

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO

EVERTON MESSIAS BUENO

O INSTITUTO LEGAL DO TELETRABALHO E A (DES)PROTEÇÃO
NO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

CURITIBA

2021

EVERTON MESSIAS BUENO

O INSTITUTO LEGAL DO TELETRABALHO E A (DES)PROTEÇÃO
NO *HOME OFFICE* DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

Artigo apresentado à disciplina Trabalho de Conclusão de Curso II como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, Faculdade de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Júnior.

CURITIBA

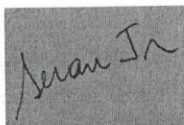
2021

TERMO DE APROVAÇÃO

O INSTITUTO LEGAL DO TELETRABALHO E A (DES)PROTEÇÃO
NO HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

EVERTON MESSIAS BUENO

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção
de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito,
Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do
Paraná, pela seguinte banca examinadora:



Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Jr.
Orientador

Francisco de Assis Barbosa
Junior:136

Assinado de forma digital por Francisco
de Assis Barbosa Junior:136
Dados: 2021.02.19 10:02:59 -03'00'

Prof. Dr. Francisco de Assis Barbosa Jr. – UNIFACISA
1º Membro

Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto - USP
2º Membro

O Instituto Legal do Teletrabalho e a (Des)proteção no *Home Office* Durante a Pandemia da Covid-19

Everton Messias Bueno¹
Universidade Federal do Paraná (Brasil)

RESUMO

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe, como uma das mais discutidas novidades acrescentadas à CLT, a regulação do regime de teletrabalho, o qual suscita vários questionamentos, baseados especialmente no fato deste novo instituto, em virtude da maneira como restou disciplinado, ensejar o rebaixamento da proteção ao trabalhador e a transferência, para este, de certos ônus. Em que pese a noção simplista do senso comum que associa o *home office* apenas a supostos benefícios ao empregado, o que se tem é que, na prática, diversos aspectos prejudiciais ao trabalhador revelam-se quando se procede a uma verificação da condição fática em que o teletrabalho é exercido. Dentro deste contexto, desde os primeiros meses de 2020, em virtude da pandemia de Covid-19, percebe-se de modo mais nítido a realidade de atrofiação da proteção e ampliação da vulnerabilidade do trabalhador brasileiro submetido ao modelo do *home office*, sendo certo que o contexto pandêmico tem contribuído, ante o notório aumento do uso de referido modelo, para que se torne clara a carência da disciplina da CLT acerca do teletrabalho para fins de promover a prática do *home office* em pleno respeito às garantias trabalhistas, à qualidade de vida do teletrabalhador e à isonomia quanto aos empregados presenciais. Assim, é sobre a análise da problemática ensejada/agravada pela pandemia em relação ao *home office* que se assenta este artigo, cuja elaboração gravitou, portanto, em torno das condições concretas enfrentadas pelos teletrabalhadores durante a crise do Coronavírus, com vistas a elucidar se é atingível a plena proteção à dignidade dos obreiros em *home office* enquanto perdurar a pandemia tendo em vista o regramento da CLT sobre o teletrabalho e as normas emergenciais que dizem respeito a este instituto.

Palavras-chaves: Reforma Trabalhista. Teletrabalho. Covid-19. Pandemia. Isolamento social. *Home Office*. Medida Provisória nº 927. Princípio da proteção. Isonomia entre regimes de trabalho.

¹ Formando em Direito.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	–	Ação Direta de Inconstitucionalidade
art.	–	artigo
BEPER	-	Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda
CF	–	Constituição da República Federativa do Brasil
CLT	-	Consolidação das Leis do Trabalho
Covid-19	-	<i>Corona Virus Disease – 2019</i>
CTPS	–	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS	–	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	–	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	-	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
inc.	–	inciso
MP	-	Medida Provisória
MPT	–	Ministério Público do Trabalho
OIT	–	Organização Internacional do Trabalho
OMS	–	Organização Mundial da Saúde
PEMER	-	Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda
PIB	–	Produto Interno Bruto
RGPS	-	Regime Geral de Previdência Social
TRT	–	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	NOÇÕES SOBRE A ANTERIOR REGULAÇÃO DO TRABALHO REMOTO E REFLEXÕES SOBRE A ATUAL DISCIPLINA DO TELETRABALHO	8
2.1	O TELETRABALHO COMO INSTITUTO LEGAL DE EMPREGABILIDADE REDUZIDA ANTE AS CARÊNCIAS DE SUA DISCIPLINA NORMATIVA.....	16
3	MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19 PELO GOVERNO BRASILEIRO NA SEARA DAS RELAÇÕES DE EMPREGO.....	20
3.1	REFLEXÕES ACERCA DA DISCIPLINA EMERGENCIAL DO REGIME DE TELETRABALHO ENSEJADA PELA MP 927	26
4	A DISSEMINAÇÃO DO <i>HOME OFFICE</i> NA PANDEMIA: ENTRE A PROTEÇÃO DA VIDA E A VULNERABILIZAÇÃO DO TRABALHADOR	31
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
	REFERÊNCIAS.....	43

1 INTRODUÇÃO

O ano de 2020 ficará marcado pela ocorrência de uma catástrofe: a pandemia de Covid-19. Nesta linha, a propagação do Coronavírus mobilizou as nações na busca de meios de se preservar a vida das pessoas, com o que o sistema capitalista internacional se viu, como talvez nunca antes, diante de um inimigo biológico cuja rápida proliferação impôs urgência na necessidade de se priorizar a proteção da saúde e da vida humana, de modo que as aspirações de lucratividade do capital forçosamente foram postas em segundo plano.

No Brasil, normas de urgência foram editadas, destacando-se, dentre outras, a Lei nº 13.979/2020, a qual discorre sobre meios de enfrentamento da emergência de saúde pública, e, com impacto mais direto na seara trabalhista, as Medidas Provisórias nº 927 e 936, nada obstante as iniciativas dos entes estaduais e municipais voltadas a favorecer a não aglomeração de pessoas.

Nesse sentido, a problemática que permeou a elaboração deste trabalho foi delimitada tendo em vista o particular contexto nacional atinente às medidas legais com as quais o governo federal buscou atuar para que se contenha o avanço da Covid-19 e diz, assim, respeito à averiguação do efetivo ou não resguardo do trabalho digno e ao correspondente combate à exploração da mão de obra em um contexto complexo como o da pandemia.

Particularmente, olha-se neste artigo para a situação de um determinado segmento dos assalariados: o dos teletrabalhadores. Esta classe de obreiros teve seu regime de trabalho mais bem regulado a partir de 2011, sendo que, com a Reforma Trabalhista, em 2017, o teletrabalho passou então a constar expressamente regulamentado, ainda que de modo superficial, no texto da CLT. E, adicionada a esta regulamentação, durante a pandemia temos então as normas emergenciais editadas com o intuito de flexibilizar (ainda mais) as condições em que o teletrabalho poderá se dar, bem como de disseminar o seu uso.

Nesta linha, e considerando o patamar de relevância alcançado pelos direitos fundamentais do trabalho desde 1988, com o que não se admite retrocesso e negligência na tutela das condições dignas e isonômicas de labor, exsurge o específico problema de pesquisa a instigar a elaboração deste estudo: é possível haver proteção adequada à dignidade do trabalhador no contexto de difusão da

adoção do *home office* durante a pandemia considerando a disciplina da CLT e as normas emergenciais concernentes ao teletrabalho?

Assim, o presente estudo - o qual tem como marco temporal final a data de 03/02/2021, ocasião em que este artigo foi concluído -, tem como objetivo investigar sucintamente se efetivamente o que temos é a proteção, em nosso país, ao teletrabalhador durante a pandemia da Covid-19 ou se o que verdadeiramente ocorre é o agravamento da vulnerabilização do contingente de empregados que passou a estar subordinado ao patrão por meio do *home office*.

A relevância do tema escolhido reside na plena atualidade de um assunto atinente ao respeito à dignidade do trabalhador e que se apresenta como de notória importância em um contexto de pandemia em que as autoridades justificam medidas, voltadas à manutenção de empregos, sem maiores preocupações quanto à preservação do emprego de qualidade e à efetiva manutenção de rendimentos, tampouco quanto à tutela da saúde ocupacional e bem estar do trabalhador.

Quanto à metodologia adotada, fez-se uso do método dedutivo combinado com pesquisas em artigos, livros, sites de notícias e nos dispositivos legais, com o que foi então realizada análise crítica acerca do efetivo potencial do regime legal de teletrabalho para fins de proteção do labor em condições justas e da própria saúde do teletrabalhador durante a pandemia.

Dividiu-se o artigo em três seções, além desta Introdução. Na seção dois serão expostas/analizadas a regulação do trabalho remoto antes da Reforma Trabalhista e a atual disciplina acerca do teletrabalho, sendo tematizado em uma subseção o viés paliativo do teletrabalho no que se refere à contribuição para a superação de problemas do mercado de trabalho brasileiro; na seção três será feita uma síntese do enfrentamento legal dado no Brasil à pandemia no contexto específico das relações de emprego, sendo que em uma subseção avaliar-se-á a facilitação à adoção do teletrabalho por meio da publicação de Medida Provisória.

Já na seção quatro serão então contrapostos aos hipotéticos benefícios derivados da facilitação ao uso do *home office* os acusados malefícios aos trabalhadores, evidenciáveis, no caso particular do contexto brasileiro durante a pandemia, face à trivialidade das normas a nortear o emprego do teletrabalho, ao passo que, em sede de considerações finais, indicar-se-á, a partir de um ponto de vista otimista, uma perspectiva provável quanto ao futuro do *home office* no Brasil.

2 NOÇÕES SOBRE A ANTERIOR REGULAÇÃO DO TRABALHO REMOTO E REFLEXÕES SOBRE A ATUAL DISCIPLINA DO TELETRABALHO

Em que pese o grande progresso das tecnologias de comunicação desde a década de 1980, o labor subordinado à distância, no qual o poder diretivo do empregador é exercido através de referidas tecnologias, somente no início da última década parece ter deixado de existir apenas no campo concreto do mundo do trabalho para ser objeto também de alguma regulação a nível legal no Brasil, pois foi apenas com a edição da Lei nº 12.551/2011, a qual alterou o art. 6º da CLT², que os meios “telemáticos”, ou seja, meios tecnológicos que possibilitam a coordenação remota do trabalho executado, passaram então a ser reconhecidos a nível legal como ensejadores de subordinação equivalente à presencial.

Assim, a instituição de uma regulação mínima concernente ao trabalho remoto é fenômeno relativamente recente e ocorreu, ademais, de modo bastante superficial na medida, inclusive, em que de início (no ano de 2011) o que se teve foi a positivação, conforme bem demonstram Rocha e Muniz (2013, p. 105), de questão já reconhecida pelos TRT's de modo pacífico, ou seja, que não se pode estabelecer diferenciação entre uma relação de emprego cujo labor é executado no ambiente da empresa e aquela na qual o trabalhador mantém-se subordinado à distância.

Ato contínuo, apenas alguns anos depois é que, concebida então no bojo da reforma empreendida na CLT em 2017, a modalidade de vínculo de emprego conhecida como teletrabalho foi efetivamente incrementada no ordenamento legal brasileiro, o que se deu com o intuito de potencializar o alcance de dois propósitos bastante alardeados pelo legislador reformista: contribuir decisivamente para o decréscimo da informalidade e impulsionar a redução do desemprego³.

² Ademais, antes da edição da Lei nº 12.551/2011 o art. 6º da CLT previa apenas a impossibilidade de se diferenciar o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o efetuado no domicílio do trabalhador, ao passo que, com a alteração, referido artigo, em seu *caput*, passou a prever também como não passível de sofrer diferenciação o trabalho realizado à distância, delineando nitidamente os contornos do teletrabalho como sendo o regime em que o trabalho subordinado se dá não necessariamente no domicílio do empregado, mas sim precipuamente fora do estabelecimento da empresa. E, em adição à nova redação do *caput*, acrescentou-se um parágrafo único a referido artigo, no qual se procedeu à equiparação legal, para efeitos de subordinação jurídica, dos meios telemáticos e informatizados de acompanhamento do trabalho aos pessoais e diretos.

³ Não se ignora o fato, o qual evidenciava a necessidade de adequações nos dispositivos legais trabalhistas, de que mesmo anteriormente à pandemia havia já um sensível déficit na geração de postos de trabalho, pois, ainda que a partir de 2007 a abertura de vagas formais tivesse aumentado

Ressalta-se, porém, no que tange especificamente à Reforma Trabalhista, que passados três anos da entrada em vigor, em 14/11/2017, da Lei nº 13.467/2017, ensejadora das profundas alterações na legislação trabalhista pátria, o que se nota cada vez mais é que a razão de ser de referidas alterações orbitava em torno de ao menos um interesse diverso da tão propagandeada vontade existente por parte dos reformistas de preparar o terreno para o aumento dos índices de oferta de postos de trabalho formal: havia notoriamente o simultâneo desejo de se diluir a proteção legal ao trabalhador com vistas a, primordialmente, viabilizar a tutela de interesses dos empregadores, vale dizer, dos grandes donos do capital. Exatamente nessa linha, no que se refere especificamente à inserção da previsão do regime de teletrabalho no texto da CLT, subentende-se que por meio deste novo instituto se buscou instrumentalizar legalmente uma espécie contratual que viabilizasse a adoção de um modelo de contrato a possibilitar também, ou fundamentalmente, a redução de custos, tornando menos onerosa a contratação de mão de obra.

Mascarado sob o viés dos supostos benefícios e comodidade representados pelo *home office*, ou seja, pela possibilidade de se trabalhar em casa, o instituto legal do teletrabalho, superficialmente regulamentado na CLT, configura, em verdade, regime de trabalho bastante oneroso ao empregado, sendo que, nesse sentido, a sua positivação ocorreu também inegavelmente ao arrepio da inclinação garantista do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, o qual foi gestado nas primeiras décadas do século passado - tendo então na CLT o seu marco legal fundador por excelência - e alcançou na CF/88 o seu apogeu com a elevação dos então já internacionalmente consagrados direitos humanos inerentes ao trabalho à categoria de direitos sociais fundamentais, o que efetivamente representou a chegada, no Brasil, da proteção legal do trabalho a um degrau histórico de relevância sem precedentes em nosso país.

Assim, fato é que, a exemplo do que se deu quanto à previsão do contrato intermitente - espécie de vínculo de emprego introduzida também pela Reforma Trabalhista e que consiste em um contrato em que subsiste apenas mera

paulatinamente, até o desemprego reduzir-se a 4,8% em 2014 (conforme dados apenas das grandes capitais), menor valor aferido historicamente pelo IBGE, a partir de 2015 o ritmo de contratações desacelerou em razão da crise econômica iniciada em 2014, a qual ensejou a queda no PIB em 2015 e 2016. Consequentemente, segundo dados do IPEA, já na média de 2016 expressivos 45,4% da força de trabalho ativa estava em empregos sem registro em CTPS, sendo que em março de 2017 o desemprego atingiu seu pico desde o início da crise anterior à pandemia, chegando então a 13,7%, com mais de 14,2 milhões de desempregados.

expectativa de realização de trabalho, sem qualquer garantia de recebimento de salário mínimo -, com a disciplina do teletrabalho corrobora-se o viés precarizador das alterações levadas a cabo no direito do trabalho brasileiro, sendo patente a tentativa de se suplantar garantias não apenas constitucionais como de nível internacional, há muito sedimentadas pelo posicionamento da OIT no que tange à tutela da dignidade do trabalhador⁴.

O reconhecimento do empregado como parte mais frágil da relação de emprego não sensibilizou o legislador reformista, sendo nítida a tentativa de se subverter a lógica protetiva do direito do trabalho. E, no seio desta distorção em relação à razão de ser do direito laboral, as modificações nos dispositivos legais levadas a cabo em 2017 trouxeram então a controversa novidade relativa à possibilidade de contratação sob o regime legal de teletrabalho, disciplinando-se este novo regime legal através da inserção, definida pela Lei nº 13.467/2017, do Capítulo II-A ao Título II da CLT, restando, assim, conseqüentemente, incorporados ao diploma trabalhista cinco artigos, quais sejam, os artigos 75-A a 75-E, voltados à regulação dos termos do teletrabalho em si, bem como acrescentando-se o inc. III ao art. 62, com o qual se procedeu então à exclusão do teletrabalhador de todos os direitos derivados do Capítulo que dispõe sobre a duração do trabalho.

Pois bem, quanto às previsões estabelecidas em mencionado Capítulo II-A, tem-se, inicialmente, que no art. 75-A fez-se já constar que a realização dos serviços em regime de teletrabalho será regulada pelas disposições de referido Capítulo, ao passo que no *caput* do art. 75-B anotou-se que é considerado como teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora dos estabelecimentos do contratante, por meio do uso de tecnologias de informação e comunicação que não representem mero trabalho externo.

Nesse sentido, há de se reconhecer que o legislador reformista foi assertivo em diferenciar o teletrabalho do trabalho externo, restando implícito que este se trata de prestação de trabalho fora das dependências da empresa, o que se dá em função

⁴ Conforme consta na Declaração de Filadélfia da OIT, de 10 de maio de 1944, tem-se que um dos princípios fundamentais do Direito Internacional do Trabalho é, justamente, o de que “o trabalho não é uma mercadoria”, com o que é vedado qualquer tratamento da força de trabalho tal como se trata os fatores de produção materiais, não humanos, sendo, ademais, evidente que o caráter fundamental do princípio da dignidade da pessoa humana deve sempre necessariamente perpassar qualquer debate que diga respeito à condição do trabalhador, o qual em hipótese alguma pode ser destinatário de um tratamento que ignore a sua intrínseca vulnerabilidade diante de quem lhe remunera.

da própria natureza do trabalho que se executa, tal como é o caso dos eletricitistas, vendedores externos e motoristas profissionais, não podendo, porém, ser confundido com o teletrabalho, cujas atribuições poderiam normalmente ser desempenhadas na empresa, sendo o trabalho realizado na casa do empregado ou mesmo em outro lugar (tal como no *coworking*, modelo pautado no compartilhamento de infraestrutura de escritório) por conveniência das partes da relação de emprego.

Nesta linha, destaca-se ainda o detalhamento efetuado pelo parágrafo único de referido art. 75-B, no qual se consignou que o deslocamento do funcionário às dependências de seu contratante para efetuar trabalhos que necessitem da presença física do trabalhador no ambiente da empresa não descaracteriza o regime de teletrabalho. Assim, nota-se aqui o relativo esmero em se corroborar a previsão do *caput*, no sentido de destacar a questão da preponderância do trabalho prestado fora das dependências da empresa, sendo que atividades porventura desempenhadas no ambiente do contratante não afastam a configuração do regime em apreço. Cabe, contudo, a crítica a supracitados dispositivos face à falta de especificação acerca de qual frequência máxima de comparecimento do empregado às dependências do empregador, nos termos do parágrafo único do art. 75-B, não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Ato contínuo, no *caput* do art. 75-C tem-se a previsão de que a opção pelo uso da modalidade do teletrabalho precisará ser anotada no contrato de trabalho formalmente celebrado, devendo ser detalhadas no contrato as atividades a serem desempenhadas pelo contratado; nesta esteira, segundo dispõe o § 1º de tal artigo, permite-se a mudança entre os regimes presencial e de teletrabalho por meio de aditivo contratual, bastando que haja o consentimento de ambas as partes. E, conforme dá plena margem o § 2º do mesmo artigo, permite-se ainda a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por livre disposição do empregador, desde que respeitado período mínimo de quinze dias de transição de um regime para o outro e de que seja formalizada a anotação da alteração em aditivo contratual.

Por fim, tem-se no novel Capítulo II-A a disciplina dos arts. 75-D e 75-E, cujas redações evidenciam/corroboram derradeiramente a superficialidade imanente ao modo como se procedeu à regulação do instituto do teletrabalho. Mais precisamente, nota-se que é em torno destes dois dispositivos que se concentram a maior parte das críticas direcionadas ao teor de referido Capítulo II-A.

Quanto ao art. 75-D, tem-se que o seu *caput* define que os acertos atinentes a repartição dos ônus/custos intrínsecos ao acesso, por parte do empregado, às ferramentas tecnológicas bem como à infraestrutura fundamental à realização do trabalho em regime remoto, constarão anotadas no contrato formalmente celebrado entre empregador e teletrabalhador, no qual se fará menção também ao modo como se dará o ressarcimento de gastos tidos pelo empregado com supracitadas ferramentas e infraestrutura.

Chama a atenção em referido *caput* o caráter aberto da norma: simplesmente não houve qualquer atribuição concreta de responsabilidade ao patrão no que concerne aos dispêndios para a realização do trabalho fora do ambiente da empresa. Trata-se aqui de notável omissão relacionada ao dispositivo em comento, haja vista que as questões relacionadas aos custos com equipamentos, tecnologias e infraestrutura tendem, por óbvio, a pesar sobre os ombros do teletrabalhador, o qual, na ausência de uma disciplina adequada neste ponto, apenas diante da boa vontade do empregador terá devidamente anotado em seu contrato de trabalho a assunção pormenorizada por parte de seu contratante de todos os dispêndios – de *internet* a papel sulfite, passando pelos gastos com manutenção de equipamentos eletrônicos (que muitas vezes são de propriedade do próprio trabalhador, o qual acaba tendo que deles fazer uso para poder trabalhar em casa, sem nenhuma garantia de reembolso em caso de danos decorrentes, por exemplo, do uso excessivo durante o teletrabalho) e/ou acesso a aplicativos, tais dispêndios são inúmeros - diretamente relacionados à execução do teletrabalho.

Vê-se que a omissão do *caput* do art. 75-D é patente e altamente passível de acarretar decréscimos significativos aos ganhos do teletrabalhador. E, a tal omissão potencialmente lesiva aos rendimentos, há ainda o acréscimo daquilo que dispõe o parágrafo único do mesmo artigo, no qual se fez questão de prescrever que os itens aludidos no *caput* de referido artigo não compõe a remuneração do empregado, sobressaindo, ao fim e ao cabo, da redação do parágrafo único do art. 75-D, a constatação de que os custos com as utilidades mencionadas pelo dispositivo não foram sequer claramente enquadrados como ensejadores de verbas indenizatórias em benefício do empregado - consolidando-se a imprecisão no detalhamento da repartição de um ônus (custos com equipamentos e tecnologias relacionadas ao teletrabalho) que não pode ser arcado pelo trabalhador -, o que tende a acarretar prejuízos ao funcionário pelo simples fato de os empregadores não

serem impelidos legalmente a realizar o ressarcimento de tais dispêndios, com o que restará ao teletrabalhador contar com a benevolência do patrão para ser ressarcido.

Em última análise, tem-se no artigo em comento evidente materialização, no contexto do novel instituto do teletrabalho, conforme bem apontam Faria e Nogueira (2020, p. 226) em relação às recentes reformas empreendidas na CLT, da potencialização da eficácia da autonomia individual da vontade na determinação de disposições - referentes, no caso, à definição sobre como serão distribuídos os ônus atinentes aos custos do teletrabalho - que regularão as relações de trabalho nos casos concretos, com o que se dá ampla margem para o afrouxamento de direitos e garantias dos trabalhadores.

Já o art. 75-E trata da saúde e segurança no teletrabalho, porém limitando-se, conforme o texto de seu *caput*, a dispor que cabe ao empregador repassar instruções expressas e ostensivas aos empregados no que tange às precauções a serem observadas com vistas a evitar moléstias e acidentes laborais, assim como, segundo estabelece o seu parágrafo único, a prescrever que o teletrabalhador deverá comprometer-se, por meio da assinatura de termo de responsabilidade, a seguir supracitadas instruções, restando clara a negligência por parte do legislador em não manter o empregador inequivocamente incumbido de observar, também quanto aos empregados que laboram em regime de teletrabalho, os dispositivos atinentes à segurança e saúde do trabalhador, tal como bem elucida Claro (2019, não paginado):

Ademais, os arts. 157 e 158, ambos da CLT, já dispunham sobre os deveres do empregador e empregado no que tange ao cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho. Entretanto, ao regulamentar o teletrabalho, o legislador foi omissivo no tocante ao dever do empregador de fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, levando a crer, numa análise superficial, que, para se eximir de qualquer responsabilidade, bastaria ao empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a serem tomadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Vários são os pontos lacunosos do art. 75-E: não há qualquer menção ao modo nem ao meio pelos quais as instruções deverão ser transmitidas, tampouco se alude à frequência com que elas precisarão ser repassadas aos funcionários; não se verifica, também, qualquer indicação acerca de qual profissional deverá ficar incumbido de instruir os teletrabalhadores; igualmente, não se nota nenhuma referência à elementar necessidade de um acompanhamento direto e com um nível

mínimo de periodicidade por parte do empregador em relação às condições concretas em que o empregado encontra-se trabalhando, o que é preocupante considerando que se mostra inviável/impraticável, por exemplo, uma vistoria por parte do MPT nas residências dos trabalhadores a fim de verificar as efetivas condições em que estes se encontram laborando em *home office*.

Mencionadas lacunas evidentemente desprestigiam quase que por completo o necessário cuidado que se espera que o empregador dedique à manutenção do meio ambiente de trabalho em condições propícias ao labor salubre e sem riscos de ocorrência de evitáveis acidentes. Além do mais, ao se determinar, no parágrafo único do art. 75-E, que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade no qual se compromete a observar as instruções dirigidas a ele, corrobora-se a inclinação do artigo ao deslocamento da responsabilidade, no que tange à vigilância em relação às precauções para a manutenção da saúde e integridade física do funcionário, da figura do patrão para a do trabalhador, sendo clara a intenção obscura do legislador reformista de possibilitar o afastamento da responsabilização do empregador em situações em que a saúde do teletrabalhador tenha sido afetada pelas condições em que o obreiro se manteve trabalhando remotamente, bastando, para tanto, alegar que este desrespeitou o teor das instruções repassadas.

Paralelamente aos apontamentos feitos acima em relação aos artigos 75-A a 75-E do novel Capítulo II-A do Título II da CLT, diretamente relacionados à disciplina do labor em regime de teletrabalho, importa ainda abordar brevemente a inclusão do inc. III ao art. 62 da Consolidação, inclusão esta que resultou no acréscimo dos teletrabalhadores ao rol de empregados cujo regime de trabalho não está abrangido pelas previsões do Capítulo II do Título II da CLT - Capítulo este que estabelece regras acerca da duração das jornadas de trabalho.

Nesta esteira, quanto a citado inciso, cuja inserção ao art. 62 se deu essencialmente sob a justificativa da suposta dificuldade em se realizar o controle de jornada no trabalho remoto, cabe - em que pese as ponderações da doutrina e jurisprudência mais recentes, conforme esclarecem Paixão e Schaefer (2020, p. 288), no sentido de que os trabalhadores excetuados, pelo art. 62, em relação à aplicação das previsões do Capítulo II do Título II da CLT apenas poderão ter suas jornadas de trabalho de fato excluídas do regramento de mencionado Capítulo II quando não existir nenhum meio apto a possibilitar o controle de suas jornadas - ao menos duas considerações críticas: a de que (i) na prática, considerando inclusive o

grau de evolução dos recursos tecnológicos à disposição dos empregadores, não se mostra razoável tolher o direito do trabalhador ao controle de sua jornada e à consequente remuneração de suas horas extras, bem como a de que (ii) o direito à desconexão do trabalho, na medida inclusive em que é supra-individual, mostra-se tão relevante quanto o próprio direito do teletrabalhador ao pagamento das horas extras, conforme bem ilustra Souto Maior (2003, p. 2), haja vista tratar-se o direito à desconexão de:

Um direito, aliás, cujo titular não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana dos que lhes abandonam na fuga ao trabalho...

É inegável a infelicidade atinente à inclusão do inc. III ao art. 62 da CLT, constatação esta derivada não apenas da consequência imediata do texto de referido inciso, qual seja, a privação dos teletrabalhadores em relação à percepção do pagamento de suas horas extras - afinal, mesmo que a jurisprudência, conforme apontado anteriormente, esteja relativizando a previsão do dispositivo em comento, fato é que a mera existência de disposição legal que dê margem à possibilidade de os empregadores desobrigarem-se de controlar a jornada de seus empregados incita, por óbvio, a realização, por parte dos teletrabalhadores, de jornadas prolongadas sem qualquer remuneração extra equivalente -, como também da evidente exposição do teletrabalhador à cobrança, assédio e pressão contínuos, ou mesmo ininterruptos durante as 24 horas do dia, por parte do empregador.

Ante todo o até aqui exposto, o que se conclui acerca da regulação promovida atualmente pela CLT em relação ao labor em regime de teletrabalho é que este afigura-se como uma modalidade de prestação de trabalho sob vínculo empregatício que potencialmente expõe o trabalhador a prejuízos remuneratórios assim como tende a resultar na sua desassistência no que tange ao acompanhamento da manutenção de sua saúde e qualidade de vida no trabalho.

Tal inclinação à precarização da relação de emprego correlata, patente nos artigos do Capítulo II-A do Título II da CLT, ao se somar à barreira inserida na Consolidação em relação à possibilidade de pagamento de horas extras aos teletrabalhadores tendo em vista que a lei normalizou o não acompanhamento/controle de sua jornada de trabalho - prejudicando, com isso, também o direito à desconexão do trabalho na medida em que se dá margem à

subtração, pelo patrão, de tempos de não trabalho do empregado -, resulta na instituição legal de um regime laboral que atende apenas aos anseios do sistema capitalista pela redução de custos e ampliação de possibilidades de práticas de viés predatório em relação à força de trabalho, em completo desprezo à situação do já bastante fragilizado trabalhador contemporâneo.

2.1 O TELETRABALHO COMO INSTITUTO LEGAL DE EMPREGABILIDADE REDUZIDA ANTE AS CARÊNCIAS DE SUA DISCIPLINA NORMATIVA

Logo, em face das evidentes limitações do instituto legal do teletrabalho no Brasil, o qual se revela deficitário, ou seja, dotado de nível de regulação muito aquém daquele que seria necessário para a plena observância à isonomia entre o obreiro subordinado presencialmente e o que exerce suas atribuições no contexto de uma relação de emprego em regime de teletrabalho, em face do que se mostra, ademais, bastante pertinente a sua caracterização como modalidade laboral inclinada à precarização das relações de emprego, evidencia-se ainda a conclusão de que referido regime legal - levando-se fundamentalmente em consideração, frisa-se, o estado atual de sua previsão normativa disposta na CLT - deve ser utilizado com cautela e, sobretudo, com a devida consciência, por parte dos empregadores, acerca da impossibilidade de se estabelecerem diferenciações/discriminações entre o teletrabalho e o trabalho presencial.

Inclusive, sob o prisma de um olhar mais detido sobre a regulação legal referente ao teletrabalho, pode-se traçar um panorama relacionado à sua melhor empregabilidade semelhante ao que se recomenda que se dê quanto ao uso do contrato intermitente, haja vista que estas duas modalidades de trabalho subordinado sob vínculo empregatício mostram-se emblemáticas no que tange à criticável intenção do legislador reformista em buscar conferir legalidade a verdadeiras subformas de contrato de trabalho.

Melhor dizendo, na medida em que, de certa forma, cabe para o uso do teletrabalho a mesma ponderação que parcela significativa da jurisprudência⁵ mais

⁵ Tal como se percebe no acórdão prolatado, em outubro de 2018, pela 1ª Turma do TRT da 3ª Região no julgamento do Recurso Ordinário em Procedimento Sumaríssimo nº 0010454-06.2018.5.03.0097, caso paradigmático de posicionamento por parte dos Tribunais pátrios quanto à plausibilidade ou não de se utilizar o instituto do contrato intermitente conforme não apenas a

recente tem manifestado em relação ao trabalho intermitente, ponderação esta referente à restrição da empregabilidade de institutos superficialmente regulados em virtude, justamente, da vagueza e lacunas em suas disposições na CLT reformada, sobressai o entendimento de que se impõe à utilização irrestrita do regime de teletrabalho a necessidade de sua limitação a contextos laborais específicos, nos quais, essencialmente, (i) o controle/acompanhamento de jornada do teletrabalhador seja de fácil realização, (ii) não se destine ao teletrabalhador acompanhamento das condições ergonômicas, de salubridade, de periculosidade etc inferiores às que lhe seriam destinadas se estivesse laborando no ambiente do empregador (ou, ao menos, não se dê margem para que ocorra a exposição do trabalhador a riscos à saúde sensivelmente maiores do que os que ele experimenta ao trabalhar no estabelecimento da empresa), e (iii) nos quais o trabalho remoto seja efetivamente vantajoso a ambos os polos da relação de emprego, contratante e contratado.

Nesta linha, quanto a referidas novas modalidades emblemáticas de utilização da mão de obra remunerada, nota-se que não possuem o condão - ao menos da maneira simplista com a qual foram inseridas na CLT - de serem utilizadas como alternativas concretas, permanentes e de uso crescente com vistas a representarem soluções efetivas para problemas crônicos - tais como o desemprego estrutural em larga escala e o contínuo aumento da busca das pessoas pelas ocupações informais - de nosso mercado de trabalho.

Aliás, de fato não poupou esforços o legislador reformista na tentativa de facilitar e disseminar o uso tanto do teletrabalho quanto do trabalho intermitente ao elencá-los, conforme dispõe o inc. VIII do novel art. 611-A da CLT, no rol de temas que, ao constarem dispostos em convenções e acordos coletivos de trabalho, resultarão em cláusulas negociais com prevalência sobre o disposto em lei.

Trata-se aqui, evidentemente, de busca pela flexibilização da protetividade da lei trabalhista na exata medida em que se concede aos pactos firmados entre entes sindicais patronais e laborais, ou mesmo entre sindicatos dos trabalhadores e determinadas empresas, eficácia que se sobrepõe à força da legislação laboral com a nítida intenção de se afrouxar garantias dos trabalhadores.

natureza do trabalho mas também o ramo de atividade do empregador, consubstanciando entendimento segundo o qual apenas em determinados nichos de labor justifica-se o uso de um modelo que acarreta ao empregado uma condição de fragilidade ainda maior.

Ademais, ante à nova redação do art. 620 da Consolidação, dispositivo no qual se consignou a supremacia eficaz das condições estabelecidas em acordo coletivo em relação às definidas em convenção coletiva de trabalho, dá-se então na lei, ao fim e ao cabo, plena margem para a fragmentação da negociação coletiva no âmbito do teletrabalho ao permitir-se que fontes autônomas negociadas pelos sindicatos diretamente com uma ou com algumas poucas empresas, tais como são os acordos coletivos, determinem a regulação do teletrabalho não apenas com prevalência à lei como também às próprias convenções, expondo assim obreiros de diversos setores a um verdadeiro “balcão de negócios” no qual a força dos interesses de uma única empresa pode ser decisiva na definição das condições de trabalho de toda uma coletividade de trabalhadores.

Desse modo, em oposição à clara iniciativa por parte dos reformistas da CLT de que ocorra a flexibilização das normas a incidir sobre o teletrabalho - inclusive, conforme apontado anteriormente, com a legitimação de sindicatos e empresas para fins de pactuação direta das condições concretas em que o labor em regime remoto poderá se dar - assim como a ampla disseminação da nova modalidade laboral, exsurge, portanto, a necessidade premente de se observarem/respeitarem os limites impostos pelo hodierno grau de desenvolvimento das normas trabalhistas, limites estes que necessariamente sugerem a determinação de restrições no uso do atual instituto do teletrabalho.

Não se ignora que o *home office* (espécie mais conhecida e difundida do gênero teletrabalho) representa, *a priori*, alternativa com potencial tanto para melhorar o conforto do trabalhador - ou mesmo para aumentar a autonomia na gestão, pelo empregado, do tempo dentro da jornada de trabalho, iniciando-a (mais cedo ou mais tarde do que faria se estivesse trabalhando presencialmente) e pausando-a/encerrando-a (também mais cedo ou mais tarde) conforme lhe seja mais conveniente - quanto para possibilitar a redução de custos por parte das empresas, as quais, com o trabalho sendo executado pelos funcionários em suas próprias casas, podem investir os valores antes dispendidos para o aluguel/manutenção de grandes salas comerciais em outros fatores de produção ou mesmo simplesmente reduzir as saídas de recursos de seus caixas ampliando, assim, diretamente seus lucros.

Nesta linha, é notório - inclusive conforme aperfeiçoam-se as interfaces e comunicabilidade entre as ferramentas tecnológicas disponíveis para patrões e

empregados, permitindo àqueles um gerenciamento/controlado muito mais preciso das horas de trabalho e das atividades desempenhadas por seus subordinados, ao mesmo tempo que se possibilita aos teletrabalhadores formas desburocratizadas e automáticas/automatizadas de anotação de seus horários de entrada e de saída dentro das jornadas de trabalho - o vasto terreno existente para a disseminação do trabalho subordinado de modo remoto.

Entretanto, na esteira do que até aqui foi apontado, as falhas/lacunas intrínsecas à previsão legal do instituto do teletrabalho no Brasil tornam necessária a adoção de cautela por parte dos empregadores, bem como dos sindicatos patronais e laborais, na opção por este regime de trabalho, sob pena de, ao não se restringirem os nichos laborais de utilização do teletrabalho, ocorrer, na prática, verdadeira corrosão da efetiva tutela do trabalho digno.

Pois bem, efetuada a análise da disciplina legal acerca do teletrabalho inserida na CLT com a Reforma Trabalhista, bem como delineado o quadro que se apresenta como mais aconselhável, no que tange à empregabilidade do novo instituto, ao nos nortearmos pelas balizas atinentes à garantia de labor digno aos teletrabalhadores - com a devida atenção ao cuidado de sua saúde e pleno respeito ao direito elementar à desconexão do trabalho -, à remuneração proporcional/justa e ao tratamento isonômico em relação aos empregados contratados sob o regime do modelo *standard* de trabalho (cujas funções são executadas essencialmente nas dependências da empresa), passa-se, na seção seguinte deste artigo, à exposição das principais iniciativas normativas com as quais se buscou atenuar os impactos da pandemia de Covid-19 no mercado formal de trabalho nacional. Posteriormente, examinar-se-á, sob o ponto de vista de um olhar crítico, o incentivo à utilização do teletrabalho, no contexto da pandemia, por meio da edição de Medida Provisória.

E, derradeiramente, antes das considerações finais, será então avaliada a tendência ao aumento do uso do *home office* durante a pandemia, de modo a se contrastar a necessidade de se utilizar o teletrabalho (a fim de se potencializar o distanciamento/isolamento social) com o “efeito colateral” da disseminação do uso do *home office* acarretado pelas carências da disciplina legal do teletrabalho, em face do que se apresentará, por fim, a resposta obtida para o problema de pesquisa do presente estudo.

3 MEDIDAS DE ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DE COVID-19 PELO GOVERNO BRASILEIRO NA SEARA DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Com vistas a contornar os drásticos reflexos da crise econômica ensejada pela pandemia de Covid-19 sobre o campo das relações de emprego, especificamente de modo a buscar a preservação de postos de trabalho formal, o Estado brasileiro atuou durante o ano de 2020 editando textos legais com impacto direto no mercado de trabalho, textos estes cuja ordem cronológica de publicação consta explicitada em tabela⁶ disposta em *site* oficial do governo federal.

Assim, inicialmente, em face da declaração de emergência de saúde pública de importância internacional pela OMS em 30 de janeiro de 2020, deu-se então, em 4 de fevereiro, a publicação da Portaria nº 188 pelo Ministério da Saúde, por meio da qual foi declarada a emergência em saúde pública de importância nacional decorrente da disseminação do Coronavírus.

Nesta esteira, logo em seguida ocorreu a edição da Lei nº 13.979, publicada em 7 de fevereiro de 2020, a qual, no âmbito geral das medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública derivada da pandemia, determinou a adoção de certas medidas (profiláticas, relativas à testagem da população, ao isolamento social e à quarentena etc) voltadas à contenção da propagação do Coronavírus e consequentemente à amenização nas taxas de contágio pela Covid-19, haja vista o elevado número de mortes que poderiam derivar de um agravamento do contexto pandêmico em nosso país assim como a iminente crise no sistema de saúde em caso de aumento súbito do número de infectados.

Ato contínuo, em 20 de março de 2020, publicou-se o Decreto Legislativo nº 6, em virtude do qual restou reconhecido o estado de calamidade pública, exclusivamente para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), com previsão de produção de efeitos até 31 de dezembro de 2020.

No contexto específico das relações de emprego, destaca-se em um primeiro momento a edição da Medida Provisória nº 927, a qual entrou em vigor em 22 de março de 2020 e, ante a sua não conversão em lei, teve seu período de

⁶ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/quadro_portaria.htm>. Acesso em: 28 abr. 2020.

vigência encerrado em 19 de julho. Relevante mencionar que em referida MP consignou-se, no art. 2º, a possibilidade de empregado e empregador realizarem acordo individual escrito, com vistas a garantir a permanência do vínculo empregatício, com prevalência sobre as demais normas (tanto as legais quanto as negociais) desde que observados os limites estabelecidos na CF. Nesta linha, dentre as previsões dispostas nos incisos do art. 3º, as quais prestigiaram medidas direcionadas ao contorno dos problemas econômicos derivados do estado de calamidade pública bem como à preservação do emprego e renda da população, houve, já no inc. I, a indicação do teletrabalho, o qual, no contexto da MP 927, foi objeto de normas adicionais elencadas nos artigos 4º e 5º, os quais serão abordados na sequência do presente estudo.

Além do teletrabalho, no bojo da MP 927 elencou-se como medidas das quais poderão usufruir os empregadores com vistas ao enfrentamento da crise econômica durante a pandemia, particularmente no que tange ao decréscimo na demanda por mão de obra remunerada, as seguintes: antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, uso de banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e diferimento do recolhimento do FGTS.

Ato contínuo, em 1 de abril de 2020 entrou em vigor a Medida Provisória nº 936, por meio da qual se avançou das medidas de viés paliativo/recomendativo da MP 927 para a instituição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda - PEMER, com previsão para manter-se em vigência enquanto durar o estado de calamidade pública decorrente da pandemia. Assim, conforme os incisos do art. 2º da MP 936, figuram como objetivos do PEMER a preservação do emprego e da renda, a garantia à continuidade das atividades de trabalho e empresariais, assim como a redução do impacto social ensejado pelas consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Nesta direção, nos três incisos do art. 3º da MP 936 definiram-se as medidas adotáveis no contexto do PEMER, quais sejam: (i) o pagamento, pela União, do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda aos empregados, (ii) a possibilidade de redução proporcional de jornadas de trabalho e de salários por um período de até 90 dias, e (iii) a possibilidade de suspensão temporária de contratos de trabalho pelo prazo máximo de 60 dias (podendo ser fracionado por dois períodos de 30 dias).

Importante ressaltar que tais medidas, conforme definido no parágrafo único de referido art. 3º, tiveram a possibilidade de sua adoção restringida aos contratos de trabalho na esfera da iniciativa privada, eis que inaplicáveis no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como no contexto dos órgãos da administração pública direta e indireta, das empresas públicas, das sociedades de economia mista e dos organismos internacionais.

De fato, através do PEMER o governo federal procurou viabilizar a redução de jornadas de trabalho (com vistas tanto à diminuição do tempo diário de possível exposição do trabalhador ao Coronavírus quanto ao atendimento das demandas reduzidas das empresas por mão de obra no contexto de desaceleração da atividade econômica decorrente da pandemia) e de salários (de modo a amenizar os gastos dos empregadores com a força de trabalho em um momento de desaquecimento da economia e, conseqüentemente, de redução das receitas das empresas), bem como possibilitar a suspensão temporária de contratos de trabalho (com o objetivo de socorrer os empreendimentos mais afetados pela crise, os quais, ao sofrerem brusca diminuição em suas receitas, tem evidenciada a sua condição de fragilidade diante do contexto da pandemia).

Nesse sentido, por meio do pagamento, aos empregados, do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - BEPER em montantes (aferidos tomando-se como base de cálculo o valor do seguro-desemprego) mensais proporcionais ao percentual da redução da jornada e do salário - ficando, assim, o empregador responsável por arcar com o pagamento do salário correspondente à jornada mantida e a União, por sua vez, obrigada ao pagamento de BEPER proporcional à redução efetuada na jornada de trabalho original do obreiro - ou, em caso de suspensão do contrato de trabalho, correspondentes à integralidade, ou ao menos a 70% (no caso das empresas com faturamento considerado elevado no ano-calendário de 2019, nos termos do § 5º do art. 8º, situação na qual o contrato só poderá ser suspenso mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal ao empregado no valor de 30% do salário deste), do valor mensal do seguro-desemprego - frisa-se que, tanto na redução de jornada e salários quanto na suspensão de contratos, conforme a previsão do caput do art. 6º da MP 936, o montante do BEPER deverá ter como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que faria *jus* o trabalhador -, o governo federal buscou atuar prestando auxílio direto a patrões e empregados com vistas a tornar viável a

redução de jornadas, ou mesmo a suspensão de contratos de trabalho, com relativa manutenção da renda dos trabalhadores e proporcionando alívio temporário aos fluxos de caixa das empresas.

Com isso, restou facultado aos empregadores o pagamento de ajuda compensatória mensal (verba de natureza indenizatória em todas as hipóteses, segundo o disposto no art. 9º, § 1º, inc. II, da MP 936) aos funcionários com jornadas/salários reduzidos ou com contratos temporariamente suspensos, ajuda esta que, todavia, conforme aludido acima, nos termos do art. 8º, § 5º, da MP 936, torna-se de pagamento obrigatório caso a empresa tenha auferido, em 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00.

Relevante, também, citar a previsão do art. 10, o qual reconhece a garantia provisória no emprego ao trabalhador que receber o BEPER em virtude da redução da jornada/salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, garantia esta a vigor (i) durante o período pactuado de redução da jornada e de salário, ou de suspensão temporária do contrato, assim como (ii) após o restabelecimento da jornada laboral normal e do correspondente salário, ou do encerramento da suspensão do contrato, por período equivalente ao que foi ajustado para a redução ou suspensão.

Deve-se destacar, ainda, que, nos termos do art. 11 da MP 936, as medidas de redução de jornada de trabalho/salário ou de suspensão temporária do contrato podem ser celebradas por meio de negociação coletiva (desde que se observe o disposto no art. 7º, no art. 8º e no § 1º do art. 11), sendo que em tal contexto negocial: (i) permitiu-se a redução de jornada e de salário em percentuais diferentes de 25%, 50% e 70% - percentuais de redução taxativamente previstos nas alíneas do inc. III do *caput* do art. 7º para os pactos realizados diretamente entre patrão e funcionário - assim como (ii) determinou-se que a percepção do BEPER, nos casos de redução de jornada e de salário, deve ocorrer em valores proporcionalmente crescentes - variando de zero a 70% do valor do seguro-desemprego, ou seja, sendo devido em quantias progressivas conforme a redução de jornada/salário tenha ocorrido, respectivamente, em percentual inferior a 25% ou superior a 70%.

E, complementarmente ao disposto no art. 11, prevê o art. 12 que as medidas integrantes do PEMER (estabelecidas no art. 3º) podem ser implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva para os trabalhadores com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 e para os que possuem diploma de nível

superior e recebem salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS, de modo que, para os trabalhadores que não se enquadram nessas condições, as medidas do PEMER somente podem ser acordadas pela via da negociação coletiva (exceto a redução de jornada/salário em 25%, passível de ser pactuada individualmente também entre estes obreiros e seus empregadores).

Conclusivamente, segundo bem avaliam Faria e Nogueira (2020, p. 227), ao darem considerável margem para a pactuação direta entre patrões e empregados com vistas - contando-se com o “socorro” representado pelo pagamento do BEPER - a incentivar o acertamento autônomo (entabulado pelas próprias partes da relação de emprego) quanto ao modo específico de se lidar com os efeitos da pandemia no contexto de cada contrato de trabalho, tem-se que:

As medidas provisórias nº 927 e nº 936 criam um estuário normativo especial aplicável a empregados urbanos, rurais e domésticos, tendo como diretriz a prevalência do acordo individual escrito sobre convenções coletivas de trabalho e fontes normativas heterônomas, “*a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício [...], respeitados os limites estabelecidos na Constituição.*”

Quanto à vigência das duas Medidas Provisórias aqui examinadas, tem-se que, enquanto a de nº 927 manteve-se produzindo seus efeitos no contexto das relações de emprego no período de 22 de março a 19 de julho de 2020, não tendo sido convertida em lei, a de nº 936, por sua vez, teve sua vigência compreendida no período de 1 de abril a 6 de julho de 2020, sendo na sequência convertida em lei com algumas modificações pontuais em seu texto - previsão da possibilidade de prorrogação do período de redução de jornada de trabalho e de salários, bem como do período de suspensão do contrato; alteração nas faixas salariais para realização de acordos individuais de redução/suspensão; previsão de que o período de garantia no emprego da gestante, após a redução/suspensão, deverá iniciar 5 meses depois do parto; entre outras -, conversão esta ocorrida em 7 de julho de 2020 por meio da publicação da Lei nº 14.020.

Em relação à MP 927, interessa-nos examinar particularmente a previsão de seu Capítulo II (artigos 4º e 5º), com o qual se buscou simplificar a adoção do instituto do teletrabalho durante a pandemia. Tal exame ocorrerá na imediata sequência deste estudo, cabendo desde já, contudo, a crítica à patente trivialidade das medidas propostas/incentivadas por referida MP em sua busca por apresentar alternativas para o enfrentamento da crise relacionada à ociosidade e necessidade

de isolamento social forçado, durante o contexto da pandemia, da mão de obra contratada sob vínculo empregatício em diversos setores da economia.

Criticável, também, a morosidade dos parlamentares, determinante para a não conversão da MP 927 em lei, afinal, mesmo prevendo medidas sem a amplitude e profundidade normativa que o início do momento pandêmico evidenciava como sendo necessárias para o seu enfrentamento na seara trabalhista, de certa forma a conversão de referida MP em lei (com ajustes, obviamente) era interessante tendo em vista que as medidas nela elencadas representavam um passo inicial de algum modo útil sobretudo para a administração da redução da demanda por força de trabalho bem como para o imediato aproveitamento de situações (por meio de antecipação/concessão de férias e uso de banco de horas, por exemplo), à disposição das empresas, que contribuíssem desde logo para o isolamento social dos trabalhadores.

Já quanto à MP 936, tem-se que - sem adentrar nos debates sobre a sua (in)constitucionalidade⁷ tendo em vista que a realização de tal abordagem acerca desta Medida Provisória extrapolaria o foco deste estudo -, ao consubstanciar uma postura mais efetiva e atuante do Estado brasileiro no sentido de prestar auxílio econômico concreto e direto aos particulares, viabilizando a manutenção da atividade empresarial e evitando, na medida do possível, que ocorram dispensas em massa de trabalhadores durante a pandemia, contribuiu para que se perceba de maneira ainda mais evidente a inaptidão das normas acerca do teletrabalho (tanto as dispostas na CLT quanto aquelas, não mais vigentes, que haviam sido definidas pela MP 927) para a tutela do trabalho digno e da isonomia entre os trabalhadores, afinal, ao oportunizar a redução de jornada, a MP 936 acaba, de alguma forma, tornando o empregado suscetível a assumir uma carga de trabalho próxima à que lhe cabia anteriormente à redução, porém, agora, em uma jornada menor, em face do que o teletrabalhador corre o risco de ter que, forçosamente, trabalhar mais tempo do que deveria, em sua jornada reduzida, a fim de conseguir dar conta de

⁷ Há de se destacar a ADI nº 6363, aforada pelo Partido Rede Sustentabilidade requerendo a suspensão das regras da MP 936 que possibilitam a redução salarial e a suspensão de contratos de trabalho mediante acordo individual, sob a argumentação de que a redução da remuneração só é aceitável mediante negociação coletiva e para garantir a manutenção de postos de trabalho assim como de que, mesmo que se aceite a negociação individual para trabalhadores de maior renda, essa hipótese é irrazoável quando se trata daqueles de remuneração menor (ou seja, a maioria dos empregados), aduzindo ainda o Partido que a irredutibilidade salarial é uma garantia constitucional atrelada aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

suas tarefas, risco este que se potencializa no teletrabalho em função de o controle de jornada não ser obrigatório. Idêntica reflexão cabe quanto à Lei nº 14.020/2020.

As Medidas Provisórias nº 927 e 936 apresentam-se, juntamente com a Lei nº 14.020, como sendo, dentre os textos legais editados em 2020, os de maior impacto no que tange às alterações na regulação das relações de trabalho no contexto da crise ensejada pela pandemia de Covid-19 em nosso país, resultando, ademais, em implicações diretas aos trabalhadores submetidos ao *home office* uma vez que a MP 927 traz regulação específica sobre o teletrabalho e que a MP 936, assim como a Lei nº 14.020/2020, ao viabilizar a redução de jornada e de salários, dá margem, conforme aludido acima, à ocorrência de consequências onerosas/prejudiciais para os teletrabalhadores relacionadas, por exemplo, à sobrecarga de trabalho, o que se verifica essencialmente em função da superficialidade da regulação acerca do regime de teletrabalho no Brasil.

3.1 REFLEXÕES ACERCA DA DISCIPLINA EMERGENCIAL DO REGIME DE TELETRABALHO ENSEJADA PELA MP 927

Embora não tenha sido convertida em lei, a MP 927 representou iniciativa normativa tomada por parte do governo federal que, para além dos efeitos determinados sobre os contratos de trabalho celebrados durante seu período de vigência, suscita algumas reflexões relevantes no contexto do presente estudo, especificamente no que tange à regulação do teletrabalho durante o período de calamidade pública ensejado pela pandemia.

Nesta linha, quanto aos artigos da MP em comento cuja análise mais nos interessa neste trabalho acadêmico, tem-se, de início, a previsão do art. 3º, o qual sugere, em seu inc. I, o teletrabalho como uma das medidas a serem adotadas pelo empresariado para fins de amenizar os efeitos da crise econômica derivada do estado de calamidade pública, de modo a se buscar a manutenção de empregos e da renda das pessoas por meio de um modelo de trabalho que favorece o distanciamento/isolamento social.

Em relação à específica regulação emergencial determinada pela MP 927 ao regime de teletrabalho, tem-se as disposições dos artigos 4º e 5º. Assim, já no *caput* do art. 4º, consignou-se a previsão de que tanto a mudança do trabalho presencial para o regime de teletrabalho, trabalho remoto ou qualquer tipo de trabalho a

distância, quanto o próprio retorno ao regime de trabalho presencial passariam a ficar a critério exclusivo da vontade do empregador, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos e restando dispensado o registro prévio da alteração no contrato de trabalho, com o que a MP 927 afastou a necessidade de mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual e com especificação, no contrato, das atividades que serão realizadas pelo empregado - conforme estabelece a CLT em seu art. 75-C, *caput* e § 1º. Restou, ainda, suplantada a previsão do § 2º do art. 75-C da CLT, o qual estabelece que a alteração do regime de teletrabalho para o presencial dar-se-á por determinação do empregador, com registro em aditivo contratual e prazo mínimo de 15 dias para a efetiva mudança de regime por parte do funcionário, o qual, pela MP 927, passou a ser de 48 horas tanto para a mudança para o teletrabalho quanto para o retorno ao labor presencial.

Tal previsão do *caput* do art. 4º da MP 927 ampara-se na necessidade de celeridade na mudança de regime de trabalho. Contudo, é inegável que, considerando a disparidade de forças, intrínseca à qualquer relação de emprego, bem como o próprio contexto de crise econômica, em face do qual o trabalhador tende - ainda mais - a aceitar as condições que lhe são determinadas/impostas, a legitimação da mudança de regime de trabalho de modo unilateral (conforme apenas o arbítrio do patrão) torna, na prática, o trabalhador refém da vontade de seu empregador e inclinado a submeter-se ao regime de teletrabalho mesmo quando este venha a ser-lhe excessivamente oneroso.

Já no § 1º do art. 4º, de modo semelhante ao previsto pelo *caput* do art. 75-B da CLT, restou previsto que se considera teletrabalho a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora do estabelecimento do contratante, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação desde que não reste configurado, pela natureza das atividades executadas, trabalho externo, sendo interessante o fato de que houve, em referido § 1º, também a menção ao trabalho remoto e trabalho a distância como termos equiparáveis ao teletrabalho, com a clara intenção de se afastarem desvios de interpretação em relação aos termos.

Ainda em relação a referido § 1º, houve expressa definição no sentido de se manter para o regime de teletrabalho a incidência do disposto no inc. III do art. 62 da CLT. Ou seja, tratou-se, no bojo das regras da MP em comento, de se deixar inequívoca a exclusão dos teletrabalhadores em relação às previsões do Capítulo da

CLT que trata da duração do trabalho, com o que a MP 927, na parte específica na qual disciplina o teletrabalho durante sua vigência, deixa de impor ao empregador o dever de controlar a jornada efetivamente desempenhada pelo trabalhador, assim como tolhe deste o direito de receber pelas horas extras laboradas.

Nada de novo, nesse sentido, foi previsto pela MP 927, a qual seguiu a mesma diretriz da CLT reformada em relação à tendência à precarização da relação de emprego no regime de teletrabalho, expondo-se o teletrabalhador, em pleno contexto pandêmico, à realização de jornadas excessivas, maiores do que as contratadas, sem qualquer obrigação de remuneração equivalente por parte do empregador, ficando então o empregado evidentemente exposto à possibilidade de sobrecarga de horário em sua jornada, em claro prejuízo ao pleno gozo de seu tempo de não trabalho e ao correlato direito à desconexão do trabalho, bem como dando total margem ao não pagamento de horas extras.

Quanto à antecedência da notificação da alteração de regime ao empregado, tem-se que, em face da necessidade de celeridade no processo de mudança, passou a ser de no mínimo 48 horas, diferentemente da previsão da CLT, a qual determina que a antecedência (prazo mínimo para que se dê a transição) seja de ao menos 15 dias.

Em última análise, e conforme opina Serau Júnior (2021, não paginado) acerca do disposto no *caput* e nos parágrafos 1º e 2º do art. 4º da MP 927, as mudanças levadas a cabo por estes dispositivos da MP em questão mostram-se pertinentes para o contexto de calamidade pública, haja vista o caráter emergencial das medidas a serem adotadas no âmbito do direito laboral para fins de se contornar os percalços derivados na esfera das relações de emprego, de modo que:

Todas essas alterações foram consideradas adequadas e necessárias para o momento pela maior parte da doutrina. Todavia, mesmo cessada a vigência da MP 927/2020, ainda permanece polêmico o tópico relativo ao ressarcimento dos custos com a infraestrutura e equipamentos tecnológicos necessários à realização do teletrabalho.

De fato, percebe-se que é justamente em relação à distribuição do ônus de se arcar com os custos do teletrabalho que o art. 4º da MP 927 mostra-se mais questionável. Nesta linha, tem-se que a abordagem acerca de referido ônus se dá nos parágrafos 3º, 4º e 5º do art. 4º.

Pois bem, no § 3º há, na prática, reprise da regra do *caput* do art. 75-D da CLT na medida em que referido § 3º prevê que o regramento atinente à responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura voltada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso das correlatas despesas (quando arcadas pelo empregado) será previsto em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias a partir da data de mudança do regime laboral.

Frisa-se que, a exemplo do que já se fez constar na CLT, a MP 927 diz apenas que a responsabilidade e reembolso em questão “serão” previstos, e não, por exemplo, que “deverão ser” definidos e esmiuçados no contrato. Ou seja, trata-se de mera repetição de termo vago, impreciso e incapaz de resultar em qualquer atribuição concreta de responsabilidade ao empregador.

Como se vê, em nada o § 3º do art. 4º da MP 927 procurou avançar em relação à atribuição de responsabilidade ao contratante no que se refere aos custos do teletrabalho, mantendo-se, ademais, intocada a omissão da CLT quanto a esta questão. Nesta linha, conforme bem observam lantás e Serau Júnior (2020, p. 78), na medida em que a MP 927, ao seguir a mesma lógica da CLT reformada, não atribui claramente responsabilidade ao empregador em relação às despesas atinentes ao teletrabalho, tem-se como consequência que referidas despesas acabarão tendo que ser arcadas pelo trabalhador, com o que resta automaticamente ferido o princípio da alteridade no direito laboral no contexto do teletrabalho, princípio este segundo o qual é a classe patronal que deve arcar com os riscos e custos derivados do empreendimento.

Cabe, aliás, destacar que o princípio da alteridade emana diretamente do disposto no *caput* do art. 2º da CLT e estabelece que os riscos da atividade econômica - assim como do próprio contrato de trabalho - correm por conta exclusivamente do empregador, de modo a não ser admissível que o patrão distribua aos seus empregados os ônus de quaisquer custos derivados da modalidade de trabalho executada. Daí ser incompatível com o consagrado reconhecimento, por parte do direito do trabalho, do empregado como parte naturalmente hipossuficiente/vulnerável da relação de emprego qualquer disposição normativa - tais como são tanto as da CLT reformada quanto as da MP 927 - que se esquivem de, expressamente e de modo pormenorizado, fazer recair sobre o

empregador a responsabilidade pelo custeio dos gastos relacionados com o espaço, equipamentos e tecnologias necessários/adequados à realização do trabalho.

Já no § 4º do art. 4º da MP 927 há, nos termos de seu inc. I, a previsão, um tanto quanto lógica, de que, caso o empregado não possua os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura fundamentais ao labor em regime de teletrabalho, o empregador poderá - percebe-se, mais uma vez, o uso de um termo vago - fornecer os equipamentos em regime de comodato (empréstimo a título gratuito) e pagar por serviços de infraestrutura, sem que isso caracterize verba salarial.

Nesta linha, ao menos no inc. II do § 4º do art. 4º nota-se alguma tendência à mitigação do ônus que, de modo geral, tende a recair sobre os teletrabalhadores no que se refere aos gastos com a estrutura como um todo no contexto do teletrabalho, haja vista que se deu a previsão de que, não sendo possível a oferta, pelo patrão, do regime de empréstimo aludido no inc. I, computar-se-á o período da jornada normal de trabalho - período este, deve-se esclarecer, no qual o teletrabalhador não pôde executar suas tarefas em função da falta da infraestrutura e/ou equipamentos/tecnologias necessários - como tempo de trabalho à disposição do empregador. Trata-se de algum avanço, afinal reconhece-se que o trabalhador se manteve à disposição, ainda que não tenha conseguido executar suas funções em virtude da falta de acesso aos recursos necessários.

Finalmente, tem-se a previsão, no art. 4º da MP 927, do § 5º, o qual estabelece que não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo, o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal de trabalho.

Temos aqui, em síntese, previsão que corrobora o alinhamento da MP 927 à disciplina do inc. III do art. 62 da CLT, na exata medida em que se fez questão de destacar que os tempos despendidos em uma das principais formas de prolongamento da jornada no teletrabalho, qual seja, a utilização, para fins de se dar conta de atribuições próprias da rotina de trabalho, de aplicativos e programas de comunicação em horários fora dos limites da jornada laboral contratada não serão computados na jornada de trabalho efetivamente levada a cabo. Legítima-se, assim, derradeiramente, por meio de referido § 5º, a ocorrência de abusos por parte dos empregadores pois, por exemplo, a estes torna-se possível contatar a todo momento o teletrabalhador fora do período da jornada regular de trabalho sem que isto configure qualquer tempo extra a ser remunerado.

Encerrando o Capítulo II da MP 927, o qual dispõe sobre o regime de teletrabalho durante a vigência desta MP, tem-se que no art. 5º foi possibilitada a adoção do regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes, medida acertada haja vista que, em que pese referido artigo não dizer respeito aos trabalhadores em regime de CLT, não faz sentido privar estagiários e aprendizes da possibilidade de realizar teletrabalho segundo os termos da MP 927, afinal, em última análise, o favorecimento da adoção do teletrabalho ensejado pela MP em comento visa potencializar o isolamento/distanciamento social dos indivíduos de forma geral.

À parte a constatação de sua tendência à simplificação/facilitação da adoção do teletrabalho, a qual soa como necessária dada a emergência relacionada à calamidade pública, sendo de fato fundamental que se potencialize o uso de institutos com capacidade para contribuir para o enfrentamento da crise, verifica-se que a MP 927 poderia ter avançado no que concerne à regulação do instituto do teletrabalho, especialmente no tocante ao controle de jornada - estabelecendo, por exemplo, que só se exime desta responsabilidade o empregador que efetivamente não tiver acesso a meios de efetuar tal controle - e à atribuição expressa e detalhada de responsabilidade à classe patronal no que tange ao custeio das despesas intrínsecas ao teletrabalho. Ademais, não se justifica o viés superficial - tampouco a mera reprise, em linhas gerais, instituída na MP 927 em relação à disciplina da CLT quanto ao teletrabalho - do regramento em função do suposto pouco tempo para a elaboração de um texto legal mais denso, haja vista que as carências na regulação contida na CLT já eram bem conhecidas desde 2017.

Nota-se, ainda, que poderia referida MP ter sido transformada em lei - com as necessárias alterações, ao menos no que diz respeito à regulação do teletrabalho, a qual é a que nos interessa mais de perto neste estudo -, com o que teríamos algum avanço no preenchimento das lacunas da previsão da CLT em relação ao teletrabalho, pelo menos durante o estado de calamidade pública, assim como veríamos serem lançadas as “sementes” normativas para alterações na CLT e/ou para avanços na interpretação dos seus dispositivos que tratam do instituto.

4 A DISSEMINAÇÃO DO *HOME OFFICE* NA PANDEMIA: ENTRE A PROTEÇÃO DA VIDA E A VULNERABILIZAÇÃO DO TRABALHADOR

No contexto da pandemia o *home office* - modalidade em que o trabalho, dentro da relação de emprego, se dá, conforme o regramento que o ordenamento jurídico estabelece/permite para o teletrabalho, no âmbito da residência do empregado -, mais propalada espécie de teletrabalho, passou, paralelamente à adoção de outros meios de contorno da crise na seara trabalhista, a ter seu uso difundido para fins de se promover o isolamento social⁸.

Nesse sentido, fato é que, em conjunto com as medidas do PEMER - o qual teve a sua vigência findada em 31 de dezembro de 2020 ante o encerramento do prazo definido pelo Decreto Legislativo nº 6 para a permanência do estado de calamidade pública -, a adoção do *home office* representou/tem representado uma das mais significativas formas de se tentar blindar os empregados em regime formal de trabalho (“celetistas”) da contaminação pelo Coronavírus bem como, conseqüentemente, também os próprios integrantes de seu grupo familiar na medida em que quando um membro (no caso, o trabalhador em regime de teletrabalho) da família adota o isolamento os demais são beneficiados, pois restringe-se a possibilidade de que referido membro atue como vetor domiciliar do vírus.

Tal possibilidade de isolamento do trabalhador, por meio da realização de suas funções laborais no ambiente doméstico, de fato representa benefício concreto ao empregado relacionado diretamente à sua conseqüente não exposição ao contágio pelo vírus. Não há dúvida quanto a isso. Porém, deve-se pensar para além da mera viabilização de referido isolamento pelo *home office*. Mais precisamente, o

⁸ Segundo estudo desenvolvido pelo IPEA, no mês de novembro de 2020 o trabalho remoto era adotado por 7,3 milhões de brasileiros, totalizando 9,1% dos 80,2 milhões de ocupados e não afastados, sendo que a remuneração desse contingente somou 32 bilhões de reais naquele mês, montante correspondente a 17,4% dos 183,5 bilhões de reais da massa de rendimentos percebida por todos os ocupados no país. Demonstra também o estudo que o perfil dos trabalhadores em *home office* segue estável desde a análise inicial realizada com base em números de maio de 2020. Nesse sentido, mantém-se a preponderância do setor formal no teletrabalho, setor este que responde por 6,2 milhões de pessoas (84,8% do total) em regime de teletrabalho, estando os demais 15,2% (o que representa 1,1 milhão de pessoas) na informalidade. Aponta também o estudo que: 57,8% das pessoas em trabalho remoto eram mulheres; 65,3% eram da cor branca; 76% contavam com curso superior completo e 31,8% tinham idade entre 30 e 39 anos. Restou revelado, ainda, que o país tinha 2,85 milhões de pessoas trabalhando remotamente no setor público e 4,48 milhões na iniciativa privada, de modo que 38,9% das pessoas em *home office* laboravam no setor público, maior índice desde o início dos estudos. Conforme o levantamento também esclarece, quanto aos ganhos por atividade, os teletrabalhadores, ao responderem por 17,4% da totalidade de rendimentos em novembro, determinavam contribuição parecida à referente aos trabalhadores da indústria ou do setor público. Quanto à distribuição regional, tem-se que a maior concentração de teletrabalhadores estava no Sudeste (58,3%); já na comparação entre os estados, nota-se que Distrito Federal (20%), Rio de Janeiro (15,6%) e São Paulo (13,1%) detinham os maiores percentuais de empregados laborando em *home office*, sendo que os menores índices constatados foram os do Pará (3,1%), Amazonas (3,5%) e Mato Grosso (3,8%).

que se tem é que um olhar acurado sobre a situação dos trabalhadores brasileiros em regime de *home office* no contexto da pandemia demanda que se leve em consideração outros fatores, relacionados com a experiência em si que, na prática, vivenciam em referido regime.

Nesta linha, o alcance dos fins a que se propôs o presente trabalho acadêmico passa por uma ponderação acerca tanto da necessidade de adoção em larga escala do *home office* durante o período de calamidade pública quanto dos seus tão aludidos hipotéticos benefícios aos trabalhadores, ponderação esta que deve ser feita em face dos iminentes malefícios/ônus que tendem a recair sobre os empregados que passam a laborar neste regime.

Conforme já apontado, o *home office*, pelo simples fato de possibilitar o trabalho em condição de isolamento, com o que se consegue evitar aglomerações de trabalhadores não apenas no ambiente da empresa como também, por exemplo, em veículos do transporte coletivo, é medida cuja adoção em grandes proporções se mostra absolutamente necessária durante a pandemia.

Adicionalmente, muito se tem mencionado a respeito mesmo de uma suposta maior qualidade de vida a ser proporcionada pelo trabalho em casa, afinal o labor no conforto do lar, em estreita proximidade com os membros da própria família, seria algo capaz de potencializar o bem estar no trabalho; ademais, o regime de *home office*, ao, teoricamente, possibilitar ao empregado maior autonomia na “gestão” dos tempos em sua jornada de trabalho, é tido como espécie condizente, em tese, com as necessidades da vida contemporânea por supostamente permitir um aproveitamento mais flexível do tempo por parte do empregado; também em relação ao tempo, defende-se que no *home office* há a possibilidade de otimização de seu uso por parte do trabalhador na medida em que são eliminados os deslocamentos de ida e de volta à empresa.

Há ainda quem defenda que o *home office* proporciona economia ao trabalhador, o qual não precisa dispendar valores para se alimentar no ambiente da empresa, tampouco necessita gastar com lavagem de uniforme, por exemplo, assim como os que alegam que o *home office* verdadeiramente possibilita que o funcionário seja mais feliz no trabalho.

Nota-se que os argumentos dos defensores do trabalho em casa giram quase sempre em torno do suposto conforto e comodidade aparentemente relacionados ao *home office*. Entretanto, à parte dos duvidosos aspectos benéficos

referentes a este modelo laboral, constatam-se, de outra parte, evidências de que, ao menos da forma como consta atualmente regulado no Brasil, o teletrabalho acarreta a todas as suas espécies, dentre elas o *home office*, o delineamento de um contexto precário de relação de emprego no qual o agravamento da situação de vulnerabilidade do trabalhador assalariado se apresenta como inequívoco.

Decorre esta percepção, tal como já apontado neste artigo, do fato de a disciplina do teletrabalho no Brasil carecer de um maior aprimoramento com vistas a se garantir, em última análise, um tratamento ao teletrabalhador que se equipare ao amparo de que goza o empregado em regime presencial, o qual se subordina ao seu empregador segundo o modelo *standard* (padrão, tradicional) de contrato de trabalho.

A título ilustrativo, citam-se várias circunstâncias que se prestam à identificação do regime de *home office* como sendo um modelo deficitário: inexistência de garantia de pagamento das horas extras; ausência de atribuição expressa de responsabilidade ao empregador quanto ao custeio dos gastos com equipamentos, tecnologias e infraestrutura fundamentais ao labor em casa; caráter de meras recomendações no que se refere ao dever do empregador de acompanhar as condições ergonômicas e de salubridade em que o *home office* é executado; tendência à realização de jornadas intermináveis, com conseqüente sequestro de horas de não trabalho do empregado, ocasionando evidente dano existencial em face da impossibilidade do pleno gozo do direito à desconexão do trabalho; inclinação ao enfraquecimento da organização sindical em razão da redução do engajamento coletivo dos trabalhadores, derivado diretamente da aniquilação do convívio no ambiente da empresa; favorecimento ao adoecimento psíquico do teletrabalhador em virtude da falta de interação social; impossibilidade de troca de conhecimentos e de experiências no ambiente da empresa, dificultando o crescimento e aperfeiçoamento profissional; sensação de inacessibilidade em relação aos superiores/gerentes, aumentando a insegurança na realização do trabalho em função da dificuldade de manter contato mais próximo com seus supervisores com vistas à resolução de dúvidas do cotidiano do trabalho; dificuldade de separação dos contextos de vida privada e de trabalho em razão da invasão do ambiente doméstico pela racionalidade do mundo do trabalho, com potencial risco de deterioração da qualidade das relações familiares/sociais do trabalhador. Outros tantos aspectos negativos poderiam ser apontados.

Referidas circunstâncias, além do mais, parecem estar se evidenciando e intensificando no contexto da pandemia, haja vista que, conforme matéria do jornal O Estado de S. Paulo⁹, publicada em 19/10/2020, houve aumento, comparando-se o período entre março e agosto de 2020 com o mesmo período de 2019, de 270% no número de ações trabalhistas relacionadas ao teletrabalho.

Nesta direção, segundo apontam Higídio e Voltare (2020, não paginado), citando dados da plataforma virtual Termômetro da Covid-19¹⁰, no final de outubro de 2020, dentre quase 130.000 processos trabalhistas relacionados ao Coronavírus, 5.138 - cerca de 4% - faziam menção ao *home office*, percentual considerável tendo em vista que o delineamento do instituto legal do teletrabalho na CLT é relativamente recente (ocorreu em 2017) e que a tendência do *home office* daqui em diante é a plena expansão. Assim, e conforme expõem os autores, a expectativa é que quanto mais o uso do *home office* aumente durante e após a pandemia, cresça também a litigiosidade acerca deste modelo laboral.

Tal quadro de judicialização do *home office*, em que pese tenha, por óbvio, sido influenciado pela maior utilização do teletrabalho no ano de 2020, é revelador da insatisfação dos teletrabalhadores com o regime a que estão submetidos, sendo que os descontentamentos e busca em juízo pela resolução de demandas e garantia de direitos certamente derivam de excessos cometidos pelos empregadores com amparo nas falhas atinentes à regulação legal do teletrabalho.

Corroborando o que os dados numéricos deixam transparecer, Higídio e Voltare (2020, não paginado) mencionam a observação do advogado e juiz do trabalho aposentado José Roberto Dantas Oliva, segundo o qual há registros de jornadas extenuantes no *home office*, assim como de ausência de limites nos controles praticados pelos patrões e com invasão à vida íntima dos teletrabalhadores, além de situações que remetem a inadequações nas condições de trabalho e de casos em que os trabalhadores em *home office* arcam sozinhos com os custos - acarretados diretamente pela realização do trabalho, sob o regime de relação de emprego, no ambiente de suas residências - de energia elétrica, equipamentos etc.

⁹ Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,acoes-envolvendo-teletrabalho-sobem-270-na-pandemia-e-parlamentares-apresentam-projetos-de-lei,70003480480>>. Acesso em: 23 jan. 2021.

¹⁰ Disponível em: <<https://www.datalawyer.com.br/dados-covid-19-justica-trabalhista>>. Acesso em: 23 jan. 2021.

Interessante relatar aqui o recorte específico do segmento dos bancários, pois, segundo matéria do jornal Valor Econômico¹¹ publicada em 18/09/2020, uma pesquisa promovida pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo, na qual foram ouvidos 11.000 profissionais de diversas regiões do Brasil, revelou que somente 19,2% contam com alguma espécie de escritório em casa e que 78% tiveram aumento em suas faturas mensais de energia elétrica e acréscimos consideráveis nas despesas com água, gás de cozinha e *internet*.

Desse modo, quanto ao objetivo, informado na parte introdutória deste estudo, de se investigar sucintamente se efetivamente o que temos é a proteção, em nosso país, ao teletrabalhador durante a pandemia de Covid-19 ou se o que verdadeiramente acontece é o agravamento da vulnerabilização do contingente de empregados que passou a estar subordinado através do *home office*, o que se nota ocorrer é um fenômeno que, em que pese não se configure exatamente como desproteção/desassistência - mesmo porque, em derradeira análise, age-se, com a adoção do *home office*, no sentido de se proteger a vida do trabalhador -, também não pode, de modo algum, ser compreendido como caracterizador de efetiva proteção.

Blinda-se, é verdade, o trabalhador em relação ao contágio pelo vírus, com o que se mostra inegavelmente haver considerável apreço pela preservação das vidas dos obreiros e de seus familiares. No entanto, tende-se a relegar o teletrabalhador a uma condição inferior de tutela da sua dignidade, como se no regime de *home office* quase tudo fosse possível em termos de cometimento de excessos e arbitrariedades/ilegalidades por parte da classe patronal.

Certo é que a prática do *home office* tem-se mostrado como ensejadora de condições fáticas de trabalho nas quais, no que concerne à situação do empregado, resta evidenciado, sim, um quadro de aprofundamento da vulnerabilização, sobretudo em função dos prejuízos remuneratórios, da verificação de condições inapropriadas de trabalho (em face das quais a saúde do trabalhador e a qualidade de vida no trabalho ficam comprometidas), da intromissão na esfera de privacidade do trabalhador e do óbice à tranquila fruição de seu direito elementar à desconexão do trabalho.

¹¹ Disponível em: <<https://valor.globo.com/financas/noticia/2020/09/18/bradesco-fecha-acordo-com-funcionarios-sobre-home-office.ghtml>>. Acesso em: 23 jan. 2021.

Apesar da verificação de exemplos positivos no que se refere à celebração de acordos com vistas à adesão, inclusive para depois da pandemia, do *home office* com a previsão do pagamento de ajuda de custos aos funcionários, fornecimento de equipamentos em regime de comodato, controle de jornada por meio de *software* específico etc¹², a realidade da maioria dos trabalhadores - essencialmente os das empresas de médio e pequeno porte - que passaram a executar o teletrabalho durante a pandemia indica que a tendência, de fato, tem sido a exposição a condições menos benéficas e mais onerosas de labor - na prática, muitas vezes, verdadeiramente impostas ao teletrabalhador -, haja vista que submetidos, em muitos casos, aos termos de contratos individuais que, na ausência de qualquer atuação sindical protetiva aos seus interesses, ou mesmo ao arrepio de tal atuação, acabam por determinar-lhes perdas, em relação à sua anterior condição no exercício do trabalho presencial, sob vários aspectos, sem que possam se opor tendo em vista seu quase nulo poder de barganha diante do empregador assim como face à extrema necessidade de permanecerem ocupando o posto de trabalho.

Assim sendo, quanto ao problema de pesquisa, qual seja, se "*é possível haver proteção adequada à dignidade do trabalhador no contexto de difusão da adoção do home office durante a pandemia considerando a disciplina da CLT e as normas emergenciais concernentes ao teletrabalho?*", a resposta a que se chega é a de que, em tese, tal proteção é possível, porém demanda considerável grau de bom senso por parte da classe patronal acerca dos limites, a serem observados nos contratos individuais de trabalho, atinentes às garantias que a lei estabelece aos trabalhadores - tais como a que emana do princípio da alteridade, conforme o art. 2º da CLT, segundo o qual os riscos/custos do negócio devem correr por conta do

¹² Interessante mencionar aqui o exemplo do Bradesco, o qual, em setembro de 2020, firmou acordo coletivo de trabalho com seus funcionários, contando com a mediação do sindicato da correlata categoria profissional e com previsão para valer depois da pandemia (o Banco já vem adotando em larga escala o *home office* desde o início de 2020, sendo que, por sinal, no seu balanço do segundo trimestre do ano passado, informou que 94% dos funcionários administrativos e 50% do pessoal das agências encontrava-se em *home office*), no qual se prevê que empregado e empresa definirão, em conjunto, quantos dias da semana o trabalho poderá ser realizado na residência do funcionário, havendo ajuda de custo de R\$ 1.080,00 para cobrir gastos com luz, *internet* etc. Em não sendo fornecida a cadeira (assento) em regime de comodato, referida ajuda será paga uma única vez no primeiro ano; caso haja o empréstimo da cadeira, a ajuda será de R\$ 960,00, com previsão de continuidade de pagamento de tal valor, em um só momento ou em 12 parcelas, nos anos seguintes. Há também a previsão de que o funcionário deverá se manifestar quanto à mudança para o teletrabalho, pois tal mudança não será obrigatória. Estabeleceu-se, ainda, que o Banco, em regime de comodato, fornecerá o computador, assim como que se adotará o controle de jornada por meio de *software* apropriado.

empregador exclusivamente, e a relacionada ao próprio direito dos trabalhadores em regime domiciliar de receberem, ao menos, salário mínimo, em respeito ao art. 83 da CLT -, no que se inclui, por óbvio, a necessidade de observância aos direitos fundamentais do trabalho, bem como às cláusulas acertadas em sede de negociações coletivas - as quais não podem ser suprimidas por especificidades que se pretenda definir no contrato individual de trabalho - que indiquem as condições do teletrabalho para determinada categoria.

Referida proteção adequada durante a pandemia requer, ainda, uma postura participativa e engajada por parte dos sindicatos dos trabalhadores no âmbito das negociações coletivas com vistas ao estabelecimento de garantias concretas a serem observadas no exercício do *home office*, afinal tal postura exsurge como sendo necessária/fundamental em face da própria previsão do art. 611-A da CLT, o qual, em seu inc. VIII, prevê o teletrabalho como um dos temas cujas estipulações em acordos/convenções coletivos terão prevalência sobre o disposto na lei, de modo que não se admite por parte dos entes sindicais laborais outra espécie de atuação que não seja aquela pautada na defesa de condições dignas, justas e isonômicas de labor aos trabalhadores que se encontram atuando em *home office*.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não obstante a pertinência da adoção em larga escala de um modelo laboral que favoreça o isolamento social, na prática o que se observa é que o *home office* mostra-se muito mais interessante/vantajoso e/ou menos oneroso ao empregador do que ao trabalhador. Na verdade, nota-se que à classe patronal não recai concretamente qualquer ônus adicional derivado da adoção do *home office*, ao contrário do que se percebe em relação ao trabalhador, o qual fica exposto a uma redução no patamar de qualidade da relação de emprego subjacente a tal modelo.

Nesse sentido, no contexto específico que se vivencia no Brasil em face da pandemia de Covid-19, temos, em um primeiro momento, que a MP 927, além de efêmera em seus efeitos, haja vista que seu regramento não ultrapassou os 4 meses de vigência da MP (a qual não foi convertida em lei), deu margem a uma ainda maior flexibilização na celebração de acordos individuais acerca do *home office*.

De fato, durante sua vigência, em que pese tenha tornado mais célere o trâmite de adoção do *home office*, prestou-se a MP 927 também à ampliação da

vulnerabilização do teletrabalhador na medida em que, além de manter a diretriz adotada pela CLT quanto à não obrigação do empregador de controlar a jornada, remunerar tempos extras de trabalho e assumir a responsabilidade em relação aos custos inerentes ao *home office*, deixou, nos termos do *caput* de seu art. 4º, a critério exclusivo da classe patronal decidir pela implementação ou não do *home office*, à parte até mesmo da existência de antemão de qualquer acordo individual ou coletivo acerca de tal implementação bem como afastando a necessidade de prévia anotação da alteração no contrato individual de trabalho.

Sucessivamente, expirada a vigência da MP em comento, a regulação legal que se tem, desde então, quanto ao teletrabalho é apenas a prevista na CLT, a qual possibilita à negociação coletiva a determinação de disciplina, em relação ao teletrabalho, com prevalência ao disposto em lei, não obstante, em caso de inexistência de referida disciplina pactuada coletivamente ou de sua incompletude, subsistir, ainda, considerável espaço para a determinação de condições específicas em relação à execução do *home office* nos próprios contratos individuais. Não é outra, pois, a conclusão a que se chega tendo em vista o viés lacunoso e insuficiente/deficitário dos dispositivos da CLT que tratam do teletrabalho.

É inegável que o teletrabalho no Brasil carece de um aprimoramento em seu regramento, sendo que o *home office*, na condição de sua espécie, não se mostra diferente, pelo contrário, apresenta-se como modelo emblemático em relação à tendência à precarização da relação de emprego correlata.

Da forma como está regulado atualmente, o instituto legal do teletrabalho caracteriza regime laboral voltado essencialmente à satisfação dos anseios do capital pelo corte de despesas e viabilização de uma maior exploração do trabalhador, a qual, por sinal, no *home office* tende a ocorrer “na surdina”, ou seja, através de meios eletrônicos/informáticos, sem a presença física de testemunhas e com o trabalhador isolado em sua residência.

A propósito, chama particularmente a atenção a questão do repasse dos custos do teletrabalho ao obreiro, repasse este que, em função da já aludida omissão da CLT, em seus dispositivos que tratam do teletrabalho, quanto à atribuição de responsabilidade ao patrão, tende a ser a tônica na prática do *home office*, sendo que, conforme bem avalia Serau Júnior (2021, não paginado), restará então ao trabalhador amparar-se na previsão do art. 884 do Código Civil para,

conforme a realidade fática em que referido repasse se deu, buscar o ressarcimento dos custos, atinentes ao *home office*, com os quais teve que arcar.

Tal quadro, durante a pandemia, apenas se explicita ainda mais e se complexifica, afinal, aos problemas derivados do exercício em si do *home office* somam-se os percalços ensejados pelo contexto pandêmico, tal como, por exemplo, a permanência dos filhos em casa durante as 24 horas do dia e a conseqüente sobrecarga de tarefas dentro do lar, às quais se acrescentam então as demandas do trabalho. Adicione-se a isso a realidade de incerteza, própria de um contexto de calamidade pública derivado da proliferação de um vírus, na qual o que impera é o medo e a insegurança em relação ao futuro, pois ao trabalhador resta a dúvida quanto à manutenção de seu emprego, causando-lhe angústia e tornando-o muito mais suscetível ao adoecimento físico e psíquico, bem como propenso a se submeter a todo tipo de exploração no *home office* na esperança de agradar o empregador e demonstrar eficiência/produktividade. Configura-se, dessa forma, uma notável condição de protetividade reduzida do trabalhador em *home office* durante a pandemia assim como uma evidente amplificação de sua condição de vulnerabilidade.

Ademais, não se pode deixar de particularizar que, em se tratando da pessoa da mulher, ou seja, das teletrabalhadoras, a situação se torna, por óbvio, ainda mais difícil e desgastante pois, como se sabe, vivemos em uma sociedade na qual, de modo geral, ainda costuma recair sobre os ombros da mulher o ônus da realização das tarefas domésticas e do cuidado dos filhos, devendo-se também levar em consideração que se verifica, ainda, para elas a ocorrência de médias salariais inferiores às dos homens, com o que certamente sentem ainda mais os efeitos dos prejuízos remuneratórios decorrentes do teletrabalho.

Reforça-se, assim, o viés paliativo do teletrabalho para o enfrentamento de problemas tanto permanentes/crônicos quanto temporários/emergentes - tais como os acarretados pela pandemia - do mercado de trabalho nacional.

Definitivamente, não se configura ainda o teletrabalho em nosso país como sendo um instituto legal que represente uma alternativa/ferramenta plenamente adequada e capacitada a, por meio de sua utilização em larga escala, servir como recurso efetivo para o encaminhamento da solução de problemas de viés estrutural do mercado de trabalho.

Tampouco se presta o instituto do teletrabalho no Brasil, em um momento de emergência tal como o configurado pela pandemia de Covid-19, a representar uma opção verdadeiramente satisfatória, considerando os interesses dos dois polos da relação emprego, para fins de se amenizar significativamente os efeitos de uma crise inesperada sem deixar de proporcionar bem estar a todos os envolvidos/interessados e não apenas vantagens ao empresariado. É o que se tem constatado com a difusão do *home office* durante a pandemia, sendo que o repentino crescimento das ações judiciais acerca desta espécie de teletrabalho é algo bastante sintomático e não permite outra conclusão.

Este é o quadro que temos para o presente. Mas, e quanto ao futuro do *home office*?

Em setembro de 2020 tivemos a edição da Nota Técnica 17/2020 por parte do MPT, a qual traz 17 recomendações no que tange ao teletrabalho. Trata-se de algum avanço, sobretudo ante a divulgação por parte do MPT de que deverá empreender fiscalização à distância, por meio de contato telefônico, em relação a empregados que se manterão laborando remotamente com vistas a averiguar e fazer um levantamento das condições de trabalho. Contudo, está longe de ser o bastante, mesmo porque a Nota Técnica não possui imperatividade de lei.

Nesse sentido, vários projetos de lei tem sido apresentados por parlamentares com vistas ao aprimoramento da regulamentação do teletrabalho, algo louvável e que, ademais, corrobora a tese a respeito das deficiências na atual disciplina legal do instituto.

Fato é que o *home office* “veio para ficar”, pois esta espécie de teletrabalho, a qual já se afirmava como uma tendência mesmo antes do início da pandemia, apresenta-se agora como um modelo de trabalho que, para além dos meros planos das empresas no sentido de ser inicialmente apenas testado, passou a ter a sua ampla adoção inserida no planejamento de várias corporações para o futuro imediatamente posterior ao fim do atual contexto pandêmico.

Espera-se, assim, que o aumento na judicialização do *home office* e a sua consolidação como modelo laboral a ser bastante implementado pelo empresariado também no pós-pandemia sensibilizem o legislador a efetuar os devidos ajustes na regulação do teletrabalho - com o que surtirão efeitos positivos inclusive em termos de aumento da segurança jurídica -, essencialmente no sentido de não se perder de vista a necessidade de se preservar a protetividade do direito do trabalho em geral

na mesma proporção no âmbito do teletrabalho, de modo a, com isso, se subverter a lógica que, atualmente, parece intrínseca ao *home office* quanto ao corte ilimitado de despesas por parte dos empregadores e ampliação do assédio em relação aos funcionários.

Como se sabe, serve o direito do trabalho à busca pela mitigação dos efeitos da hipossuficiência do trabalhador diante do empregador por meio, fundamentalmente, do estabelecimento de garantias, dentro da relação de emprego, a quem precisa vender a sua força de trabalho para sobreviver, de modo que não faz sentido que se admita que aquele que lucra com a compra do trabalho assalariado de outrem potencialize os seus ganhos transferindo ao trabalhador qualquer ônus/custo de seu empreendimento bem como tirando proveito da condição de vulnerabilidade do empregado para fazer com que este se submeta àquilo que não é obrigado.

Nesta esteira, tornar a regulação do teletrabalho condizente com os fins últimos a que se destina o direito laboral é o dever que se impõe ao legislador e cuja observância esperamos; atuar firmemente no sentido de preservar garantias trabalhistas aos teletrabalhadores é obrigação dos entes sindicais laborais, a qual cremos que será cumprida com constância; agir de modo consciente, assumindo sua responsabilidade quanto ao respeito à dignidade do trabalhador e à isonomia entre trabalhadores presenciais e teletrabalhadores, corresponde à postura que acreditamos que venha, cada vez mais, a ser adotada pela classe patronal.

Não há como ser diferente, afinal, de outro modo, o *home office* tenderá a fracassar, no que se refere à sua satisfatória difusão, no momento posterior ao término da pandemia, sendo que certamente não é isso que a sociedade como um todo espera quanto às práticas teletrabalhistas, em relação às quais prevalece a esperança coletiva de que venham a acarretar benefícios concretos para todos e não apenas para os donos do capital.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO MÉDICA BRASILEIRA. **OMS DECLARA EMERGÊNCIA GLOBAL: CORONAVÍRUS.** Disponível em: <<https://amb.org.br/noticias/oms-declara-emergencia-global-coronavirus/>>. Acesso em: 3 mai. 2020.

BEZERRA, Christiane Singh; FERREIRA, Gabriela Cerci Bernabe. **Considerações sobre o poder diretivo do empregador sob a ótica do contrato de trabalho e dos direitos fundamentais do trabalhador.** Âmbito Jurídico. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?artigo_id=11296&n_link=revista_artigos_leitura>. Acesso em: 16 abr. 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Portal da Legislação,** Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acessado em: 23 abr. 2020.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 6, 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. **Portal da Legislação,** Brasília, DF, 20 mar. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm>. Acesso em: 3 mai. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Portal da Legislação,** Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 abr. 2020.

BRASIL. Legislação COVID-19. **Portal da Legislação,** Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/quadro_portaria.htm>. Acesso em: 28 abr. 2020.

BRASIL. Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. **Portal da Legislação,** Brasília, DF, 4 mai. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm>. Acesso em: 3 mai. 2020.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Portal da Legislação,** Brasília, DF, 15 dez. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm>. Acesso em: 18 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. **Portal da Legislação,** Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acessado em: 19 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 6 fev. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm>. Acesso em: 2 mai. 2020.

BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 6 jul. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm>. Acesso em: 19 dez. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 2 mai. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. **Portal da Legislação**, Brasília, DF, 1º abr. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 4 mai. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 3 fev. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm>. Acesso em: 3 mai. 2020.

CAMPOS, Álvaro. Bradesco fecha acordo com funcionários sobre home office. **Valor Econômico**, São Paulo, 18 set. 2020. Disponível em: <<https://valor.globo.com/financas/noticia/2020/09/18/bradesco-fecha-acordo-com-funcionarios-sobre-home-office.ghtml>>. Acesso em: 23 jan. 2021.

CLARO, Tatiana Dias. **Teletrabalho e as Inovações Introduzidas Pela Lei 13.467/2017**. Âmbito Jurídico, 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13-467-2017/#:~:text=Ademais%2C%20os%20arts.,seguran%C3%A7a%20e%20medicina%20do%20trabalho.&text=75%2DE%2C%20par%C3%A1grafo%20%C3%BAnico%2C,dos%20riscos%20ambientais%20do%20teletrabalho.>>. Acesso em: 28 jul. 2020.

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

FARIA, Fernanda Nigri; NOGUEIRA, Bernardo Gomes Barbosa. DIREITO DO TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DE COVID-19. In: MELO, Ezilda; BORGES, Lize; JÚNIOR, Marco Aurélio Serau (org.). **COVID-19 E DIREITO BRASILEIRO: MUDANÇAS E IMPACTOS**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, 1ª ed., p. 226-242. Disponível em: <<https://editorial.tirant.com/br/libro/E000020005246>>. Acesso em: 13 jul. 2020.

HIGA, Flávio da Costa. **Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente.** Conjur. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente>>. Acesso em: 16 abr. 2020.

HIGÍDIO, José; VOLTARE, Emersosn. **Sem regulamentação necessária, disparam processos sobre home office.** Conjur. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-out-24/regulamentacao-necessaria-disparam-processos-home-office?fbclid=IwAR2anhJO4Sw-VbKBNG6AyUNRNew6eqGfmr7RJptqqQfuFS7m8zW4ugRBjY>>. Acesso em: 22 dez. 2020.

INTAS, Isabel Ceccon; JÚNIOR, Marco Aurélio Serau. O ABUSO DO TELETRABALHO A PARTIR DA LEGISLAÇÃO EMERGENCIAL DA PANDEMIA COVID 19. **Revista Direito.Unb**, Brasília, v. 4, n. 2, p. 73-78, mai./ago. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32044/28359>>. Acesso em: 20 jan. 2021.

JÚNIOR, Marco Aurélio Serau. **O repasse dos custos do teletrabalho aos empregados é enriquecimento ilícito?** Conjur. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-jan-18/direito-civil-atual-repasse-custos-teletrabalho-aos-empregados>>. Acesso em: 19 jan. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 10ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão do Recurso Ordinário em Procedimento Sumaríssimo nº 0010454-06.2018.5.03.0097. Relator: José Eduardo de Resende Chaves Júnior. **Justiça do Trabalho, TRT da 3ª Região (MG)**, Belo Horizonte, 29 out. 2018.

MUNIZ, Mirella Karen de carvalho Bifano; ROCHA, Cláudio Jannotti da. **O TELETRABALHO À LUZ DO ARTIGO 6º DA CLT: O ACOMPANHAMENTO DO DIREITO DO TRABALHO ÀS MUDANÇAS DO MUNDO PÓS-MODERNO.** Belo Horizonte: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, v. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan./dez. 2013. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

OIT. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). **International Labour Organization.** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acessado em: 19 abr. 2020.

PAIXÃO, Tamiris Vilas Bôas da; SHAEFER, Matheus Karl Schmidt. COVID-19 E TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DOS TEMPOS DE TRABALHO E DE NÃO

TRABALHO. In: MELO, Ezilda; BORGES, Lize; JÚNIOR, Marco Aurélio Serau (org.). **COVID-19 E DIREITO BRASILEIRO: MUDANÇAS E IMPACTOS**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, 1ª ed., p. 278-298. Disponível em: <<https://editorial.tirant.com/br/libro/E000020005246>>. Acesso em: 11 jul. 2020.

REFORMA TRABALHISTA DE 2017. **WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre**. Flórida: Wikimedia Foundation, 2020. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Reforma_trabalhista_de_2017&oldid=60006922>. Acesso em: 16 abr. 2020.

RIBEIRO, Diana. Pesquisa Ipea: trabalhadores em home office concentram 17,4% do total de rendimentos em novembro. **TV Cultura**, São Paulo, 02 fev. 2021. Disponível em: <https://cultura.uol.com.br/noticias/16188_pesquisa-ipea-trabalhadores-em-home-office-concentram-17-4-do-total-de-rendimentos-em-novembro.html?fbclid=IwAR1jPk59FFvLYIIN9gyFILbPI82A6zzYu4wMN2mNIAV0amlcULM5IPGrQT4>. Acesso em: 2 fev. 2021.

RODRIGUES, Eduardo. Ações envolvendo teletrabalho sobem 270% na pandemia e parlamentares propõe novas regras. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, 19 out. 2020. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,acoes-envolvendo-teletrabalho-sobem-270-na-pandemia-e-parlamentares-apresentam-projetos-de-lei,70003480480>>. Acesso em: 23 jan. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. São Paulo, 2003. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf>. Acesso em: 15 mai. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Rede contesta programa emergencial que autoriza redução salarial e suspensão de contratos de trabalho**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=440733>>. Acesso em: 4 mai. 2020.

Termômetro Covid-19 na Justiça do Trabalho. **Datalawyer Insights**. Disponível em: <<https://www.datalawyer.com.br/dados-covid-19-justica-trabalhista>>. Acesso em: 23 jan. 2021.