



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, SAÚDE E TECNOLOGIA
CURSO DE DIREITO

MYZIA MICHAELLE PINHEIRO LOPES

**OS IMPACTOS DA IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL APÓS A
PANDEMIA DE COVID-19 NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Imperatriz-MA
2023

MYZIA MICHAELLE PINHEIRO LOPES

**OS IMPACTOS DA IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL APÓS A
PANDEMIA DE COVID-19 NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharela em Direito.

Orientadora: Professora Dra. Camila De
Checchi Sevilhano

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Pinheiro Lopes, Myzia Michaelle.

OS IMPACTOS DA IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL
APÓS A PANDEMIA DE COVID-19 NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS
TRABALHISTAS / Myzia Michaelle Pinheiro Lopes. - 2023.
37 f.

Orientador(a): Camila De Checchi Sevilhano.
Curso de Direito, Universidade Federal do Maranhão,
Imperatriz, 2023.

1. Covid-19. 2. Implementação. 3. Pós-pandemia. 4.
Teletrabalho. I. De Checchi Sevilhano, Camila. II.
Título.

MYZIA MICHAELLE PINHEIRO LOPES

**OS IMPACTOS DA IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL APÓS A
PANDEMIA DE COVID-19 NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharela em Direito.

Orientadora: Professora Dra. Camila De
Checchi Sevilhano

Aprovada em ___ / ___ / ___

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra. Camila De Checchi Sevilhano
Orientadora

Eliseu Ribeiro de Sousa
Examinador I

Thiago Vale Pestana
Examinador II

RESUMO

Este estudo tem como objetivo examinar os diversos aspectos e impactos da ampla implementação do teletrabalho após a pandemia de Covid-19 no Brasil, com o propósito principal de evidenciar as consequências que surgem desse fenômeno no âmbito do Direito do Trabalho. Aborda-se essa forma de prestação de serviços ao explicar seu conceito, elementos e também seu histórico de regulamentação no Brasil. É realizado um levantamento sobre os benefícios e os desafios do teletrabalho, considerando os funcionários, as empresas e a sociedade em geral. São destacadas algumas das consequências práticas relacionadas à consolidação e manutenção do regime de trabalho remoto nesse período, analisando-se as questões jurídicas envolvidas. Para alcançar esse objetivo, foi adotado um método de pesquisa bibliográfica com abordagem qualitativa e exploratória, com base no estudo de doutrinas, artigos, teses, legislação e jurisprudência; e também um método comparativo ao destacar as diferenças entre as legislações no Quadro 1. Por fim, conclui-se que a crise desencadeada pela pandemia de Covid-19 levou a uma profunda reestruturação do ambiente de trabalho, resultando em novas regras que afetaram o mundo laboral. Como resultado, o teletrabalho emergiu como uma solução inicialmente considerada temporária para manter empregos e atividades laborais, mas que com o passar do tempo vem se consolidando.

Palavras-chaves: Teletrabalho. Pós-pandemia. Covid-19. Implementação.

ABSTRACT

This study aims to examine the various aspects and impacts of the widespread implementation of telework after the Covid-19 pandemic in Brazil, with the main purpose of highlighting the consequences that arise from this phenomenon in the scope of Labor Law. This form of service provision is addressed by explaining its concept, elements and also its regulatory history in the country. A survey is carried out on the benefits and challenges of teleworking, considering employees, companies and society in general. Some of the practical consequences related to the consolidation and maintenance of the remote work regime in this period are highlighted, analyzing the legal issues involved. To achieve this objective, a bibliographic research method was adopted with a qualitative and exploratory approach, based on the study of doctrines, articles, theses, legislation and jurisprudence; and also a comparative method by highlighting the differences between the legislations in Table 1. Finally, it is concluded that the crisis triggered by the Covid-19 pandemic led to a profound restructuring of the work environment, resulting in new rules that affected the world of work. As a result, telecommuting emerged as a solution initially considered temporary to maintain jobs and work activities, but which over time has been consolidating.

Keywords: Teleworking. Post-pandemic. Covid-19. Implementation.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 TELETRABALHO: CONCEITO E HISTÓRICO DE REGULAMENTAÇÃO	9
2.1 Conceito	9
2.2 Histórico	12
3 BENEFÍCIOS E DESAFIOS DO TELETRABALHO	16
3.1 Benefícios	16
3.2 Desafios	17
4 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS DO TELETRABALHO NO CONTEXTO JURÍDICO TRABALHISTA: DA DIFICULDADE DE CONTROLE DE JORNADA E DO DIREITO AO PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS	21
5 LEI 14.442/22: IMPACTOS NA REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO	25
6 CONCLUSÃO.....	32
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho, ou trabalho remoto, é uma modalidade de trabalho em que o colaborador realiza suas atividades profissionais fora do ambiente físico da empresa, utilizando tecnologias de informação e comunicação para se comunicar com a equipe e executar suas tarefas. No Brasil, o teletrabalho não é uma modalidade recente, mas foi impulsionada nos últimos anos com a expansão da tecnologia e a necessidade de flexibilização do trabalho.

Com a chegada da pandemia de Covid-19, em 2020, e a necessidade de promover medidas de distanciamento social, o trabalho remoto foi intensificado no Brasil e no mundo como uma medida de prevenção para evitar a propagação do vírus e também como uma opção prática para muitas empresas continuarem suas operações a distância. Uma matéria publicada no Instituto Brasileiro de Economia da FGV (FGV IBRE)¹ aponta que o crescimento do número de trabalhadores remotos durante a pandemia foi equivalente a 30 anos de crescimento pré-pandêmico.

Dado o cenário pandêmico, o teletrabalho intensificou-se de forma compulsória e não planejada, demandando a reorganização do trabalho. Houve, então, um aceleração na discussão das políticas e da construção do trabalho remoto. Para regulamentar esta modalidade de trabalho na pandemia, foram criadas diversas medidas provisórias (MPs) pelo Governo Federal, como a MP 927/2020, que flexibilizou as regras trabalhistas em função da pandemia, permitindo, por exemplo, a adoção do teletrabalho sem a necessidade de acordo formal entre empregador e empregado.

As perspectivas para o teletrabalho no Brasil são positivas, já que a modalidade vem se mostrando uma alternativa viável para empresas e colaboradores, mesmo tendo cessado a pandemia. Uma pesquisa realizada pelo FGV IBRE – publicada na retromencionada matéria do instituto – aponta que o modelo de trabalho remoto cresceu nas áreas operacionais de 1,1

¹ <https://portal.fgv.br/artigos/tendencias-home-office-brasil>

dia por semana em 2021 para 1,6 dia em 2022 e a perspectiva é que fique em 1,4 dia no futuro. Entre os benefícios do teletrabalho, destacam-se a redução de custos para as empresas, a maior flexibilidade e autonomia para os colaboradores e a redução do tempo e dos custos com deslocamentos.

No entanto, a adoção do teletrabalho não é isenta de riscos, tendo também pontos negativos que se tornam desafios a serem superados. Nesse sentido, é importante observar que, apesar das regulamentações existentes, persistem incertezas sobre como cumprir alguns requisitos legais nesta modalidade de labor. Diante disso, este trabalho busca avaliar os obstáculos para introduzir ou manter o teletrabalho no cenário pós-pandêmico, de forma a proteger os trabalhadores contra eventuais abusos ou violações de seus direitos e fornecer uma melhor compreensão dessa nova forma de trabalho. Para alcançar esse objetivo, é adotado o método de pesquisa bibliográfica de abordagem qualitativa e exploratória, com base no estudo de doutrinas, artigos, teses, legislação e entendimento jurisprudencial; e também o método comparativo ao destacar as diferenças entre as legislações no Quadro 1.

O presente estudo é estruturado em quatro tópicos, sendo o primeiro dedicado à exploração do conceito de teletrabalho e o histórico cronológico das leis que o regulam. O segundo tópico aborda os benefícios e desafios desse regime de trabalho, considerando diferentes partes interessadas e permitindo a avaliação equilibrada de cada elemento. No terceiro tópico, são examinadas as implicações do teletrabalho do ponto de vista jurídico, demonstrando como as desvantagens se transformam em desafios a serem enfrentados para garantir a devida proteção dos direitos trabalhistas. Por fim, o quarto tópico explora as últimas alterações legislativas, evidenciando os avanços e a superação de alguns pontos negativos do teletrabalho com o advento da Lei n. 14.442/2022; bem como as perspectivas para o futuro, com base na análise de projetos de leis em trâmite.

2 TELETRABALHO: CONCEITO E HISTÓRICO DE REGULAMENTAÇÃO

Com ênfase no tema abordado, foi realizada uma vasta revisão bibliográfica, análise legislativa e jurisprudencial, a fim de identificar as principais características do objeto de estudo, visando sempre a resposta do problema central levantado pelo trabalho. Para compreender os desafios e estratégias para a implementação do teletrabalho no cenário pós-pandêmicos, precisa-se estudar, antes de tudo, o seu conceito e histórico de regulamentação em nosso país.

2.1 Conceito

Primeiramente, cumpre destacar que a Lei 13.467/2017, que instituiu a reforma trabalhista, utilizou o termo “teletrabalho” pela primeira vez na CLT, regulamentando-o de forma expressa a partir da introdução do Capítulo II-A. Tal verbete dispõe especificamente sobre o teletrabalho, conceituando-o como uma atividade exercida fora do estabelecimento do empregador com utilização de tecnologias de informação e de comunicação (TICs):

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (BRASIL, 2017).

Recentemente, a Lei 14.442/2022 alterou a redação do art. 75-B, determinando como sinônimos os termos “teletrabalho” e “trabalho remoto”:

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 se configure como trabalho externo. (grifou-se)

Assim, por expressa definição legal, é correta a aplicação dos termos “teletrabalho” e “trabalho remoto”, os quais serão utilizados ao longo do presente trabalho.

Existem, ainda, os termos “*home office*” e “*anywhere office*”, que se referem, respectivamente, ao teletrabalho realizado no domicílio do empregado e ao teletrabalho exercido de qualquer lugar, aplicado sobretudo para se referir aos contratos de trabalho internacionais. Portanto, os termos “teletrabalho” e “trabalho remoto” são sinônimos e indicam o trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador em sentido amplo. Em sentido restrito, “*home office*” significa o trabalho efetuado somente na residência do empregado, enquanto “*anywhere office*” indica o trabalho realizado de qualquer lugar. (FERNANDES, 2022)

Destrinchando esse conceito, há de se observar que teletrabalho não se confunde com trabalho doméstico. Leite (2022) enfatiza que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio, pelo simples fato de que o teletrabalho pode ser executado em qualquer lugar, não se limitando ao ambiente doméstico. Ressalta, ainda, que o ambiente do teletrabalho é virtual.

Conforme leciona Adriana Calvo (2020), o trabalho a distância é gênero que engloba o teletrabalho e o trabalho em domicílio. Nesse sentido, o trabalhado em domicílio é aquele executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta do empregador que o remunere, consoante art. 83 da CLT. Já o teletrabalho, possui elementos próprios que o diferencia como outra espécie de trabalho a distância. Destrinchado um pouco mais os elementos do teletrabalho, a autora aduz que:

Teletrabalho (tele vem do grego e significa “longe”, distância, e trabalho significa “atividade profissional”). O termo é neologismo que significa: o trabalho a distância, **com a utilização dos recursos tecnológicos das comunicações e informações, para substituir o deslocamento diário ao lugar de trabalho, na sede da empresa.** É um novo modelo de prestação de trabalho atípico, a distância, descentrado, externalizado e flexível, com o uso dos instrumentos da telemática. Aquele que exerce o teletrabalho é chamado de trabalhador digital ou teletrabalhador. **Os elementos que caracterizam o teletrabalho são: 1) a distância; 2) a não presencialidade; 3) o horário flexível; e 4) o uso dos equipamentos telemáticos.** (CALVO, 2020, p. 42)

Convém ainda ressaltar que, de acordo com a doutrina trabalhista, no trabalho remoto,

o computador desempenha um papel fundamental como uma ferramenta indispensável para várias profissões, chegando ao ponto em que, em certos casos, o trabalho é realizado exclusivamente por meio de dispositivos de comunicação eletrônica.

Nesse sentido, Adriana Calvo (2020) ressalta que no trabalho remoto, é fundamental a utilização das ferramentas de informação eletrônica para realizar as tarefas. Sem o uso dessas ferramentas de informação e comunicação, o trabalho remoto não é viável.

A autora pontua que Ivani Contini Bramanti ressalta bem a exigência de que o teletrabalho seja prestado por instrumentos de telemática. Nas palavras de Ivani:

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, mas nem todo trabalho a distância é teletrabalho. O trabalho a distância não é privativo do teletrabalho. Tanto a execução do trabalho quanto a relação e a comunicação entre trabalhador e empresa se dão obrigatoriamente pelos instrumentos da telemática. (CALVO, 2020, p. 44)

Nesse sentido, Adriana Calvo (2020, p. 44) conclui a diferenciação entre teletrabalho e trabalho doméstico com o seguinte exemplo: “Logo, a costureira não é teletrabalhadora, pois não se utiliza de instrumentos de telemática para seu ofício. Na verdade, a costureira é uma empregada em domicílio, nos termos do art. 83 da CLT.”

Depreende-se, portanto, que o teletrabalho é o trabalho realizado a distância, preponderantemente ou não fora das dependências do empregador, com o uso prevalente das tecnologias telemáticas de informação e comunicação (TICs). Uma vez que ocorre no espaço virtual, a partir do uso de TICs, o trabalho remoto pode ser realizado no domicílio do empregado, em espaços de *coworking*, e até em outras cidades, estados ou países – o que o diferencia do trabalho doméstico. Assim, esta modalidade de trabalho é expressamente reconhecida como “teletrabalho” ou “trabalho remoto”, mas também há outras denominações comuns: “*home office*” e “*anywhere office*”.

Superada a conceituação do teletrabalho, vale pontuar que essa não é uma modalidade de trabalho recente, mas há muito já era considerada uma modalidade em crescimento, a qual foi impulsionada nos últimos anos com a expansão da tecnologia, a necessidade de

flexibilização do trabalho, e por fim, com a chegada da pandemia de Covid-19.

Diante disso, faz-se necessário explorar o processo histórico de regulamentação do teletrabalho em nosso país, a fim de compreender como esse conceito se consolidou ao longo dos anos.

2.2 Histórico

A regulamentação do teletrabalho no Brasil teve início de forma discreta com o advento da Lei 12.551/2011, que alterou o art. 6º do Decreto-Lei n. 5.452, de 1943 – o qual aprovou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) – nos seguintes termos:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (grifou-se)

A redação original do art. 6º dispunha que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.”

Depreende-se, portanto, que a lei n. 12.551/2011 alterou a redação do art. 6º da CLT reconhecendo o teletrabalho, pois passou a dispor sobre o trabalho realizado a distância, e não somente o realizado em domicílio. Assim, o artigo 6º deixou de regulamentar apenas o trabalho doméstico e passou a regulamentar também o trabalho a distância, que engloba o teletrabalho.

O parágrafo único do art. 6º da CLT, por sua vez, 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”. Desse modo, fica caracterizado na figura do teletrabalho o pressuposto de subordinação da relação de emprego.

Conforme leciona Calvo (2020), quando não havia legislação trabalhista no Brasil específica sobre teletrabalho, a jurisprudência aplicava como fundamento, por analogia *legis*,

o retromencionado artigo 6º em conjunto com o artigo 83 da CLT. Desse modo, pela definição legal do artigo 6º, o trabalho em domicílio ou o realizado a distância é aquele realizado pelo empregado sem a vigilância pessoal e direta do empregador.

Nesse sentido, Henrique Leite aduz o que se segue:

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. (LEITE, 2022, p. 429)

Mais tarde, a Lei 13.467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, acrescentou à CLT o Capítulo II-A, que dispõe especificamente sobre o teletrabalho. Tal reforma introduziu pela primeira vez de forma expressa o termo “teletrabalho” na CLT, conceituando-o da seguinte forma:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Após a reforma trabalhista, o contrato de teletrabalho passou a ser um contrato solene, uma vez que a Lei n. 13.467/2017 exigiu a sua formalização por escrito. Conforme dispõe o art. 75-C, “a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.” No entanto, os artigos 75-A a 75-E, inseridos por essa lei, foram considerados ainda insuficientes para uma regulamentação efetiva do tema. (FERNANDES, 2022)

Prosseguindo com nossa linha do tempo, é imperioso destacar que o ano de 2020 foi o momento em que o teletrabalho ganhou destaque nacional, indo além das esferas legislativas e judiciais. Ele se tornou um assunto amplamente discutido e adotado pela população em geral, devido à necessidade repentina de adaptação causada pela pandemia de Covid-19.

Diversas empresas, corporações, instituições – incluindo as de ensino e o sistema judiciário – e outras entidades, que dependem do trabalho humano, adotaram o trabalho remoto como regra, buscando manter suas atividades e minimizar os impactos causados pelo coronavírus, especialmente no que diz respeito à produção, comercialização, ensino, prestação de serviços e ao progresso econômico e social.

A implementação do teletrabalho não ocorreu de imediato, mas foi gradualmente se estabelecendo à medida que a pandemia se agravava, e tanto os estudiosos quanto a população em geral percebiam a urgente necessidade de adaptar a forma como o trabalho era realizado.

Dado o cenário caótico que não apenas o país, mas o mundo inteiro enfrentava, foi necessário tomar medidas legislativas para regulamentar as mudanças que estavam ocorrendo e para promover transformações em áreas que ainda não haviam passado por adaptações. Assim, novos instrumentos legais foram criados para atender a demanda dessa nova forma de trabalho.

Foi nesse contexto que algumas medidas provisórias foram criadas, como a MP 927/2020, a MP 936/2020 e a MP 1046/2021, as quais buscavam a preservação dos empregos, bem como a perpetuidade do trabalho no intuito de reduzir de maneira eficiente os prejuízos causados pela pandemia.

Henrique Leite (2022) faz uma análise das medidas provisórias que o Governo Federal editou durante a pandemia para enfrentamento desse estado de calamidade pública, dentre as quais ele destaca, por impactar diretamente o Direito do Trabalho, a MP 927/2020.

Durante a pandemia, a retromencionada MP flexibilizou as regras trabalhistas e permitiu que o empregador determinasse unilateralmente a mudança do regime de trabalho, do presencial para o remoto, ou seja, para o teletrabalho. Permitiu, ainda, a adoção do teletrabalho sem a necessidade de acordo formal entre empregador. Essa medida esteve em vigor entre 22 de março a 19 de julho de 2020. (ANTUNES, 2022)

Além disso, conforme Coelho e Rocha (2023, p. 8):

A MP 927/2020 foi uma das precursoras no sentido de possibilitar que o teletrabalho fosse adotado de maneira quase que ampla no país – na medida das possibilidades

do emprego –, já que antes da pandemia a referida modalidade de trabalho era bem restrita a alguns tipos de cargo.

Mais tarde, a medida provisória nº. 1.108 de 25 de março de 2022, publicada no dia 28 de março, alterou a regulamentação do trabalho remoto, pois se fez necessário modificar a regulamentação do teletrabalho inserida pela reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17). A retromencionada MP foi publicada com o intuito de modernizar e oferecer maior clareza conceitual e segurança jurídica às relações trabalhistas regidas pela modalidade, em complemento às inovações já trazidas pela Lei n. 13.467/2017. (Congresso Nacional, 2022)

Por fim, em setembro de 2022, foi sancionada a Lei 14.442/22, a qual ratificou a MP 1.108/22. Dessa forma, houve recentemente uma ampliação da regulamentação do teletrabalho no Brasil por meio da retromencionada lei, que complementou as disposições da reforma trabalhista presentes no Capítulo II-A da CLT, relacionadas ao teletrabalho.

3 BENEFÍCIOS E DESAFIOS DO TELETRABALHO

A implementação do teletrabalho no Brasil após a pandemia de Covid-19 pode ter impactos significativos na proteção dos direitos trabalhistas. Embora o teletrabalho possa proporcionar benefícios aos trabalhadores, como a flexibilidade e a redução do tempo de deslocamento, também não está isento de pontos negativos e riscos que podem levar a uma maior precarização do trabalho.

3.1 Benefícios

A começar pelas benesses, a literatura aponta que, em relação ao empregador, a principal vantagem é a redução de custos da empresa. Isso porque, além de não estabelecer claramente quem é responsável pelos custos relacionados à instalação e manutenção dos recursos necessários para realizar o trabalho em casa – como o aumento de eletricidade e internet –, o teletrabalho pode beneficiar as empresas ao passo que reduz seus gastos com consumo, energia, transporte do trabalhador e aluguel de espaços, transferindo essas despesas para os trabalhadores. (ANTUNES, 2022)

Já em relação ao empregado, a literatura aponta como fatores benéficos associados ao teletrabalho a melhoria no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal dos empregados, flexibilidade de horários e a diminuição do tempo e dos custos de deslocamento. (ANTUNES, 2022)

Uma matéria publicada no site do TST² corrobora tal entendimento ao elencar, a partir do levantamento de pesquisas, vários benefícios do teletrabalho para o empregado, tais como: redução de gastos e tempo com deslocamentos e engarrafamentos, maior flexibilidade e conforto, melhor qualidade de vida e a possibilidade de gestão do próprio tempo.

² <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>

Uma pesquisa realizada pelo FGV IBRE³ mostra um resultado sobre os principais fatores positivos de se trabalhar de casa na visão das pessoas que estavam trabalhando pelo menos um dia da semana nessa modalidade. De acordo com a pesquisa, apenas 4% das pessoas entrevistadas afirmaram não ver nenhum ponto positivo no trabalho remoto, e muitas delas marcaram mais de uma opção como fator positivo. Os dois fatores positivos mais citados foram a vantagem de não se perder tempo com deslocamentos e em possuir horários mais flexíveis.

Além disso, conforme evidenciado na tese de doutorado de Evelise Antunes (2022), alguns autores destacam um aumento da produtividade, um tema amplamente discutido na literatura e que ganhou destaque durante a pandemia, especialmente no setor público do Brasil.

Ainda em relação à produtividade, o FGV IBRE aponta que os benefícios de qualidade de vida e produtividade são observados tanto por empregado quanto por empregador, porém em magnitudes diferentes. Além disso, o aumento da produtividade do *home office* parece estar fortemente relacionado com o nível de escolaridade e a consequente renda dos trabalhadores e de seu tipo de ocupação nos setores econômicos; pelo lado das empresas isso depende do investimento em ferramentas de gestão capazes de medir o desempenho e garantir a sustentabilidade desse modelo no longo prazo com uma revisão dos contratos de trabalho.

Por fim, como benefício para a sociedade em geral, a literatura aponta a mitigação da poluição do ar ao haver menos deslocamentos de carros e transportes públicos; bem como a diminuição de acidentes no trânsito, tendo em vista o descongestionamento das vias devido a diminuição da circulação de transportes.

Verifica-se, portanto, que essa análise do teletrabalho é complexa, e que os benefícios dependem de uma série de variáveis relacionadas à organização, às características do trabalho, aos fatores individuais, aos fatores domésticos e aos fatores familiares.

³ <https://portal.fgv.br/artigos/tendencias-home-office-brasil>

3.2 Desafios

Apesar dos benefícios, o teletrabalho não é isento de riscos e desafios. Um dos principais desafios do trabalho remoto é garantir que os teletrabalhadores tenham as mesmas proteções trabalhistas que os trabalhadores presenciais. Isso inclui garantir que os trabalhadores remotos recebam horas extras, folgas, férias remuneradas e outros benefícios previstos pela legislação trabalhista brasileira.

Nesse panorama, tem-se que no teletrabalho há uma maior dificuldade na fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas. Por exemplo, pode ser mais difícil monitorar as horas trabalhadas pelos trabalhadores remotos e garantir que eles não trabalhem além do horário permitido por lei.

Essa é uma desvantagem tanto para empregador quanto para empregado, uma vez que o controle do desempenho dos funcionários pelas empresas se torna mais complexo ao ser feito a distância; e o empregado, por sua vez, pode ter seus direitos lesados – como, por exemplo, o direito fundamental da desconexão –, além de que a monitoração do trabalho prestado pelo teletrabalhador pode possibilitar muito facilmente a invasão de privacidade. Quanto às garantias trabalhistas, o teletrabalhador pode não ter reconhecido o seu direito a horas extras, por exemplo.

A respeito disso, Leite (2022, p. 436) aponta que:

É preciso atenção para os modos de controle e vigilância do trabalho em domicílio (ou a distância ou em regime de teletrabalho) levados a efeito pelo empregador, pois em nenhuma hipótese poderá haver lesão ou ameaça aos direitos fundamentais de privacidade, imagem e intimidade do empregado, máxime porque a sua proteção em face da automação também é considerada um direito fundamental social (CF, art. 7º, XXVII).

Nesse sentido, é salutar que os teletrabalhadores possam gozar do seu direito à desconexão para não serem incomodadas fora do seu tempo do trabalho, pois essa desorganização temporal e extensão das jornadas de trabalho, que são promovidas por essa invasão das ferramentas de comunicação e interação online, geram um sentimento de que os

trabalhadores devem estar sempre disponíveis e é um dos aspectos que adoecem mentalmente.

Além disso, é importante garantir que os trabalhadores remotos tenham um ambiente de trabalho seguro e saudável, o que pode incluir a disponibilidade de equipamentos adequados e medidas de segurança cibernética para proteger a privacidade e os dados dos trabalhadores. Em relação à saúde do trabalhador, percebe-se que os desafios e riscos ocasionados pelos fatores cognitivos e organizacionais se sobressaíram aos fatores físicos de ergonomia e infraestrutura.

Nesse diapasão, a literatura aponta como riscos os aspectos psicossociais relacionados ao isolamento profissional e social, que pode levar à individualização e afetar negativamente as interações sociais e amizades. Ocorre que, a separação física no ambiente de trabalho afeta a troca de conhecimento, especialmente devido à natureza virtual das tarefas, o que influencia os sentimentos, percepções e atitudes individuais dentro das organizações. (ANTUNES, 2022)

Nesse cenário, é discutido a mudança na comunicação entre colegas de trabalho, que agora ocorre principalmente em espaços formais, como plataformas, chamadas telefônicas e mensagens, que não foram projetadas para promover a cooperação e o aprendizado coletivo. Isso resulta em uma perda dos processos de cooperação e aprendizado coletivo e pode gerar uma sensação de desumanização do trabalho, pois o espaço informal e as interações presenciais deixam de existir. Chega ao fim, por exemplo, do “momento do cafezinho”, que antes permitia aliviar as tensões organizacionais e compartilhar conhecimento, juntamente com a socialização tão importante para o trabalho. (ANTUNES, 2022)

Em relação aos fatores organizacionais, verifica-se a intensificação das demandas laborais, o aumento do número de horas, de dias e de ritmo de trabalho, por conta das altas demandas; e a dificuldade de separar atividades profissionais e familiares – devido ao excesso de interrupções, por exemplo –, que pode gerar conflitos entre a família e o trabalho. (ANTUNES, 2022).

Nesse contexto, a literatura evidencia que, devido ao aumento das demandas de trabalho, mesmo com a suposta “maior autonomia sobre o tempo”, os trabalhadores se veem obrigados a estender sua jornada de teletrabalho para conseguir cumprir metas e exigências.

Assim, as jornadas flexíveis e o teletrabalho se tornaram uma síntese de intensificação do trabalho, contradizendo a busca pelo equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, que é defendida pela gestão. (ANTUNES, 2022)

Evelise Antunes, em sua tese de doutorado na USP sobre o tema do teletrabalho, faz a seguinte reflexão:

Estamos enfrentando desafios no que diz respeito à organização do tempo, com jornadas de trabalho mais longas e maior intensidade, aumento das cargas de trabalho e invasão das ferramentas de comunicação e interação online em nossos lares. Isso nos leva a questionar se estamos caminhando para uma precarização maior do trabalho. (ANTUNES, 2022, p. 63)

Portanto, a liberdade oferecida pelo trabalho remoto se tornou uma via de mão dupla. Embora o teletrabalho possa permitir maior flexibilidade, também pode levar à sobrecarga e intensificação do trabalho, quanto não administrada de forma correta.

Para as empresas, o maior desafio consiste na dificuldade em controlar o desempenho dos funcionários, já que isso torna-se mais complexo ao ser feito a distância; e também na diminuição da identificação do funcionário com a empresa, uma vez que o isolamento do funcionário no teletrabalho pode mitigar a ideia do trabalho em equipe e do “vestir a camisa da empresa”.

Já para a sociedade em geral, a literatura destaca como desvantagens a redução das relações interpessoais, que são a base da sociedade e o aumento das diferenças sociais ao existir uma desigualdade no acesso às TICs, que são indispensáveis ao teletrabalho.

Em suma, a implementação do teletrabalho no Brasil após a pandemia de Covid-19 pode ter tanto impactos positivos quanto negativos na proteção dos direitos trabalhistas. Partindo dessa análise, evidencia-se que as desvantagens se transformam em obstáculos que precisam ser superados para garantir a proteção adequada dos direitos trabalhistas. É imperioso, então, que os empregadores garantam que os teletrabalhadores tenham as mesmas proteções trabalhistas que os trabalhadores presenciais e que as autoridades fiscalizem o cumprimento das leis trabalhistas para garantir que esses direitos sejam respeitados.

4 IMPLICAÇÕES PRÁTICAS DO TELETRABALHO NO CONTEXTO JURÍDICO TRABALHISTA: DA DIFICULDADE DE CONTROLE DE JORNADA E DO DIREITO AO PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS

Após as alterações instituídas pela Lei 13.467/2017, os teletrabalhadores foram excluídos das regras relacionadas à duração do trabalho. O legislador reformista introduziu o inciso III no art. 62 da CLT, de forma a estabelecer a ressalva de que os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos pelo regime previsto no Capítulo II celetista – Da Duração do Trabalho. Senão, vejamos:

CAPÍTULO II - DA DURAÇÃO DO TRABALHO

(...)

SEÇÃO II - DA JORNADA DE TRABALHO

(...)

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

(...)

III - os empregados em regime de teletrabalho.

Assim, na reforma trabalhista, o legislador retirou o direito à proteção de uma jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, como previsto no artigo 7º da Constituição Federal Brasileira. Por consequência, a supracitada redação determinou que os empregados em regime de teletrabalho não estavam sujeitos ao regime de horas extras.

Desse modo, restou prejudicado um dos direitos garantidos à saúde dos trabalhadores, inclusive pela legislação trabalhista, que é o estabelecimento de limites entre os momentos de descanso e produção; além da proteção dos direitos fundamentais de privacidade e desconexão. (ALMEIDA; SOUZA; FERREIRA, 2023)

A maioria dos doutrinadores, como por exemplo Maurício Godinho Delgado, sustentava, no entanto, que tal regra era apenas uma presunção relativa, cabendo prova em sentido contrário:

A nova regra legal, entretanto, fixa apenas uma presunção jurídica: a de que, em se tratando de empregado que se encontra em efetivo regime de teletrabalho, ele não se acha em situação compatível com o controle de horários; por essa razão, ele fica

excluído das regras da CLT que regulam, ilustrativamente, assuntos como jornada de trabalho, horas suplementares e/ ou extraordinárias, além de intervalos trabalhistas. Trata-se, naturalmente, de presunção relativa – que pode ser desconstituída por prova em sentido contrário. (CALVO, 2020, p. 603)

Carlos Henrique Bezerra Leite corrobora esse entendimento ao sustentar que:

Parece-nos que essa nova disposição acaba por discriminar o trabalhador a distância como se sua jornada não pudesse ser controlada, equiparando-os aos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário. A nosso ver, se houver possibilidade de controle de jornada do regime de teletrabalho ou do trabalho a distância, não se aplica a regra do novel inciso III do art. 62 da CLT. (LEITE, 2022, p. 1040)

É que a CLT não impedia o controle de jornada no teletrabalho, apenas o dispensava. As empresas, portanto, podiam se valer dele, e era a melhor maneira de garantir que o labor extraordinário seja pago devidamente. Apesar disso, a falta de regulamentação referente à jornada de trabalho do trabalhador remoto gerou muitas dúvidas e divergências.

Dessa forma, houve muitas decisões divergentes. Alguns tribunais aplicavam estritamente a redação do art. 62, inciso III, indeferindo o pagamento de horas extras, uma vez que não havia controle de jornada; outros julgavam favoravelmente ao pagamento de horas extraordinárias a trabalhadores remotos, em situações em que há o mínimo de monitoramento possível. Senão, vejamos:

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República (TRT 3ª R., RO 0010132-05.2016.5.03.0178, 2ª T., DEJT 13.03.2017).

HORAS EXTRAS. IMPOSSIBILIDADE DE CONTROLE DE JORNADA. Comprovado o exercício de atividade externa incompatível com o controle da jornada de trabalho, admite-se o enquadramento do empregado na exceção prevista

no art. 62, I, da CLT, não sendo devidas horas extras ou horas intrajornada. PRÊMIO E COMISSÃO. São diversas as parcelas de prêmio e comissão, não restando caracterizada esta última em caso de pagamento por liberalidade em razão do alcance de metas coletivas eventuais. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Tendo sido a presente ação proposta após a promulgação da Lei nº 13.467/2017, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais é regida pelo art. 791-A, e parágrafos, da CLT. Recurso Ordinário conhecido e não provido. (TRT 16ª R. (MA), RO 0016191-90.2020.5.16.0021, 2ª T., DEJT 29/06/2022).

No contexto pandêmico, várias foram as ações trabalhistas movidas para reivindicar demandas decorrentes das lacunas então existentes na legislação referente ao trabalho remoto. Pesquisas⁴ apontam que durante a pandemia, mais especificamente em 2021, o volume das ações na Justiça do Trabalho em todo país havia crescido em 30% em comparação ao mesmo período do ano anterior, sendo a implementação do teletrabalho um dos maiores motivos para isso. (COELHO; ROCHA, 2023).

Em relação ao controle de jornada, tem-se que no trabalho remoto, a relação de subordinação jurídica é menos evidente e se estabelece através de recursos como câmeras, sistemas de login e logout, computadores, relatórios, bem como chamadas telefônicas, entre outros. Como resultado, houve uma evolução na interpretação expressa na Súmula 428 do TST, que agora garante o pagamento de horas de sobreaviso em casos de violação da desconexão do trabalho e do direito fundamental ao lazer. Essa interpretação está alinhada à aplicação direta e imediata dos direitos fundamentais, como o direito ao lazer e à desconexão. (LEITE, 2022, p. 431)

Senão vejamos:

SÚMULA N.º 428 - SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT

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

⁴ <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/numero-de-processos-trabalhistas-dispara-durante-a-pandemia-de-covid-19/>

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, a distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.
(Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25-9-2012)

É importante ressaltar que, atualmente, já é reconhecido que a tecnologia da informação e comunicação proporciona o uso de softwares capazes de monitorar a jornada de trabalho do empregado, inclusive há regulamentação deste tema pela Portaria nº 671/2021, expedida pelo Ministério do Trabalho e Previdência em 08/11/2021 (FERNANDES, 2022).

Nesse sentido, no que pese a CLT – com a antiga redação dada pela lei da reforma trabalhista – não admitir o pagamento das horas prestadas em sobrejornada para empregados em teletrabalho, houve decisões que permitiam a remuneração pelas horas extras prestadas pelo empregado, nas situações em que fosse possível controlar a jornada de trabalho. (FERNANDES, 2022).

Portanto, enquanto vigorou a redação dada pela legislação reformista, em relação ao teletrabalho, a doutrina majoritária defendia que, à luz do princípio da primazia da realidade, se for possível o controle da jornada, cujo ônus de provar o fato constitutivo do direito é do empregado, fará este jus às horas extraordinárias e às horas noturnas. Esse entendimento se aplica tanto ao empregado em domicílio quanto ao empregado em regime de teletrabalho. (LEITE, 2022)

5 LEI 14.442/22: IMPACTOS NA REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

Recentemente, a regulamentação do teletrabalho, fruto da reforma trabalhista no Brasil, foi ampliada pela Lei n. 14.442, que foi sancionada em setembro de 2022. As diferenças são sublinhadas no Quadro 1, que compara a Lei n. 13.467/2017, que instituiu a reforma trabalhista, com a Lei n. 14.442/2022.

Percebe-se que a maior contradição produzida pela legislação reformista em relação ao teletrabalho se encontra no fato de não haver regulamentação da jornada de trabalho. Esta lei retirava o direito e a proteção da jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, conforme estabelecido no art. 7º da Constituição Federal, no caso do teletrabalho (inciso III, art. 62, nº 13.467/2017). Assim, a legislação estava vulnerabilizando o trabalhador, na medida em que regulamentava a possibilidade da falta do controle de jornada – uma conquista histórica dos trabalhadores.

Conforme discutido no capítulo anterior do presente trabalho, isso gerou muitas dúvidas relativas ao pagamento de horas extras, diante da dificuldade de monitorar a jornada de trabalho do empregado remoto. Assim, várias foram as ações trabalhistas solicitando pagamento de horas extraordinárias.

Na Lei 14.442/2022, o legislador reconsiderou essa questão, reconhecendo avanços tecnológicos que permitem aos empregadores controlar a localização do trabalhador, as atividades realizadas e os horários de trabalho. Além disso, foram estabelecidas três alternativas para remuneração dos trabalhadores: o teletrabalho por jornada, produção ou tarefa.

Quadro 01. Comparativo entre artigos da Lei nº 13.467/17 e Lei nº 14.442/22.	
Lei n. 13.467, de 2017 (Reforma Trabalhista)	Lei n. 14.442, de 2022
Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação)	Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de

<p>dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)</p> <p>[...]</p> <p>III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p>	<p>27.12.1994)</p> <p>[...]</p> <p>III - os empregados em regime de teletrabalho <u>que prestam serviço por produção ou tarefa</u>. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)</p>
<p>Capítulo II-A – DO TELETRABALHO (incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p>	
<p>Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços <u>preponderantemente</u> fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.</p>	<p>Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, <u>de maneira preponderante ou não</u>, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)</p> <p>§ 1º O comparecimento, <u>ainda que de modo habitual</u>, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)</p> <p>§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto <u>poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa</u>. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)</p> <p>§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto <u>por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação</u>. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)</p> <p>§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto <u>não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teletendimento</u>. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)</p> <p>§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado <u>não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho</u>. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)</p> <p>§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)</p> <p>§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho <u>aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de</u></p>

	<p><u>trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)</u></p> <p><u>§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)</u></p> <p><u>§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)</u></p>
-----	<p><u>Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)</u></p>

Fonte: Elaborado pela autora com base na Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 e Lei n. 14.442, de 02 de setembro de 2022.

A priori, é importante ressaltar as modificações do art. 75-B, bem como a inclusão dos parágrafos adicionais no referido artigo. Percebe-se que o *caput* do dispositivo em questão começa por incluir a definição de “trabalho remoto” como sinônimo de teletrabalho. Ademais, inova ao introduzir o regime híbrido de teletrabalho, permitindo que o empregado compareça às instalações da empresa de forma habitual, sem que isso descaracterize o regime de teletrabalho.

Ou seja, antes da alteração legislativa, a redação do artigo trazia que teletrabalhador era aquele que trabalhava preponderantemente fora das dependências do empregador. Assim, se ele trabalhasse preponderantemente dentro, poderia restar descaracterizado o teletrabalho. Com a nova redação do dispositivo, se o empregado, por exemplo, trabalhar 3 (três) dias na empresa e apenas 2 (dois) dias remotamente, ele é teletrabalhador, uma vez que o teletrabalho pode ser realizado fora das dependências do empregador de forma preponderantemente ou não.

Prosseguindo, tem-se que, conforme os parágrafos 2º e 3º do supracitado artigo, existe

agora a previsão legal do trabalho remoto “por produção ou tarefa”, o que permite maior flexibilidade de horários. Além disso, na modalidade de trabalho por produção ou tarefa, não se aplicam as disposições legais que regulamentam a carga horária do empregado. Depreende-se, portanto, que o empregador não é obrigado a pagar horas extras na modalidade “por produção ou tarefa”. Já na contratação por jornada, o teletrabalhador não está excluído do capítulo de controle de jornada, conforme artigo 62, III.

Assim, tem-se que o texto original do art. 62, III da CLT, excluía todos os empregados em regime de teletrabalho do controle de jornada, no entanto, com a nova redação dada pela Lei 14.442/22, somente os teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa estão excluídos do regime legal de jornada. Desse modo, os teletrabalhadores que não tinham seus direitos resguardados quanto à jornada de trabalho, vieram a ser protegidos pela nova lei.

Esta foi uma das modificações mais relevantes, uma vez que resolveu os conflitos – até então existentes – referentes ao pagamento de horas extraordinárias aos teletrabalhadores. Assim, a referida alteração legislativa demonstra expressamente que, apesar da dificuldade no controle de jornada de trabalho, é possível empregar de maneira justa, devendo cada contratação se pautar na categoria em que o serviço é prestado. (COELHO; ROCHA, 2023, p. 16)

Dando continuidade às inovações legislativas, ficou estabelecido que o teletrabalho não se confunde com o teleatendimento, de acordo com o parágrafo 4º do artigo em análise. Na prática, os funcionários em trabalho remoto passam a maior parte do tempo realizando chamadas telefônicas ou em videoconferências, e a legislação recente busca distinguir essas atividades da jornada de telemarketing, que tem regulamento próprio.

Além disso, o parágrafo 5º dispõe que o trabalho fora do horário acordado não é considerado jornada de sobreaviso nem tempo à disposição do empregador, a menos que haja previsão legal em acordo individual ou coletivo.

Prosseguindo, tem-se que o parágrafo 6º aborda a situação dos estagiários e aprendizes, aos quais passam a ter permissão expressa para realizar suas atividades em regime de trabalho remoto. Isso garante segurança jurídica para o empregador, que agora tem certeza

de que pode supervisionar remotamente as atividades dessas categorias profissionais sem violar as leis trabalhistas.

Ademais, conforme dispõe o parágrafo 7º, as normas sindicais relacionadas à base territorial da empresa em que o empregado está contratando devem ser aplicadas. Também foi estabelecido que a lei brasileira se aplica aos casos de empregados contratados no Brasil para trabalhar no exterior, caracterizando o conceito de “*anywhere office*”, conforme o parágrafo 8º do mesmo artigo. Por fim, o horário de trabalho e os meios de comunicação utilizados sem ser especificados no contrato de trabalho, de acordo com o parágrafo 9º do artigo mencionado.

Por fim, a lei também promove uma ação afirmativa ao priorizar, no artigo 75-F, a oferta de vagas de teletrabalho para trabalhadores com deficiência ou aqueles que possuem filhos de até quatro anos de idade.

Depreende-se, portanto, que a Lei n. 14.442/22 trouxe avanços importantes na regulamentação do teletrabalho, preenchendo lacunas normativas antes existentes. Além disso, por ter sido publicada após mais de dois anos de enfrentamento da pandemia de Covid-19, essa lei se ajusta às situações práticas vivenciadas por empresas e empregados no regime de teletrabalho, fornecendo soluções para situações que até então não estavam previstas em lei.

A literatura aponta, entretanto, que a lei deixou de abordar alguns temas pertinentes do teletrabalho. Em contraste com outros países, a lei omite a abordagem necessária sobre o direito à desconexão. Apenas menciona a imposição de limites nos horários e nos meios de comunicação entre empregado e empregador, a fim de garantir os períodos de descanso legalmente previstos, como intervalo intrajornada, horário noturno, descanso semanal remunerado e férias (ANTUNES, 2022).

Nesse sentido, Evelise Dias Antunes, em sua tese de doutorado na FSP/USP, sobre o tema do teletrabalho, faz as seguintes considerações sobre a MP n. 1.108, que mais tarde foi convertida na Lei n. 14.442:

Em face do exposto, consideramos a política insuficiente no sentido de proteção à saúde, à segurança, ao direito à desconexão, [...] às adequadas condições do meio

ambiente de trabalho, à prevenção de acidentes de trabalho, a doenças ocupacionais associadas ao teletrabalho e à proteção da privacidade e dos dados pessoais aos trabalhadores. A perda de fronteiras entre casa e trabalho é considerado um fator de risco no teletrabalho e, por conseguinte, requer uma política pública adequada. (ANTUNES, 2022, p. 134)

Ademais, os meios técnicos também é um tema não contemplado na lei, uma vez que ela não obriga o fornecimento de infraestrutura, acesso à internet, energia elétrica ou telefone. Na lei da Argentina, por exemplo, há a obrigatoriedade ou compensação dessas despesas para o trabalhador; alguns outros países fazem isso em forma de auxílio. No Brasil, todas as despesas acabaram sendo transferidas para o trabalhador. Nesse sentido, o empregado fica vulnerável, porque o empregador acaba não garantindo as condições adequadas de trabalho. A lei não trata, também, da responsabilidade do empregador nos casos de acidente de trabalho e doenças ocupacionais que eventualmente podem acontecer no teletrabalho. (ANTUNES, 2022).

Dessa forma, percebe-se que a Lei n. 14.442/22 sanou muitos problemas e lacunas existentes quanto à regulamentação do teletrabalho. No ponto específico referente ao controle de jornada de trabalho e pagamento de horas extras, por exemplo, constata-se que a legislação avançou. Entretanto, há ainda muito o que ser discutido e resolvido, como, por exemplo, os problemas apontados pelos seguintes questionamentos:

Quando se trata dos riscos do teletrabalho, a legislação versa que “o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” e, que o empregado deverá assinar um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (art. 75-E, Lei nº 13.467/2017). Porém, quais são os fatores de riscos a serem observados no teletrabalho? Quem avalia e julga tais riscos no ambiente domiciliar sob uso das TICs? (ANTUNES, 2022)

Desse modo, diante dos fatores que devem constar na política do teletrabalho, deve-se avaliar os projetos de lei (PL) em andamento para o desenvolvimento desta modalidade na

Câmara dos Deputados e no Senado Federal⁵ para que garantam a regulamentação considerando as lacunas que ainda restam. Destaca-se, entre as propostas, a previsão da exigência de que o empregador forneça e mantenha os equipamentos e a infraestrutura necessária e adequados ao teletrabalho, ressalvado o disposto em acordo coletivo. Além disso, há a previsão da obrigação do empregador reembolsar o empregado pelas despesas de energia elétrica, telefonia e internet.

No entanto, conforme aponta ANTUNES (2022), a recomendação que a empresa forneça infraestrutura ainda não garante que o trabalhador tenha o espaço e condições adequadas de sua realização nem resolve os riscos psicossociais.

Por isso mesmo, há também previsão de regulamentação no que diz respeito à saúde dos trabalhadores remotos, reconhecendo os fatores psicossociais discutidos anteriormente, que fazem parte dos aspectos organizacionais do trabalho e são conhecidos como ergonomia cognitiva. Ainda, os projetos propõem regulamentar a questão dos acidentes de trabalho na modalidade de teletrabalho.

Nota-se, portanto, que a legislação muito avançou para que fossem sanadas lacunas existentes na regulamentação do trabalho remoto no cenário pós-pandêmico; mas que ainda há alguns pontos a serem discutidos, cabendo analisar e acompanhar as políticas públicas que estão sendo implementadas para continuar regulamentando o tema de forma a garantir aos teletrabalhadores a proteção dos seus direitos trabalhistas – como saúde e segurança no trabalho – e, também, que possam exercer o seu direito à desconexão.

⁵ Câmara dos Deputados (PL 3915/2020 e seus apensados: PL 4831/2020; PL 5566/2020; PL 5581/2020; PL 2251/2020; PL 8501/2017); Senado Federal (PL n. 3.609/2021; PL 3.512/2020; PL n. 266/2017)

6 CONCLUSÃO

O presente estudo analisou os impactos da implementação do teletrabalho no Brasil após a pandemia de Covid-19 na proteção dos direitos trabalhistas, a partir de uma revisão bibliográfica – de caráter qualitativo e exploratório – da literatura e legislação pertinente. Os resultados dessa pesquisa podem ser úteis para garantir a proteção dos direitos trabalhistas no ambiente de trabalho remoto, bem como para o fomentar o debate e aperfeiçoamento da legislação trabalhista em relação a essa modalidade de trabalho, de forma a auxiliar empresas e governos na tomada de decisões sobre políticas de teletrabalho no presente e no futuro.

Por todo exposto, entende-se que a crise desencadeada pela pandemia de Covid-19 levou a uma profunda reestruturação do ambiente de trabalho, resultando em novas regras que afetaram o mundo laboral. Como resultado, o teletrabalho emergiu como uma solução visível, inicialmente considerada temporária para manter empregos e atividades laborais, mas que com o passar do tempo vem se consolidando cada vez mais.

Demonstrou-se, por meio de uma análise bibliográfica e legislativa, que esse regime é caracterizado como uma forma de prestação de serviços que ocorre, preponderantemente ou não, fora das dependências do empregador, a partir do uso de TICs, e é expressamente reconhecido como “teletrabalho” ou “trabalho remoto”, mas também atende a outras denominações como “*home office*” e “*anywhere office*”.

Analisou-se a evolução da regulamentação do teletrabalho no Brasil, evidenciando-se como esse regime foi gradualmente estabelecido ao longo do tempo por meio das alterações legislativas progressivas. A partir disso, observou-se que durante a pandemia de Covid-19, o referido regime foi adotado amplamente por diversas empresas e instituições no país, com o objetivo de reduzir a propagação do vírus, permitindo que as atividades de trabalho continuassem.

Dessa maneira, a partir das fontes utilizadas, constatou-se que a situação da pandemia foi um dos principais fatores que contribuíram para o aumento significativo de processos judiciais trabalhistas em todo o país. Ocorreu que, a ampla adoção desse regime de trabalho

acabou possibilitando a violação de direitos trabalhistas.

Conforme analisado, a adoção do teletrabalho possui benefícios, mas não é isenta de riscos e desafios que têm implicações jurídicas no contexto trabalhista. Nesse contexto, tornou-se necessário desenvolver, reformular e implementar políticas que garantam os direitos e a saúde dos profissionais que trabalham remotamente.

Diante disso, verificou-se que o direito trabalhista tem se esforçado para consolidar respostas a esses desafios. Um exemplo disso é a Lei n. 14.442/22, sancionada no ano passado, que estabeleceu as categorias de prestadores de trabalho, diferenciando aqueles que trabalham por jornada, produção ou tarefa.

Analisando as inovações legislativas, nota-se que a legislação muito avançou para que fossem sanadas lacunas existentes na regulamentação do trabalho remoto no cenário pós-pandêmico; mas que ainda há alguns pontos a serem discutidos, cabendo analisar e acompanhar as propostas dos Projetos de Lei em trâmite.

Conclui-se, portanto, que as perspectivas para a implementação do teletrabalho no cenário pós-pandêmicos são boas, uma vez que muito se tem avançado e existem ainda, debates, pesquisas e projetos de leis em trâmite para otimizar ainda mais a legislação e as políticas referentes ao teletrabalho. Ademais, apesar dos desafios práticos decorrentes da ampla adoção do trabalho remoto no âmbito do direito do trabalho, tem sido possível encontrar soluções jurídicas capazes de tornar esse regime uma opção viável. Dessa forma, tem-se que é possível garantir a preservação dos direitos trabalhistas e o avanço do crescimento empresarial no regime de teletrabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20/03/2023.

_____. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 20/03/2023

_____. **Lei n. 12.551/2011**, de 15 de dezembro de 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 06/06/2023

_____. **Lei n. 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 20/03/2023.

BRASIL. **Medida Provisória n. 927**, de 22 de março de 2020. Disponível em: < [MPV 927 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 20/03/2023

BRASIL. **Medida Provisória n. 1.108**, de 25 de março de 2022. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1108.htm>. Acesso em: 06/06/2022.

Congresso Nacional. **Medida Provisória n. 1.108: Altera CLT – auxílio alimentação e teletrabalho**. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/152406> . Acesso em: 06/06/2023.

_____. **Lei n. 14.442**, de 2 de setembro de 2023. Disponível em: [L14442 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br). Acesso em: 20/03/2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho / Adriana Calvo**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

ANTUNES, Evelise Dias. **Teletrabalho: o novo locus de trabalho pós-pandêmico? Uma perspectiva transnacional da política e o caso implementação na Justiça Federal Brasileira antes e durante a pandemia de covid-19**. 2022. Tese (Doutorado) – Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, 2022.

COELHO, W. K. S.; ROCHA, S. M. **O teletrabalho no contexto pós-pandêmico: uma análise das implicações da permanência em massa deste regime de trabalho**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciência e Educação, 2023.

Especial teletrabalho: o trabalho onde você estiver. Tribunal Superior do Trabalho, 2020. Disponível em: < <https://www.tst.jus.br/teletrabalho> >. Acesso em: 20/03/2023.

PACINI, Stefano; TOBLER, Rodolpho; BITTENCOURT, Viviane Sena. **Tendência do Home Office no Brasil**. Portal FGV, 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/tendencias-home-office-brasil>. Acesso em: 06/06/2023.

FERNANDES, Maria Luiza Azevedo; **Teletrabalho: Análise da jurisprudência como fonte integradora do direito**. Belo Horizonte: VirtuaJus, 2022. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/view/28731/20014> . Acesso em: 06/06/2023.

ALMEIDA, Yasmim Lago de; SOUZA, Yasmim Moraes Saavedra de; FERREIRA, Vanessa Rocha. **O direito à desconexão: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador**. Pará: Revista Jurídica do Cesupa. 2022. Disponível em: <<http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/53/26>>. Acesso em: 05/04/2023.

LUCA, Adriana de. **Número de processos trabalhistas dispara durante a pandemia de Covid-19**. CNN Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/numero-de-processos-trabalhistas-dispara-durante-a-pandemia-de-covid-19/>. Acesso em: 06/06/2023.

_____. TST. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 10377-55.2017.5.03.0186. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 19 de outubro de 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/9948f94dd16edbc50e5c927f449ce2e4>. Acesso em: 06/06/2023.

_____. TRT 16ª REGIÃO. Recurso Ordinário n. 0016191-90.2020.5.16.0021 – Maranhão. Segunda Turma. Rel.: Francisco Jose de Carvalho Neto. Julgado em: 29/06/2022. Disponível em: <https://www.trt16.jus.br/site/conteudo/jurisprudencia/inteiroTeorPje.php>. Acesso em: 05/06/2023.

_____. TST. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 428. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428. Acesso em: 05/06/2023.

Câmara dos Deputados. **Árvore de Apensados de PL 3915/2020**. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2258556/arvore-de-apensados>>. Acesso em: 06/06/2023.

Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3512, de 2020.** Disponível em: <
<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143001>>. Acesso em:
06/06/2023.

Senado Federal. **Projeto de Lei nº 4006, de 2020.** Disponível em: <
<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143685>>. Acesso em:
06/06/2023.

Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3609, de 2021.** Disponível em: <
<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/150297>>. Acesso em:
06/06/2023.