

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

PALOMA DE CARVALHO BRITO

**PROGRESSOS JURÍDICOS EM FACE DO TELETRABALHO ALAVANCADO
PELA PANDEMIA**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2023

PALOMA DE CARVALHO BRITO

**PROGRESSOS JURÍDICOS EM FACE DO TELETRABALHO ALAVANCADO
PELA PANDEMIA**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Esp. Rawlyson Maciel Mendes

JUAZEIRO DO NORTE-CE

2023

PALOMA DE CARVALHO BRITO

**PROGRESSOS JURÍDICOS EM FACE DO TELETRABALHO ALAVANCADO
PELA PANDEMIA**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso de Paloma de Carvalho Brito.

Data da Apresentação 29/06/2023

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Esp. Rawlyson Maciel Mendes/UNILEÃO

Membro: Ma. Bethsaida Gino Diaz Alencar/URCA

Membro: Ma. Tamyris Madeira de Brito/UNILEÃO

JUAZEIRO DO NORTE-CE

2023

PROGRESSOS JURÍDICOS EM FACE DO TELETRABALHO ALAVANCADO PELA PANDEMIA

Paloma de Carvalho Brito¹
Rawlyson Maciel Mendes²

RESUMO

O presente trabalho objetiva analisar o teletrabalho e discorrer sobre os progressos jurídicos obtidos nesta modalidade durante o período de Pandemia da Covid-19 em cenário nacional. Ademais, aborda seu conceito junto ao desenvolvimento na legislação trabalhista, bem como, destaca diferenças importantes entre as modalidades de trabalho à distância existentes. Esta pesquisa de cunho bibliográfico, classifica-se como básica e objetiva, a partir de informações colhidas de material existente. Espera-se com este estudo contribuir com o repasse de informações relevantes no tocante a necessidade de alteração na legislação trabalhista a fim de se obter mais praticidade e objetividade ao trabalho remoto, colaborando com a rede de proteção necessária as partes da relação trabalhista durante o período de Covid-19. Outrossim, como o avanço de redes telemáticas e tecnológicas, componentes que possibilitam a prática teletrabalho, se desenvolveram de modo a acompanhar essa nova realidade. Por fim, fazer deste trabalho um meio para embasamento de futuras pesquisas sobre o tema.

Palavras chaves: Teletrabalho. Legislação. Pandemia. Progressos.

ABSTRACT

This paper aims to analyze telework and discuss the legal advances achieved in this modality during the Covid-19 Pandemic period in the national scenario. In addition, it discusses its concept together with the evolution of labor legislation, as well as highlighting important differences between existing distance working modalities. This literature search is classified as basic and objective, based on information gathered from existing material. It is hoped that this study will contribute with relevant information about the need to change labor legislation to make remote work more practical and objective, thus collaborating with the necessary safety net for the parties in the employment relationship during the Covid-19 period. Furthermore, with the advance of telematic and technological networks, the components that allow the practice of telework have developed in order to keep up with this new reality. Finally, to make this work a means of grounding future research on the subject.

Keywords: Telework. Legislation. Pandemic. Progress.

¹ Graduanda do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio (UNILEÃO), e-mail: palomacarvalho1019@gmail.com

² Professor do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio (UNILEÃO), especialista em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário, e-mail: rawlyson@leaosampaio.edu.br

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa busca abordar o conceito de teletrabalho junto aos seus progressos e a complexidade no período durante e pós-Pandemia (Covid-19), através da análise de pesquisas bibliográficas sobre o assunto supracitado, observando os pontos principais e perspectivas ainda existentes.

Obteve regulamentação apenas em 2017, com a Lei nº 13.467, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, que especificou o assunto junto a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) dentre os artigos 75-A ao 75-E, ocasionando grandes repercussões no cenário jurídico brasileiro (BRASIL, 2017; BRASIL, 1943).

Sendo válido e adotado legalmente em território nacional, o teletrabalho ainda se encontra arrodado de complexidades que se desmistificaram em grande parte no período isolante de Pandemia, pois propiciou um maior desenvolvimento desta forma de labor, tendo em vista a necessidade de aprendizagem e de flexibilização do trabalhador. De certo modo, “o teletrabalho também oferece muitas vantagens potenciais para os empregados, os empregadores e a sociedade. Para os empregados, as vantagens incluem menos estresse e melhoria de vida familiar” (RAINER JUNIOR; GEGIELSKI, 2012, p. 163).

O desenvolvimento o teletrabalho durante o período da Pandemia seguiu acompanhado de pontos positivos e negativos, pois, apesar de ocasionar uma nova forma laborativa que possibilitava a realização de funções fora de suas dependências, juntamente a segurança jurídica que se perfazia desde a reforma, o empregado se encontrou em meio a um novo contexto e com a busca por adaptação.

Mesmo frente aos desafios, a modalidade de trabalho remota aprimorou aparatos tecnológicos, bem como, a telecomunicação e a inclusão do profissional que consequentemente acarretou a inclusão de mais pessoas no mercado de trabalho sem adversidades, o autogerenciamento, diminuição de gastos com locomoção, alimentação, dentre outros, benefícios que não só contribuíram com quem desenvolvia esta modalidade, mas com a sociedade em geral, tendo em vista a produtividade e melhores condições de vida. Conforme a perspectiva de Barros (2009), o teletrabalho oferece benefícios que incluem melhorar o suporte aos clientes por meio de conexões informáticas/telemáticas e aumentar a eficiência dos funcionários ao eliminar o absenteísmo e o tempo perdido, especialmente em deslocamentos no trânsito.

O desenvolvimento da sociedade a partir de avanços, como o da tecnologia, são fatores

determinantes para o teletrabalho, tendo em vista o favorecimento a realização de trabalhos mais funcionais e computadorizados, ambiente este que tende a se adequar e acompanhar o meio societário em que se encontra.

Considerando os progressos no ambiente jurídico proporcionados pela implementação do teletrabalho e sua regulamentação, esta pesquisa buscou analisar o conceito e os avanços perceptíveis do teletrabalho dentro do período da Pandemia da Covid-19, bem como, revelar as circunstâncias que ocasionaram estes aspectos positivos desencadeados pela realização do trabalho fora do ambiente da empresa, que age de forma concomitante aos esforços e metas de produção objetivadas pelo empregador para o empregado frente a uma maior autonomia, onde não se delimita o horário de jornada diária, a uma modalidade que se concretiza pelo subsídio da tecnologia.

A modalidade laborativa do teletrabalho se intensificou durante a Pandemia da Covid-19, fazendo com que fosse mais explorada sua legislação e observados mais detalhadamente os pontos positivos e negativos existentes para com o empregado, que foi posicionado em um novo cenário de trabalho com mais tecnologia e funcionalidade. Diante do exposto, busca-se compreender quais os principais progressos advindos desse período e de que forma está sendo desenvolvido em cenário nacional.

Destaca-se como objetivo geral compreender o conceito de Teletrabalho e o analisar dentro do período de Pandemia a partir dos avanços perceptíveis, já como objetivos específicos absorver o conceito de teletrabalho, a evolução do Teletrabalho na legislação trabalhista e aspectos jurídicos importantes, identificar quais as principais diferenças existentes entre o home office e o Teletrabalho e descrever os progressos jurídicos desta modalidade empregatícia no período da Pandemia.

O isolamento social decorrente da Pandemia da Covid-19, intensificou a necessidade do trabalho remoto, período em que vários trabalhadores tiveram de se adaptar e migrar para esta modalidade laborativa visando manter e dar continuidade as suas atividades, que anteriormente se cumpriam nas dependências da empresa ou ambiente de trabalho.

Logo, o que em outrora delimitava-se apenas ao parágrafo 6º da CLT, sofreu modificações estabelecidas pela Reforma Trabalhista de 2017, implementando normas de supervisão e controle a fim de regulamentar a relação empregatícia desenvolvida a partir das novas tecnologias.

Este estudo ressalta os aspectos jurídicos do Direito do Trabalho que atualmente com legislação específica sobre o Teletrabalho, alavancou-se no mundo moderno aprimorando as

vertentes que constituem e viabilizam o desenvolvimento desta modalidade, que mesmo diante de complexidades e uma nova realidade, acarretou um leque de benefícios e progressos jurídicos no ambiente empregatício.

2 CONCEITO DE TELETRABALHO; EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA; ASPECTOS JURÍDICOS IMPORTANTES

2.1 CONCEITO DE TELETRABALHO

O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto, tem ganhado cada vez mais espaço e relevância na sociedade atual, permitindo aos profissionais que exerçam suas atividades desta forma, tendo a tecnologia como facilitadora dessa relação. Jardim (2004) elucida o Teletrabalho como aquele que apesar de ser efetuado distante de seus escritórios de produção, mantém os trabalhadores conectados aos seus demais pelos meios tecnológicos.

Com a Reforma Trabalhista o Teletrabalho obteve conceituação legalizada disposta no artigo 75-B da Consolidação das Leis Trabalhistas (acrescentado pela nº Lei 13.467/2017): “considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017, não paginado).

Com nova redação dada pela Lei nº 14.442/2022, o artigo 75-B deixou de exigir que o trabalho fosse realizado “preponderantemente fora das dependências do empregador”, passando a dispor que este pode ser realizado “de maneira preponderante ou não”, ocasionando maior alcance interpretativo quanto a sua aplicação (BRASIL, 2022, não paginado).

Pimenta (2020) discorre que o termo teletrabalho é um neologismo que se refere ao trabalho realizado remotamente utilizando recursos tecnológicos de comunicação e informação, para substituir o deslocamento diário ao lugar de trabalho, na sede da empresa. Ademais, destaca que a distância, a não presencialidade, o horário flexível e o uso de equipamentos telemáticos são elementos constitutivos desta forma de labor.

Por outra análise, para caracterizar o teletrabalho, é necessário considerar três elementos principais: a realização do trabalho de forma remota, fora das instalações onde o resultado do trabalho é esperado que não haja a presença física de um supervisor no local, sendo o trabalho realizado por meio de dispositivos informáticos e/ou de telecomunicações.

No entanto, Silva (2000) discorda dessa concepção, argumentando que o teletrabalho

também pode ser realizado por meio de dispositivos de comunicação pré-informáticos, como bips e fax. Embora se reconheça o brilhantismo do autor, sua discordância parece equivocada em relação ao ponto de vista defendido neste estudo. Neste contexto, entende-se que a utilização de técnicas e serviços que envolvem a combinação de meios de informática e telecomunicações (telemática) é o elemento distintivo do teletrabalho e do trabalho remoto (BRETON, 2004 apud SILVA, 2004).

Masi (2000), o conceitua como um trabalho realizado longe dos escritórios e dos colegas de trabalho, realizado com comunicação independente através de uso intensivo das tecnologias e da informação. Logo, pode-se observá-lo como uma forma laborativa a distância, sendo possível ser realizado até mesmo em domicílio do trabalhador, através do manejo de meios tecnológicos que facilitam a comunicação, conforme dispõe de forma breve e direta, Silva (2000) define o teletrabalho como a realização de atividades laborais, seja de forma total ou parcial, em locais que estão distantes da sede principal da empresa, utilizando comunicação telemática. É válido destacar que o teletrabalho pode ocorrer em uma combinação de trabalho realizado tanto na sede da empresa quanto em locais remotos.

Rosenfield e Alves (2011) analisam o teletrabalho em dois sentidos diversos, em sentido restritivo e sentido extensivo. Em sentido restritivo, o definem como trabalho a distância com utilização de TICs (Tecnologias da Informação e Comunicação). Já em sentido extensivo, o utilizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o conceituam quanto a diferentes variáveis: local/espço de trabalho, horário/tempo de trabalho, tipo de contrato e competências requeridas.

Por conseguinte, ainda discorrem que o teletrabalho se combina com trabalho atípico e flexível, podendo ou não ser precário. A autonomia é eventual e está associada a flexibilidade quanto ao tempo e ao horário de trabalho. Embora o trabalhador tenha a liberdade de administrar seu próprio tempo, é contraditório que ele não tenha controle sobre sua carga horária, já que esta é estabelecida pelas exigências do volume de trabalho. Em outras palavras, é necessário estar sempre disponível para responder às demandas profissionais, independentemente das restrições de tempo ou disponibilidade.

2.2 A EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E ASPECTOS JURÍDICOS IMPORTANTES

A partir da metade do Século XX, período conhecido como pós-modernidade, pode-se

verificar a evolução nas relações de trabalho e logo a sociedade se viu frente aos progressos tecnológicos e comunicativos, que repercutiram globalmente, pois a Terceira Revolução Industrial trouxe consigo a chamada Revolução Digital. Já no Século XXI, a Quarta Revolução Industrial, se diferenciou pela amplitude e impacto de novas formas de trabalho, dentre elas o teletrabalho, implicando maior distanciamento entre empregador e empregado (MEDEIROS; SAYEG, 2021).

O teletrabalho ingressou no Ordenamento Jurídico Brasileiro por meio da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011 alterando o artigo 6º da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) que passou a dispor da seguinte forma:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011).

O dispositivo anterior a Reforma Trabalhista estabeleceu que os trabalhadores da nova modalidade laborativa eram possuidores de todos os demais direitos trabalhistas previstos legalmente que envolviam os demais.

Com o posterior advento da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que realizou alterações em inúmeros artigos, o teletrabalho passou a ser regido especificamente no Capítulo II – A (Do Teletrabalho) dentre os artigos 75 – A ao 75 – E (BRASIL, 2017).

Correia e Miessa (2018, p. 274), “salientam que a regulamentação do teletrabalho foi realizada pela reforma trabalhista nos artigos 75 – A ao 75 – E da CLT. Esses trabalhadores não estarão sujeitos à limitação da jornada de trabalho, não sendo assegurados, em regra, horas extras, intervalos e adicional de insalubridade”.

A Reforma introduziu regulamentações para definir o teletrabalho, estabelecer a sua duração, formalidades contratuais e outras disposições relacionadas. Essas regras abrangem aspectos como a caracterização do teletrabalho, a duração da jornada de trabalho, os requisitos contratuais, as responsabilidades em relação aos equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária para realizar o trabalho remoto, o reembolso das despesas incorridas pelo empregado, o ambiente de trabalho e outras questões relacionadas (PESSOA; MIZIARA, 2020).

Em meio as primeiras notícias e informações acerca da Pandemia da Covid-19, no Brasil, houve a promulgação da Medida Provisória (MP) nº 927/2020, que dispôs sobre meios

de preservação a saúde e renda dos trabalhadores, além de estabelecer medidas eficazes a serem seguidas para o enfrentamento ao vírus que ocasionou o estado de calamidade pública, sendo encerrada em 19 de julho do mesmo ano (BRASIL, 2020d).

Em 1º de abril de 2020 foi implementada a Medida Provisória nº 936 (BRASIL, 2020e) com o intuito de estabelecer um programa emergencial de manutenção de emprego e renda. Seu objetivo principal era preservar os empregos e garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais, buscando mitigar os impactos sociais decorrentes do estado de calamidade e emergência na saúde pública. Resultou em Ação Direta de Inconstitucionalidade de nº 6.363 em 2 de abril de 2020. Mesmo frente a impasses a Medida Provisória foi convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020 (BRASIL, 2020b).

Posteriormente, veio a Medida Provisória nº 944, de 3 de abril de 2020 (BRASIL, 2020f), que instituiu o programa emergencial de suporte a empregos, com o objetivo de facilitar a obtenção de crédito por parte de empresários, sociedades empresariais e cooperativas. No entanto, as sociedades de crédito não foram incluídas nesse programa. O propósito principal dessas operações de crédito era possibilitar o pagamento da folha salarial dos empregados dessas empresas. Esta MP foi convertida na Lei de nº 14.043, de 19 de agosto de 2020 (BRASIL, 2020c).

Em 13 de julho do mesmo ano, veio o Decreto nº 10.422 que dispõe sobre a prorrogação dos prazos para a celebração de acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e salário, assim como para a sua suspensão temporária de contrato de trabalho. Além disso, a prorrogação também se aplica ao prazo para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais estabelecidos pela Lei nº 14.020/2020 (BRASIL, 2020a).

Recentemente, em 2022, foi promulgada a Lei nº 14.442/2022, medida que regulamenta o teletrabalho e introduz mudanças nas regras do auxílio-alimentação. Ela teve origem na Medida Provisória nº 1.108/2022, que foi aprovada pelo Senado em 3 de agosto do referido ano (BRASIL, 2022).

Com o advento da Lei nº 14.442/2022, o artigo 75-B deixou de exigir que o trabalho fosse realizado “preponderantemente” fora das dependências do empregador, passando a destacar que o fato de o empregado comparecer ou não as dependências do empregador não descaracterizarão o teletrabalho (BRASIL, 2022).

É importante ressaltar que a Lei nº 14.442/22 não apenas regulamentou as disposições relacionadas ao teletrabalho, mas também abordou o trabalho em um modelo híbrido. Conforme mencionado anteriormente, o §1º do artigo 75-B da CLT estabelece explicitamente

que o comparecimento regular do empregado às dependências do empregador para realizar atividades específicas que exigem sua presença não descaracteriza o regime de teletrabalho. Portanto, a Lei reconhece a possibilidade de combinar o trabalho remoto com a presença física nas dependências do empregador, configurando assim o modelo de trabalho híbrido (BRASIL, 2022).

3 PRINCIPAIS DIFERENÇAS EXISTENTES ENTRE O HOME OFFICE E O TELETRABALHO

Bramante (2003) acentua que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, mas destaca que nem todo trabalho a distância é teletrabalho, logo o trabalho a distância não é privativo do teletrabalho. A relação trabalhista entre trabalhador e empregador, assim como, meios e medidas de execução se dão pelos instrumentos da telemática.

O artigo 62 da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) traz as hipóteses que não se enquadram ao capítulo de jornada de trabalho, onde encontra-se em seu inciso III, os empregados em regime de teletrabalho: “Art. 62 Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho” (BRASIL, 1943).

Conforme João e Gaggini (2020, não paginado):

Contrato de emprego por meio de teletrabalho não é sinônimo de prática de home office, e vice e versa. [...] O teletrabalho é modalidade de contrato, enquanto o home office é a forma de cumprimento de jornada de trabalho. [...]

No cumprimento de jornada por home office, o empregado se ajusta em horários que permanece parte no estabelecimento do empregador e parte, de forma não obrigatória, em lugar de sua escolha.

De outro lado, o contrato de teletrabalho preenche os requisitos trazidos no artigo 75- A da CLT, com desenvolvimento das atividades predominantemente fora das dependências da empresa com utilização de tecnologias.

João e Gaggini (2020) abordam a questão da não sujeição do teletrabalho a uma jornada de trabalho, característica que justifica o não pagamento de horas extras ou adicional noturno. Já no home office, diferentemente do exposto acima, observa as normas de controle aplicáveis a um trabalho presencial.

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2020, p. 7) caracteriza o teletrabalho como: “uma modalidade de trabalho intelectual, realizado a distância e fora da local sede da empresa, através de tecnologias de informação e comunicação, regido por um contrato escrito, mediante controle, supervisão e subordinação

(artigos 75-A a 75-E da Lei nº 13.467/2017)”. Também conceitua o home office como uma das modalidades de teletrabalho, realizado em casa, com utilização de tecnologias que permitam receber e transmitir informações relacionadas ao trabalho a distância”. Com base na diferenciação até então abordada, observa-se o controle de jornada em face do home office, sendo então aplicável a contabilização de horas extras. Neste aspecto, Nazario (2018) ressalta que qualquer controle de acesso ao sistema, poderá suscitar a interpretação no sentido de que, nessa hipótese, se apliquem os limites de horário e, caso ultrapassados, haja a obrigação do pagamento de hora extraordinária.

Em oportuno, destaca-se jurisprudência a seguir (BRASIL, 2019, não paginado):

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014

1 - PRELIMINAR DE NULIDADE POR CERCEAMENTO DE DEFESA. Decidido o mérito a favor da parte a quem aproveita a declaração de nulidade, deixa-se de apreciar a alegação de negativa de prestação jurisdicional, com fundamento no art. 282, § 2.º CPC/2015 (249, § 2.º, do CPC/73).

2 - TRABALHO EXTERNO. CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal 33 em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido.

Ainda sobre o controle de jornada no teletrabalho, Delgado e Delgado (2017) relatam que o artigo 62, III, da CLT estabelece uma presunção legal de que, no caso de um empregado em regime efetivo de teletrabalho, ele não está sujeito a controle de horários. Portanto, o empregado em teletrabalho é excluído das regras da CLT que regulam questões como jornada de trabalho, horas extras e intervalos laborais. Essa presunção jurídica decorre do fato de que, no teletrabalho, a empresa tem menos controle direto sobre o horário de trabalho do empregado. O Juiz do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 10ª Região, Antônio Umberto de Souza Júnior, diz que o artigo 62, III, da CLT não deve ser utilizado como uma justificativa para excluir os teletrabalhadores das proteções legais relacionadas a jornada de trabalho. A possibilidade de flexibilidade na organização do trabalho não deve ser usada como um meio de exploração do trabalhador, e o empregador continua sendo

responsável por cumprir as leis trabalhistas, incluindo o pagamento de horas extras quando for o caso (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2018).

Em resumo, observa-se que com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista de 2017, o teletrabalho foi legalmente definido no artigo 75-B da CLT como a prestação de serviços realizada predominantemente fora das dependências da empresa, utilizando ferramentas de Tecnologias da Informação e Comunicação, sendo denominado como trabalho remoto. Por outro lado, o trabalho em home office ainda não possui uma definição específica na CLT, mas pode ser entendido como o trabalho realizado em benefício do empregador diretamente da residência do empregado.

Nesse sentido, pode-se considerar o teletrabalho ou trabalho remoto como o termo genérico, enquanto o trabalho em home office seria uma espécie específica dentro desse contexto. Portanto, se entende que as condições de trabalho no home office são regidas, por analogia, pelas disposições relativas ao teletrabalho, incluindo as normas gerais de Direito do Trabalho, bem como as condições estabelecidas em contratos individuais e acordos coletivos de trabalho.

4 PROGRESSOS JURÍDICOS

Em 20 de março de 2020, foi reconhecido e decretado estado de calamidade pública em todo o país, por meio da publicação do Decreto Legislativo nº 6. A Pandemia da Covid-19, gerou impactos de diversas proporções, com isso, as relações de trabalho acabaram sendo atingidas pela necessidade da tomada de medidas sanitárias adotadas pelos estados e municípios, conforme Lei nº 13.979 de 6 de fevereiro de 2020 (PESSOA; MIZIARA, 2020).

Pessoa e Miziara (2020) no mesmo contexto ainda relataram que sendo preciso a aplicação dessas medidas, bem como, regulamentar a situação instaurada nas relações trabalhistas, foi publicada a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que instituiu um regramento próprio para o trabalho à distância.

No período da Pandemia do Novo Coronavírus em 2020, de acordo com Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Covid-19, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais de 7,9 milhões de pessoas ficaram em trabalho remoto no Brasil. No período de 3 a 9 de maio por exemplo, aproximadamente 8,7 milhões (13,3%) de pessoas estavam exercendo suas atividades profissionais de forma remota (INSTITUTO

[...], 2020).

Conforme dados anunciados pelo Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2020g, p. 17):

O Tribunal teve de aprimorar seus sistemas de tecnologia da informação e ampliar o investimento em segurança de dados. [...]
A produtividade aumentou 6% entre janeiro e outubro de 2020 em relação ao ano anterior, com 268.518 julgamentos, o que corresponde a 81,5% dos processos recebidos no período. Além disso, o Tribunal economizou 4,4 milhões em despesas no primeiro semestre.

No atual cenário de mobilidade ampla, hiperconexão e constantes inovações que transformam a sociedade de maneira rápida e radical, o trabalho remoto está se tornando uma prática que eventualmente é adotada por organizações de diversos setores, não apenas aquelas que têm a tecnologia como parte central de suas atividades. Enquanto algumas empresas já desenvolveram e assimilaram bem o trabalho remoto, outras ainda o veem como um tabu. No entanto, essa forma de jornada de trabalho à distância está passando por um processo evolutivo e já serve como um referencial eficiente para o mercado (AIELLO, 2014).

Diversos fatores sociais desencadeiam mudanças no campo jurídico, especialmente quando relacionados ao desenvolvimento econômico, avanços tecnológicos, transformações sociais e culturais, entre outros. Embora em um ritmo mais lento, as transformações jurídicas tendem a seguir as mudanças sociais. Essas mudanças não se limitam apenas às reformas legislativas; muitas vezes, surgem da reinterpretação e construção de novos entendimentos a partir do mesmo texto legal (LORDELO, 2020).

Em 15 de junho de 2016, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) emitiu a Resolução nº 227, que regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário Nacional. Essa Resolução permitiu que os tribunais brasileiros implementassem programas de trabalho remoto. De acordo com a resolução, os servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem realizar suas atividades fora das dependências físicas do órgão, por meio do teletrabalho (BRASIL, 2016). No entanto, é importante ressaltar que certas atividades que são executadas externamente às dependências do órgão, devido à natureza do cargo ou atribuições da unidade de lotação, não se enquadram no conceito de teletrabalho, conforme estabelecido no texto da Resolução.

Em resposta à declaração da Pandemia da Covid-19 pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 11 de março de 2020, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) emitiu a Resolução nº 313, em 19 de março de 2020. Essa Resolução tinha como objetivo estabelecer o regime de Plantão Extraordinário no âmbito do Poder Judiciário, com o propósito de

padronizar o funcionamento dos serviços judiciários durante esse período emergencial, visando prevenir a propagação do Novo Coronavírus (Covid-19) e garantir o acesso à justiça (BRASIL, 2020).

A Pandemia da Covid-19 resultou em estado de calamidade pública, ocasionando a construção de medidas de cunho trabalhista, a fim de se alcançar uma rede de proteção em torno da relação formada por empregador e empregado e, ao mesmo tempo, frear a disseminação do vírus no Brasil. Para que fosse atingida de fato sua finalidade, fez-se necessário também, alterações na legislação do teletrabalho, contudo, ficou evidente que o seu crescimento e desenvolvimento já vinha sendo visível mundo afora antes mesmo do período de Pandemia, sendo este apenas um período que impulsionou esta modalidade laborativa. Essa modalidade é uma tendência a ser adotada pelas empresas, cada vez mais especializadas e tecnológicas, da qual o Brasil não se restringe (CUNHA; BAILLY; BUGALHO, 2020).

5 MÉTODO

O presente trabalho classifica-se, quanto á sua natureza, como uma pesquisa básica, tendo em vista a conceituação disposta por Appolinário (2011. p. 146): “a pesquisa básica tem como objetivo principal o avanço do conhecimento científico, sem nenhuma preocupação com a aplicabilidade imediata dos resultados a serem colhidos”.

Quanto aos objetivos, classifica-se como descritiva, observando e descrevendo a situação em detalhes. Esse tipo de pesquisa, segundo Gil (1999), tem como finalidade principal descrever as características de uma população ou fenômeno, ou no estabelecimento de relações entre variáveis, assim como o tema proposto o qual abordará o fenômeno do teletrabalho impulsionado pela Pandemia.

Esta pesquisa científica, com relação a abordagem, caracteriza-se como qualitativa, buscando o entendimento do fenômeno mediante descrições e interpretações. Segundo Triviños (1987), a abordagem qualitativa se concentra em explorar o significado dos dados, levando em consideração a percepção do fenômeno em seu contexto. Ao utilizar a descrição qualitativa, busca-se não apenas capturar a aparência do fenômeno, mas também compreender suas essências, explicar sua origem, relações e mudanças, e até mesmo antecipar suas consequências. É, também, uma pesquisa bibliográfica, desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído, principalmente, de livros, artigos científicos e entendimentos jurisprudenciais, tendo como vantagem o fornecimento ao investigador um instrumental

analítico para qualquer outro tipo de pesquisa (VERGARA, 2000).

Considerando a Pandemia do Novo Coronavírus ser fenômeno recente e atípico, com consequências as quais refletiram de maneira direta em todo o País, optou-se por não delimitar ou restringir neste momento a localização da pesquisa de forma micro, por entender ser objetivo principal de estudo, compreender de maneira ampla, bem como, observando sua extensão de modo macro o cenário estudado em contexto nacional. Justifica-se ainda, a descentralização da pesquisa, pois como mencionado anteriormente, a abordagem das questões extremamente recentes cujas referências e pesquisas bibliográficas necessárias ainda são escassas, sendo este tema pouco explorado cientificamente, pois embora sua normatização do teletrabalho tenha se dado junto a Reforma Trabalhista em 2017, a sua aplicabilidade de maneira ampliada e consolidada se deu apenas em razão da necessidade trazida por ocasião da impossibilidade de locomoção da população para seu respectivo local de trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho se tornou uma alternativa viável e valiosa para diversas organizações e trabalhadores, ofertando flexibilidade, bem como, a redução de custos operacionais possibilitando ainda a conciliação entre trabalho e vida pessoal.

A modalidade tem o potencial de transformar a maneira como as pessoas trabalham, permitindo que elas realizem suas atividades profissionais de forma remota. Isso proporciona flexibilidade e liberdade, permitindo que os funcionários conciliem melhor sua vida pessoal e profissional.

São inúmeros os benefícios para as partes, empregado e empregador, dentre eles destaca-se a possibilidade de uma melhor qualidade de vida para os funcionários em geral. Ademais, ocasiona a redução do tempo utilizado para deslocamento, o aumento de autonomia para as partes e o conforto por trabalhar em um ambiente que não obrigatoriamente seja fora das dependências da empresa. Para o empregador, houve a redução de custos com espaço físico e infraestrutura, o aumento da produtividade e a independência de localização, sendo possível delegar as atividades de qualquer lugar. Ademais, para algumas pessoas, o teletrabalho pode oferecer uma melhor conciliação entre responsabilidades familiares e profissionais.

Apesar dos benefícios, o teletrabalho também apresenta desafios. A falta de interação social e o isolamento podem afetar o bem-estar dos funcionários. Além disso, a necessidade

de uma disciplina pessoal mais forte e a dificuldade em estabelecer limites entre vida pessoal e profissional podem se tornar desafios a serem superados.

A comunicação e a colaboração eficazes são fundamentais. As empresas devem adotar ferramentas e tecnologias adequadas para facilitar a interação entre os membros da equipe, promovendo o compartilhamento de conhecimentos e a colaboração remota.

De toda forma, ainda se faz necessário a criação de algumas políticas e regulamentos claros para o teletrabalho, como a melhor definição de responsabilidades e maior proteção aos direitos e garantias dos trabalhadores, tendo em vista que a utilização do trabalho remoto só tende a crescer mediante a modernização e avanços tecnológicos que surgem com o passar dos anos.

O teletrabalho foi amplamente adotado durante a Pandemia da Covid-19 e muitas empresas planejam continuar com essa prática mesmo após a normalização da situação. É provável que a flexibilidade no trabalho seja uma tendência futura, permitindo que as organizações atraiam e retenham talentos, além de promover a inovação e a eficiência.

Este trabalho busca contribuir com o repasse de informações relevantes no tocante a necessidade de alteração na legislação trabalhista a fim de se obter mais praticidade e objetividade ao trabalho remoto, contribuindo com a rede proteção necessária as partes da relação trabalhista durante o período da Covid-19.

Outrossim, como o avanço de redes telemáticas e tecnológicas, componentes que possibilitam a prática teletrabalho, se desenvolveram de modo a acompanhar essa nova realidade. Por fim, fazer deste trabalho um meio para embasamento de futuras pesquisas sobre o tema.

Em última análise, o teletrabalho representa uma mudança significativa na forma como trabalhamos. Com a devida consideração aos benefícios, desafios e melhores práticas, é possível criar um ambiente de trabalho flexível e produtivo, que atenda às necessidades dos profissionais e das organizações.

REFERÊNCIAS

AIELLO, Thaís. **Longe e perto**: novas tendências e costumes rompem rigidez e ampliam espaço para teletrabalho. [S. l.], 19 fev. 2014. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/mrberwanger/as-novas-relaes-de-trabalho-na-gesto-de-profissionaiscontratados-na-modalidade-home-office-e-a-sua-aplicabilidade-na-gerao-de-economia-aocontratante>.

APPOLINÁRIO, Fabio. **Dicionário de metodologia científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRAMANTE, Ivani Contini. **Teletrabalho**: nova forma de trabalho flexível: aspectos contratuais. 2003. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2003.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília: CNJ, 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>. Acesso em: 22 jun. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 313, de 19 de março de 2020**. Estabelece, no âmbito do Poder Judiciário, regime de Plantão Extraordinário, para uniformizar o funcionamento dos serviços judiciários, com o objetivo de prevenir o contágio pelo novo Coronavírus – Covid-19, e garantir o acesso à justiça neste período emergencial. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3249>. Acesso em: 22 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art2. Acesso em: 22 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020**. Prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Brasília: Presidência da República, 2020a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10422.htm#:~:text=DÉCRETO%20N%C2%BA%2010.422%2C%20DE%2013%20DE%20JULHO%20DE%202020&text=Prorroga%20os%20prazos%20para%20celebrar,6%20de%20julho%20de%202020. Acesso em: 22 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília: Presidência da República, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-

2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 22 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 22 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências.. Brasília: Presidência da República, 2020b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm. Acesso em: 22 jun. 2023.

BRASIL. **Lei de nº 14.043, de 19 de agosto de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos; altera as Leis nos 9.430, de 27 de dezembro de 1996, e 13.999, de 18 de maio de 2020; e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2020c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14043.htm. Acesso em: 22 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio- alimentação ao empregado e altera a Lei n. 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm. Acesso em: 22 jun. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2020d. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 22 jun. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2020e. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-

2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 22 jun. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 944, de 03 de abril de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos. Brasília: Presidência da República, 2020f. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv944.htm. Acesso em: 22 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Recurso de Revista regido pela Lei 13.015/2014**. Preliminar de nulidade por cerceamento de defesa. Trabalho externo. Controle de jornada. Possibilidade. Horas extras devidas. Relatora: Delaíde Miranda Arantes, 28 de junho de 2019. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/BI-DECISOESDOTSTJUL2019-01>. Acesso em: 22 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver**. 2020g. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 22 jun. 2023.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista**: Lei 13.467/2017 o que mudou: comentários artigo por artigo. Salvador: JusPODIVM, 2018.

CUNHA, Bruno W.; BAILLY, Luan H.; BUGALHO, Andréia C. Teletrabalho: aspectos gerais e características da modalidade no Brasil. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA, 8., 2020, Ribeirão Preto. **Anais [...]**. Ribeirão Preto: UNAERP, 2020.

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

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: primeiro trimestre de 2020. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2004.

JOÃO, Paulo Sergio; GAGGINI, Natália Biondi. **Home office e teletrabalho**: a importância da adequação terminológica. [S. l.], 10 jul. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jul-10/joao-gaggini-sobrehome-office-teletrabalho>. Acesso em: 22 jun. 2023.

LORDELO, João Paulo. **Noções gerais de direito e formação humanística**. 4. ed. Salvador: JusPODIVM, 2020.

MASI, Domenico. **Ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 72-96, out./dez. 2021.

NAZARIO, César Romeu. **Teletrabalho e o controle de jornada**: Reforma Trabalhista. 27 set. 2018. Disponível em: <https://www.acinh.com.br/noticia/teletrabalho-e-o-controle-de-jornada-reforma-trabalhista>. Acesso em: 22 jun. 2023.

PESSOA, André; MIZIARA, Raphael. Teletrabalho a luz da Medida Provisória nº 927 de 2020: um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais. Um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 93, p. 51-56, out. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/180171/2020_pessoa_andre_teletrabalho_mp927.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 22 jun. 2023.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. O teletrabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 64, n. 5, p. 583-597, maio 2000.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. O teletrabalho. **Revista Eletrônica de Direito da UNIFACS**, n. 44, jan. 2004.

PIMENTA, Adriana Calvo. **Manual de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

RAINER JÚNIOR, R. Kelly; GEGIELSKI, Casey G. **Introdução a Sistemas de Informação**: apoiando e transformando negócios na era da mobilidade. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de; Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho. **DADOS: Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, 2011, p. 207-233. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/TmT3ZyzYNFsd4qMPfvhy6cp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 jun. 2023.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. **Orientação para implantação e prática do teletrabalho e home office**. São Paulo: SOBRATT, 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/cartilha-de-teletrabalho/>. Acesso em: 22 jun. 2023.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto *et al.* **Reforma trabalhista**: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017 e da Med. Prov. nº 808/2017. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.