, VII EPCC, CESUMAR, 2011. Disponível em: https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-content/uploads/sites/86/2016/07/zedequias_vieira_cavalcante2.pdf. Acesso em: 27 set 2022.

Ao falar sobre globalização, entende Godinho⁴⁹ que:

A globalização traduz-se não somente como fase do capitalismo, mas, também, como processo, na medida em que tende a afetar, hoje, de maneira direta ou indireta, as realidades econômicas (e, ainda, sociais, políticas e culturais) nos diversos segmentos da terra. Fase e processo que demarcam significativamente o presente período vivido pelo sistema econômico-social gestado nos séculos XVII e XVIII na Europa ocidental, atingindo, de um modo ou de outro, as diversas sociedades e economias nacional ou regionalmente estruturadas ao longo do mundo. (2015, p. 16).

A segunda Revolução Industrial é um marco no que diz respeito aos investimentos para as áreas da metalurgia e eletricidade, a visibilidade de uma nova transformação ocorreu nas primeiras décadas do século XX. Ademais, é caracterizada pelo surgimento de novas indústrias e o uso de novas fontes de energia para produção⁵⁰ (CASTELLS, 2000, p. 71).

Ainda nesta linha, a Segunda Revolução Industrial caracterizou-se pelo enorme desenvolvimento das indústrias químicas, sendo elas responsáveis pelos produtos derivados do petróleo, medicamentos. Portanto, sem a Segunda Revolução Industrial o mundo não seria o mesmo, já que muitas inovações foram criadas nesse período.

Passando-se a uma análise à luz do trabalho e suas implicações na sociedade, a Revolução Industrial foi de grande importância no que diz respeito à reestruturação dos postos de trabalho, que passaram por relevantes modificações quando do início do desenvolvimento da tecnologia dentro das indústrias. Isto porque as atividades que antes eram realizadas por seres humanos, estes foram substituídos por máquinas, tendo em vista a grande necessidade de rapidez e eficiência.

Entretanto, existiam ainda as jornadas de trabalho realizadas pelos trabalhadores, e apesar da revolução introduzir um cenário de tecnologias e máquinas, existiam postos de trabalhos dentro das fábricas, possibilitando aos empregadores que controlassem a carga horária dos empregados presencialmente a jornada.

A Segunda Revolução Industrial permitiu, através do surgimento da energia elétrica, fazer com que a atividade produtiva nas fábricas durasse para além da duração do dia. Assim, torna-se perceptível a crise do modelo liberal e a constatação de que a simples abstenção do Estado do controle das atividades econômicas, a liberdade absoluta de comércio e de produção, a

⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

⁵⁰ CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. 8 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000. Tradução de Roneide Venâncio Majer. PDF. Disponível em: https://perguntasapo.files.wodpress.com/2011/02/castells_1999_parte1_cap1.pdf. Acesso em 19 jul. 2022.

obediência às leis naturais da economia, a liberdade de contrato, a livre concorrência, o respeito à propriedade privada, dentro outros valores, analisados como imprescindíveis na proteção da liberdade, precisavam ser revistos. Somente a garantia de liberdades não era suficiente para proporcionar e promover a dignidade da pessoa humana; era necessário investir no bem-estar do indivíduo.

Contudo, houve uma enorme diminuição da existência desses postos de trabalho acima citados, e isto porque percebeu-se que um empregado era totalmente capaz de desenvolver funções no campo virtual de determinada empresa. Nesse sentido, tem-se que os 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 trabalho⁵¹ (GODINHO, 2017).

A Terceira Revolução Industrial teve início na década de 1970, Medeiros e Rocha (2004)⁵² resumem que a terceira Revolução Industrial constitui um processo difuso que repercutiu na dimensão cultural, o que ficou conhecido como pós-modernismo influencia a arte e os costumes. Nesse período da revolução, atividades como criação de robôs, foguete de longo alcance e utilização de energia atômica foram desenvolvidas.

Desta forma, o que se pode concluir é que o desenvolvimento científico e tecnológico consequência da Terceira Revolução Industrial possibilitou a introdução de inúmeros avanços nas mais diversas áreas imagináveis, resignificando a maneira como o trabalho era realizado nas empresas⁵³ (IANNI, 2001, p. 153-154).

Desta forma, é importante frisar que as Revoluções Industriais foram resultado não apenas pela existência de novas tecnologias, digitais ou não, mas sim das mudanças que as tecnologias promoveram no sistema social e econômico. Schwab e Davis⁵⁴ (2016) trazem que “o impacto cumulativo dessas três revoluções industriais suscitou um incrível aumento das riquezas e oportunidades – pelo menos em países com economias mais avançadas”.

⁵¹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017

⁵² MEDEIROS, S. M. de; ROCHA, S. M. de M. **Considerações sobre a terceira revolução industrial e a força de trabalho em saúde em Natal**. Ciência e Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, p. 399-409, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232004000200016>. Acesso em 26 ago. 2022

⁵³ IANNI, Octávio. **Teorias da globalização**. 9 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001, p. 153-154. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/geonordeste/article/view/10582/8189>. Acesso em 15 jun. 2022.

⁵⁴ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicolas. **Aplicando a quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. Disponível em: <https://doceru.com/doc/svsvee8>. Acesso em 17 jul. 2022.

A Quarta Revolução Industrial é um conceito desenvolvido pelo alemão Klaus Schwab, diretor e fundador do Fórum Econômico Mundial, a qual caracteriza-se por conectar máquinas, sistemas em redes inteligentes capazes de controlar a cadeia de produção de maneira autônoma, ou seja, sem muitos trabalhadores para que isso ocorra. Nesse sentido, Schwab⁵⁵ (2016) estipula que esse período da industrialização transformará tudo, a forma como o ser humano vive, trabalha e se relaciona – assim, o senso de privacidade, noções de propriedade, a forma de consumo, o tempo dedicado ao trabalho e ao lazer será alterado, bem como o foco no desenvolvimento da carreira do indivíduo que está sendo colocada como prioridade.

As inovações trazidas com a Quarta Revolução Industrial, dentre elas o uso de sistemas e mágicas inteligentes, nas palavras de Schwab⁵⁶ (2016) “cria um mundo onde os sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível”. Nesse sentido, a indústria 4.0 possibilitou a integração entre os mundos físico e digital, viabilizando que fosse possível a conexão de produção às pessoas e serviços e redes⁵⁷ (LEME, 2018, p. 36-37):

A indústria começou a trabalhar de forma mais conectada, diminuindo a distância que existia entre o chão de fábrica (ou seja, local de produção) e os níveis gerenciais. Mesmo que cada setor tenha sua própria tecnologia, existe uma convergência entre eles e maior aproximação. Até a década de 1990, a evolução eletrônica era focada na gestão da fábrica, sendo voltada para as redes de computadores e informatização, que utilizava softwares gerenciais. No chão de fábrica, a necessidade era aplicar a automação dos processos por meio dos CLPs e robôs.

A Quarta Revolução Industrial possibilitou um enorme avanço na questão da produtividade, proporcionando conjuntamente uma redução nos custos e aumento da integração entre os meios físicos e virtual⁵⁸ (CASSAPO, 2016). Ou seja, trata-se de “um conceito de indústria proposto recentemente e que engloba as principais inovações tecnológicas dos campos de automação, controle e tecnologia da informação, aplicadas aos processos de manufatura”⁵⁹ (SILVEIRA, 2017).

⁵⁵ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicolas. **Aplicando a quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. Disponível em: <https://doceru.com/doc/svsvee8>. Acesso em 17 jul. 2022.

⁵⁶ SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicolas. **Aplicando a quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. Disponível em: <https://doceru.com/doc/svsvee8>. Acesso em 17 jul. 2022.

⁵⁷ LEME, Murilo Oliveira. **Retrospectiva da evolução da automação na indústria**. In: STEVAN JR., Sergio Luiz; LEME, Murilo Oliveira; SANTOS, Mauro Max. **Indústria 4.0: fundamentos, perspectivas e aplicações**. São Paulo: Érica, 2018.

⁵⁸ CASSAPO, Felipe. **Indústria 4.0 – Indústria - em Revista – Abr a Jun/2016 | Ano III n° 10, p. 14 – 20**. Disponível em: [https://www.sistemafiep.org.br/uploadAddress/complete-industria- revista-10-edicao\[835547\].pdf](https://www.sistemafiep.org.br/uploadAddress/complete-industria- revista-10-edicao[835547].pdf). Acesso em 18 jul. 2022.

⁵⁹ SILVEIRA, C. B. **O que é a Indústria 4.0 e como ela vai impactar o mundo**. Citisystems. 2017. Disponível em: < <https://www.citisystems.com.br/industria-4-0/>. Acesso em: 10 jun. 2022

No tocante à Revolução Industrial, ao longo dos tempos, as novas tecnologias foram se aperfeiçoando e se sofisticando, com o objetivo de atender as necessidades de uma sociedade. Dessa forma, a Revolução era inevitável e necessária, conforme assevera Manuel Martín Pino Estrada ⁶⁰:

O processo de reestruturação global da economia dado pelo desenvolvimento científico-tecnológico está levando-nos para as relações no mundo virtual, mudando as formas de vida e de trabalho, impondo um novo ritmo nas atividades humanas.

Surge a necessidade de uma redefinição do tempo e do espaço, tendo como resultado novos processos na organização e no desenvolvimento do trabalho em si.

Com os meios de comunicação existentes, o empregado não precisa mais trabalhar na sede principal da empresa, e sim em seu próprio domicílio ou até mesmo no carro, trem etc., fazendo que as atividades econômicas cada vez mais se distanciem do modelo de concentração de trabalhadores no mesmo lugar. No caso da internet, este não é simplesmente um meio, como o telefone ou sistema de correios eletrônicos, é também um lugar, uma comunidade virtual onde as pessoas se conhecem, se encontram, tornam-se amigos, iniciam um relacionamento amoroso.

A integração entre os meios físico e virtual possibilitaram o surgimento de novas modalidades de trabalho, bem como que empregados espalhados pelo mundo pudessem estar interconectados, trocando informações e conhecimentos. Estas redes que conectam equipamentos formam sistemas “cyber-físicos”, que são o elo entre o mundo real e o virtual⁶¹ (ZANNI, 2015).

No Direito do Trabalho não foi diferente, já que os impactos ocasionados tanto pela Revoluções Industriais como também pela Revolução Tecnológica, possibilitaram o uso da telemática ou telecomunicação para a realização das atividades de trabalho em detrimento do deslocamento entre a residência desses trabalhadores e o local fixo de labor⁶² (CALVO, 2016, p. 35).

Portanto, esse processo de globalização e renovação tecnológica acabou por criar um cenário de transição do trabalho, o que causou inúmeras e importantes mudanças na composição dos postos laborais, o que acabou por recair nas ordens jurídica e econômica, que são responsáveis por assegurar a flexibilização e liberdade, bem como garantir o mínimo de direitos aos trabalhadores a partir da regulamentação da nova realidade social.

⁶⁰ PINO ESTRADA, Manuel Martín. **A realidade do teletrabalho no Brasil e nos tribunais brasileiros**. Curitiba, 2010. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/16030569.pdf>. Acesso em 23 mai. 2022.

⁶¹ ZANNI, Alessandro. “**Sistemas cyber-físicos e cidades inteligentes**”. 2015. Disponível em: <<http://www.ibm.com/developerworks/br/library/ba-cyberphysical-systems-and-smart-cities-iot/>>. Acesso em: 01 ago.2022.

⁶² CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

Conforme Vera Regina Loureiro Winter⁶³:

"Assim, a tecnologia traz uma nova forma de subordinação, pois o empregado fica apenas indiretamente ligado ao empregador, passando a existir a chamada "parassubordinação" ou "telessubordinação", quando ocorre a distância, de maneira menos acentuada que a dos contratos de trabalho normais."

Portanto, é nesse cenário que o teletrabalho surge, nesse contexto de Revolução Informacional, com a reunião dos inúmeros avanços tecnológicos, que possibilitaram uma nova forma de comunicação tele presencial. Como toda nova forma laboral, o teletrabalho continua passando por profundas mudanças, até que seja possível a garantia dos direitos na relação empregado-empregador.

3.2 O QUE É TELETRABALHO?

O conceito de organização do trabalho do ser humano encontra-se constantemente em mudança, de forma rápida nas últimas décadas, e isso se dá, principalmente, a partir do desenvolvimento de novas tecnologias. As antigas formas de organização do trabalho deram lugar aos modelos mais atuais, que se adequam com a forma de pensar da sociedade atual.

Com isso, diversas empresas, sejam elas públicas ou privadas, que se encontram ao redor do mundo se viram diante de um cenário novo, sendo obrigadas a implantar modelos mais flexíveis, seja para modificar locais, seja para modificar horários de trabalho. O principal objetivo é de se alcançar um melhor equilíbrio entre as demandas e as pessoas que cumprem as demandas, ou seja, o trabalhador, o que vai potencializar a efetividade organizacional.

O teletrabalho, por sua vez, é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como “[...] a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação” (Organização Internacional do Trabalho. Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. Guia prático. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em 16 jun. 2022.). Em que pese o

⁶³ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005. p. 91.

teletrabalho ser alvo de constantes discussões, sempre evoluindo consoante a necessidade de cada período histórico, durante e após a pandemia da Covid-19, a sua regulamentação precisou ser melhor analisada, trazendo uma maior proteção ao trabalhador.

A palavra teletrabalho tem como expressão grega *tele* que indica “à distância”, “longe de”⁶⁴ (DELGADO, 2019). O teletrabalho é, a partir da conceituação de José Affonso Dallegrave Neto, “qualquer forma de trabalho realizado à distância da empresa ou de uma de suas unidades de produção”⁶⁵ (DALLEGRAVE NETO, 2014, p. 8). O art. 6º da CLT, com a redação dada pela Lei nº 12.551⁶⁶, de 2011, dispõe que:

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 (BRASIL, 2011).

Sobre isso, Carlos Henrique Bezerra Leite⁶⁷ dispõe que:

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

Nessa linha, o teletrabalho é aquele que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo. A partir desse conceito pode-se concluir que não basta que o trabalho seja realizado a distância, mas também é preciso que haja o uso de tecnologias da informação e da comunicação⁶⁸ (Nascimento, 2009, p.825).

Ademais, as características essenciais para que seja configurado o teletrabalho são a atividade realizada à distância, ordens dadas por alguém que não tem possibilidade de controlar de forma

⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2019.

⁶⁵ NETO, José Afonso Dallegrave. O Teletrabalho: Importância, Conceito e Implicações Jurídicas. Revista Eletrônica, 2014. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93895>>. Acesso em 15 jul. 2022.

⁶⁶ BRASIL. **Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Diário Oficial do Distrito Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em 18 mai. 2022.

⁶⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018.

⁶⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

presencial e tarefas executadas por intermédio de equipamentos de informática e telecomunicação⁶⁹ (Cavalcante e Jorge Neto, 2019).

Dessa forma, para que exista a modalidade laboral do teletrabalho, faz-se necessária que três requisitos se encontrem conjuntamente presentes, sendo eles: (i) o trabalho realizado fora do estabelecimento dos empregadores, (ii) utilização de tecnologias de informação e informática e (iii) alteração da organização e desenvolvimento do trabalho. (Ricardo Calcini e Ana Paula Bodra, Regime de Teletrabalho e as Problemáticas Trabalhistas: Impactos das Novidades Introduzidas pela autal MP 1.108/2022, Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, nº 395, vol. 32/2022, p. 01 a 81, maio/2022)

Dito isso, pode-se então aferir que o teletrabalho é muito mais do que uma simples modalidade de trabalho em domicílio. Nesse modelo, tem-se que o empregado se encontra presente de forma virtual, e não presencial, porém o propósito continua sendo o de cumprir os objetivos contratuais. Existem algumas características para esse novo conceito de prestação laboral, como por exemplo, o trabalho executado a distância, sendo que o empregador não pode fisicamente fiscalizar a execução do serviço, e essa fiscalização acaba por ser realizada através de aparelho informático⁷⁰ (PEDREIRA, 2000).

Pois bem! Como bem se observa, o teletrabalho é uma modalidade especial de trabalho realizado a distância e, de acordo com Silva⁷¹ (2000), pode ser dividido em três modalidades basilares: em telecentros, em domicílio e nômade. A primeira modalidade acontece em lugares fora da sede principal da empresa, mas ainda assim dependentes dela.

A segunda modalidade acontece em domicílio, da mesma forma que o trabalho em domicílio tradicional, bem como é aquela que se aplica os mesmos requisitos específicos: liberdade de tempo-trabalho, liberdade de eleger o lugar da prestação dos serviços e a ausência de vigilância constante e direta do empregador⁷² (Bramante, 2012). A terceira modalidade, qual seja, nômade, ocorre em locais não fixos fora da empresa, ou seja, a sua ocorrência independe do lugar, pode ser em qualquer local. Para esse tipo de teletrabalho, a presença do teletrabalhador não é necessária e caso exista a necessidade de reuniões, serão feitas por videoconferência.

⁶⁹ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 112-124, fev. 2019.

⁷⁰ PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**. LTr., São Paulo: LTr, v.64, n. 5, 2000, p. 583-597.

⁷¹ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2000. p. 583.

⁷² SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2000. p. 583.

Apesar de serem gêneros de uma mesma espécie, existem diferenças importantes entre a modalidade de teletrabalho e do trabalho em domicílio, conforme destaca Alice Monteiro de Barros⁷³ (2017):

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria e assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor Terciário.

Ou seja, existe uma diferença entre trabalho em domicílio e teletrabalho, segundo Godinho⁷⁴ (2016, p.1002): “O tradicional trabalho em domicílio, há tempos, existente na vida social, é comum a certos seguimentos profissionais como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores nos setores de calçado, as doceiras, etc”. Para Leite⁷⁵ (2018), o trabalho em domicílio ocorre quando o empregado realiza as tarefas de maneiras manuais em sua residência, sendo remunerado por seu empregador, conforme disposto no art. 83 da CLT. “O trabalho em domicílio é aquele realizado pelo empregado sem a vigilância pessoal e direta do empregador, razão pela qual a dificuldade de controle de jornada atrairia, em princípio, a incidência do art. 62, I da CLT”.

Enquanto o teletrabalho é espécie do gênero trabalho à distância, do qual também faz parte o trabalho em domicílio, não se confundindo pela utilização de recursos eletrônicos de informática e de comunicação, o que o particulariza. Portanto, trabalho à distância é gênero do qual trabalho em domicílio e teletrabalho são espécies. (Ricardo Calcini e Ana Paula Bodra, Regime de Teletrabalho e as Problemáticas Trabalhistas: Impactos das Novidades Introduzidas pela autal MP 1.108/2022, Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, nº 395, vol. 32/2022, p. 01 a 81, maio/2022)

O teletrabalho poderá ser classificado a partir de modalidades. De acordo com o local a ser realizada a conexão, poderá ser: (Ricardo Calcini e Ana Paula Bodra, Regime de Teletrabalho e as Problemáticas Trabalhistas: Impactos das Novidades Introduzidas pela autal MP

⁷³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed., Atual. por Jossé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

⁷⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

⁷⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018.

1.108/2022, Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, nº 395, vol. 32/2022, p. 01 a 81, maio/2022)

Home office, que é a forma de teletrabalho mais usual no Brasil, que cresceu em razão do cenário pandêmico da Covid-19, sendo a atividade laboral exercida da residência do empregado, através de meios tecnológicos, havendo então um ambiente laboral já definido. Essa modalidade só será enquadrada no teletrabalho quando houver uso da telemática.

Telecottages são instalações públicas direcionadas aos trabalhadores, normalmente nas escolas ou igrejas, tornando o acesso aos meios tecnológicos mais fácil, com o fim educativo ou de trabalho⁷⁶. (FINCATO, 2014)

Telecentros dizem respeito aos locais compartilhados ou não entre empresas ocupados pelos trabalhadores exercendo as mais diversas atividades.

Teletrabalho itinerante é uma modalidade em que não há local definido para que as atividades laborais sejam realizadas, bastando apenas que seja possível a utilização de equipamentos telemáticos.

Nesse sentido, cumpre ainda destacar que a modalidade de teletrabalho não se confunde com trabalho externo, em razão deste ser desenvolvido fora do ambiente empresarial, incompatível com fixação de horário de trabalho, conforme dispõe o art. 62, inciso I, da CLT (BRASIL, 2017). Já com relação aos empregados em regime de teletrabalho (inciso III do art. 62) exercem suas atividades fora da sede da empresa, podendo ser na forma de home office,

com uso constante de aparelhos eletrônicos como computadores e celulares, podendo sofrer monitoração de aplicativos comuns nestes recursos e que, muito mais do que redes sociais, também apresentam importância no ambiente de trabalho, como acontece com o uso do Facebook e do WhatsApp⁷⁷ (LIMA FILHO; BRASIL, 2019, p. 122).

Conforme expõe Martinez⁷⁸ (2018, p. 89), pelo fato de que o “trabalhador encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente nela inserido”, no teletrabalho não há “um trabalho externo, mas um trabalho interno virtual e sui generis”.

⁷⁶ FINCATO, Denise Pires; BUBLITZ, Michelle Dias. A negociação coletiva como ferramenta regulamentadora de norma aberta: o teletrabalho e a Lei nº 12.551/2011. Revista do Direito Unisc, Santa Cruz do Sul nº. 44. p.107-135 | set./dez. 2014. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/4647/3954>. Acesso em: 15 jun. 2022

⁷⁷ LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio de; BRASIL, Ana Larissa da Silva. **O conceito legal de teletrabalho e suas repercussões nos direitos do empregado**. Revista Juris UniToledo. v. 4, n. 1, p. 111-126. Araçatuba, mar. 2019. Disponível em: <https://www.ojs.toledo.br/indez.php/direito/article/view/2881>. Acesso em 04 jun. 2022.

⁷⁸ MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018

3.3 O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O teletrabalho é resultado de um processo histórico de descentralização e flexibilização dos postos de trabalho em decorrência da globalização e evolução tecnológica que aconteceram no mundo. A sua execução é desenvolvida externamente, fora da estrutura física da empresa, por meio do emprego de tecnologias da informação e comunicação⁷⁹ (DACHERI; FEUSER, 2018, p. 113).

Cumprir destacar que a legislação trabalhista brasileira está em constante evolução para que a regulamentação do teletrabalho evolua cada vez mais, fazendo com que esta modalidade de trabalho seja flexível para que o trabalho seja possível, independentemente do ambiente e do rígido controle de horários⁸⁰ (KUGELMASS, 1996). Em que pese se tratar de um tema já discutido, foi ter um cenário pandêmico como matriz que tornou essa modalidade de trabalho tão conhecida, necessitando de uma regulamentação mais específica.

Quando se trata de um contexto de legislação brasileira, no que diz respeito ao trabalho em domicílio, o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho se limitou a determinar que o trabalho exercido no estabelecimento empresarial e o exercido no domicílio do trabalhador são equiparados, sob a condição de que haja a caracterização da relação de emprego.

Por conseguinte, a partir da Lei n. 12.551/2011, sancionada por Dilma Rouseff em 15 de dezembro de 2011, pode-se dizer que houve uma tentativa de ampliar esta regulamentação, considerando não apenas o trabalho exercido no domicílio do trabalhador, mas também as demais formas de trabalho a distância. A referida legislação alterou a redação do art. 6º da CLT, excluindo a diferença entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, com a ressalva da necessidade da presença dos pressupostos da relação de emprego. Juliana Wulfing⁸¹ explica que:

⁷⁹ DACHERI, Emanuelli; FEUSER, Marja Mariane. **O teletrabalho e as principais críticas diante da reforma trabalhista.** p. 113, 2018. Disponível em: <<http://conpedi.danielolr.info/publicacoes/34q12098/a210870r/o7sch5pg1nkbrY91.pdf>>. Acesso em: 15 mai. 2022.

⁸⁰ KUGELMASS, Joel. Teletrabalho: Novas Oportunidades para o Trabalho Flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4832/1200101410.pdf>. Acesso em: 08 de ago. 2022.

⁸¹ WULFING, Juliana. Teletrabalho: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado no Brasil. 2014. 281 f. Tese – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/128693>. Acesso em 28 jul. 2022.

[...] da forma como está expresso no parágrafo único do artigo 6º., da CLT, fica a impressão de que todo o trabalho a distância poderia vir a ser controlado, comandado e supervisionado através dos meios telemáticos e informatizados, quando na verdade é só uma porção deste, o teletrabalho (WULFING, 2014, p. 190).

Uma outra mudança de suma importância na legislação foi a partir do advento da Lei nº 11.419/2006⁸² (BRASIL, 2006), que passou a regulamentar toda a informatização dos processos nos Tribunais. Em razão da referida mudança, tornou possível ao Tribunal Superior do Trabalho que conseguisse realizar a implementação do teletrabalho no âmbito do judiciário, de forma pioneira (Tribunal Superior do Trabalho, 2020).

Dessa forma, é possível observar que a ideia do teletrabalho não foi novidade trazida pela Reforma Trabalhista, entretanto, foi a partir da referida legislação (Lei nº 13.467/2017) que o teletrabalho, de fato, encontrou regulamentação na CLT, nos arts. 75-A a 75-F e no art. 62, III⁸³.

Desta forma, o art. 6º da CLT traz que, o trabalho em domicílio ou à distância são aqueles realizados fora do ambiente da empresa, mas que são controlados pelos empregadores de maneira distante, sem interferência direta e pessoal⁸⁴ (LEITE, 2018). Ainda nesta linha, verifica-se ainda que o referido artigo inova no tocante ao local em que será realizado o trabalho, ou seja, o que antes era tido como um pilar, agora é visto como algo não tão relevante quando presentes os requisitos que caracterizam a relação de emprego, quais sejam pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação⁸⁵ (DUTRA; VILLATORE, 2014, p. 142-149).

Em contrapartida, há autores que entendam que o surgimento do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro ocorreu apenas com a reforma trabalhista, a Lei nº 13.467/17, afirmando que, anteriormente, não havia regulamentação a respeito. Acerca do tema, Godinho e Delgado⁸⁶ (2017, p.137) discorrem:

⁸² _____. Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006. Dispõe sobre a informatização do processo judicial; altera a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil; e dá outras providências. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11419.htm. Acesso em 04 mai. 2022.

⁸³ (O art. 75-F foi incluído pela Lei Federal nº 14.442, de 02 de setembro de 2022.

CLT, art. 75-C, incluído pela Lei nº 13.467/2017.

CLT, art. 75-D, incluído pela Lei nº 13.467/2017.

CLT, art. 75-E, incluído pela Lei nº 13.467/2017.)

⁸⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018.

⁸⁵ DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. **Teletrabalho e direito à desconexão**. Revista Eletrônica Tribunal Regional do Paraná, v. 3, p. 142-149, 2014. Disponível em: <<http://bit.ly/2Gj7Ujf>>. Acesso em: 20 mai. 2022.

⁸⁶ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

A primeira observação sobre a regulação do teletrabalho na ordem jurídica do País diz respeito à plena possibilidade da presença da subordinação jurídica nas situações de trabalho prestado mediante os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, ainda que realizado no domicílio do empregado e/ou em outras situações de trabalho à distância.

No que concerne ao teletrabalho, o parágrafo único do art. 6º trata ainda da possibilidade de controle e supervisão dos trabalhos através de meios telemáticos e informatizados. Desta forma, as ferramentas que atestam a eficiência e execução do teletrabalho, encontram-se positivadas pela legislação pátria, conseqüentemente, o teletrabalhador possuirá direitos parecidos com aqueles que possuem o trabalhador que labora de forma presencial.

Quando se trata da Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, pode-se aferir que esta incluiu um capítulo novo na CLT que se dedica a tratar sobre o tema, que é o Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, com os arts. 75-A a 75-E). Esses dispositivos vão definir o teletrabalho como “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”.

Noutro pulo, imperioso mencionar que essa nova circunstância jurídica trazida com o advento da Lei nº 13.467/17, o teletrabalho, após a reforma trabalhista, de acordo com o art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, foi definido como sendo o serviço que é prestado preponderantemente fora das dependências da empresa, que é prestado a partir da utilização de instrumentos de tecnologia da informação e comunicação e que, por seu turno, não caracterize trabalho externo.

Concomitante a isso, pode-se então dizer que os requisitos para constituição do teletrabalho, conforme a nova previsão da legislação, são: trabalho preponderantemente externo, uso de tecnologias da informação e comunicação e que não constitua trabalho externo⁸⁷ (MELO; RODRIGUES, 2018).

A utilização da telemática, que é uma tecnologia que possibilita a comunicação à distância entre serviços de informática através das redes de telecomunicações, no cotidiano da sociedade contemporânea, para Brandão⁸⁸ (2020), modificou drasticamente as relações de trabalho. Para

⁸⁷ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17)**. São Paulo: LTr, 2018.

⁸⁸ BRANDÃO, B. **O que é telemática? Como ela é aplicada nas empresas?** Newspaper. Discover the art of publishing. 2020. Disponível em: <https://maplink.global/blog/o-que-e-telematica/>. Acesso em 2 de jul de 2022

que seja possível a realização do teletrabalho, são três os elementos telemática que permitem: (i) o meio informático, representado por computadores e sistemas de comunicação eletrônica digital; (ii) a digitalização, caracterizada pela nova forma de reprodução do conhecimento e da informação; e (iii) o novo processo de telecomunicação que passou a ser global, de modo instantâneo e em tempo real (José Arnaldo de Oliveira, “O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral”, 2019, 129, Dissertação, Universidade Autónoma de Lisboa, 2019 - Disponível em: [https://Dissertação de Mestrado O Teletrabalho e as Novas Tecnologias na Relação Laboral \\(\(consolidado\\) - julho-2019 \\(\(1 \(ual.pt\)](https://Dissertação de Mestrado O Teletrabalho e as Novas Tecnologias na Relação Laboral \((consolidado\) - julho-2019 \((1 (ual.pt) Acesso em 18 ago 2022.)) Acesso em 18 ago 2022.)

Imperioso ainda destacar que, nos casos dos teletrabalhadores, a atividade laboral fora da unidade da empresa precisa ser prevalecte, como destaca a lei, ou seja, a presença do empregado no estabelecimento do empregador para realização de atividades específicas que necessitem desse comparecimento não descaracteriza o teletrabalho, consoante preceitua o parágrafo único do art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho.

De acordo com o texto do art. 75-C da CLT, este traz que a prestação do serviço na modalidade de teletrabalho deve estar taxativamente escrita no contrato de trabalho, devendo ainda estabelecer de forma clara quais serão as atividades a serem desenvolvidas pelo teletrabalhador. Os parágrafos primeiro e segundo do dispositivo supracitado tratam, justamente, da possibilidade de alteração contratual e como ela deve acontecer.

Por conseguinte, em relação as ferramentas de trabalho, o art. 75-D da CLT determina que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para a adequação da instalação de um posto de trabalho remoto, assim como o reembolso das despesas arcadas pelo empregado estarão previstas em um contrato escrito. Tais utilidades não integrarão o salário do empregado, como esclarece o parágrafo único desse artigo.

Um outro aspecto de enorme relevância no tocante ao teletrabalho diz respeito à Medida Provisória nº 1.108, editada pelo Governo Federal em 25 de março de 2022, dispendo acerca de mudanças para a referida modalidade de trabalho. Agora atual Lei Federal nº 14.442/2022 dispôs que o regime de teletrabalho ou trabalho remoto passou a ser definido como aquele desempenhado fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, mas que não deve se enquadrar como trabalho externo

3.3.1 Teletrabalho e a obrigatória inserção de instrumentos tecnológicos

Nas últimas décadas, as novas tecnologias bem como os seus efeitos, quais sejam, robôs, celulares, computadores, transformaram as relações entre as pessoas e as formas de produção de bens e serviços, de uma maneira intensa e nunca jamais presenciada. Com o teletrabalho não foi diferente, já que a sua força dentro do cenário econômico foi reconhecida a partir do avanço da telemática, fazendo com que o trabalho em casa passasse a ser reconhecido pelo trabalho à distância⁸⁹ (LEAL, 2014).

Com o desenvolvimento tecnológico dos computadores e das telecomunicações, nas últimas décadas do Século XX, que contribuíram para possibilitar o amplo acesso a estas tecnologias, o teletrabalho tornou-se factível e viável economicamente. Existe uma concordância entre pesquisadores e praticantes do teletrabalho de que o uso desta modalidade de trabalho está crescendo continuamente em decorrência do uso das novas tecnologias de informação e comunicação.

Para Castells, as principais características da tecnologia da informação na sociedade contemporânea são: a informação como matéria-prima (as tecnologias se desenvolvem para atuar sobre a informação), alta penetrabilidade das novas tecnologias (a informação ser parte integrante da vida das pessoas), predomínio da lógica de rede (relações complexas aplicadas a qualquer tipo de processo), flexibilidade (tecnologia favorece processos reversíveis) e convergência de tecnologias, ou seja, o desenvolvimento tecnológico nas diversas áreas do saber torna-se interligado⁹⁰ (2000).

Nessa linha, pode-se dizer que a internet foi um marco de extrema importância para a sociedade, foi a partir dela que as novas relações começaram a surgir, já que possibilitou o meio de contato entre pessoas de todo o globo. Com isso, informação e comunicação caminham juntas desbravando novas formas de aplicação em áreas já conhecidas do saber humano, como a biologia e a microeletrônica

Ademais, tem-se que não só a internet seria suficiente para isso, e é nesse momento que surge a globalização, sendo de suma importância para possibilitar a circulação das informações

⁸⁹ LEAL, P.DE.O.R. A evolução do trabalho humano e o surgimento do direito do trabalho. JUS. BR.COM, Terezina, 2014. Disponível em:> <https://jus.com.br/artigos/32198/a-evolucao-do-trabalho-humano-e-o-surgimento-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 26 de jul. 20212

⁹⁰ CASTELLS, Manuel. A Sociedade em Rede. 8 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000. Tradução de Roneide Venâncio Majer. PDF. Disponível em: https://perguntasapo.files.wodpress.com/2011/02/castells_1999_parte1_cap1.pdf. Acesso em 19 jul. 2022.

através de celulares, computadores, ou seja, uma pessoa poderia estar fisicamente em um país, porém conectado e acessando informações referente a outro. A sociedade da informação criou um cenário que as palavras chaves são informação, rapidez, sem fronteiras.

Nesse sentido, imperioso demonstrar a importância e a relevância que o progresso da ciência e da tecnologia tiveram no desenvolvimento trabalhista. Romar⁹¹ (2018, p.44) entende que:

Os sistemas de proteção do trabalhador resultantes da evolução ocorrida após a Revolução Industrial deparam-se atualmente com uma nova revolução tecnológica — a da informática e das telecomunicações, que tem imposto significativas modificações nos modos de produção e, conseqüentemente, nos empregos, à medida que se verifica uma automatização da produção e dos serviços, levando, em muitos casos, à substituição do ser humano por máquinas e robôs. Assim, no contexto de sua evolução, o Direito do Trabalho convive nos dias atuais com os efeitos da globalização econômica [...]

O que se tem é que a globalização interfere diretamente nas relações trabalhistas, é um desenvolvimento em cadeia, já que a partir dos momentos que os meios de tecnologia são aperfeiçoados, as relações de trabalho também se alteram, novas modalidades de trabalho surgem para se adequar ao atual cenário. Portanto, a introdução da telemática na sociedade moderna trouxe importantes modificações relacionadas ao trabalho.

Sob um aspecto trabalhista, o autor Marcelo Braghini⁹² dispõe que:

Os impactos da globalização deixam evidentes as discussões a respeito da necessidade de uma maior adaptação da legislação em vigor, que para alguns estaria flagrantemente desatualizada e em total descompasso com a sociedade da informação, a mesma foi idealizada no contexto de uma sociedade industrial, vinculada aos conceitos de uma célula fabril e hierarquizada com um sistema produtivo voltado à padronização do seu resultado, quando na atualidade se está por exigir uma célula empresarial flexível adaptável a um resultado produtivo por vezes customizado. (BRAGHINI, Marcelo, 2017. Pág.108)

Com essas modificações, foi necessária a introdução de profissionais com conhecimento nas diversas áreas que há a telemática, ou seja, é necessário que o profissional vá além do conhecimento apenas na sua área.

⁹¹ ROMAR, C.T.M. **Direito do Trabalho esquematizado**. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. 1058p.

⁹² BRAGHINI, Marcelo. **Reforma Trabalhista: Flexibilização das normas sociais do trabalho**. São Paulo, LTr, 2017.

Para Javier Thibault Aranda⁹³ (2003), o teletrabalho seria uma forma distinta do trabalhador se organizar e executar a tarefa a que é destinado, ou seja, o teletrabalho não pode ser encarado apenas como um trabalho a distância em que ferramentas tecnológicas serão utilizadas, mas sim como uma maneira que o empregado e o empregador encontram de utilizar as inovações tecnológicas, para que possa laborar em prol de uma atividade incomum.

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

Ou seja, o que se entende é que o teletrabalho é modalidade de trabalho realizada à distância, não se restringindo apenas ao domicílio do trabalhador, havendo a necessidade da serem utilizados equipamentos de tecnologia, como computadores. Nesse sentido, entende Célio Pereira Oliveira Neto (apud Medeiros e Sayeg, 2021), o teletrabalho é definido como aquele (Ricardo Calcini e Ana Paula Bodra, Regime de Teletrabalho e as Problemáticas Trabalhistas: Impactos das Novidades Introduzidas pela autal MP 1.108/2022, Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, nº 395, vol. 32/2022, p. 01 a 81, maio/2022)

[...] prestado, ao menos em parte, à distância, fora da sede da organização empresarial, mediante o uso de telemática, com flexibilidade de jornada, e ausência de fiscalização direta, empoderando o teletrabalhador diante da auto-organização e autonomia de gestão de tempo, e em certa medida de suas atividades.

Desta forma, é a partir do surgimento das tecnologias de informação e comunicação que seriam possíveis as novas maneiras de o empregado exercer a prestação de um serviço, buscando modificar a sistemática dos locais de trabalho, os quais poderiam ser os mais variados, não seguindo um roteiro comum para os empregados, e assim originando o teletrabalho.

Conforme preceitua Pinheiro⁹⁴ (2005), essa necessidade se faz urgente não somente na questão de redução de custos e aumento de produtividade, mas principalmente na adequação das relações de trabalho à realidade da lógica de redes favorecendo a competitividade econômica.

⁹³ THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. **Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**. Temas Laborales, Madrid, n. 72, 2003. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/802063.pdf>. Acesso em 14 set. 2022.

⁹⁴ PINHEIRO, José M. Santos. Quem é o profissional em telemática? Fev 2005. Disponível em: http://www.projetoderedes.com.br/artigos/artigo_quem_eh_o_profissional_de_telematica.php>. Acesso em 29 jul.2022

As inovações trazidas com a telemática, com as inovações tecnológicas relacionadas ao trabalho permitiram, dentre outras modificações, que o trabalhador não precisasse mais estar mais presente fisicamente na empresa, podendo prestar seus serviços de outro local. Pode-se dizer que o teletrabalho foi ganhando conotação de tecno-trabalho devido à grande utilização de tecnologias de ponta, interligada em rede na sociedade contemporânea. Ou seja, a presença do trabalhador deixou de ter aquela necessidade nos locais físicos onde esteja a o estabelecimento da empresa.

Com isso, faz-se necessário que os empregadores não enxerguem o teletrabalhador, o teletrabalho como meramente uma nova modalidade de trabalho, mas percebam a importância da necessidade de adequação das relações de trabalho aos novos tempos. A revolução tecnológica colocou à disposição aparelhos técnicos que viabilizam e incentivam o teletrabalho.

Entretanto, quando revoluções acontecem, o resultado desse fenômeno é um cenário novo e desconhecido até o momento. O teletrabalho foi responsável por alterar drasticamente o ramo do direito do trabalho, o que causa impactos tanto para os indivíduos de forma isolada como para a sociedade no geral.

3.3.2 Impactos proporcionados pelo teletrabalho no indivíduo e na sociedade

Inúmeros são os impactos da implementação do teletrabalho, este que altera significativamente a forma como a empresa organiza suas funções, controles e infraestrutura, assim como produz alterações na dinâmica do indivíduo no seu sistema de autorregulação e na sua sociabilidade. Entretanto, não há como negar que essa relação de trabalho trouxe benefícios recíprocos⁹⁵ (Nilles, 1997).

Desta forma, para além dos benefícios recíprocos, o teletrabalho possibilitou aos empregados ter uma maior flexibilidade, possibilidade de se dedicar a outras áreas da sua vida, que normalmente seriam precarizadas em razão da longa jornada de trabalho longe de casa. Importante salientar que a não necessidade de locomoção até a empresa ajuda muito o trabalhador.

⁹⁵ NILLES, Jack M. Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para tele gerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura, 1997. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4832/1200101410.pdf>. Acesso em 25 mai. 2022.

Ou seja, podendo o empregado trabalhar dentro da sua própria casa, isso facilita a forma de aplicação do seu trabalho, tendo em vista que um cenário já conhecido torna o trabalho mais produtivo e eficiente. Dentro de uma empresa, o indivíduo se vê obrigado a seguir os ditames do empregador, trabalhando com mais funcionários, o que muitas vezes acaba prejudicando e atrasando o trabalho de todos.

Conseqüentemente, acontece a redução do nível de stress, o trabalhador consegue ficar menos exposto à poluição do local de trabalho. O teletrabalho cria uma série de flexibilidades para o teletrabalhador, como local, horário e agenda de trabalho, e este quando adaptado a nova forma de trabalho pode alcançar maior produtividade e qualidade⁹⁶ (MELLO, 2011).

Outras vantagens para o teletrabalhador dizem respeito à autonomia e a independência para realizar as tarefas, o que demonstra por parte do trabalhador conhecimento, e pode trazer facilidade para gerenciar o próprio tempo. Estas vantagens podem agregar ainda, a possibilidade de oferecer seus serviços a outras empresas, ampliando as oportunidades de trabalho para ele⁹⁷ (SILVA, 2004).

Desta forma, pode-se dizer que esses fatores têm como consequência o crescimento da flexibilidade organizacional, o que ocasiona a diminuição dos custos. Ademais, quando o trabalhador executa suas tarefas diárias de trabalho em sua própria residência, geralmente despende menos tempo para realizá-las, comparando com o tempo que levaria para desenvolvê-las na empresa. Um dos motivos é o tempo que economiza no deslocamento da casa para o trabalho. Estes fatores impactam não somente na produtividade, mas também nos gastos com transporte, saúde, alimentação⁹⁸ (RODRIGUES, 2011).

No que diz respeito ao teletrabalho para a mulher, sabe-se que inúmeras classes sofreram com os grandes impactos a partir da inserção da referida modalidade. Imperioso destacar que, dentre as classes, as mulheres foram uma das mais afetadas negativamente, já que a atividade laboral

⁹⁶ MELLO, Álvaro Augusto Araújo. O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multiclientes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. 2011. 278 f. Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2011. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-16082011-154156/publico/AlvaroAugustoAraujoMello.pdf>. Acesso em 12 jun. 2022.

⁹⁷ SILVA, Rogério Tadeu da. O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho. 2004. 196 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2004. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-01102008-003037/pt-br.php>. Acesso em 02 jul. 2022.

⁹⁸ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito e Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf. Acesso em 25 ago. 2022.

era exercida na modalidade home office, o que gerou uma enorme dificuldade na administração do seu tempo, dividindo-se entre as atividades domésticas e os exercícios laborais. (Vanessa Rocha Ferreira, Aurora de Nazaré Fernandes Dias, Luiza Arruda Câmara Brasil. Meio Ambiente De Trabalho: IMPACTOS DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA NO TRABALHO DA MULHER. Vol. 86, nº 03, 2022, p. 261-379, março/2022.)

Esse cenário é comum em razão das mulheres serem responsáveis por várias tarefas dentro de casa, ou seja, além da jornada de trabalho em razão de uma empresa, possui jornada de trabalho dentro da sua residência, com atribuições domésticas como lavar, passar e cozinhar. Além disso, sabe-se que a maternidade e o labor se misturam, trazendo conflitos externos e internos, psicológicos para uma mãe trabalhadora.

Nesse sentido, é de suma importância que as mulheres tenham seus direitos fundamentais garantidos, como o direito à desconexão, por exemplo, já que a referida medida permite um bem-estar mental e físico, bem como medidas específicas que garantam que esses direitos existam. Um programa de suma importância nesse sentido é o “Emprega + Mulheres”, que promoveu a inserção e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho, por meio do estímulo à aprendizagem profissional e de medidas de apoio aos cuidados dos filhos pequenos.

Sancionada em 21 de setembro de 2022 pelo Presidente da República, a Lei 14.457/2022, originária da Medida Provisória nº 1116/2022, flexibiliza a jornada de trabalho para mães e pais que tenham filhos com até seis anos ou com deficiência, os quais podem ser beneficiados com prioridade para regime de tempo parcial, antecipação de férias e concessão de horários flexíveis de entrada e saída, mediante acordo com a empresa em que trabalha. Ademais, foi concedido mais 60 dias de licença-maternidade nas empresas cidadãs.

Nesse sentido, conforme dispõe o texto legislativo, caso a mãe opte pelos 6 meses, os 60 dias poderão ser substituídos por um período de 120 dias com meia-jornada. No retorno da licença-maternidade da mãe, a lei permite que o pai, em acordo com a empresa, suspenda o contrato de trabalho por até 5 meses para a realização de curso de forma não presencial, assíncrono, com carga horária máxima de 20 horas semanais.

Ademais, uma outra disposição é no sentido de prever que as empresas com no mínimo 30 mulheres tenham espaço próprio e adequado para acomodação dos filhos durante o período da amamentação. O aleitamento materno exclusivo (AME) é recomendado pela Organização

Mundial da Saúde até o sexto mês de vida da criança e complementado até os dois anos ou mais⁹⁹. (BRASIL, 2014; BRASIL, 2015)

Dito isso, é necessário salientar que, como qualquer nova modalidade que é criada, o teletrabalho possui algumas desvantagens, precisando estar em constante mudança para melhor atender aos interesses gerais. A precarização das relações de trabalho, o que pode ser agravado pelo fato de não se ter uma fiscalização adequada para esta modalidade de trabalho.

Uma outra situação diz respeito às condições ergonômicas, levando em consideração que a ergonomia no trabalho é um campo de estudo que visa trazer maior conforto e condições adequadas de atuação para um profissional. A ausência dessas condições pode afetar a saúde do colaborador, e em consequência aumentar a demanda de solicitações de auxílio-doença para a Previdência Social, que terá que arcar com os custos durante o tempo em que o trabalhador precisa se manter afastado de suas atividades profissionais.

Nesse sentido, é necessária uma breve discussão acerca dos custos do empregador, já que o teletrabalho, apesar das suas inúmeras vantagens, demonstra uma necessidade de atenção no que diz respeito ao custo suportado para o trabalho que exerce atividade laboral fora do ambiente da empresa. Por sua vez, a CLT deu margem para à responsabilidade do empregado pelos custos correspondentes a aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos utilizados para desenvolver atividade laboral em home office.

Sabe-se que o teletrabalho trouxe inúmeras vantagens ao empregado, que passou a poder realizar atividades laborais em sua casa, em locais de co-working ou outro ambiente que seja do seu agrado, conseqüentemente evitando gastos que antes tinha ao precisar se deslocar até o estabelecimento do empregador. Entretanto, existem dificuldades inseridas na relação de teletrabalho, sendo elas: (i) como é feita a adesão ao teletrabalho; (ii) quem custeia o equipamento para o teletrabalho; (iii) como é feito o controle de jornada.

Entretanto, entende Godinho e Delgado¹⁰⁰ que “a saída para que tal disposição não seja perpetrada nas relações de emprego é que esta norma seja interpretada de acordo com o art. 2º

⁹⁹ BRASIL. Ministério da saúde. Sociedade brasileira de pediatria. Os dez passos da alimentação saudável para crianças brasileiras menores de dois anos, 1ª edição, 2014. Disponível em: https://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/passos_alimentacao_saudavel_menores_2anos_1edicao.pdf. Acesso em 01 ago 2022

BRASIL. Segurança Alimentar e nutricional. Semana Mundial do Aleitamento Materno (SMAM). Aliança Mundial para Ação em Amamentação. Amamentação e trabalho: vamos fazer dar certo!. 2015. Disponível em: <https://www4.planalto.gov.br/consea/comunicacao/artigos/2015/semana-mundial-do-aleitamento-materno-2015>. Acesso em 01 ago 2022

¹⁰⁰ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

da CLT (BRASIL, 2017)”. O art. 2º da CLT dispõe que: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Ainda nesse sentido, o art. 75-D da CLT (2017) dispõe “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”, entretanto, o referido dispositivo deveria seguir a linha trazida pelo art. 2º da CLT. (MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 44, n. 189, p. 61-80, maio, 2018. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf.)

O art. 75-D da CLT, em outras palavras, que a aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos necessários para o trabalho remoto não é de responsabilidade obrigatória do empregador. De quem será a responsabilidade, do empregado ou do empregador, deverá constar no contrato de trabalho.

Sobre o tema, Homero Batista¹⁰¹ comenta que:

O art. 75-D toca num ponto bastante sensível do teletrabalho – de quem são os custos dos equipamentos e, sobretudo, da manutenção dos insumos, como a conta de energia elétrica ou da internet – mas ficou longe de apresentar uma solução: apenas prevê a necessidade de ajuste escrito a respeito e, caso o empregador concorra com as despesas, os bens corpóreos e incorpóreos não assumem natureza salarial; essa solução já consta do art. 458, § 2º, I, da CLT, desde 2001 (SILVA, 2018, p. 75).

Nesse sentido, o artigo acima citado não dispõe acerca da hipótese de fixação dos custos, positivando somente acerca da necessidade de contrato escrito quanto à responsabilidade pelos custos dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura adequada à prestação do trabalho remoto, o que deve ser observado pelas partes da relação de trabalho.

Uma outra desvantagem diz respeito à exploração de mão-de-obra barata, sendo que esta pode ocorrer por meio de subcontratações de colaboradores de outros países, tornando impossível a fiscalização da relação de trabalho que foi estabelecida entre as partes¹⁰² (RODRIGUES, 2011).

¹⁰¹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. E-book.

¹⁰² RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito e Segurança Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São

Uma outra crítica nesse sentido diz respeito ao art. 75-E da CLT, que dispõe acerca da assinatura de termo de responsabilidade por parte do empregado comprometendo-se a seguir as instruções repassadas a respeito das precauções para evitar doença e acidente de trabalho. Entretanto, a linha protecionista ao empregado deve ser seguida, já que este ocupa o lado mais frágil em relação ao empregador.

Neste sentido já há um entendimento fortificado a título doutrinário, conforme disciplinado no enunciado nº 72 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

TELETRABALHO. CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS. O regime de teletrabalho não exige o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCSMO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1o, da Lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigência dos artigos 16 a 19 da convenção 155 da OIT. (Enunciado no 1 da Comissão 6)

Aqui, é necessário tecer comentários ao artigo supracitado, em razão da sua redação ser alvo de crítica entre juristas, trazendo pontos que dão a entender uma certa comodidade ao empregador sobre o empregado. O artigo dispõe “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”, sendo que a palavra “instruir” sintetiza a obrigação que deveria recair sobre o empregador.

Para Olsen, a norma legislativa serve para destacar a negligência do legislador ao positivar um dispositivo que não garante ao empregado, lado mais fraco da relação laboral, o seu direito, exonerando do empregador a responsabilidade trabalhista que lhe caberia, em razão dos eventuais infortúnios que prejudiquem o teletrabalhador. O juiz do Trabalho Geraldo Magela Melo (COMO CITAR?) entende que:

O legislador não cumpriu a finalidade de proteção jurídica ao teletrabalhador, uma vez que questões essenciais da relação de trabalho são todas remetidas ao contrato entre as partes, o que impõe à maioria dos empregados brasileiros a subsunção às ordens empresariais, sob o receio do desemprego iminente. (Melo, 2017).

Com isso, como em qualquer outra categoria, a modalidade do teletrabalho vai demandar algumas modificações ao longo dos anos, tudo isso para facilitar mais ainda a relação empregado/empregador, levando em consideração que as necessidades irão se alterar com o passar das décadas, através do surgimento de inovações tecnológicas juntamente às mudanças de comportamento de uma sociedade, que está sempre mudando.

O mundo encontra-se em constante evolução e o teletrabalho pode se constituir em um modo de trabalho que proporciona opções de mudança para a vida de muitos profissionais. Com a pandemia, houve a necessidade de uma legislação mais específica que regulamentasse a modalidade do teletrabalho, em que pese o seu surgimento, muitas mudanças ainda serão necessárias.

4 TELETRABALHO E PANDEMIA: UMA RELEITURA DO CONCEITO DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Com o novo cenário que invadiu o Brasil, qual seja, enfrentamento de uma pandemia, as discussões sobre aplicações do teletrabalho, se já possuíam uma grande importância, foi nesse momento que houve o estopim. Com isso, governantes estaduais se viram no dever de publicar decretos que regulamentassem a adoção e o uso do teletrabalho durante a pandemia, como uma forma até de manter a taxa de emprego.

As medidas de distanciamento social adotadas para conter a disseminação do vírus levaram à necessidade da avaliação de quantos trabalhos poderiam ser realizados remotamente. Com a problemática do coronavírus, o que houve, em verdade, foi uma mudança comportamental, a qual exigiu que as pessoas começassem a se adaptar à realidade do isolamento social e da quarentena, uma adequação ao novo modelo que chegou para ficar.

Com o passar das últimas décadas, as renovações tecnológicas estão surgindo cada vez de forma mais rápida, o que possibilita que o empregado possa realizar sua atividade laboral com qualidade e economizando tempo¹⁰³ (DELGADO, 2006). Acreditava-se que:

[...] uma nova era de felicidade se iniciava: trabalho on-line, digital, era informacional, finalmente adentrávamos no reino da felicidade. O capital global só precisava de um novo maquinário, então descoberto. O mundo do labor, enfim superava sua dimensão do sofrimento. A sociedade digitalizada e tecnologizada nos levaria ao paraíso, sem tripalium e quiçá mesmo até sem trabalho.¹⁰⁴(ANTUNES, 2020a, p. 21)

Dito isso, é necessário registrar que o mercado de trabalho, há algum tempo, vem flexibilizando regras anteriormente vistas como imutáveis, resultado das inovações trazidas desde o início das revoluções industrial e tecnológica. A geração atual é movida pelo imediatismo, gigantes do mercado como o Google e a Apple precisaram se adequar à nova modalidade de trabalho, que passou a ser indispensável em um cenário pandêmico. (ALVES, Tiago. *Nem Home nem Office*, São Paulo, Editora Gente, 2022)

¹⁰³ DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006.

¹⁰⁴ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2020a

No início da pandemia, os empregados da empresa Apple, após serem mandados para suas residências, receberam uma mensagem no presidente informando que seria adotado o modelo híbrido de trabalho, a ser iniciado no mês de setembro de 2021 e da seguinte maneira: alternância de três dias presenciais dentro da empresa e dois dias na modalidade home office, para o trabalhador que desejasse. (ALVES, Tiago. *Nem Home nem Office*, São Paulo, Editora Gente, 2022)

Por sua vez, o Google estabeleceu que 60% dos empregados da empresa ficariam na empresa alguns dias na semana enquanto 20% se deslocariam para um novo ambiente laboral e os outros 20% exerceriam atividade de casa. A mensagem do CEO do Google, Sundar Pichai, enviada aos funcionários foi a seguinte: (ALVES, Tiago. *Nem Home nem Office*, São Paulo, Editora Gente, 2022)

Vamos mudar para um trabalho híbrido semanal em que a maioria dos Googlers passarão aproximadamente três dias no escritório e dois dias onde trabalham melhor, já que o tempo no escritório será focado na colaboração. Suas áreas de produto e funções ajudarão a decidir em qual dia a equipe se reunirá no escritório. Também haverá funções que podem precisar estar no local mais de três dias por semana devido à natureza do trabalho.

Isso demonstra que há uma necessidade de adequação, de buscar as modalidades de trabalho que vão melhor atender os objetivos de uma determinada empresa, ou seja, esse novo modelo utilizado por duas entre as gigantes do mercado tecnológico do mundo mostram que levam em consideração outras modalidades laborais. Diversas empresas brasileiras demonstraram de forma pública a preferência da adoção de um modelo de trabalho híbrido, dentre elas: Petrobras, Enjoei, Vitacon. (ALVES, Tiago. *Nem Home nem Office*, São Paulo, Editora Gente, 2022)

No ramo do Direito do Trabalho, novos regramentos surgiram com o intuito de se adequar à nova realidade, sendo o maior foco para a otimização legal do teletrabalho, já que as medidas provisórias tratadas nos tópicos acima mostraram que o trabalho remoto se tornou uma opção necessária para que empresas pudessem continuar operando, mantendo seus empregados. Faz-se necessário, portanto, investigar com afinco o que vem a ser o teletrabalho, como a legislação o trata e os ajustes que este tipo de trabalho recebeu com o avanço da pandemia da covid-19¹⁰⁵ (NOGUEIRA; AMARAL; JONES, 2020).

¹⁰⁵ NOGUEIRA, Mara; AMARAL, Aiko Ikemura; JONES, Gareth A. **Os impactos do COVID19 no precarizado mercado laboral brasileiro demandam políticas abrangentes como a renda básica universal** LSE Latin America and Caribbean. [s.l: s.n.]. Disponível em: <http://eprints.lse.ac.uk/104861/>. Acesso em: 4 jul. 2022.

A Lei Federal nº 12.551/2011, responsável por alterar o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho trouxe a primeira regulamentação do teletrabalho, dispondo que esta referida modalidade de trabalho não se distingue da modalidade presencial, aquela realizada dentro da empresa do empregador, necessária à presença do vínculo empregatício, com previsão nos arts. 2º e 3º da CLT. Sobre isso, leciona Carlos Henrique Bezerra Leite¹⁰⁶:

Assim, pela nova definição legal, o trabalho em domicílio ou o realizado a distância é aquele realizado pelo empregado sem a vigilância pessoal e direta do empregador, razão pela qual a dificuldade de controle de jornada, intervalos e horário de trabalho atrairia, em princípio, a incidência do art. 62, I, da CLT. Todavia, o parágrafo único do art. 6º da CLT dispõe que 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”. Daí a nova figura do teletrabalho (LEITE, 2019, p. 332-333).

Entretanto, a previsão específica acerca do teletrabalho surgiu com a Lei Federal nº 13.467/2017, a qual dispôs no art. 75-B que o teletrabalho é “a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo”.

Como se sabe, o coronavírus possui uma rápida disseminação, podendo ser transferido a outrem com um aperto de mão, na própria tosse. Não obstante a perspectiva de um vírus desconhecido causar muito medo nas pessoas, houve uma divisão opinativa na sociedade, já que alguns precisaram, ainda que as autoridades tivessem determinado o isolamento e o distanciamento social, continuar laborando.

A crise causada pelo coronavírus agravou as condições de um mercado de trabalho já fragilizado e, por mais que tenha repercutido na sociedade de maneira geral, evidenciou e ampliou desigualdades já existentes. Desta maneira, a parte da população conhecida como classe trabalhadora enfrentou inúmeras consequências quanto a isso, o que fez crescer o nível de desemprego, levando muitos trabalhadores a informalidade e a marginalização econômica.¹⁰⁷ (FIGUEIREDO, 2020).

A pandemia da Covid-19 foi um ponto decisivo para que houvesse uma nova distribuição do conceito de teletrabalho, tendo em vista que esta agravou a já existente situação da precariedade

¹⁰⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018.

¹⁰⁷ SANTOS, José Alcides Figueiredo. Covid-19, causas fundamentais, classe social e território. Trabalho, Educação e Saúde, [S. l.], v. 18, n. 3, p. 1981–7746, 2020. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00280. Disponível em: <http://www.tes.epsvj.fiocruz.br>. Acesso em: 23 ago. 2022.

do trabalho. Nas palavras de Boaventura de Souza Santos¹⁰⁸ (2020), “a pandemia não é cega e tem alvos privilegiados, mas mesmo assim cria-se com ela uma consciência de comunhão planetária, de algum modo democrática”.

Foi a partir desse cenário que os poderes da República precisaram se adequar e tomar as devidas providências para atender às exigências dos indivíduos em todos os setores da sociedade e solucionar os problemas que surgiram. As relações trabalhistas passaram por uma mudança coletiva, já que o coronavírus foi – e continua sendo – um grande desafio para todo o mundo, sendo necessária uma reflexão sobre a maneira que o trabalho estava sendo organizado, razão pela qual houve um processo de digitalização em massa e rápido.

Um fato que não se pode negar é que o isolamento social, ainda que seguido por alguns indivíduos e por outros não, gerou uma série de impactos na questão do desenvolvimento dentro dos vários cenários econômicos. Dentro de um cenário inicial, os empregadores se viram obrigados a interromper suas atividades, bem como os empregados foram forçados a deixar suas atividades laborais, em prol de força maior, priorizando a vida e a saúde¹⁰⁹ (FONTES, 2020).

Cumprir destacar que as atividades e serviços essenciais foram mantidos, tendo em vista serem indispensáveis e necessários a todo indivíduo de uma comunidade, não podendo ser paralisados ainda que dentro de um cenário pandêmico. Para isso, o Presidente da República editou a Medida Provisória nº 926/2020, bem como decretos alterando a Lei Federal nº 13.979/2020, que dispõe sobre o enfrentamento da Covid-19, simplificando as regras para aquisição de equipamentos e serviços de saúde pela administração pública nas atividades de assistência à saúde, social, segurança pública e privada, internet e telecomunicações, entre outras (BRASIL, 2020).

No ramo do Direito do Trabalho, novos regramentos surgiram com o intuito de se adequar à nova realidade, sendo o maior foco voltado à otimização legal do teletrabalho, já que as medidas provisórias tratados anteriormente mostraram que o trabalho remoto se tornou uma opção necessária para que empresas pudessem continuar operando, mantendo seus empregados.

¹⁰⁸ SANTOS, Boaventura de Sousa. **A Cruel Pedagogia do Vírus**. Almedina, Coimbra, 2020. Disponível em: https://www.abennacional.org.br/site/wp-content/uploads/2020/04/Livro_Boaventura.pdf. Acesso em 15 set. 2022.

¹⁰⁹ FONTES, José Eduardo Trevisano; STARLING, Fernando Andrade; SANTOS, Sarah Teixeira. **Reflexões e mudanças na relação laboral em época de pandemia: uma análise sobre temas impactantes**. Revista Pensamento Jurídico. v. 14, n. 2, p. 01- 16. São Paulo, ago. 2020.

Faz-se necessário, portanto, investigar com afinco o que vem a ser o teletrabalho, como a legislação o trata e os ajustes que este tipo de trabalho recebeu com o avanço da pandemia da Covid-19 (NOGUEIRA; AMARAL; JONES, 2020)¹¹⁰. É notório que a atual organização do trabalho não condiz com aquela existente no período que antecedeu a pandemia, adaptações precisaram acontecer para que as atividades laborais não ficassem paralisadas por mais tanto tempo.

4.1 ANÁLISE DA LEI 14.442/2022 E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO ATUALMENTE

O Governo Federal editou a Medida Provisória nº 1.108 em 25 de março de 2022, atual Lei Federal nº 14.442/2022, sendo responsável por trazer mudanças para o regime de teletrabalho, vigente por sessenta dias e prorrogável uma vez por mais sessenta dias, incumbindo o Congresso Nacional por meio de aprovação regular às normativas. A melhoria na qualidade de vida tem sido um dos argumentos mais usados pelas empresas para convencerem funcionários a migrar para essa modalidade¹¹¹ (BARROS; SILVA, 2010. p. 74).

A época, a referida medida ainda fez alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como trouxe uma nova definição de teletrabalho, discorrendo acerca do modelo híbrido de labor, ou seja, aquele em que o proletário vai ao local de exercício em algum momento. O dispositivo assegura que não descaracteriza o regime de teletrabalho um eventual comparecimento do empregado às dependências do empregador para realização de atividades específicas¹¹² (DESTE; PACHECO, 2021, p.32).

A Medida Provisória nº 1108 foi assinada no dia 25 de março de 2022 e publicada no Diário Oficial no dia 28 de março, com prazo inicial de validade que iria até o dia 26 de maio de 2022, sendo prorrogada em maio de 2022 por mais sessenta dias. Em 05 de setembro de 2022, a referida Medida Provisória foi sancionada pelo Presidente Jair Bolsonaro e virou a Lei Federal

¹¹⁰ NOGUEIRA, Mara; AMARAL, Aiko Ikemura; JONES, Gareth A. **Os impactos do COVID19 no precarizado mercado laboral brasileiro demandam políticas abrangentes como a renda básica universal**LSE Latin America and Caribbean. [s.l: s.n.]. Disponível em: <http://eprints.lse.ac.uk/104861/>. Acesso em: 4 jul. 2022.

¹¹¹ BARROS, Alexandre Moço; Silva, José Roberto Gomes De. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. CADERNOS EBAPE. BR, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, Mar. 2010. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape>. Acesso em 10 de maio de 2022.

¹¹² DESTE, Janete Aparecida; PACHECO, Fábio Luiz. **O Teletrabalho na Legislação Brasileira e sua Multidisciplinaridade – Aspectos Teóricos e Práticos**. Leme, SP: Mizuno, 2021.

nº 14.442/2022, não dispondo apenas acerca das questões relacionadas ao teletrabalho, mas destacando pontos importantes relacionados ao auxílio alimentação e a diferença entre teletrabalho e telemarketing.

O art. 1º da Lei Federal nº 14.442/2022 traz que este instrumento dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado, bem como altera a Lei Federal nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. O art. 2º dispõe sobre o auxílio-alimentação tratado pelo art. 457 da CLT, informando que o valor pago deverá ser utilizado para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais.

Enquanto o art. 3º dispõe sobre os empregadores que contratam pessoas-jurídicas para fornecimento do auxílio-alimentação, o art. 4º traz que o desvio, a execução inadequada ou desvirtuamento das finalidades do auxílio-alimentação pelos empregadores ou pelas empresas emissoras acarretará na aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), aplicada em dobro em caso de reincidência ou de embaraço à fiscalização.

Nesse sentido, recentemente a Confederação Nacional do Transporte (CNT) solicitou ao Supremo Tribunal Federal (STF) a anuência de medida cautelar para suspender parte da lei que altera as regras para o pagamento do auxílio-alimentação. A CTN entende que a referida alteração prejudica a transação negocial entre particulares e na livre concorrência entre empregadores e empresas que fornecem o vale-alimentação.

Para questionar essa parte específica da Lei 14.442/2022, a CNT ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7248 (BRASIL/Distrito Federal, Supremo Tribunal Federal, Ação Direito de Inconstitucionalidade nº 0128993-06.2022.1.00.0000, Confederação Nacional do Transporte – CTN X Presidente da República, Ministro Luiz Fux, Distribuído em 11/10/2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhes.asp?incidente=6501079>. Acesso em 19 out. 2022), solicitando, ainda, a cessação do art. 175 do Decreto 10.854/2021, que instituiu o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas. A solicitação se deu em razão do impedimento do empregador de exigir ou receber deságio ou descontos sobre o valor contratado com a empresa fornecedora do vale-alimentação. (CNT pede suspensão de norma que altera pagamento de vale-alimentação. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=495851&ori=1>. Acesso em 19 out. 2022)

Ademais, após análise do art. 75-B, que dispõe sobre o que é o teletrabalho e trabalho remoto, tem-se que o parágrafo 2º traz que o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa revelando a forma do serviço por controle de jornada ou por produção ou tarefa.

Nessa linha, imperioso mencionar que existia uma contradição no que diz respeito ao inciso III do art. 62 da CLT ¹¹³(CALCINI; MORAES, 2022), em razão da divisão que ocorreu dentro destas formas de prestação de serviços quanto a necessidade ou não de implantar controle de jornada. O teletrabalho por produção e por tarefa foram excluídos do capítulo atinente a duração do trabalho.

Há uma expressa previsão legal excepcionando que o teletrabalhador que trabalha por tarefa ou peça, conforme dispõe a própria Lei 14.442/2022, então, nesse sentido, o fato deles estarem excluídos de forma expressa traz como consequência o não recebimento das horas extras, por não se aplicarem a esse regime previsto no capítulo que dispõe acerca da jornada, e não apenas horas extras, mas todos os direitos dispostos no capítulo.

Já na modalidade de teletrabalho por jornada, que leva em consideração para fins de cálculo o tempo de serviço em que o empregado está à disposição do empregador, será necessário a implantação de um controle de jornada pois os empregados terão o direito de receber pelas horas extras realizadas.

No parágrafo 5º, há um destaque para a utilização dos equipamentos e infraestrutura necessária ao trabalhador. O fato de as condições laborais do teletrabalhador orbitarem no “estar-conectado” torna o seu ambiente laboral propenso a uma sobreposição do lazer, das responsabilidades pessoais e do trabalho, especialmente pela conexão ininterrupta¹¹⁴ (FINCATO; LEMONJE, 2019, p.125).

Noutro viés, antes da Lei 14.442/2022, não havia clareza sobre como deveriam ser feitas as contratações de estagiários e aprendizes em teletrabalho, contudo, com a nova medida, o parágrafo 6º traz expressamente autorizado esse tipo de modelo de trabalho para esses colaboradores. No que diz respeito ao parágrafo 7º, este trouxe que seriam aplicadas as

¹¹³ CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi. **Nova MP do Teletrabalho: aspectos pragmáticos.** *Revista Consultor Jurídico*. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-abr-07/pratica-trabalhista-nova-mp-teletrabalho-aspectos-pragmaticos>>. Acesso 17 de maio de 2022.

¹¹⁴ FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. **A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão.** *Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. ISSN 2236-7284.* Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i1.63698>>. Acesso em: 16 maio de 2022.

disposições da lei na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho, em referência à base territorial onde encontra-se o estabelecimento do empregado.

No tocante ao parágrafo 8º, este trata do trabalhador contratado no Brasil, mas que escolheu laborar fora do país, o qual, por tal perspectiva, será submetido à legislação brasileira mesmo fora do território nacional. Ou seja, tanto os colaboradores que atuam remotamente fora do país ou dentro do país para alguma empresa estrangeira, utiliza-se a legislação brasileira na relação trabalhista.

Nessa linha, o que se tem é que o teletrabalho trata como irrelevante o local a ser realizada prestação do serviço pelo empregado, ou seja, aquele que laborar para um estabelecimento que se encontre situado em outro país, as normas a serem aplicadas são aquelas do ambiente em que seu trabalho é realizado, conforme disposto pelo parágrafo 8º da Lei.

O art. 75-C positivou uma inovação em seu parágrafo 3º ao estipular que o legislador acrescente o retorno ao regime de trabalho presencial, não sendo de responsabilidade do empregador as despesas consequências do retorno, salvo disposições acordadas entre as partes.

Existem diferentes relações jurídicas constituídas em torno desta nova organização do trabalho, motivo pelo qual o teletrabalho surge como uma modalidade atípica de emprego mesmo após a sua regulamentação legal. Trata-se de espécie atípica porque, apesar da tipicidade do regime jurídico como já está regulamentado pelas legislações, o teletrabalho não tem muita proximidade com as principais características da relação padrão de emprego¹¹⁵ (REDINHA, 2003).

Não obstante, para que o teletrabalho passe a existir, faz-se necessário não haver somente a distância de forma regular, mas também o uso de meios ou recursos tecnológicos. Ou seja, existe uma necessidade de que haja esse sistema, de maneira que as ferramentas são tidas como essenciais para o trabalho, e não apenas como somente acessórios.

Ainda nessa linha, o uso da tecnologia é de extrema importância para que o teletrabalho seja caracterizado, já que o teletrabalhador não vai se encontrar dentro da empresa para que presta serviços ¹¹⁶(MARTINS, 2018, p.245). Desta forma, precisa-se que a tecnologia esteja

¹¹⁵ REDINHA, Maria Regina. **Teletrabalho. Anotação aos artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003**, cit., p. 3. Disponível em: <https://www.cije.up.pt/download-file/216>. Acesso em 17 ago. 2022.

¹¹⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 245.

condizente com o princípio da dignidade da pessoa humana, o qual será responsável por nortear as condições laborais.

Já no que toca a subordinação, dentro da relação de trabalho em que o trabalhador se encontra, qual seja nas instalações da empresa, se torna um requisito fundamental para essa modalidade de trabalho. Entretanto, quando se trata de teletrabalho, a subordinação é aplicada de forma menos intensa, tendo em vista que o empregador não poderá ir até a residência do empregado para conferir se ele está em atividade laboral¹¹⁷ (NETO, 2014).

Entretanto, no teletrabalho, o trabalhador possui o dever de entregar as atividades que lhe ficaram encarregadas, bem como a sua produtividade ao empregador, ainda que o teletrabalhador não tenha um horário a ser cumprido, isto acontece em razão do requisito da habitualidade. Para isso, é de suma importância que a sua jornada seja respeitada pelo empregador, bem como que este disponibilize um meio ambiente de trabalho que possibilite ao empregado realizar suas atividades laborais.

4.1.1 A jornada de trabalho do teletrabalhador e o meio ambiente do trabalho

Pode-se dizer que o controle de jornada é importante para ambas as áreas, tanto para o empregado como para o empregador. Isto porque é com o controle de jornada que se garante o direito ao teletrabalhador de receber pelo tempo que disponibilizou para a realização do trabalho que lhe fora solicitado pelo empregador.

Portanto, o controle não é relevante apenas para garantir que o empregado cumpra as horas que lhe são cabidas, mas para não negar o direito ao descanso, intervalo e ganhos extras. Ou seja, sempre que houver meios acessíveis e idôneos de aferição do efetivo tempo gasto com o labor ou à disposição do empregador, não autoriza a jornada irrestrita de trabalho¹¹⁸ (GEOMETTI, 2019).

O art. 62 da CLT trazia previsão às exceções do controle da jornada de trabalho, excluindo a obrigatoriedade em caso de atividade externa, aos gerentes e aos empregados em regime de

¹¹⁷ NETO, José Afonso Dallegrave. **O Teletrabalho: Importância, Conceito e Implicações Jurídicas**. Revista Eletrônica, 2014. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93895>>. Acesso em 15/04/2022.

¹¹⁸ GEOMETTI, Patricia Esteves Jordão et al. **Perguntas e respostas sobre a lei da reforma trabalhista: obra coletiva por ocasião dos 2 anos da Lei 13.467/2017**, São Paulo: LTr, 2019.

teletrabalho. A partir da Lei 14.442/2022, houve uma estreita referente a aplicação do inciso III, valendo só para os serviços por produção ou tarefa.

A referida Lei Federal sob nº 14.442/2022 trouxe em sua redação a desobrigação do empregador da responsabilidade de controlar a quantidade de vezes que seu empregado comparece ao espaço físico da empresa, de modo a não descaracterizar o teletrabalho, regulamentando também o trabalho em outras localidades (BRASIL, 2022).

Nesse sentido, o que se entende é que a Lei Federal nº 14.442/2022 alterou a exceção de controle de jornada prevista no art. 62, III. Enquanto o regramento da reforma trabalhista excetuava o controle de jornada a todos os empregados em regime de teletrabalho, a medida provisória limitou a exceção aos empregados submetidos ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto por aquele que prestam serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

Ademais, a nova lei instituiu ainda que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso. Entretanto, essa regra não será válida quando houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Para Bridi e Machado, as mudanças consequência da Lei Federal 14.442/2022, bem como a reforma trabalhista não foram bem aceitas por uma parte mínima dos doutrinadores, que afirmam que a não regulação de negociação coletiva pode fazer com que os dispositivos acordados causem prejuízos ao trabalhador. Isto torna frágil a regulação brasileira ao não dar tratamento adequado à negociação coletiva, não garantir o direito à desconexão, não definir a modalidade de controle de jornada e, ainda, não prever regras de segurança e responsabilidade empresarial pelos custos do trabalho¹¹⁹ (BRIDI; MACHADO, 2021, p. 215).

A referida lei acrescentou um outro cenário no art. 75-F, em que deve ser dada preferência ao teletrabalho aos empregados com deficiência, e aqueles que possuem filhos ou criança sob guarda judicial de até quatro anos de idade. Nessa modalidade de trabalho, há um menor deslocamento e a maior flexibilidade ao empregado¹²⁰ (BARROS; SILVA, 2010. p. 76).

¹¹⁹ BRIDI, Maria Aparecida; MACHADO, Sidnei. **O teletrabalho no Brasil: A reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19**. Organização: José Dari Krein, etal. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021, p. 215.

¹²⁰ BARROS, Alexandre Moço; Silva, José Roberto Gomes De. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. CADERNOS EBAPE. BR, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, Mar. 2010. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape>. Acesso em 10 de maio de 2022.

Portanto, o que se nota é que, nos dois anos em que a pandemia teve início e se alastrou pelo mundo inteiro, as práticas trabalhistas precisaram ser adaptadas a essa nova realidade. Entretanto, é comum que se haja divergências entre empregados e empregadores, tendo em vista que essa modalidade precisa enfrentar ainda um enorme caminho.

Dessa forma, o teletrabalho surgiu com o intuito de facilitar a vida de todos. Ainda assim, resta evidente que, no que diz respeito às normativas que foram acrescentadas ao capítulo do Teletrabalho da CLT, estas merecem ser alvo de inúmeros debates no intuito de melhorar cada vez mais a relação empregado e empregador, encontrando um meio termo para que ninguém saia prejudicado.

Outro aspecto importante relacionado do teletrabalho é com relação ao cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, já que a referida modalidade precisa que haja garantia de direitos fundamentais dos trabalhadores. Em que pese o teletrabalho ser um tipo de trabalho diferenciado, a obrigatoriedade de se garantir um meio ambiente de trabalho adequado permanece.

O entendimento clássico do que é meio ambiente de trabalho o limita ao local de prestação de serviços, ou seja, o espaço físico em que o empregado desenvolve suas atividades. Acerca do meio ambiente de trabalho e a garantia dos direitos dos empregados, os arts. 225 e 200, inciso VIII da Constituição Federativa do Brasil de 1988 dispõem o seguinte:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Entende Fiorillo que o trabalhador tem o direito a desfrutar de um ambiente de trabalho apropriado para a sua saúde, tendo necessariamente que ser salubre, não possuindo agentes que venham a prejudicar a integridade físico-psíquica do empregado¹²¹. (FIORILLO, 2012). Desta forma, resta evidente a importância e caráter fundamental do meio ambiente de trabalho, sendo, portanto, inseparável do bem-estar físico, psíquico e social do empregado.

¹²¹ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 13. Ed., rev., atual. e ampl., São Paulo: Saraiva, 2012.

O meio ambiente do trabalho saudável é de suma importância na perspectiva do teletrabalho, encontrando relação com a proteção à saúde e segurança do empregado dentro de um contexto laboral, tudo isso com o objetivo de garantir a melhoria da qualidade de vida, bem como a dignidade. O período pandêmico vivenciado pelo teletrabalhador impactou diretamente na saúde mental e física, em razão do desgaste emocional sofrido.

Para Maranhão¹²²:

[...] juridicamente, meio ambiente do trabalho é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo (MARANHÃO, 2019).

De acordo com o art. 7º, inciso XXII da CF/88, é direito do trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Nessa linha, cumpre destacar que o Brasil é conivente com a Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho¹²³ (OIT), que dispõe acerca do panorama do ambiente do trabalho, saúde, segurança do trabalhador, as necessidades básicas do empregado.

Cumpre destacar que os arts. 7º e 9º da referida Convenção dispõe diretamente acerca do meio ambiente de trabalho do empregado, ratificando a importância de da aplicação das leis que asseguram os direitos básicos do trabalhador.

Art. 7 A situação em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho deverá ser examinada, em intervalos adequados, globalmente ou com relação a setores determinados, com a finalidade de se identificar os principais problemas, elaborar meios eficazes para resolvê-los, definir a ordem de prioridade das medidas que for necessário adotar, e avaliar os resultados.

Art. 9 O controle da aplicação das leis e dos regulamentos relativos à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho deverá estar assegurado por um sistema de inspeção das leis ou dos regulamentos.

Dentro do cenário pandêmico que o mundo se encontra, houve uma necessidade de afastamento do modelo de trabalho presencial e dar espaço ao teletrabalho ou o trabalho remoto. Inúmeras

¹²² MARANHÃO, Ney. **Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual**. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 80, n. 4, p. 139-165, abr. 2016.

¹²³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 155, promulgada pelo Decreto 1.254, de 29 de setembro de 1994. Diário Oficial da União, 30 set. 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm. Acesso em 14 set. 2022.

foram as preocupações tendo em vista esse novo cenário até então desconhecido, sendo uma delas a preocupação com saúde dos trabalhadores. O meio ambiente do trabalho pode ser estendido ao lugar do teletrabalho, mesmo tendo natureza privada¹²⁴ (DELGADO; DELGADO, 2017, p.139).

Em que pese suas vantagens, quando mesclado com a pandemia, o teletrabalho encontra-se em um momento atual que bastante favorável ao aparecimento de doenças emocionais, físicas e psíquicas, seja em razão do isolamento social ou seja pela dor da perda de amigos, familiares. A Fiocruz (2020) divulgou dados demonstrando que mudanças repentinas nas rotinas diárias do modo de vida do indivíduo podem contribuir para o desenvolvimento de sintomas de transtornos psicológicos.¹²⁵ (PIRES, 2020)

O art. 75-E da Lei 13.467 se limitou ao prever os cuidados com a saúde do teletrabalhador, sendo necessária uma análise que se aprofunde mais no objeto do problema, partindo do pressuposto das metas, produção, tempo de trabalho e de entrega do material¹²⁶ (SILVA, 2019, p.75). É a partir disso que, o que se tem é a junção desses variados caminhos distintos do trabalho que podem acabar por gerar doenças ao teletrabalhador¹²⁷ (DESTE E PACHECO, 2021, p.121).

É necessário entender que o ambiente do trabalho influencia no comportamento do trabalhador. Muitas vezes, o empregado não se sente confortável dentro das instalações da empresa para que presta serviço, seja em razão de um colega de trabalho ou por debates com superiores, então o que se pode dizer é que, quando se trabalha em casa, um ambiente já conhecido pelo empregado, o trabalho tende a fluir muito mais.

Ou seja, a integridade física do trabalhador é um direito da personalidade oponível contra o empregador. Com isso, para além da atividade laboral que causa cansaço físico e mental, a insatisfação e o estresse podem trazer problemas de saúde para o trabalhador, o que gera

¹²⁴ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 139

¹²⁵ PIRES, P. M. R. **As influências do modelo de home office nas conversas informais durante a pandemia de COVID-19**. 2020. 19 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/30113/3/AsinfluenciasModelo.pdf>. Acesso em 01 jul. 2022.

¹²⁶ LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio de; BRASIL, Ana Larissa da Silva. **O conceito legal de teletrabalho e suas repercussões nos direitos do empregado**. Revista Juris UniToledo. v. 4, n. 1, p. 111-126. Araçatuba, mar. 2019. Disponível em: <https://www.ojs.toledo.br/indez.php/direito/article/view/2881>. Acesso em 04 jun. 2022.

¹²⁷ DESTE, Janete Aparecida; PACHECO, Fábio Luiz. **O Teletrabalho na Legislação Brasileira e sua Multidisciplinaridade – Aspectos Teóricos e Práticos**. Leme, SP: Mizuno, 2021.

consequências também ao empregador, que terá um empregado desanimado para desempenhar as atividades laborais que lhe foram atribuídas¹²⁸. (DE MELO, 2018, p.41)

Para Antonio Umberto de Souza Júnior, não deve o empregador ser isento da responsabilidade de garantir um meio ambiente de trabalho sadio para os seus empregados, conforme dispõe em análise realizada em seu livro após a Reforma Trabalhista, trazendo o seguinte¹²⁹:

Mesmo nesse regime, continuará sendo incumbência do empregador prevenir, identificar, aferir, avaliar, diagnosticar e reduzir os riscos do meio ambiente laboral, sendo que a violação a esse dever certamente implicará reparação pelos possíveis danos advindos ao trabalhador (CF, art. 7º, XXVIII), sem prejuízo da responsabilização objetiva por riscos cientificamente conhecidos e mesmos desconhecidos (princípios jusambientais da prevenção e da precaução, respectivamente) (SOUZA JÚNIOR, 2017, p. 111).

Ademais, precisa haver um respeito pela dignidade da pessoa humana, direito que encontra-se assegurado pela Constituição Federal. Um empregado que se sente valorizado e com dignidade perante a empresa que exerce atividade laboral tende a produzir muito mais e em menor tempo.

4.1.2 Aspectos positivos e negativos do teletrabalho na pandemia

Em pronunciamento realizado pela OIT no que concerne ao teletrabalho, houve o reconhecimento que a referida modalidade laboral apresenta tanto vantagens como também desvantagens. Relativa às vantagens, a OIT suscitou a diminuição de custos para empregador e empregados, o crescimento significativo da produtividade, a redução do tráfego e a melhora na qualidade de vida dos empregados, além da flexibilização entre o trabalho e os interesses pessoais (OIT, 2020).

Além disso, uma outra vantagem diz respeito à não necessidade de comparecimento nas dependências físicas do estabelecimento laboral, o que permite que a empresa tenha maiores possibilidades para contratação dos seus empregados, já que possibilita a contratação em âmbito nacional. Consequentemente, uma outra vantagem decorrente disso é o benefício de encontrar

¹²⁸ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17)**. São Paulo: LTr, 2018.

¹²⁹ SOUZA JÚNIOR, A. U. S. et al. **Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº13.467/2017**. São Paulo: Riddel, 2017, p. 111

uma mão de obra mais acessível, já que cidades menores possuem média salarial menor bem como o custo de vida é menor em comparação aos das regiões metropolitanas (OIT, 2020).

Além disso, uma outra vantagem considerável diz respeito às faltas no trabalho, que serão diminuídas ou inexistentes, o que, por consequência, aumenta o lucro da empresa bem como aumenta os índices de produtividade dos empregados. Nesse sentido, entende Marcia Hernandez¹³⁰ que:

“[...] implantação do teletrabalho torna a empresa mais ágil e competitiva, permite a flexibilidade horária ou geográfica e confere a oportunidade de a empresa operar vinte e quatro horas globalmente, [...]. O índice de absenteísmo é menor por parte dos empregados. Doenças e outros impedimentos físicos muitas vezes não permitem o trabalhador se deslocar até o escritório, mas não impedem o trabalho em casa. A rotatividade também é menor” (HERNANDEZ, 2011, p. 43).

No Brasil, em que pese as dificuldades para implementação dessa modalidade de trabalho, tem-se que, através de pesquisa realizada na Receita Federal, restou clara as inúmeras vantagens trazidas pelo teletrabalho, dentre estas, a melhoria da qualidade de vida, um maior equilíbrio na relação trabalho e família, maior produtividade, flexibilidade, redução de custo e tempo de deslocamento¹³¹ (FILARDI, et al., 2020). Em contrapartida, aqueles países que adotaram o modelo do teletrabalho, foi constatado aumento significativo na produtividade.

Ainda nessa linha, para o teletrabalhador, além de economizar o tempo que antes era perdido no deslocamento até a empresa, deixa também de sofrer a tensão que existe em um congestionamento de carros, impactando não apenas o aumento da produtividade do empregado, mas a diminuição do estresse e gastos com vestuário, alimentação e deslocamento. (MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. Direito à desconexão do trabalho. 2ª ed., São Paulo, Editora Ltr, 2021.)

As inovações tecnológicas permitiram que um mesmo trabalhador exercesse mais de uma tarefa e função, surgindo, então, o trabalhador flexível e multifuncional. Imaginava-se, no entanto, que os meios tecnológicos permitiriam que os trabalhadores fossem capazes de exercer todas

¹³⁰ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

¹³¹ FILARDI, F.; CASTRO, R. M.; ZANINI, M. T. F. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal**. Cadernos EBAPE.BR, v. 18, n. 1, p. 28-46, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em 29 jul. 2022

as suas atribuições de maneira mais rápida e com mais qualidade, diminuindo a jornada de trabalho e aumentando o tempo para dedicação pessoal, social e familiar.

Para a sociedade, as vantagens do teletrabalho são: a geração de empregos com custo menor de investimento em instalações físicas e infraestrutura urbana; diminuição do congestionamento nas grandes cidades; redução da emissão de poluentes pelo consumo de combustíveis fósseis; maior quantidade de empregos na zona rural; e redução dos gastos com combustíveis dos trabalhadores para ida e volta do local de trabalho¹³² (MELLO, 2011).

Para Alice Monteiro de Barros¹³³ (2017, p. 215), a "possibilidade de o teletrabalho se estender a um contingente humano que enfrenta dificuldade de obter emprego formal", trazendo o exemplo de indivíduos que são portadores de deficiência locomotiva, possibilitando que estes exerçam suas funções laborais sem a preocupação de depender de um transporte público, por exemplo, que muitas vezes não possui condições para tal.

Nesse sentido, o teletrabalho representa para as pessoas portadoras de deficiência a oportunidade de conseguirem inserir-se ou até retornar ao mercado de trabalho, através dos meios tecnológicos de informação e comunicação, permitindo que a deficiência física deixe de ser um obstáculo impeditivo para o exercício de atividades laborais. Importante dizer que a modalidade do teletrabalho permitiu a diminuição do preconceito de inúmeras vertentes, seja racial, comportamental, dentre outras. (Gabriela de Carvalho Felipe, A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho/ home office e a jornada de trabalho, 2018, 121, Dissertação, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2018 – <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21949/2/Gabriela%20de%20Carvalho%20Felippe.pdf>. Acesso em 18 ago 2022.)

Em contrapartida, Álvaro Mello destaca que “o teletrabalho também é considerado como uma fonte de precarização das relações de trabalho”. Isso porque, segundo o referido autor, em casa os teletrabalhadores não têm as mesmas condições oferecidas pelas empresas, tais como um ambiente planejado para a execução do trabalho e há uma limitação do convívio social do

¹³² MELLO, Álvaro Augusto Araújo. **O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multiclientes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas**. 2011. 278 f. Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2011. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-16082011-154156/publico/AlvaroAugustoAraujoMello.pdf>. Acesso em 12 jun. 2022

¹³³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed., Atual. por Jossé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

empregado com seus pares, levando-os ao isolamento do mundo do trabalho.¹³⁴ (MELLO, 2011, p. 36)

Dessa forma, ainda que o teletrabalho possibilite ao empregado laborar na sua própria casa, trouxe ao mesmo tempo como consequência o isolamento social, a exclusão dentro de um cenário no estabelecimento a que presta serviço, a perda de experiências antes trocadas com colegas e amigos de trabalho, o que acarreta uma enorme dificuldade de desenvolvimento e crescimento profissional.

Em que pese a flexibilidade com os horários ter seu viés vantajoso, permitindo ao empregado uma maior maleabilidade em programar o seu tempo, há desvantagem em razão da mistura da vida profissional com a pessoal. Nesse sentido, o professor Rubens Valtecídes Alves¹³⁵ entende que:

O(a) teletrabalhador(a) não diz para os chefes e colegas de trabalho: “Até amanhã! Não deu tempo de fazer o relatório! Não fechei a venda de hoje”. Ele simplesmente não vai embora, não há chefe, não há colegas de trabalho, não há controle de horário, não há empresa específica como empregador(a), o que há é um simples “desconectar e reconectar” a qualquer tempo, em qualquer lugar de opção, acorde com quem lhe quer o trabalho. Tudo isso é possível via um engenhoso sistema de telecomunicação informalizado on-line, digital e, muitas vezes, virtual. (ALVES, 2015, p. 139).

Portanto, o teletrabalho é vantajoso ao passo que permite ao empregado uma maior liberdade para desenvolver suas atividades, com uma maior flexibilidade de horários, bem como desfrutar do convívio familiar. Nesse sentido, é necessário que haja um respeito ao direito do não trabalho ao empregado, já que o desrespeito à desconexão do seu exercício laborativo pode levá-lo não apenas a desenvolver patologias, como também, frustrar a realização de seu plano de vida.

¹³⁴ MELLO, Álvaro Augusto Araújo. **O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multiclientes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas**. 2011. 278 f. Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2011. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-16082011-154156/publico/AlvaroAugustoAraujoMello.pdf>. Acesso em 12 jun. 2022

¹³⁵ ALVES, R. V. Topicalização sobre o teletrabalho: elementos integrativos da natureza jurídica no direito laboral brasileiro. In: BARBOSA, M. L.; DE BRITO, C. G. *Temas Contemporâneos de Direito Empresarial do Trabalho*. Editora LTr. São Paulo, 2015, p. 139.

4.1.3 O direito à desconexão do teletrabalhador

A palavra “desconectar” tem o significado de não ser controlado à distância durante o tempo de descanso pelo seu empregador, ou seja, o direito de delimitar o tempo de trabalho. Desta forma, em razão dos intervalos inter e intra jornada ser direito do proletário, o direito à desconexão ao trabalho diz respeito ao direito de não ser contatado pelo empregador quando não se está no horário de trabalho, respeitando-se os direitos fundamentais¹³⁶. (SCALZILLI, 2020)

Apesar de a prerrogativa da desconexão não deter natureza explícita no Texto Constitucional de 1988, entende-se que a mesma possui elevada fundamentalidade material, já que condiciona-se como fulcral à consolidação de outros direitos fundamentais. A título exemplificativo, cita-se o direito à vida digna, à saúde, ao meio ambiente sadio/equilibrado, dentre outros, ao mesmo tempo que se aduz o princípio da proteção do trabalhador (PINTO, 2019).

Na visão de Jorge Luiz Souto Maior¹³⁷, o direito à desconexão pode ser definido da seguinte forma:

Direito fundamental do trabalhador ao repouso e à privacidade, uma vez que o total afastamento do ambiente de trabalho e dos problemas decorrentes preserva os momentos de relaxamento, de lazer, o tranquilo convívio familiar, o ambiente domiciliar etc (MAIOR, 2003).

Por sua vez, Christiana D’arc Damasceno Oliveira¹³⁸ estipulou o direito à desconexão da seguinte maneira:

O direito à desconexão consiste na prerrogativa titularizada pelo trabalhador de não sofrer ingerências, de não ser solicitado ou contatado por seu empregador durante períodos destinados ao repouso diário, semanal ou anual, por meio das tecnologias

¹³⁶ SCALZILLI, Roberta. **O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, t. 2, jul 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT3%20Covid%2019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 set. 2022.

¹³⁷ MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaio.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_de_sconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf>. Acesso em 21 jun. 2022

¹³⁸ OLIVEIRA, Christiana D’arc Damasceno. **Direito à desconexão do trabalhador – repercussão no atual contexto trabalhista.** São Paulo: LTr, 2010.

existentes, tais como: black-berry, palm, pager, faz, celular, computador e laptop (OLIVEIRA, 2010).

No Brasil, foi a partir do Decreto Federal nº 21.186 de 22 de março de 1932 que o descanso semanal foi estabelecido, sendo este obrigatório pelo tempo de 24 horas para os trabalhadores do comércio, de preferência aos domingos. Posteriormente, outros decretos e regulamentações surgiram, até a Constituição Federal de 1934, dispondo em seu art. 121, § 1º, que o empregado teria o direito ao repouso hebdomadário, de preferência aos domingos¹³⁹ (MARTINS, 2012, p. 519).

Entretanto, foi com a Constituição Federal de 1946 que ficou estabelecido o repouso semanal remunerado, perspectiva repetida pela Constituição Federal 1988 em seu art. 7º, XV, a qual assegura o repouso semanal remunerado “repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos”. No que diz respeito ao direito a férias, Sérgio Pinto Martins¹⁴⁰ faz a seguinte análise:

No âmbito da OIT houve a expedição de várias convenções e recomendações sobre o tema. A Convenção nº 52, que foi ratificada pelo Brasil em 1939, previa a concessão de férias de seis dias úteis. A Recomendação nº 47, de 1936, esclareceu que as férias não seriam fracionadas. Ainda em 1936, foi aprovada a Convenção nº 54, versando sobre as férias dos marítimos, que mais tarde foi revista pela Convenção nº 72, de 1946, e pela nº 91, de 1949. Em 1951, foi editada a Convenção nº 101, que foi ratificada pelo Brasil em 1957, tratando das férias dos trabalhadores agrícolas. A Recomendação nº 158, de 1954, estabeleceu que as férias anuais seriam proporcionais ao tempo de serviço prestado ao empregador no decorrer de um ano, informando que seriam de duas semanas, no mínimo, após 12 meses de serviço. A Convenção nº 132 da OIT, de 1970, foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 47 de 23/09/1981 e promulgada pelo Decreto nº 3.197, de 05/10/1999 trata de férias remuneradas e revê as anteriores sobre o tema.

Com o surgimento da pandemia, ou até mesmo antes dele, o excesso de conexão passou a ser um problema de extrema importância, em razão da nova modalidade de trabalho que fora intensificada durante o período de isolamento social, o teletrabalho, que está causando alguns obstáculos, bem como problemas na saúde e até mesmo no pleno desenvolvimento do indivíduo¹⁴¹ (MELO, 2018). O que se tem atualmente é a era do hiper trabalho, já que está se tornando cada vez mais difícil manter o limite entre vida pessoal e profissional.

¹³⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 519.

¹⁴⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

¹⁴¹ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17)**. São Paulo: LTr, 2018.

Acerca do excesso de conectividade, Nabuco¹⁴² traz que:

Jamais existiu antes uma tecnologia que nos conecta socialmente e, ao mesmo tempo, nos desconecta. É a primeira vez na história que a possibilidade de se expressar e se difundir está literalmente nas mãos de qualquer um que tenha acesso à internet. A possibilidade de se difundir (conforme evidenciado por níveis virais de blogging e YouTube-ing) é inebriante e fornece, pela primeira vez, a possibilidade de difusão para qualquer pessoa do planeta. Os 15 minutos de fama para qualquer pessoa aumentaram exponencialmente, e quem mais adota essa tecnologia são os jovens da geração digital. A possibilidade de participar de uma rede social é sustentada pela popularidade de sites como o Facebook, MySpace, Twitter, Friendster e outras integrações de rede social/consumidor. Todos esses sites são a base da eficácia social de internet e representam algumas das suas maiores forças, por sua capacidade de permitir e intensificar eficientemente a interação social em um instante (NABUCO, 2011, p. 182).

Ainda nessa linha, pode-se dizer que o direito à desconexão é um direito assegurado a todo trabalhador, o qual garante que o empregador não irá lhe contatar durante o período que fora acordado entre as partes como período de descanso, independente de qual seja o meio tecnológico a ser utilizado¹⁴³ (OLIVEIRA, 2010).

Isso porque a desconexão é necessária para que o trabalhador consiga de fato gozar do seu tempo fora do ambiente de trabalho, realizando atividades que em nada tenham em comparação com suas atividades laborais – trata-se de um momento particular para realizar atividades que goste. Souto Maior¹⁴⁴ (2003) foi um dos primeiros autores a tratar do direito ao não trabalho, discorrendo acerca do direito em redução ou desconexão ainda que, durante crises econômicas recorrentes, este é escasso.

Dentro desse contexto, sabe-se que a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), foi trazida com uma ideia com natureza de sofisma, um caráter de raciocínio que induz o erro por estar aparentemente correta, afirmando que mais trabalho e menos direitos resultariam no aumento de empregos, entretanto, só uma economia em crescimento garante aumento de pessoas empregadas. Souto Maior¹⁴⁵ (2003) entende o seguinte:

¹⁴² ABREU, Cristiano Nabuco de. Dependência de Internet. Manual e Guia de Avaliação e Tratamento. Artmed, 2011. Disponível em: <https://dependenciadeinternet.com.br/nabucocap08.pdf>. Acesso em 05 de mai. 2022.

¹⁴³ OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. **Direito à desconexão do trabalhador – repercussão no atual contexto trabalhista**. São Paulo: LTr, 2010.

¹⁴⁴ MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região*, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_de_sconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf>. Acesso em 21 jun. 2022

¹⁴⁵ MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região*, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <

A primeira contradição está, exatamente, na preocupação com o não-trabalho em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego. A segunda, diz respeito ao fato de que, como se tem dito por aí à boca pequena, é o avanço tecnológico que está roubando o trabalho do homem, mas, por outro lado, como se verá, é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho. Em terceiro plano, em termos das contradições, releva notar que se a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho. E, por fim, ainda no que tange às contradições que o tema sugere, importante recordar que o trabalho, no prisma da filosofia moderna, e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada.

É com esse cenário que se tem que, para que sejam alcançados os benefícios que o descanso e o lazer fornecem aos seres humanos, a desconexão precisa ser efetiva e total, em que o empregado não execute nenhuma atividade, como, por exemplo, atender ligações ou responder mensagens¹⁴⁶ (MELO, 2018). Ou seja, o direito à desconexão nasce como um instrumento de defesa dos direitos dos empregados/trabalhadores, os quais estão sendo submetidos a novas formas de controle, resultante do uso constante da telemática quando realizam suas atividades laborais, por parte de seus empregadores.

Não há como negar que o descanso é algo de extrema necessidade inerente ao ser humano, já que independente do trabalho que exerça, precisa haver, em algum momento, o respeito ao seu direito de desconexão. Corroborando com esse entendimento, tem-se que os avanços das pesquisas, quando o assunto é saúde e segurança dentro de um contexto de trabalho, é um fator decisivo para se ver uma atividade sendo bem ou mal realizada – um empregado cansado jamais irá realizar bem o seu serviço¹⁴⁷. (DELGADO, 2019).

É a partir desse entendimento que se chega à conclusão de que a redução da jornada ou o respeito dos intervalos dos empregados, acabam entregando um melhor resultado do que quando se cobra do empregado além do que ele pode trabalhar, o que pode ainda impactar mais seriamente na sua saúde, física e mental¹⁴⁸ (DELGADO, 2019). Nesse sentido, pode-se concluir

http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_de_sconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf>. Acesso em 21 jun. 2022

¹⁴⁶ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17)**. São Paulo: LTr, 2018.

¹⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2019.

¹⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2019.

que o devido respeito ao direito à desconexão é absolutamente realizável a partir da adoção dos instrumentos tecnológicos disponíveis na realidade dos envolvidos no teletrabalho.

Ou seja, o que se tem é que a garantia do direito à desconexão demonstra uma vantagem para o empregado e também para o empregador, já que o trabalhador que goza de momentos de convívio com a família, realizando atividades diversas ao trabalho, encontra muito mais disposição e desempenho para exercer atividade laboral. Neste sentido, José Augusto Rodrigues Pinto e Rodolfo Pamplona Filho¹⁴⁹ destacam que:

Os repousos do trabalhador formam um sistema de equilíbrio com os períodos de trabalho durante os quais o empregado deve a prestação da energia posta à disposição dos fins da empresa, de modo a utilizá-la em três planos de aproveitamento - orgânico, social e econômico. Por isso, as legislações fundamentadas em estudos de Medicina do Trabalho, estabelecem para eles uma escala de duração em inteira correspondência com a escala de duração do trabalho, resultante da execução continuada, que é um dos caracteres do contrato individual (PINTO, 2000, p. 452).

Com isso, poderá o empregador estabelecer horários em que o seu empregado irá realizar as atividades laborais, bem como estabelecer também que em determinado horário do dia ele realizará as cobranças necessárias, fazendo o registro de quando o empregado está online, o que ocasionará a diminuição de uma pressão desnecessária em relação ao empregado. A falta de concessão de tempo para o lazer impacta na produtividade do trabalhador.

Ademais, destaca-se que o empregador também possui um papel fundamental para que seja possível a efetivação do direito à desconexão do trabalho do empregado, e não só isso, mas ainda do direito à saúde e do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Esse papel fundamental se dá em razão do empregador possuir o poder para direcionar a atividade laboral exercida pelo trabalhador, incluindo a organização do trabalho.

Nesse sentido, Victor Hugo de Almeida¹⁵⁰:

Deve o empregador abster-se da exigência de horas extraordinárias habituais, principalmente quando se tratar de atividades insalubres, perigosas e penosas, evitando a exposição demasiada de seus trabalhadores, incluindo os terceirizados, aos riscos inerentes ao trabalho e ao local de trabalho, sobretudo quando se tratar de

¹⁴⁹ RODRIGUES PINTO, José Augusto. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de Conceitos Trabalhistas** ¾ v. I ¾ **Direito Individual**. São Paulo: LTr, 2000, p. 452.

¹⁵⁰ ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador**. Orientador: Otavio Pinto e Silva. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02082017-152602/publico/Tese_VictorHugoAlmeida_VersaoIntegral.pdf. Acesso em: 10 set. 2022

trabalhadores ainda mais vulneráveis (por exemplo, gestantes, portadores ou predispostos a alguma doença). A prestação de serviço em sobre jornada tem sido fato muito corriqueiro no cenário laboral brasileiro, em detrimento da previsão celetista de que o labor extraordinário apenas poderia ser exigido excepcionalmente, extraordinariamente conforme mesmo apregoa a Consolidação das Leis do Trabalho.

[...]

Também deve o empregador abster-se da utilização de mecanismos de avaliação e monitoramento da produtividade que impliquem em aceleração do ritmo de trabalho ou pressão excessiva para o alcance de metas e resultados, que repercutam negativamente na saúde psicofísica dos trabalhadores. Isso porque tais práticas podem contribuir para o desencadeamento ou agravamento de diversas doenças, sobretudo mentais, como é o caso do estresse, depressão ou síndrome do esgotamento nervoso (ALMEIDA, 2013).

Com isso, é dever do empregador a adoção das medidas necessárias garantidoras do direito à saúde, segurança e o direito ao equilíbrio labor-ambiental, sendo possível através da efetivação do direito à desconexão do empregado. A Constituição Federal dispõe acerca do equilíbrio labor-ambiental, com previsão no art. 225, bem como resguarda o direito humano e fundamental à saúde que é direito social de qualquer cidadão, conforme previsão dos art. 6º e 196 da CF/88:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

[...]

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

[...]

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Desta forma, a impossibilidade à desconexão é capaz de gerar um dano existencial, que é definido pelo STF como “espécie de dano extrapatrimonial que tem como principal característica a frustração do projeto de vida ou comprometimento das relações sociais do trabalhador, impedindo a sua efetiva integração à sociedade e o seu pleno desenvolvimento enquanto ser humano, em decorrência de ato ilícito do empregador”. (AIRR 619-72.2016.5.06.0002. Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta. Data de Julgamento: 04/09/2018. 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/09/2018.)

O dano existencial constitui espécie de dano imaterial que impede, no caso, o trabalhador de executar ou dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida, seja em âmbito familiar, intelectual, profissional, dentre outras, bem como a dificuldade de retomar sua vida de relação, seja em âmbito público ou privado, sobretudo na seara da convivência familiar, profissional ou social¹⁵¹. (FROTA, 2011)

É importante esclarecer que o dano existencial versa, também, sobre a violação dos direitos fundamentais da pessoa que resulte prejuízo no modo de ser ou nas atividades executadas pelo indivíduo. Logo, emana de uma frustração que impede a concretização pessoal do trabalhador reduzindo, portanto, sua qualidade de vida, incidindo a obrigatoriedade de reparação. Soares¹⁵² entende o seguinte:

O dano existencial é a lesão ao complexo de relações que auxiliam no desenvolvimento normal da personalidade do sujeito, abrangendo a ordem pessoal ou a ordem social. É uma afetação negativa, total ou parcial, permanente ou temporária, seja a uma atividade, seja a um conjunto de atividades que a vítima do dano, normalmente, tinha como incorporado ao seu cotidiano e que, em razão do efeito lesivo, precisou modificar em sua forma de realização, ou mesmo suprimir de sua rotina. O dano existencial se consubstancia como visto, na alteração relevante da qualidade de vida, vale dizer, em um —ter que agir de outra forma ou em um —não poder mais fazer como antes, suscetível de repercutir, de maneira consistente, e, quiçá, permanente sobre a existência da pessoa. Significa, ainda, uma limitação prejudicial, qualitativa e quantitativa, que a pessoa sofre em suas atividades cotidianas. Isso vale tanto para pessoas físicas como para jurídicas. [...] O dano existencial acarreta um sacrifício nas atividades realizadoras da pessoa, ocasionando uma mudança na relação da pessoa com o que a circunda (SOARES, 2009.).

O dano existencial passou a ser adotado pelos tribunais brasileiros, mais recentemente pela Justiça do Trabalho, em razão da sua importância para o direito à desconexão, já que existem violações de direitos e limites inerentes ao contrato de trabalho que acarretam, além de danos materiais ou porventura danos morais ao trabalhador, os danos ao seu projeto de vida. Na seara trabalhista, Nascimento¹⁵³ explica que a ocorrência do dano existencial, pode se dar:

[...] pela não concessão de férias por um longo período, pela sobrecarga de horas extras além do limite legal de forma habitual, tudo de modo a causar um prejuízo

¹⁵¹ FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 16, n. 3046, 3 nov. 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/20349>. Acesso em: 3 out. 2022.

¹⁵² SOARES, Flaviana Rampazzo. Responsabilidade Civil por dano existencial. Livraria do Advogado, 2009. Disponível em: <https://tede2.pucrs.br/tede2/bitstream/tede/4004/1/399477.pdf>. Acesso em 12 set. 2022.

¹⁵³ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Dano existencial requer prova de prejuízo e nexo de causalidade**. Disponível em '<https://www.conjur.com.br/2014-mar-18/sonia-mascarodano-existencial-requer-prova-prejuizo-nexo-causalidade>'. Acesso em 02 jun. 2022

concreto no modo de vida da pessoa (prejuízo à saúde psíquica) e/ou a um projeto de vida (exemplifique-se com o trancamento da faculdade por não conseguir comparecer às aulas) e/ou prejuízo concreto no convívio familiar (exemplifique-se com um divórcio por estar sempre ausente do meio familiar) (NASCIMENTO, 2014).

Portanto, tem-se que para que haja a configuração de um dano existencial, excluindo os requisitos considerados como essenciais para configurar qualquer dano - quais sejam, prejuízo, ato ilícito e nexo de causalidade, previstos no Código Civil -, é forçoso que exista um desrespeito frequente às normas laborais capaz de gerar um malefício à própria existência humana, ou seja, uma frustração ao projeto de vida do trabalhador.

Vale destacar que o dano existencial se distingue do moral, conforme Soares¹⁵⁴ (2009) dispõe:

A distinção entre dano existencial e o dano moral reside no fato de este ser essencialmente um sentir, e aquele um não mais poder fazer, um dever de agir de outra forma, um relacionar-se diversamente em que ocorre uma limitação do desenvolvimento normal da vida da pessoa. Nesse sentido, enquanto o dano moral incide sobre o ofendido, de maneira, muitas vezes, simultânea à consumação do ato lesivo, o dano existencial, geralmente, manifesta-se e é sentido pelo lesado em momento posterior, porque ele é uma sequência de alterações prejudiciais no cotidiano, sequência essa que só o tempo é capaz de caracterizar.

Por tudo isso, resta claro que o dano existencial ora apresentado tem o poder de impossibilitar que um projeto de vida seja realizado, não sendo qualquer circunstância suscetível a essa atribuição, mas apenas aquelas em que um prejuízo, o ato ilícito do violador e o nexo de causalidade sejam reconhecidos¹⁵⁵ (MELO; RODRIGUES, 2018). Desta forma, seria necessário não somente que o trabalhador fosse submetido a um excesso de jornada, necessitando conjuntamente que este tenha o seu projeto de vida prejudicado, que a jornada de trabalho excessiva prejudique a sua vida pessoal.

Desta forma, existe a necessidade de proteger o trabalhador após o surgimento das novas formas de exploração laboral, com regulamentação justa, respeitando o trabalho equilibrado, já que a excessiva conexão causa danos à saúde e vida do empregado. A atividade laboral não deve ser vista meramente como uma forma de garantir a subsistência, mas também como instrumento de realização, garantindo seu projeto de vida.

¹⁵⁴ SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade Civil por dano existencial**. Livraria do Advogado, 2009. Disponível em: <https://tede2.pucrs.br/tede2/bitstream/tede/4004/1/399477.pdf>. Acesso em 12 set. 2022.

¹⁵⁵ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à Desconexão do Trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017)** – teletrabalho, novas tecnologias e dano existencial. São Paulo: LTr, 2018.

4.2 O LEGADO DEIXADO PELA PANDEMIA EM RELAÇÃO AO TELETRABALHO

Em que pese o trabalho à distância ter sido introduzido no ordenamento jurídico brasileiro através da Lei nº 12.551/2011, que alterou o art. 6º da CLT, passando a equiparar o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ao executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que preenchidos os requisitos da relação de emprego, o teletrabalho ganhou regulamentação específica com a Reforma Trabalhista. A Lei nº 13.467/2017 introduziu na CLT um capítulo dedicado ao teletrabalho, definido como "aquele realizado 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".

A pandemia da Covid-19 resultou em uma rápida popularização desse modelo de trabalho e a necessidade de adequação entre empregados e empregadores, bem como do ordenamento jurídico, que não se mostrou totalmente preparado para implementar o teletrabalho no dia a dia, já que a primeira medida provisória voltada diretamente para o teletrabalho só foi editada em 25 de março de 2022.

Em razão da obrigatoriedade do distanciamento social, o sistema judicial brasileiro precisou se reinventar, em razão de não ser possível naquele momento que o processo ocorresse de forma presencial, precisando o judiciário buscar inovações, alternativas que possibilitassem a continuidade dos trabalhos. As adaptações processuais observaram a preservação pelo devido processo legal e seus princípios, entretanto, de maneira restaurada, buscando um viés mais acessível e eficiente que contemplasse todas as partes do processo.

Dentre as adaptações processuais, as mais significativas, necessárias e indispensáveis para o poder judiciário foram as citações e intimações por meio eletrônico, as audiências por videoconferência e o trabalho remoto dos serventuários da justiça. Esses três elementos possibilitaram que a justiça continuasse a exercer suas atividades, ainda que dentro de um cenário de pandemia.

Em relação às citações e intimações por meio eletrônico, em que pese o Código de Processo Civil de 2015 ter trazido importantes avanços tecnológicos acerca da utilização dos métodos eletrônicos para proceder com os atos processuais, ainda assim lacunas foram deixadas, já que não explicitou qual seria o meio eletrônico para realizar as intimações, trazendo incertezas acerca do tema.

Ocorre que, com a chegada da pandemia e junto com ela as dificuldades que impôs, principalmente com relação à obrigatoriedade do distanciamento social, houve um necessário crescimento no tocante às intimações e citações através dos meios eletrônicos, como o aplicativo do “Whatsapp”. Este foi o entendimento da turma de Uniformização dos Juizados Especiais do TJ/GO, que julgou IRDR – Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas, em que o relator juiz de Direito Algomiro Carvalho Neto esclareceu a importância de ser oferecida isonomia e segurança jurídica aos julgamentos.

O referido magistrado destacou que a Lei 13.105/15 traz que a citação pode ser feita por meio eletrônico, que entretanto, desde a vigência da lei 11.419/06, o uso de meio eletrônico na tramitação e comunicação de processos e atos judiciais passou a ser admitido mediante prévio cadastramento. O art. 246 do CPC/2015 dispõe:

A citação será feita preferencialmente por meio eletrônico, no prazo de até 2 (dois) dias úteis, contado da decisão que a determinar, por meio dos endereços eletrônicos indicados pelo citando no banco de dados do Poder Judiciário, conforme regulamento do Conselho Nacional de Justiça.

(...)

§ 1º As empresas públicas e privadas são obrigadas a manter cadastro nos sistemas de processo em autos eletrônicos, para efeito de recebimento de citações e intimações, as quais serão efetuadas preferencialmente por esse meio.

§ 1º-A A ausência de confirmação, em até 3 (três) dias úteis, contados do recebimento da citação eletrônica, implicará a realização da citação:

I – Pelo correio;

II – Por oficial de justiça;

III – Pelo escrivão ou chefe de secretaria, se o citando comparecer em cartório;

IV – Por edital.

Entretanto, considerou que a matéria foi instruída de maneira distinta em razão do cenário pandêmico do coronavírus, com o objetivo de preservar a saúde e segurança dos indivíduos, "em lado oposto à necessidade de prévio credenciamento do interessado perante o Poder Judiciário e, portanto, fora do âmbito de aplicação da lei 11.419/06". (BRASIL/GOIÁS, 1ª Turma Recursal dos Juizados Especiais Cíveis do Estado de Goiás, Incidente de Resolução de Demanda Repetitiva n.º 5358719-94.2021.8.09.0051, Jânia de Freitas Araújo (autora) X MM. Juiz de Direito do Juizado Especial Cível do Fora da Comarca de Santa Helena de Goiás (réu), Algomiro Carvalho Neto, Estado de Goiás/27 de julho de 2022, 29 de julho de 2022. Disponível em: <https://projudi.tjgo.jus.br/BuscaProcessoPublica>. Acesso em 02 set 2022)

Com relação às audiências por videoconferência, a pandemia consequência do vírus da Covid-19 obrigou que os indivíduos tivessem seu direito de ir e vir restringidos com a obrigatoriedade do distanciamento social. Desta forma, novos regramentos foram inseridos ao poder judiciário, como é o caso das audiências através de videoconferência, que evoluíram após a chegada da pandemia.

Os efeitos que as audiências telepresenciais conseguiram atingir patamares regulares quando se pensa em um cenário de isolamento social, já que foi possível dar um grande avanço quanto à celeridade processual bem como no viés econômico. Por ser um modelo relativamente atual, alguns percalços surgiram nesse caminho, como o acesso à internet, que algumas vezes se apresentou instável, entretanto, as suas vantagens se sobressaem, fazendo com que se tornasse um mecanismo permanente.

Nesse sentido, o Conselho Nacional de Justiça editou a portaria nº 61/2020, que estabeleceu a realização emergencial de videoconferência para a realização de audiências e sessões de julgamento, Veja-se:

As audiências poderão ser realizadas por meio de videoconferência, a critério do magistrado responsável, utilizando a ferramenta Microsoft Teams (que não precisa estar instalada no computador das partes, advogados e testemunhas), via computador ou smartphone, sendo vedada a atribuição de responsabilidade aos advogados e procuradores a providenciarem o comparecimento de partes e testemunhas a qualquer localidade. (SÃO PAULO, 2020)

A utilização do método da videoconferência causou aumento no índice de produtividade da justiça no decorrer na pandemia, método este enaltecido pelo ex-presidente do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Supremo Tribunal Federal (STF), Dias Toffoli afirma que “O uso da videoconferência se tornou vital para que a Justiça brasileira continue ativa e preste um serviço de qualidade à sociedade, que também está se transformando e demandando cada vez mais soluções desta natureza.”

Outro cenário interessante foi com relação ao trabalho remoto do serventuário da justiça, já que com a pandemia, a atividade desses funcionários foi suspensa, causando a suspensão dos processos físicos, o que acabaria por ter como consequência a estagnação dos prazos processuais, gerando danos às partes envolvidas. Desta forma, era necessário evitar a presença dos referidos trabalhadores no ambiente laboral, já que poderiam colocar sua própria saúde ou a de terceiros em risco, e a Resolução 313/2020 determina as garantias legais de como deveria acontecer:

(..)

Art. 2º O Plantão Extraordinário, que funcionará em idêntico horário ao do expediente forense regular, estabelecido pelo respectivo Tribunal, importa em suspensão do trabalho presencial de magistrados, servidores, estagiários e colaboradores nas unidades judiciárias, assegurada a manutenção dos serviços essenciais em cada Tribunal.

§ 1º Os tribunais definirão as atividades essenciais a serem prestadas, garantindo-se, minimamente:

I – a distribuição de processos judiciais e administrativos, com prioridade aos procedimentos de urgência;

II – A manutenção de serviços destinados à expedição e publicação de atos judiciais e administrativos;

III – O atendimento aos advogados, procuradores, defensores públicos, membros do Ministério Público e da polícia judiciária, de forma prioritariamente remota e, excepcionalmente, de forma presencial;

IV – A manutenção dos serviços de pagamento, segurança institucional, comunicação, tecnologia da informação e saúde; e

V – As atividades jurisdicionais de urgência previstas nesta Resolução.

§ 2º As chefias dos serviços e atividades essenciais descritos no parágrafo anterior deverão organizar a metodologia de prestação de serviços, prioritariamente, em regime de trabalho remoto, exigindo-se o mínimo necessário de servidores em regime de trabalho presencial.

§ 3º Deverão ser excluídos da escala presencial todos os magistrados, servidores e colaboradores identificados como de grupo de risco, que compreende pessoas com doenças crônicas, imunossupressoras, respiratórias e outras com morbidades preexistentes que possam conduzir a um agravamento do estado geral de saúde a partir do contágio, com especial atenção para diabetes, tuberculose, doenças renais, HIV e coinfeções, e que retornaram, nos últimos quatorze dias, de viagem em regiões com alto nível de contágio.

(..)

Art. 6º Os tribunais poderão disciplinar o trabalho remoto de magistrados, servidores e colaboradores para realização de expedientes internos, como elaboração de decisões e sentenças, minutas, sessões virtuais e atividades administrativas.

Ou seja, a Resolução do Conselho Nacional de Justiça acima citada paralisou as atividades exercidas pelos serventuários da justiça, com o objetivo de assegurar que não houvesse contágio do vírus da Covid-19 tanto para os servidores como para as partes que se dirigissem presencialmente à justiça, mantendo presencial somente aqueles casos que fossem considerados extraordinários.

Outra importante alteração legislativa foi a Lei nº 13.994, de 24 de abril de 2020, que alterou a Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995, implantando a possibilidade de haver conciliação de forma não presencial, entretanto conforme dispõe o art. 23 da Lei, “Se o demandado não comparecer ou recusar-se a participar da tentativa de conciliação não presencial, o Juiz togado proferirá sentença”.

Dessa forma, em que pesem os aspectos negativos decorrentes do teletrabalho, os aspectos positivos se sobressaem, possibilitando que os países voltassem a reestruturação de ordem econômica, trazendo benefícios tanto para empregados como para empregadores. O teletrabalho foi essencial para fomentar a economia, já que permitiu o retorno de atividades até então restritas, em razão da pandemia da Covid-19.

Dentro de um contexto jurídico, os avanços tecnológicos permitiram que a atividade laboral voltasse a ser realizada, já que audiências tele presenciais tiveram aumento expressivo, possibilitando ampliação do acesso à justiça. Nesse sentido, há a preocupação com o cumprimento do princípio do acesso à justiça, Martins (1999)¹⁵⁶ reforça que esse princípio “um dever do Estado de disponibilizar meios à solução dos conflitos de interesses e de pacificação social”.

Martins (1999)¹⁵⁷ ainda traz que:

“O dever de assegurar o acesso à justiça não se limita a simples possibilidade de distribuição do feito, ou a manutenção de tribunais estatais à disposição da população, mas engloba um complexo sistema de informação legal aos hipossuficientes jurídicos, o patrocínio de defesa dos interesses daqueles econômica e financeiramente desprotegidos que possibilitem a igualdade de todos e, acima de tudo, uma justiça célere em prol do jurisdicionado”

Ademais, a Constituição Federal de 1988, ao positivizar em seu art. °, XXXV, que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, fez com que o direito e garantia de acesso à justiça em um direito fundamental, ou seja, é direito de todos, indistintamente, poder postular perante os órgãos do Poder Judiciário, a tutela jurisdicional adequada e efetiva, obviamente que necessário o respeito ao devido processo legal.

Acerca do referido artigo citado, Vicente Greco Filho¹⁵⁸ entende que “A determinação constitucional se dirige diretamente ao legislador ordinário e, conseqüentemente, a todos os atos, normativos ou não, que possam impedir o exercício do direito de ação”. Para Humberto Theodoro Júnior¹⁵⁹, “Não é suficiente ao ideal de justiça garantir a solução judicial para todos os conflitos; o que é imprescindível é que essa solução seja efetivamente “justa”, isto é, apta,

¹⁵⁶ MARTINS, Pedro Batista. **Acesso à justiça. Aspectos fundamentais da lei da arbitragem**. Pedro Batista Martins, Selma Lemes, e Carlos Alberto Carmona. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

¹⁵⁷ MARTINS, Pedro Batista. **Acesso à justiça. Aspectos fundamentais da lei da arbitragem**. Pedro Batista Martins, Selma Lemes, e Carlos Alberto Carmona. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

¹⁵⁸ GRECO FILHO, Vicente. **Direito Processual Civil Brasileiro**. 24 ed., Imprensa: Florianópolis, 2019, p. 61.

¹⁵⁹ THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil: processo de execução e cumprimento de sentença, processo cautelar e tutela de urgência**, Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 504.

útil e eficaz para outorgar à parte a tutela prática a quem tem direito, segundo a ordem jurídica vigente”.

Outro aspecto de suma importância diz respeito aos direitos das mulheres, que na maioria das vezes são responsáveis pelas atividades domésticas e ainda atividades laborais externas, o que foi intensificado com a pandemia. Nesse sentido, a Lei 14.457, de 21 de setembro de 2022 instituiu o Programa Emprega + Mulheres, alterando a CLT com o objetivo da inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação de medidas como a flexibilização do regime de trabalho, antecipação de férias, pagamento de reembolso-creche, dentre outras.

Desta forma, o legado deixado pela pandemia no teletrabalho foi muito positivo, permitindo a continuação das atividades laborais nos mais variados vieses, já que a referida modalidade de trabalho foi instrumento diretamente aliado da quarentena e da proeminente crise econômica, devido à paralisação inesperada do contato social no mundo, incluindo as relações de trabalhistas.

Ainda há um longo caminho a ser percorrido até que o teletrabalho seja regulamentado respeitando integralmente os direitos fundamentais do trabalhador através de dispositivos mais específicos, sem que haja lacunas legislativas nesse sentido. O sucesso dessa modalidade laboral dependerá da concepção da implementação, devendo ser visto como uma inovação com potencial para ampliar o mercado econômico, oferecendo vantagens aos indivíduos no geral, garantindo aos trabalhadores o respeito que merecem.

5 CONCLUSÃO

Foi definitivamente estabelecido que a nova modalidade laboral conhecida como teletrabalho, que ganhou força com a pandemia da Covid-19, não pretende mais ser utilizada como uma segunda via, diante a força que vem ganhando a partir do surgimento das inovações tecnológicas. As medidas de segurança impostas pelos Estados e Municípios, combinadas com a decretação do estado de calamidade pública e com as medidas provisórias realizadas durante a pandemia, possibilitaram que a saúde e a segurança dos trabalhadores fossem preservadas.

As Revoluções Industrial e Tecnológica são consideradas como os grandes marcos históricos, possibilitando que a evolução das modalidades laborais fosse possível. As transformações econômicas, sociais e tecnológicas proporcionadas pela Revolução Industrial dividem-se em fases, com diferentes avanços produtivos, se amoldando de acordo com o momento social que se passava em cada época.

A Primeira Revolução Industrial ficou marcada a partir da invenção das máquinas à vapor, gerando mudanças do padrão artesanal para uma produção mecanizada, alterando também a maneira em que os operários atuavam, o aumento do nível de produção era possível através da realização de jornadas de trabalho exaustivas, muitas vezes debilitando o empregado. Já a Segunda Revolução Industrial teve o seu marco em razão do grande desenvolvimento tecnológico advindo da busca do conhecimento científico, sendo possível o surgimento de grandes invenções, enquanto a Terceira Revolução Industrial trouxe avanços na área da medicina, sendo uma fase importante por possibilitar uma maior difusão de notícias e informações por meio de novos meios de comunicação.

Entretanto, foi a Quarta Revolução Industrial que representou um grande marco para as relações laborais, sendo um estopim para o surgimento de novas modalidades de trabalho. Dentre essas modalidades, o teletrabalho ganhou um grande destaque quando se foi necessário decretar o isolamento social, já que apenas esse modelo de trabalho foi capaz de manter a economia funcionando ao redor do mundo depois de uma mudança tão repentina e radical.

Entende-se por teletrabalho a modalidade laboral em que o trabalho não é realizado no estabelecimento do empregador, mas fora dele, com o auxílio dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas pusera à disposição. Com isso, o que se tem é que não basta que o trabalho seja realizado a distância, mas também é preciso que haja o uso de tecnologias da informação e da comunicação

O teletrabalho é fundamental dentro de um contexto laboral, principalmente dentro de um cenário pandêmico. As empresas que optaram pela adoção desse modelo flexível e dinâmico de trabalho, buscaram obter aumento na produtividade, diminuição dos gastos e economia de tempo. Entretanto, é de suma importância que o empregador respeite os direitos garantidos aos trabalhadores da empresa, garantindo que essa relação resulte em efeitos positivos.

Entretanto, para que os trabalhadores possam ter seus direitos garantidos, a legislação precisou ser inovada, fazendo constar os regramentos necessários que possibilitassem que o teletrabalho pudesse ser posto em prática. No tocante à legislação trabalhista brasileira, esta encontra-se em constante evolução para que a regulamentação do teletrabalho evolua cada vez mais.

Para uma parte da doutrina, há o entendimento de que a modalidade do teletrabalho passou a ser regulamentada com a chegada da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que incluiu um capítulo novo na CLT dedicado a tratar sobre o tema, que é o Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, com os arts. 75-A a 75-E). Esses dispositivos vão definir o teletrabalho como “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”.

À luz da Lei 14.442/2022, esta trouxe questões relacionadas ao teletrabalho e o seu funcionamento, destacando ainda pontos importantes relacionados ao auxílio alimentação e a diferença entre teletrabalho e telemarketing. Um ponto importante diz respeito ao teletrabalhadores por tarefa ou jornada, havendo expressa previsão legal excepcionando que estes, conforme dispõe a própria Lei 14.442/2022, então excluídos do capítulo da jornada, tendo como consequência o não recebimento das horas extras, por não se aplicarem a esse regime previsto no capítulo que dispõe acerca da jornada.

A referida modalidade laboral trouxe consigo aspectos positivos e negativos, como em qualquer outra modalidade de trabalho. Dentre as vantagens, o teletrabalho possibilitou aos empregados ter uma maior flexibilidade, possibilidade de se dedicar a outras áreas da sua vida, que normalmente seriam precarizadas em razão da longa jornada de trabalho longe de casa.

Outras vantagens para o teletrabalhador dizem respeito à autonomia e a independência para realizar as tarefas, o que garante uma maior flexibilidade e poder de escolha, manejando de que forma será mais vantajosa a realização das atividades a serem realizadas. Para as mulheres, um importante programa foi criado, “Emprega + Mulheres”, que promoveu a inserção e a

manutenção das mulheres no mercado de trabalho, por meio do estímulo à aprendizagem profissional e de medidas de apoio aos cuidados dos filhos pequenos.

Em contrapartida, as desvantagens também existem, como por exemplo a precarização das relações de trabalho, o que pode ser agravado pelo fato de não se ter uma fiscalização adequada para esta modalidade de trabalho. Uma outra situação diz respeito às condições ergonômicas, levando em consideração que a ergonomia no trabalho é um campo de estudo que visa trazer maior conforto e condições adequadas de atuação para um profissional.

O teletrabalho trouxe consigo a necessidade de se estar sempre conectado, entretanto, é necessário que o direito à desconexão é um direito assegurado a todo trabalhador, o qual garante que o empregador não irá lhe contatar durante o período que fora acordado entre as partes como período de descanso.

A realidade demonstra que a modalidade de trabalho conhecida como teletrabalho chegou para ficar, já que oferece inúmeras vantagens como economizar tempo e dinheiro, o melhor desempenho, maior autonomia, equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

REFERÊNCIAS

- Gabriela de Carvalho Felipe, A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho/ home office e a jornada de trabalho, 2018, 121, Dissertação, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2018 – <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21949/2/Gabriela%20de%20Carvalho%20Felippe.pdf>. Acesso em 18 ago 2022.)
- ABREU, Cristiano Nabuco de. Dependência de Internet. Manual e Guia de Avaliação e Tratamento. Artmed, 2011. Disponível em: <https://dependenciadeinternet.com.br/nabucocap08.pdf>. Acesso em 05 de mai. 2022.
- ALMEIDA, Victor Hugo de. Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador. Orientador: Otavio Pinto e Silva. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02082017-152602/publico/Tese_VictorHugoAlmeida_VersaoIntegral.pdf. Acesso em: 10 set. 2022.
- ALVES, R. V. Topicalização sobre o teletrabalho: elementos integrativos da natureza jurídica no direito laboral brasileiro. In: BARBOSA, M. L.; DE BRITO, C. G. Temas Contemporâneos de Direito Empresarial do Trabalho. Editora LTr. São Paulo, 2015, p. 139.
- ALVES, Tiago. Nem Home nem Office, São Paulo, Editora Gente, 2022)
- ARAÚJO, Igor Gomes de.; OLIVEIRA, Erivan de Souza.; MONTEIRO, Francinaldo Filho Castro.; PIRES, Vanessa Rios.; MORAIS, Arlandia Cristina Lima Nobre de. Imunopatologia do SARS-CoV-2 e análise dos imunizantes no território brasileiro. Revista de Casos e Consultoria, Fortaleza, vol. 12, n. 1, p. 1 a 11, 05/2021. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/casoseconsultoria/article/view/23990/14242>. Acesso em 19 jul. 2022.
- BARROS, Alexandre Moço; Silva, José Roberto Gomes De. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. CADERNOS EBAPE. BR, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, Mar. 2010. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape>. Acesso em 10 de maio de 2022.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed., Atual. por Jossé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.
- BELFORT, Fernando. Pandemias que assolaram a humanidade. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. (coords.) O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 39.)
- BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho: teledireção, telessubordinação e teledisposição. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 76, n. 4, p. 391-412, abr. 2012.
- BRANDÃO, B. O que é telemática? Como ela é aplicada nas empresas? Newspaper. Discover the art of publishing. 2020. Disponível em: <https://maplink.global/blog/o-que-e-telematica/>. Acesso em 2 de jul de 2022

Brasil confirma primeiro caso do novo coronavírus. Portal Gov.br, 26/02/2020. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2020/02/brasil-confirma-primeiro-caso-do-novo-coronavirus>. Acesso em 03 jul. 2022

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 mai. 2022.

BRASIL. Decreto nº 6, de 18 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 18 mai. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 18 jul. 2022

BRASIL. Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm> Acesso em 18 mai. 2022.

BRASIL. Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006. Dispõe sobre a informatização do processo judicial; altera a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil; e dá outras providências. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111419.htm. Acesso em 04 mai. 2022.

BRASIL. Lei Nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006. Dispõe sobre a informatização do processo judicial; altera a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111419.htm. Acesso em: 14 de mai de 2022.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 março 2015. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em 12 ago. 2022

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 10 mar. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm. Acesso em: 10 mai. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.994, de 24 de abril de 2020. Altera a Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995, para possibilitar a conciliação não presencial no âmbito dos Juizados Especiais Cíveis. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113994.htm. Acesso em 05 mai. 2022

BRASIL. Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 02 de setembro de 2022. Conversão da Medida Provisória nº 1.108, de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: 26 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14457.htm. Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976. Dispõe sobre a dedução, do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6321.htm. Acesso em 12 jun. 2022

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 12 jul. 2022.

BRASIL. Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995. Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9099.htm. Acesso em 18 jul. 2022

BRASIL. Medida Provisória nº 926, de 20 de março de 2020. Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para dispor sobre procedimentos para aquisição de bens, serviços e insumos destinados ao enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv926.htm. Acesso em 12 mai. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 937, de 02 de abril de 2020. Abre crédito extraordinário, em favor do Ministério da Cidadania, no valor de R\$ 98.200.000.000,00, para os fins que especifica. Diário Oficial da União. Disponível em: <

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv937.htm. Acesso em 12 mai. 2022.

BRASIL. Ministério da saúde CORONAVIRUS/BRASIL. Secretarias Estaduais de Saúde. Disponível em: <<https://covid.saude.gov.br>>. Acesso em 10 mai. 2022.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Informe Técnico Campanha Nacional de Vacinação contra a Covid-19. Brasília, 19/01/2021.

BRASIL. Ministério da saúde. Sociedade brasileira de pediatria. Os dez passos da alimentação saudável para crianças brasileiras menores de dois anos, 1ª edição, 2014.

Disponível em:

https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/passos_alimentacao_saudavel_menores_2anos_1edicao.pdf. Acesso em 01 ago 2022

BRASIL. Segurança Alimentar e nutricional. Semana Mundial do Aleitamento Materno (SMAM). Aliança Mundial para Ação em Amamentação. Amamentação e trabalho: vamos fazer dar certo!. 2015. Disponível em:

<https://www4.planalto.gov.br/consea/comunicacao/artigos/2015/semana-mundial-do-aleitamento-materno-2015>. Acesso em 01 ago 2022

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/de|5452.htm>. Acesso em: 13 mai. 2022.

BRASIL/GOIÁS, 1ª Turma Recursal dos Juizados Especiais Cíveis do Estado de Goiás, Incidente de Resolução de Demanda Repetitiva n.º 5358719-94.2021.8.09.0051, Jânia de Freitas Araújo (autora) X MM. Juiz de Direito do Juizado Especial Cível do Fora da Comarca de Santa Helena de Goiás (réu), Algomiro Carvalho Neto, Estado de Goiás/27 de julho de 2022, 29 de julho de 2022. Disponível em: <https://projudi.tjgo.jus.br/BuscaProcessoPublica>. Acesso em 02 set 2022)

BRIDI, Maria Aparecida; MACHADO, Sidnei. **O teletrabalho no Brasil: A reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19**. Organização: José Dari Krein, etal. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021, p. 215.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi. **Nova MP do Teletrabalho: aspectos pragmáticos**. Revista Consultor Jurídico. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-abr-07/pratica-trabalhista-nova-mp-teletrabalho-aspectos-pragmaticos>>. Acesso 17 de maio de 2022.

CALVO, Adriana. Manual de direito do trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. Breves Comentários à MP 927/20 e aos Impactos do Covid-19 nas relações de emprego, 2020. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2020/03/25/mp-927-impactos-do-covid-19>>. Acesso em 6 dezembro de 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista. São Paulo: Gen, 2017.

CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em Rede*. 8 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000. Tradução de Roneide Venâncio Majer. PDF. Disponível em: https://perguntasapo.files.wordpress.com/2011/02/castells_1999_parte1_cap1.pdf. Acesso em 19 jul. 2022.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 112-124, fev. 2019.

CAVALCANTI, Z. V.; SILVA, M. L. S. A importância da Revolução Industrial no mundo da tecnologia. *Anais Eletrônico, VII EPCC, CESUMAR*, 2011. Disponível em: https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-content/uploads/sites/86/2016/07/zedequias_vieira_cavalcante2.pdf. Acessado em: 27 dez 2021

Como surgiu o novo coronavírus? Conheça as teorias mais aceitas sobre sua origem. Portal do Butantan, São Paulo. Disponível em: <http://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/como-surgiu-o-novo-coronavirus-conheca-as-teorias-mais-aceitas-sobre-sua-origem>. Acesso em 28 mai. 2022.)

Conselho Nacional de Saúde - RECOMENDAÇÃO Nº 036, DE 11 DE MAIO DE 2020. Recomenda a implementação de medidas de distanciamento social mais restritivo (lockdown), nos municípios com ocorrência acelerada de novos casos de COVID-19 e com taxa de ocupação dos serviços atingido níveis críticos. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/recomendacoes-2020/1163-recomendac-a-o-n-036-de-11-de-maio-de-2020>. Acesso em 24 jul. 2022.)

CRISTALDO, Heloísa; BRANDÃO, Marcelo. Vacinação contra a covid-19 começa em todo o país. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-01/vacinacao-contracovid-19-comeca-em-todo-o-pais>. Acesso em: 10 mai. 2022.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. Salvador: Juspodivm, 2021.

DACHERI, Emanuelli; FEUSER, Marja Mariane. O teletrabalho e as principais críticas diante da reforma trabalhista. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/34q12098/a210870r/o7sch5pg1nkbrY91.pdf>. Acesso em: 15 mai. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15 ed. São Paulo: LTr, 2019.

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

DESTE, Janete Aparecida; PACHECO, Fábio Luiz. *O Teletrabalho na Legislação Brasileira e sua Multidisciplinaridade – Aspectos Teóricos e Práticos*. Leme, SP: Mizuno, 2021.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e direito à desconexão. *Revista Eletrônica Tribunal Regional do Paraná*, v. 3, p. 142-149, 2014. Disponível em: <http://bit.ly/2Gj7Ujf>. Acesso em: 20 mai. 2022.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 18, n. 1, p. 28-46, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em 29 jul. 2022

FINCATO, Denise Pires; BUBLITZ, Michelle Dias. A negociação coletiva como ferramenta regulamentadora de norma aberta: o teletrabalho e a Lei nº 12.551/2011. *Revista do Direito Unisc*, Santa Cruz do Sul nº. 44. p.107-135 | set./dez. 2014. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/4647/3954>. Acesso em: 15 jun. 2022

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i1.63698>>. Acesso em: 16 maio de 2022.

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 16, n. 3046, 3 nov. 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/20349>. Acesso em: 3 out. 2022.

GEOMETTI, Patricia Esteves Jordão et al. Perguntas e respostas sobre a lei da reforma trabalhista: obra coletiva por ocasião dos 2 anos da Lei 13.467/2017, São Paulo: LTr, 2019.

GOSTIN LO, WILEY LF. Governmental Public Health Powers During the COVID-19 Pandemic: Stay-at-home Orders, Business Closures, and Travel Restrictions. *JAMA*, 2020; 323(21): 2137-2138.

GRECO FILHO, Vicente. **Direito Processual Civil Brasileiro**. 24 ed., Imprensa: Florianópolis, 2019, p. 61.

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

IANNI, Octávio. *Teorias da globalização*. 9 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001, p. 153-154.

IBGE. PNAD COVID 19: coleta vai até dezembro de 2020, com resultados referentes a novembro de 2020, Portal Gov.br, 10/2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/novo-portal-destaques/29196-pnad-covid-19-coleta-vai-ate-dezembro-de-2020-com-resultados-referentes-a-novembro-de-2020.html>. Acesso em 24 jul. 2022)

KUBIAK, A.S; LANGOSKI, D.T. REGIME DE TELETRABALHO NA PANDEMIA DA COVID-19: novas regras e consequências aos teletrabalhadores. In: I Seminário On-line de Estudos Interdisciplinares - On-line, 2020. Disponível em: <https://www.doity.com.br/anais/iseminarioonlinedestudosinterdisciplinares/trabalho/142528>. Acesso em 22 mai. 2022

KUGELMASS, Joel. *Teletrabalho: Novas Oportunidades para o Trabalho Flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação*. São Paulo: Atlas, 1996. Disponível em:

<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4832/1200101410.pdf>. Acesso em: 08 de ago. 2022.

LEAL, P.DE.O.R. A evolução do trabalho humano e o surgimento do direito do trabalho. JUS. BR.COM, Terezina, 2014. Disponível em:> <https://jus.com.br/artigos/32198/a-evolucao-do-trabalho-humano-e-o-surgimento-dodireito-do-trabalho>. Acesso em: 26 de out. 2021.

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

LEME, Murilo Oliveira. **Retrospectiva da evolução da automação na indústria**. In: STEVAN JR., Sergio Luiz; LEME, Murilo Oliveira; SANTOS, Mauro Max. **Indústria 4.0: fundamentos, perspectivas e aplicações**. São Paulo: Érica, 2018.

LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio de; BRASIL, Ana Larissa da Silva. O conceito legal de teletrabalho e suas repercussões nos direitos do empregado. Revista Juris UniToledo. v. 4, n. 1, p. 111-126. Araçatuba, mar. 2019. Disponível em: <https://www.ojs.toledo.br/indez.php/direito/article/view/2881>. Acesso em 04 jun. 2022.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. MP 927/2020 outra rasteira nos Sindicatos e nos trabalhadores. 2020. Disponível em: <<http://www.excolasocial.com.br/wpcontent/uploads/2020/04/MP-927-2020-Trabalho.pdf>>. Acesso em: 05 mai. 2022.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. O Fato do Príncipe e as normas administrativas de suspensão de funcionamento e estabelecimentos na pandemia do Covid-19. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. (coords.) O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 472.)

MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_de_sconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf>. Acesso em 21 jun. 2022

MANDETTA, Luiz Henrique. COVID-19 In Brazil: advantages of a socialized unified health system and preparation to contain case. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0037-8682-0167-2020>>. Acesso em 17/05/2022.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 80, n. 4, p. 139-165, abr. 2016.

MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 80, n. 4, p. 139-165, abr. 2016.

MARTINEZ, Luciano. Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 519.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 34ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 245

MEDEIROS, S. M. de; ROCHA, S. M. de M. Considerações sobre a terceira revolução industrial e a força de trabalho em saúde em Natal. *Ciência e Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, p. 399-409, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232004000200016>. Acesso em 26 ago. 2022

MELLO, Álvaro Augusto Araújo. O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multiclientes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. 2011. 278 f. Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2011. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-16082011-154156/publico/AlvaroAugustoAraujoMello.pdf>. Acesso em 12 jun. 2022

MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *Direito à desconexão do trabalho*. 2ª ed., São Paulo, Editora Ltr, 2021.)

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. *Direito à desconexão do trabalho: Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17)*. São Paulo: LTr, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NETO, José Afonso Dallegrave. O Teletrabalho: Importância, Conceito e Implicações Jurídicas. *Revista Eletrônica*, 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93895>. Acesso em 15/04/2022.

NILLES, Jack M. *Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para tele gerentes e teletrabalhadores*. São Paulo: Futura 1997. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4832/1200101410.pdf>. Acesso em 25 mai. 2022.

NILLES, Jack M. *Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para tele gerentes e teletrabalhadores*. São Paulo: Futura 1997.

NOGUEIRA, Mara; AMARAL, Aiko Ikemura; JONES, Gareth A. **Os impactos do COVID19 no precarizado mercado laboral brasileiro demandam políticas abrangentes como a renda básica universal** LSE Latin America and Caribbean. [s.l: s.n.]. Disponível em: <http://eprints.lse.ac.uk/104861/>. Acesso em: 4 jul. 2022.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. *Direito à desconexão do trabalhador – repercussão no atual contexto trabalhista*. São Paulo: LTr, 2010.

ONU News, *Perspectiva Global Reportagens Humanas*. OMS: Covid-19 causou pelo menos 14,9 milhões de mortes diretas ou indiretas. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/05/1788242>. Acesso em 08 jul. De 2022.)

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho e Eurofund. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. 15 de fev. de 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_544296/lang-pt/index.htm. Acesso em: 11 de mai. de 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 155, promulgada pelo Decreto 1.254, de 29 de setembro de 1994. Diário Oficial da União, 30 set. 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm. Acesso em 14 set. 2022.

PAIXÃO, Gicelli. Comentários: sobre a Lei que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. 2020. Documento disponível para Kindle.

PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. LTr., São Paulo: LTr, v.64, n. 5, 2000, p. 583-597.

PINHEIRO, José M. Santos. Quem é o profissional em telemática? Fev 2005. Disponível em: http://www.projetoderedes.com.br/artigos/artigo_quem_eh_o_profissional_de_telematica.php>. Acesso em 29 jul.2022

PINO ESTRADA, Manuel Martín. **A realidade do teletrabalho no Brasil e nos tribunais brasileiros**. Curitiba, 2010. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/16030569.pdf>. Acesso em 23 mai. 2022.

PIRES, P. M. R. As influências do modelo de home office nas conversas informais durante a pandemia de COVID-19. 2020. 19 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/30113/3/AsinfluenciasModelo.pdf>. Acesso em 01 jul. 2022.

PRATA, Marcelo Rodrigues. Direito fundamental à precaução em tempos de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. (coords.) O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: JusPodivm, 2020.

RANDOLPH, H. E.; BARREIRO, L. B. Herd immunity: understanding COVID-19. Immunity, n. 52, p. 737-741, 2020. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32433946/>. Acesso em 25 jul. 2022

REDINHA, Maria Regina. **Teletrabalho. Anotação aos artigos 233.º a 243.º do Código do Trabalho de 2003**, cit., p. 3. Disponível em: <https://www.cije.up.pt/download-file/216>. Acesso em 17 ago. 2022.

Ricardo Calcini e Ana Paula Bodra, Regime de Teletrabalho e as Problemáticas Trabalhistas: Impactos das Novidades Introduzidas pela atual MP 1.108/2022, Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, nº 395, vol. 32/2022, p. 01 a 81, maio/2022)

RODRIGUES PINTO, José Augusto. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de Conceitos Trabalhistas ¾ v. I ¾ Direito Individual**. São Paulo: LTr, 2000, p. 452.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito e Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2011. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf. Acesso em 25 ago. 2022

ROMAR, C.T.M. Direito do Trabalho esquematizado. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. 1058p.

SANTOS, Boaventura de Sousa. A Cruel Pedagogia do Vírus. Almedina, Coimbra, 2020. Disponível em: https://www.abennacional.org.br/site/wp-content/uploads/2020/04/Livro_Boaventura.pdf. Acesso em 15 set. 2022.

SANTOS, José Alcides Figueiredo. Covid-19, causas fundamentais, classe social e território. Trabalho, Educação e Saúde, [S. l.], v. 18, n. 3, p. 1981–7746, 2020. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00280. Disponível em: <http://www.tes.epsjv.fiocruz.br>. Acesso em: 23 ago. 2022.

SANTOS, Rodrigo Maia. O Direito ao Lazer como Paradigma (Re)Interpretativo Emergente das Normas Trabalhistas. 2017. 232 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia – Faculdade de Direito, 2017. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/22463/1/Rodrigo%20Maia_Dissertação%20de%20Mestrado.pdf. Acesso em 06 jul 2022.

SAÚDE, Ministério Da. Brasil atinge marca de 20 milhões de recuperados pela Covid-19 — português (Brasil). 2021b. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/informes-diarios-covid-19/brasil-atinge-marca-de-20-milhoes-de-recuperados-pela-covid-19>>. Acesso em: 12 mai. 2022.

SAÚDE, Ministério Da. O que é o coronavírus – português (Brasil). 2019. <Disponível em <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus/>>. Acesso em 10/05/2022.

SAÚDE, Ministério Da. Vacinação contra a Covid-19 no Brasil - #PÁTRIAVACINADA. 2021a. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/vacinacao>>. Acesso em: 12 mai. 2022.

SAÚDE, Ministério Da. Vacinação contra a Covid-19 no Brasil. 2021. Disponível em <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em 12/04/2022.

SCALZILLI, Roberta. **O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, t. 2, jul 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT3%20Covid%2019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 set. 2022.

SENADO FERAL. Senadores se manifestam sobre demissão de Mandetta da pasta da Saúde. Portal Senado notícias, Brasília, 16/04/2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materiais/2020/04/16/senadores-se-manifestam-sobre-demissao-de-mandetta-da-pasta-da-saude>. Acesso em 15 mai. 2022

SILVA, Homero Batista Mateus da. CLT comentada. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. E-book.

SILVA, Lara Livia Santos da. Medidas de distanciamento social para o enfrentamento da COVID-19 no Brasil: caracterização e análise epidemiológica por estado, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 09/2020. Disponível em:

<https://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1183/medidas-de-distanciamento-social-para-o-enfrentamento-da-covid-19-no-brasil-caracterizacao-e-analise-epidemiologica-por-estado>. Acesso em 16 jul. 2022.)

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. O Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2000. p. 583.

SILVA, Rogério Tadeu da. O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho. 2004. 196 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, 2004. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-01102008-003037/pt-br.php>. Acesso em 02 jul. 2022.

SOARES, Flaviana Rampazzo. Responsabilidade Civil por dano existencial. Livraria do Advogado, 2009. Disponível em: <https://tede2.pucrs.br/tede2/bitstream/tede/4004/1/399477.pdf>. Acesso em 12 set. 2022.

SOUSA et al. Movimento antivacinação: uma ameaça à humanidade. Rev. e-ciência, vol. 7, n. 2, pág. 41-42, 2019. DOI: 10.19095/rec.v7i2.885. Disponível em:

SOUZA JÚNIOR, A. U. S. et al. Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº13.467/2017. São Paulo: Riddel, 2017, p. 111.

Telessaúde. Qual é a diferença entre surto, epidemia, endemia, pandemia e sindemia?. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.telessaude.unifesp.br/indez.php/dno/redes-sociais/159-qual-e-a-diferenca-entre-surto-epidemia-pandemia-e-endemia>. Acesso em 02 ago 2022.)

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil: processo de execução e cumprimento de sentença, processo cautelar e tutela de urgência**, Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 504.

THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. **Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**. Temas Laborales, Madrid, n. 72, 2003. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/802063.pdf>. Acesso em 14 set. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver, 2020. Disponível em: Acesso em: 14 de mai de 2022

VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e Relações de Trabalho. Revista do Ministério Público do Trabalho, Rio de Janeiro, n. 19, mar. 2020. Disponível em: <https://livros-erevistas.vlex.com.br/vid/revista-do-ministerio-publico-682926357>. Acesso em: 11 abr. 2022

Vanessa Rocha Ferreira, Aurora de Nazaré Fernandes Dias, Luiza Arruda Câmara Brasil. Meio Ambiente De Trabalho: IMPACTOS DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA NO TRABALHO DA MULHER. Revista LTr. Vol. 86, nº 03, 2022, p. 261-379, março/2022.

WILDER-SMITH, A.; FREEDMAN, D. O. Isolation, quarantine, social distancing and community containment: pivotal role for old-style public health measures in the novel coronavirus (2019-nCov) outbreak. *Journal of Travel Medicine*, [S.l.], vol. 27(2), 2020.

WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005. p. 91.

WULFING, Juliana. *Teletrabalho: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado no Brasil*. 2014. 281 f. Tese – Programa de PósGraduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/128693>. Acesso em 28 jul. 2022.

ZANNI, Alessandro. “Sistemas cyber-físicos e cidades inteligentes”. 2015. Disponível em: <<http://www.ibm.com/developerworks/br/library/ba-cyberphysical-systems-and-smart-cities-iot/>>. Acesso em: 01 ago.2022.