

## A pandemia das telas: COVID-19, home office e precarização estrutural do trabalho no Brasil

### Luciano dos Santos Diniz

Doutor em CIÊNCIAS SOCIAIS pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2015), Mestre em DIREITO PÚBLICO pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2008), possui pós-graduação em BIOÉTICA pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2006) e graduação em DIREITO pela Universidade FUMEC (2003). Atualmente é professor adjunto IV do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais - CEFET/MG. Pesquisador dos grupos de pesquisa CITIES - Núcleo Interdisciplinar de Pesquisas em Cidades Inteligentes, Tecnológicas, Inovativas, Empreendedoras e Sustentáveis (CEFET-MG); NEPUR - Núcleo de Estudos e Pesquisa Urbana (PUC-SP) e LOGOS - Processos e Sistemas Decisórios em Arranjos Organizacionais (CEFET/MG). Endereço para acessar CV: <http://lattes.cnpq.br/4669197806191249>. E-mail: [lucianodiniz@cefetmg.br](mailto:lucianodiniz@cefetmg.br)

### Filipe Randazzo

Bacharel em Administração pelo Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET/MG), Técnico em Eletrotécnica e Automação Industrial pelo Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET/MG), Eletricário em atuação na Companhia Energética de Minas Gerais (CEMIG), Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5817544353133192>, ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-2247-6106>. E-mail: [filipemendesr@gmail.com](mailto:filipemendesr@gmail.com)

### Paulo Sanches

Doutor em Engenharia Civil, professor Associado IV do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET/MG). E-mail: [sanches@cefetmg.br](mailto:sanches@cefetmg.br), endereço profissional: DCSA - CEFET-MG, Sala 203, Prédio principal, Av. Amazonas, nº 7675, Nova Gameleira, Belo Horizonte – MG, Brasil, CEP 30510-000, Telefax: 55 31 3319-6867, Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3148405797604378>, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1786-867X>. E-mail: [sanches@cefetmg.br](mailto:sanches@cefetmg.br)

### Resumo

Entre dezembro de 2019 e maio de 2023, a humanidade acompanhou atônita os desdobramentos da Pandemia da COVID-19 e a popularização global do teletrabalho. Tem-se que este regime, também conhecido como home office, é fruto das novas possibilidades laborais inauguradas pela empresa flexível do século XXI, gestadas no berço da Reestruturação Produtiva de 1970 e no seio dos avanços tecnológicos característicos das mais recentes Revoluções Industriais. Embora, pouco utilizado no período pré pandêmico, por ter sido amplamente reforçado durante a crise sanitária, o teletrabalho tronou-se uma

Revista Publicum

Rio de Janeiro, Volume 10 Número 1, 2024, p. 129-190

<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>

DOI: 10.12957/publicum.2024.82574

tendência para o mundo do labor. Assim, para juristas e administradores torna-se urgente amplificar o debate, tentando dirimir as incertezas que restam quanto as implicações da adoção generalizada do teletrabalho e sua contribuição para os processos de precarização estrutural, vez que sua presença legal é tímida e recente, principalmente na América Latina, incluindo o Brasil. Diante disso, o presente estudo objetiva analisar, através da análise jurisprudencial dos TRTs do sudeste brasileiro, se o fenômeno de adoção do teletrabalho no país, desde a pandemia da COVID-19, contribuiu para o avanço da precarização do trabalho na região. Para tal, foram empregadas as pesquisas bibliográfica e documental e a análise de jurisprudência dos tribunais do trabalho. Os dados coletados revelaram o aumento das ações trabalhistas referentes ao teletrabalho ajuizadas durante e após a pandemia, e evidenciaram uma série de irregularidades cometidas na concretização do regime. Finalmente, acredita-se que este estudo contribuirá no avanço das reflexões sobre o tema, ainda não superado para a administração, sociologia ou direito.

#### **Palavras-chave**

Teletrabalho; *home office*; reestruturação produtiva; reforma trabalhista; precarização do trabalho; pandemia da COVID-19; jurisprudência dos TRTs.

### ***The Screen Pandemic: COVID-19, home office and structural precariousness of work in Brazil***

#### **Abstract**

Between December 2019 and May 2023, humanity watched in astonishment the unfolding of the COVID-19 Pandemic and the global popularization of telework. This regime is the result of the new labor possibilities inaugurated by the flexible company of the twenty-first century, gestated in the cradle of the Productive Restructuring of 1970 and within the technological advances characteristic of the most recent Industrial Revolutions. Although little used in the pre-pandemic period, because it was widely reinforced during the health crisis, telework has become a trend for the world of work. Thus, for jurists and administrators, it is urgent to amplify the debate, trying to resolve the remaining uncertainties regarding the implications of the widespread adoption of telework and its contribution to the processes of structural precariousness, since its legal presence is timid and recent, especially in Latin America, including Brazil. The present study aims to analyze, through the jurisprudential analysis of TRTs in southeastern Brazil, whether the phenomenon of adoption of telework in the country, since the COVID-19 pandemic, has contributed to the advance of the precariousness of work. Bibliographic and documentary research and the analysis of the jurisprudence of the labor courts were employed. The data collected revealed the increase in labor lawsuits related to telework filed during and after the pandemic, and evidenced a series of irregularities committed in the implementation of the regime. Finally, it is believed that this study will contribute to the advancement of reflections on the theme, not yet overcome for administration, sociology or law.

#### **Keywords**

Telework; home office; productive restructuring; labor reform; working precariousness; COVID-19 pandemic; case law of TRTs.

## Sumário

1. Introdução; 2. O trabalho precarizado e o surgimento do teletrabalho; 3. Aspectos Críticos do Teletrabalho na Atipicidade Pandêmica; 4. O teletrabalho na legislação trabalhista brasileira; 5. Análise e Discussão dos Resultados; 5.1 Relação de trabalho; 5.2 Tempo de trabalho; 5.3 Verbas do trabalho; 5.4 Custos do trabalho; 5.5 Danos do trabalho; Considerações Finais; Referências

## 1. Introdução

Em 5 de maio de 2023, a Organização Mundial da Saúde (OMS) informou o fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) relacionada à Doença do Coronavírus 2019 (COVID-19). Esse anúncio encerrou um dos períodos mais desafiadores na história, que teve início em 31 de dezembro de 2019, quando o governo chinês notificou a OMS sobre a ocorrência de um surto de pneumonia com foco na cidade de Wuhan. A pandemia da COVID-19, declarada oficialmente em 11 de março de 2020, pressionou não apenas os sistemas de saúde pública, mas também as economias e os mercados de trabalho globais, como afirma Costa (2020b), revelando fragilidades em diversos países, incluindo o Brasil. Até março de 2023, foram registradas quase 7 milhões de mortes mundiais pela COVID-19.

Para Bridi (2020), no mundo do trabalho, os impactos da pandemia da COVID-19 foram gigantescos, provocando profundas transformações. Por exemplo, desemprego para os trabalhadores cuja ocupações demandavam presença física; desproteção total para os trabalhadores informais e para os microempreendedores; elevação do risco de contaminação por coronavírus para os trabalhadores dos serviços essenciais e para os trabalhadores por aplicativos, e; aumento da carga de trabalho para os que continuaram trabalhando em casa, a saber, os teletrabalhadores. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2020), a pandemia da COVID-19 inaugurou uma nova era na história do teletrabalho.

Entre janeiro e março de 2020, diversos países em todo o globo determinaram a adoção deste regime laboral, à princípio, de forma temporária, como medida de enfrentamento ao coronavírus. No caso brasileiro, há de se destacar a publicação da Medida Provisória (MP) nº 927, de 22 de março de 2020, que autorizou, em território nacional, a alteração do regime de trabalho para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, por decisão unilateral do empregador, no prazo de 48 horas, inclusive para aprendizes e estagiários, dispensando o registro prévio da alteração no contrato de trabalho, a existência de acordos individuais ou coletivos favoráveis à decisão, e o custeio imediato da infraestrutura necessária para a alteração (BRASIL, 2020). Foi esta medida, que

**Revista Publicum**

**Rio de Janeiro, Volume 10 Número 1, 2024, p. 129-190**

<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>

DOI: 10.12957/publicum.2024.82574

flexibilizou de maneira inédita o uso do teletrabalho no país, como afirmam Silva e Souza (2020), favorecendo a adoção deste regime laboral por diversas empresas no setor público e privado.

Não há dúvidas de que a expansão do teletrabalho no contexto da pandemia da COVID-19, ofereceu inúmeras vantagens para a sociedade, como a manutenção de postos de trabalho, a garantia da renda, a diminuição dos índices de contágio pelo coronavírus, e a preservação da saúde e da vida dos trabalhadores e de suas famílias, conforme demonstram Bridi et al (2020). Contudo, é consenso entre diversos autores que a pandemia da COVID-19 acrescentou novos contornos a esta análise, multiplicando e reforçando principalmente os aspectos negativos deste regime de trabalho, sobretudo para a classe trabalhadora, mesmo que a adoção massiva deste regime tenha sido percebida como positiva e necessária neste contexto (COSTA, 2020b; BRIDI, 2020; MENDES; HASTENREITER FILHO; TELLECHEA, 2020; ARAÚJO; LUA, 2021; SILVA; SOUZA, 2020; BRIDI et al, 2020; SOUZA, 2021).

Para Mascaro (2020), a crise pandêmica encontrou, no Brasil, uma outra crise de tons econômicos, sociais e políticos. Nesse sentido, Antunes (2020a) também destaca que existe profunda inter-relação entre pandemia e crise econômica em todo mundo, onde paralelamente se ampliaram os índices de mortalidade e miserabilidade. Quanto mais no Brasil, onde “vivenciamos desde sempre formas intensas de exploração do trabalho e de precarização ilimitada” (ANTUNES 2020a, p. 7). Por precarização do trabalho, os autores se referem a um cenário de desemprego estrutural, aumento da informalidade, terceirizações irrestritas, adoção de contratos intermitentes e de tempo parcial, subcontratações, redução de jornadas e salários, e de flexibilização total das relações de trabalho, em um contexto de desindustrialização, desestatização, desmonte da legislação trabalhista e previdenciária, desmobilização sindical e redução dos investimentos sociais realizados pelos governos, sob a égide da austeridade fiscal (ANTUNES, 2020b; ANTUNES; DRUCK, 2015; COSTA, 2020b; BRIDI, 2020).

De acordo com Martins, Lipp e Monteiro Júnior (2020), este processo de precarização estrutural do trabalho tem origem na chamada reestruturação produtiva, ocorrida no início da década de 1970, tema ainda a ser apreciado. Para Souza (2021) e Bridi (2020), a pandemia da COVID-19 marca uma nova fase da precarização estrutural do trabalho, pois seus efeitos se comunicam com os efeitos da precarização, em todas as suas dimensões. Enquanto a pandemia exponencia a precarização, esta última dificulta o enfrentamento da primeira. Constitui também um novo marco temporal para os estudos do trabalho no Brasil, tal qual foi a Reforma Trabalhista de 2017. Ademais, para Bridi (2020), é impossível afastar estes dois adventos, uma vez que a pandemia se instala no mesmo contexto socioeconômico que gestou a reforma e foi agravado por ela. Aqui, entre a crise

do coronavírus e a crise da precarização, assenta-se o teletrabalho. Resta nos saber se apenas como medida de enfrentamento da pandemia, se como tendência positiva para os trabalhadores ou se como mais um experimento de exploração do trabalho pelo capital (ANTUNES, 2020a).

Diante desta conjuntura, o presente estudo objetiva responder como a massiva adoção do regime de teletrabalho, popularizado como home office, desde a pandemia da COVID-19, contribuiu para o processo vigente de precarização estrutural do trabalho no Brasil. Para atender a este objetivo geral, pretende-se alcançar os seguintes objetivos específicos: i) relatar, com base nos autores escolhidos, o processo de precarização estrutural do trabalho, sua gênese e estado na atualidade, com ênfase na Reforma Trabalhista de 2017; ii) caracterizar o regime de teletrabalho, popularizado no Brasil como home office, e contrastar seus aspectos positivos e negativos percebidos pelos agentes envolvidos; iii) descrever, sob a ótica da precarização, os pontos críticos do teletrabalho majorados em virtude da ampla adesão deste regime laboral no contexto da pandemia da COVID-19, e; iv) evidenciar através da análise jurisprudencial dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) do Sudeste os efeitos imediatos do fenômeno abordado sobre os trabalhadores.

Quanto a metodologia, conforme a classificação de Gil (2002, 2010), este estudo trata-se de uma pesquisa descritiva, que faz jus da pesquisa bibliográfica para a construção do referencial teórico e da pesquisa documental para a coleta dos dados de interesse. Ademais, foi empregada a pesquisa de jurisprudência dos tribunais. Este instrumento se realiza na busca por acórdãos e sentenças proferidos para todos os processos que tramitaram nos órgãos de interesse em um determinado período, e foram posteriormente disponibilizados no sítio eletrônico das instituições, para consulta pública. Os métodos de análise empregados na tradução dos dados jurisprudenciais abarcaram ferramentas quantitativas e qualitativas.

Em consonância com os objetivos apresentados, e reconhecidas as limitações da metodologia empregada, o presente estudo compromete-se a analisar as vicissitudes do teletrabalho e a subsunção das normas que o regulam aos casos concretos levados à apreciação do Poder Judiciário, a partir das demandas trabalhistas que tramitaram junto aos 5 TRTs do sudeste brasileiro, a saber o da 1ª Região (TRT-RJ), da 2ª Região (TRT-SP), da 3ª Região (TRT-MG), da 15ª Região (TRT-Campinas) e da 17ª Região (TRT-ES), entre 1º de dezembro de 2017 e 31 de julho de 2022. O recorte geográfico foi baseado na demonstração de Góes, Martins e Alves (2022), que atestaram concentrar essa macrorregião, em 2021, a metade dos teletrabalhadores no país e contribuir com mais de 40% dos rendimentos totais advindos do teletrabalho; enquanto o recorte temporal, considerou o primeiro mês subsequente ao início da vigência da Lei da Reforma Trabalhista

de 2017 e a data escolhida para encerramento da coleta. Ressalta-se que este recorte corresponde à data de publicação das sentenças e acórdãos e não à data dos fatos analisados, que ocorreram entre 2011 e 2022.

Responder este problema de pesquisa mostra-se imperativo em nossos dias. De acordo com Antunes (2020b), vivemos em um incessante processo de transformação das formas de trabalho, intensificado pela introdução do trabalho on-line. O teletrabalho representa, na atualidade, um dos fios condutores desta transformação. Ainda segundo este autor, “as atividades on-line avançam crescentemente nas complexas cadeias produtivas globais” (ANTUNES, 2020b, p. 50). Ademais, como já afirmado, o advento da pandemia da COVID-19 contribuiu fortemente para a popularização do teletrabalho entre os trabalhadores. Desta forma, este regime laboral que há muito se manteve exclusivo a alguns setores econômicos, ocupações ou localidades, agora desponta como tendência para o futuro pós-pandemia. Segundo a OIT, “a utilização mais generalizada do teletrabalho pode não terminar com a pandemia, mas pode vir a tornar-se parte do ‘novo e melhor normal’ dos anos vindouros” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020, p. 4). De modo que “é provável que as taxas de teletrabalho permaneçam significativamente mais elevadas do que antes do início da pandemia” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020, p. 26).

Há ainda outro aspecto a se considerar quanto a este tema, que é a escassez de instrumentos jurídicos no país referentes ao teletrabalho. Embora o tema não possa ser considerado novidade no léxico empresarial, pode ser assim considerado para o léxico legislativo. Foi a Reforma Trabalhista, efetivada pela Lei nº 13.647, de 13 de julho de 2017, que representou o primeiro esforço de regulamentação da matéria no país, até então, minimamente prevista na legislação pelo artigo 6º, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). É esta insuficiência de leis, somada à fragilidade das normas existentes, um dos elementos que aproxima o teletrabalho da marcha da precarização estrutural do trabalho. Para Alvarez (2017), as lacunas da legislação favorecem este processo, seja por meio da ausência de instrumentos legais ou de redações vazias e contraditórias, prejudicando as perspectivas de vida dos mais jovens. Também, para este mesmo autor é “a defesa dos marcos normativos que garantem, desde a regulação do trabalho, a construção de uma sociedade mais justa” (ALVAREZ, 2017, p. 148).

Finalmente, é por estes e outros motivos que, de acordo com Souza (2021), o debate a respeito do teletrabalho, a partir da pandemia da COVID-19, deve se tornar objeto político de intervenção dos próprios trabalhadores, visto que os efeitos desta adoção massiva, negativos e positivos, são reais. Mas deve também se tornar objeto de intervenção acadêmica. Ainda segundo Souza (2021), em concordância com Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017), o caso dos trabalhadores em home office é, há muito, um tema polêmico para a

administração, carecedor de novas pesquisas, e que agora, em função da atipicidade pandêmica, demanda maior atenção da ciência quanto ao seu futuro. Reforça-se que este regime de trabalho é objeto de análises, cujas reflexões ainda não foram superadas, seja no campo da legislação trabalhista ou da gestão organizacional, e, portanto, o presente estudo se realiza para contribuir neste importante debate.

## 2. O trabalho precarizado e o surgimento do teletrabalho

Segundo Bresser-Pereira (2011), a história pode ser dividida em apenas duas fases, a saber: o período pré-capitalista e o período capitalista. Para este mesmo autor, analogamente, o período capitalista também se subdivide em outras fases, nas quais os modos de produção, circulação e consumo mutaram para garantir a máxima acumulação de capital. Em resumo, a primeira fase do capitalismo é a fase comercial. Herdeira das grandes navegações, onde a aristocracia foi substituída por uma classe média burguesa. A segunda fase do capitalismo tem início em 1760, quando da 1ª Revolução Industrial. Neste período, inventos como a máquina a vapor possibilitaram o surgimento da indústria e consolidaram a transformação capitalista, inaugurando o que conhecemos como capitalismo industrial ou capitalismo produtivo.

Esta segunda fase, perdurou desde a segunda metade do século XVIII até o fim da década de 1960. Contudo, o capitalismo produtivo não se trata de um período homogêneo na história do capitalismo. Há de se destacar que é a partir da 2ª Revolução Industrial, em meados de 1850, que se intensifica o processo de industrialização, alicerçado no advento da produção em massa e na automatização da produção. Ademais, no início do século XX, com a publicação dos princípios da Administração Científica por Frederick Taylor e a utilização da linha de montagem nas fábricas de Henry Ford, o capitalismo produtivo assume sua face mais característica: o regime taylorista-fordista de produção e acumulação.

Para Vidal (2002), este modelo produtivo não se limitava apenas aos aspectos diretos da produção, mas propunha novas relações de trabalho, novos padrões de consumo e novos valores sociais que pudessem fomentar um ecossistema estável para os modos de produção dentro da fábrica e a realização de um projeto econômico extra fábrica. Este regime garantiu anos de prosperidade, principalmente no período pós-guerra, quando do auge do Estado de Bem-estar social, momento em que os governos estimulavam os mercados consumidores para evitar colapsos econômicos.

Conduzido à exaustão, o período taylorista-fordista recrudescer no início da década de 1970. Moura (2020) explica que a vasta disponibilidade de capital norte-americano, emprestado aos países da Europa para garantir a rápida reconstrução do continente após o fim da IIª Grande Guerra, fez expandir consideravelmente os níveis de produção em todo o mundo, credenciando diversos países para a competição internacional.

**Revista Publicum**

**Rio de Janeiro, Volume 10 Número 1, 2024, p. 129-190**

<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>

DOI: 10.12957/publicum.2024.82574

Este aumento da concorrência global ocasionou uma crise de superprodução mundial, que por sua vez resultou na queda das taxas de lucratividade e de acumulação de capital, impondo um fim a prevalência do modelo de produção vigente.

Antunes e Druck (2015) afirmam que, diante deste cenário, para recuperar o ciclo reprodutivo pré-crise, o capital iniciou uma série de transformações em seu processo produtivo, rompendo definitivamente com o modelo taylorista-fordista e assumindo o modelo de acumulação flexível, baseado no Toyotismo. Tinha início o processo de reestruturação produtiva da década de 1970 e a terceira fase da história do capitalismo: o capitalismo financeiro ou especulativo. Vidal (2002) destaca que o processo de reestruturação produtiva, baseado na lógica da acumulação flexível do capital, não apenas flexibiliza a produção, mas todas as dimensões à sua volta, inaugurando um ecossistema produtivo pautado na desregulamentação e na privatização do bem-estar, ao contrário do ecossistema taylorista-fordista, guiado pela regulamentação e pela socialização do bem-estar.

Para Antunes e Druck (2015), a ocidentalização do modelo japonês de produção promoveu profundas transformações no mundo do trabalho, em escala global, dando início ao processo de precarização estrutural do trabalho. “O capitalismo no plano mundial, nas últimas quatro décadas, se transformou sob a égide da acumulação flexível, trazendo uma ruptura com o padrão fordista e gerando um modo de trabalho e de vida pautados na flexibilização e precarização do trabalho” (ANTUNES; DRUCK, 2015, p. 20). Ainda, segundo Moura (2020), embora as medidas adotadas na reestruturação produtiva tenham recuperado parte dos lucros, através da intensificação da exploração, não foram suficientes para recuperar os níveis anteriores à crise de 1970. Assim, desde então, o sistema de produção capitalista continuou a experimentar diversas outras crises e transformações.

No Brasil, o fenômeno da reestruturação produtiva tem início na década de 1990, 20 anos depois, com o avanço do neoliberalismo no país, e se mantém até os dias atuais. Há de se destacar o papel da crise financeira global de 2008, que intensificou este processo em todo mundo, refletindo em solo nacional no ano de 2015, e; da nova onda de governos ultra neoliberais a partir de 2017, que acirraram essas transformações no território brasileiro. (MARTINS; LIPP; MONTEIRO JÚNIOR, 2020). Antunes (2020b) destaca que até o fim da década de 1980, ao contrário dos países de capitalismo central, a economia brasileira se destacava pela forte expansão industrial, ainda baseada nos moldes do modelo taylorista-fordista. Contudo, após a redemocratização, logo nos primeiros anos do novo governo, eleito em 1989, o panorama produtivo da nação começou a se alterar.

Para além da substituição dos modos de produção, e da hegemonia dos capitais financeiro-especulativos sobre os capitais produtivos, há de se destacar um outro pilar do processo de reestruturação produtiva, fundamental para compreendermos as formas como

o trabalho se manifesta na atualidade. Trata-se do avanço das TICs, como propõe Castanha (2017). Para esta autora, o desenvolvimento da tecnologia aplicada aos sistemas produtivos é um princípio basilar para o avanço do capitalismo flexível e da mundialização do capital, em nossos dias. Concordam com essa afirmação, Busnello e Palma (2018), ao afirmarem que a popularização de inventos como o computador, o celular e a internet, a partir da segunda metade do século XX, aliada ao fenômeno da globalização, deu origem à sociedade da informação.

Para Antunes (2020b) e Busnello e Palma (2018), no escopo da era da informação, período histórico inaugurado pelo advento da 3ª Revolução Industrial ou Revolução Informacional, na década de 1950 e que perdura até os nossos dias, predominam os serviços a despeito das fábricas. Em função dos avanços tecno-científicos, multiplicam-se também as indústrias de alta tecnologia a despeito das indústrias de base ou de bens duráveis, muito influentes no início do século. Compõe o ferramental desta revolução, a automatização e a informatização das plantas industriais, e as redes de comunicações e transportes de informações, bens e serviços. Na esteira da Revolução Informacional, está a Revolução Digital, conhecida como Indústria 4.0 ou 4ª Revolução Industrial. Castanha (2017) salienta que o avanço das TICs se mostra tão fugaz, que as sociedades nem mesmo se adaptaram ao primeiro ciclo da era da informação, e o maquinário informacional-computacional já propõe um novo desenho tecnológico, aprimorado em relação ao anterior. Despontam nesse contexto, a internet das coisas, a inteligência artificial, a aprendizagem de máquina, a computação em nuvem, os dados em massa, a conexão 5G etc.

Para Antunes (2020b), o resultado do processo de reestruturação produtiva – que combina a flexibilização da produção e das relações de trabalho, o avanço das TICs, e a hegemonia dos capitais financeiro-especulativos – é a digitalização do trabalho, o trabalho on-line. É nesse contexto, como afirmam Busnello e Palma (2018), que nasce o teletrabalho: uma recém e atual modalidade laboral. Contudo, na sociedade do trabalho digital, predominam as desregulamentações, as terceirizações, o subemprego e a informalidade. Visto que o mundo do trabalho sente e sofre as transformações provocadas pelo desenvolvimento da eletrônica, da informática, e da robótica, gestando em seu seio realidades laborais mais ou menos precarizadas, entre as quais se encontra o teletrabalho. Como proposto por Antunes (2020b) e Castanha (2017), a digitalização do trabalho é a forma pela qual o capitalismo financeiro-informacional aprimora a sua dominação sobre a classe trabalhadora em nossos dias. Ademais, defendem que este processo se intensifica diariamente, acelerando a marcha da precarização.

Para Messenger (2019), a história do teletrabalho pode ser dividida em três gerações, nas quais as tecnologias, o local de trabalho e a interação com a organização sofreram mutações. A primeira e mais antiga geração, denominada home office, foi

marcada pelo uso dos computadores (desktops) e telefones, pelo trabalho nas residências e pela interação total com a organização. A segunda, chamada mobile office, pelo uso dos computadores portáteis (laptops) e dos aparelhos celulares, pela realização do trabalho em locais distintos da residência (espaços públicos e privados) e pela interação parcial com a organização. Esta geração se difere da primeira, também pela popularização do teletrabalho em mais setores da economia. A terceira e mais atual, nomeada virtual office, é marcada pela utilização dos tablets e smartphones, pela realização do trabalho em qualquer lugar e a qualquer momento, a despeito de um local fixo e pela interação ocasional com a organização. (MESSENGER, 2019).

A adoção massiva do teletrabalho durante a pandemia da COVID-19, embora contemporânea à terceira geração do teletrabalho, compreende elementos das demais gerações, uma vez que, a despeito das tecnologias utilizadas, o trabalho teve de ser realizado majoritariamente nas casas. Contudo, é provável que no futuro pós-pandemia o teletrabalho no Brasil assuma todos os contornos do virtual office, sendo realizado a todo momento, em todos os lugares, a partir de quaisquer dispositivos e por grande parcela dos trabalhadores. “Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI” (ANTUNES, 2020b, p. 32).

Conforme expõe Neves (2010), o teletrabalho é uma espécie do gênero trabalho em domicílio. Para este autor, configura-se trabalho em domicílio, aquele realizado fora das dependências do empregador (logo, também referenciado como trabalho remoto), seja na residência do empregado (home office) ou em qualquer outro lugar (anywhere office), mediante remuneração e subordinação. Salienta-se que não pode ser considerado trabalhador em domicílio, aquele profissional lotado nas dependências do empregador e que ocasionalmente exerça o trabalho de sua residência, ou aquele que possua independência econômica para ser considerado autônomo, conforme a legislação nacional. A OIT (2021) reconhece que existem três espécies diferentes deste gênero, são elas: o trabalho industrial em domicílio, que se refere a produção de bens na residência do empregador, em substituição às fábricas; o teletrabalho, referente aos trabalhadores que fazem uso exclusivo das TICs para realizar seu trabalho remotamente; e o trabalho via plataformas digitais, lotado em domicílio, conhecido como crowdwork.

Destaca-se que constitui objeto desta pesquisa apenas o teletrabalho, que em virtude da pandemia da COVID-19 e da necessidade de isolamento social restrito ao grupo familiar, em casa, popularizou-se no Brasil como home office. Embora o termo possa abarcar outras espécies de trabalho em domicílio. Atualmente, a CLT equipara no artigo 75-B as nomenclaturas teletrabalho e trabalho remoto, e define o regime como sendo a “prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante

ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo” (BRASIL, 2022). Ademais, prevê duas subespécies para tal, ao indicar no parágrafo 2º do referido artigo, que “o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa” (BRASIL, 2022).

### 3. Aspectos Críticos do Teletrabalho na Atipicidade Pandêmica

Na opinião de Busnello e Palma (2018) e Araújo e Lua (2021), o teletrabalho é uma modalidade laboral ambígua no que diz respeito às suas características, visto que traz em seu escopo uma série de vantagens e desvantagens. Por este fato, é que se justificam as inúmeras pesquisas dedicadas a medir os impactos do teletrabalho, conforme afirmam Mendes, Hastenreiter Filho e Tellechea (2020). Para estes autores, alguns destes estudos adotam posturas mais críticas, desconsiderando as vantagens deste regime, enquanto outros veem na modalidade a solução para todos os problemas do mundo do trabalho, ignorando os aspectos críticos inerentes a ela. Para Hau e Todescat (2018), os aspectos positivos relacionados ao teletrabalho são mais numerosos para os trabalhadores do que os aspectos negativos. Visão esta que não é sustentada por Antunes (2020a), ao afirmar o contrário; ou por Araújo e Lua (2021), que reconhecem o relevo dado às vantagens do teletrabalho frente às desvantagens nas publicações recentes, contudo atribuem este resultado ao viés dos pesquisadores. Explicação que também é reforçada por Costa (2020a). Ademais, Araújo e Lua (2021) afirmam que os aspectos positivos do teletrabalho são mais numerosos do que os negativos apenas para os empregadores.

Longe deste debate que tenta quantificar o que é mais abundante, se prós ou contras, nos importa a conclusão proposta por Hau e Todescat (2018). Segundo estes autores, as partes interessadas – trabalhadores, organizações e governos – estão dispostas, no presente, a considerar o regime de teletrabalho mais ostensivamente em sua realidade, mediante alguns ajustes. Talvez por perceberem no curto prazo mais vantagens do que desvantagens associadas ao teletrabalho. Esta conclusão é reforçada pela OIT (2020), que informa sobre uma gama de pesquisas em todo o mundo, sinalizando quanto ao elevado número de: i) trabalhadores que gostariam de trabalhar remotamente com mais frequência; ii) pessoas que estão mais confortáveis com o uso das TICs; iii) gestores que estão mais satisfeitos com o desempenho de suas equipes em teletrabalho, e; iv) clientes, que estão mais receptivos à prestação de serviços de forma remota.

Portanto, para consolidar esta discussão, sem esgotá-la, apresentamos no quadro a seguir as vantagens e desvantagens do teletrabalho, apresentadas por Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017), Mendes, Hastenreiter Filho e Tellechea (2020), Busnello e Palma (2018), Costa (2020a), Araújo e Lua (2021), Silva e Souza, (2020), Bridi et al (2020), Souza (2021),

**Revista Publicum**

**Rio de Janeiro, Volume 10 Número 1, 2024, p. 129-190**

<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>

DOI: 10.12957/publicum.2024.82574

Filardi, Castro e Zanini (2020), e Hau e Todescat (2018), em suas pesquisas e revisões de literatura.

#### QUADRO 01

##### Vantagens e desvantagens do teletrabalho presentes na literatura

Partes interessadas	Aspectos do teletrabalho
Trabalhadores	<p><u>Positivos:</u>            Flexibilidade de horários, local de trabalho, atividades e vestuário;            Autonomia para decidir a rotina de trabalho e executar as tarefas;            Melhoria da produtividade e da qualidade do trabalho, decorrente do aumento da concentração;            Possibilidade de equilibrar responsabilidades pessoais e profissionais no horário comercial;            Maior interação com a família;            Melhoria da qualidade de vida, em virtude da redução do estresse do ambiente de trabalho e do conforto de trabalhar em casa;            Economia de recursos, como tempo de deslocamento, gastos com deslocamento, alimentação e vestuário;            Garantia de privacidade;            Redução da exposição à poluição, violência urbana e outros fatores de risco;            Aumento da motivação e gosto pelo trabalho, e;            Possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional, a partir da adaptação com novas experiências de trabalho e aprendizado de novas competências.</p> <p><u>Negativos:</u>            Falta de recursos, insumos e infraestrutura no local de trabalho, como, por exemplo, equipamentos, softwares, mobiliário, layout adequado etc.;            Transferência dos custos de aquisição destes elementos para o teletrabalhador;            Possibilidade de desenvolver problemas de saúde, em função das deficiências ergonômicas, relacionadas principalmente ao layout das residências, iluminação e mobiliário;            Necessidade de adaptação imediata ao regime de teletrabalho, sem treinamentos, o que ocasiona um estranhamento com o trabalho;            Flexibilidade de trocas, realocações, acúmulo de tarefas e cargos, a despeito dos perfis de cada trabalhador;            Corte de benefícios, a pressão por redução de jornada e salários e o risco de demissões;</p>

	<p>Dificuldades de adaptação com as tecnologias, ou de acesso aos arquivos necessários ao trabalho, muitas vezes não digitalizados.</p> <p>Dificuldade de conciliação das tarefas pessoais e profissionais;</p> <p>Dificuldade de estabelecer limites entre o pessoal e o profissional;</p> <p>Impossibilidade de dar atenção aos membros familiares;</p> <p>Eliminação dos intervalos de descanso e de alimentação;</p> <p>Prolongamento das jornadas de trabalho;</p> <p>Fiscalização constante do empregador por meios telemáticos;</p> <p>Impossibilidade da desconexão e, portanto, o excesso de tempo à disposição do empregador;</p> <p>Exposição demasiada as telas;</p> <p>Aumento da carga de trabalho e das exigências corporativas, beirando a superexploração;</p> <p>Queda de produtividade e qualidade dos serviços, em função da facilidade de distrações e da dificuldade de concentração, gestão do tempo, disciplina e comunicação.</p> <p>Falta de convívio entre os colegas;</p> <p>Virtualização das relações pessoais no trabalho;</p> <p>Isolamento e a solidão do trabalhador, que podem ocasionar o desenvolvimento de doenças psicossociais relacionadas ao trabalho;</p> <p>Desmobilização sindical e coletiva;</p> <p>Distanciamento da cultura organizacional e a eliminação do sentimento de pertencimento, o que reduz as perspectivas de crescimento na carreira e a motivação de modo geral, e;</p> <p>Estigma a respeito do teletrabalho, que afirma que os teletrabalhadores trabalham menos em relação aos demais.</p>
Organizações	<p><u>Positivos:</u></p> <p>Redução dos custos relacionados direta ou indiretamente aos trabalhadores, como instalações, mobiliário, aluguéis, energia, água, transporte, alimentação etc.;</p> <p>Flexibilidade nas relações de trabalho, tanto na organização da empresa, quanto nas contratações;</p> <p>Redução dos absenteísmos</p> <p>Redução dos acidentes de trabalho;</p> <p>Possibilidade de operar ininterruptamente;</p> <p>Redução das suspensões das atividades;</p> <p>Aumento do comprometimento e da produtividade do empregado, decorrentes do aumento de motivação e vontade de ser notado pelos gestores;</p> <p>Aprimoramento das métricas de avaliação de desempenho;</p>

	<p>Desenvolvimento de novos produtos, tecnologias e soluções, em virtude do aumento da criatividade (maior concentração e menos interrupções);  Menor rotatividade de pessoal;  Maior retenção de talentos, e;  Melhores possibilidade de seleção e recrutamento.</p> <p><u>Negativos:</u>  Prejuízos para a cultura e o clima organizacional, visto que os empregados estão distantes do convívio da empresa e dos demais colegas;  Necessidade de adaptação das lideranças quanto às novas formas de gerir, coordenar e motivar as equipes de trabalho;  Dificuldades de fiscalização e comunicação com os empregados;  Alto custo de implantação, mediante aquisição de equipamentos e mobiliário para os trabalhadores e o pagamento de incentivos e benefícios para a transição de regimes;  Necessidade de treinamento para os empregados atuais e programas de seleção para novos empregados, e;  Aumento das doenças psicossociais relativas ao trabalho, ligadas ao isolamento e distanciamento dos trabalhadores.</p>
Sociedade e governos	<p><u>Positivos:</u>  Geração de novos postos de trabalho;  Aumento das oportunidades para pessoas com deficiência (PcD);  Aumento de empregos nas zonas rurais e em outras áreas remotas;  Modernização da infraestrutura de telecomunicações do país;  Melhor aproveitamento do território nacional e o desenvolvimento regional;  Redução dos congestionamentos e acidentes no trânsito;  Redução do consumo de energia; redução dos índices de poluição, e;  Maior abrangência de produtos e serviços.</p> <p><u>Negativos:</u>  Escassez de instrumentos jurídicos que regulem o teletrabalho;  Queda na qualidade dos serviços públicos, e;  Aumento das desigualdades no mercado de trabalho.</p>

Fonte: elaborado pelos autores.

Há de se destacar, conforme defende Alves (2021), que a adoção massiva deste regime no contexto da pandemia da COVID-19 evidenciou os aspectos negativos

**Revista Publicum**

**Rio de Janeiro, Volume 10 Número 1, 2024, p. 129-190**

<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>

DOI: 10.12957/publicum.2024.82574

relacionados ao teletrabalho, uma vez que, para além dos entraves que se apresentariam em qualquer contexto, as partes interessadas tiveram de fazê-la emergencialmente, sob forte estresse, em meio a uma grande recessão, e sem realizar uma ampla discussão entre trabalhadores, empregadores, entidades sindicais e lideranças políticas.

Em relação aos aspectos críticos do teletrabalho para os trabalhadores, Mendes, Hastenreiter Filho e Tellechea (2020) dão um destaque especial à questão das fronteiras entre a vida pessoal e profissional. Para estes autores, o teletrabalho realizado durante a pandemia da COVID-19, executado majoritariamente na residência do empregado (home office), produz ainda mais conflitos nesse sentido. A dinâmica de funcionamento das casas difere em muito da dinâmica de funcionamento dos locais reservados ao trabalho – sejam as sedes do empregador ou outros ambientes, como espaços públicos e coworkings. A simbiose entre estes ambientes, domiciliar e profissional, como também entre as ferramentas de lazer, subtraídas pelo empregador para uso no trabalho, a exemplo dos aparelhos celulares, números privados, computadores pessoais e redes sociais, reduziu fortemente a percepção de conforto do trabalhador em seu próprio lar.

No que tange aos governos e sociedades, os aspectos críticos da adoção do regime de teletrabalho estão relacionados principalmente à escassez de instrumentos jurídicos que regulamentem esta modalidade laboral e protejam o trabalhador, fazendo aumentar o número de ações na justiça do trabalho. Esta lacuna normativa aproxima o teletrabalho de outras formas precarizadas de trabalho, prejudicando as relações de emprego no país, conforme aponta Souza (2021). Dada à importância deste fenômeno, o presente estudo opta por discutir o teletrabalho na legislação trabalhista brasileira em seção oportuna, posteriormente.

Ainda, na esfera das sociedades e governos, Bridi et al (2020), destaca que a queda de qualidade nos serviços prestados à população, com destaque para o setor público, devido às dificuldades de adaptação dos trabalhadores pode representar uma desvantagem deste regime, mesmo que temporária. Prosseguindo, Bridi (2020) também afirma que o teletrabalho pode aumentar as desigualdades no mercado de trabalho, uma vez que as pesquisas realizadas recentemente, com destaque para a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) COVID-19, revelaram se tratar de um regime repleto de clivagens sociais e econômicas, com diferentes aspectos positivos e negativos, a depender do nível de escolaridade, região do país, renda, classe social, ocupação profissional e gênero.

Em relação às desigualdades de gênero relacionadas ao teletrabalho, Araújo e Lua (2021) e Bridi et al (2020), afirmam que esta modalidade laboral tende a ser mais desvantajosa para as mulheres do que para os homens. Visto que as últimas acumulam jornadas de trabalho no ambiente doméstico, a saber: uma produtiva (profissional, emprego) e outra reprodutiva (casa, filhos, cônjuges). Estas autoras destacam que ambas

as jornadas não existem isoladamente, mas se sobrepõe, intensificando a sobrecarga de trabalho para as mulheres em home office. Ademais, demonstram que os setores da economia mais propensos ao teletrabalho são ocupados majoritariamente por mulheres, a exceção dos cargos de liderança. Assim, estes fenômenos reforçam os contornos da divisão sexual do trabalho (DST), principalmente no contexto da pandemia da COVID-19, em que todos se voltaram para o ambiente doméstico e familiar.

#### 4. O teletrabalho na legislação trabalhista brasileira

Bueno (2021), Fonseca (2020) e Lima Filho e Pereira (2020) são uníssonos ao defender que é apenas a partir da promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que o teletrabalho foi efetivamente incluído no ordenamento jurídico brasileiro. Este diploma legislativo adicionou à norma trabalhista disposições mais concretas para a regulamentação da matéria, prevista conceitualmente desde a promulgação da CLT e revisada minimamente 68 anos depois. O Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, apenas determinava não haver distinção entre o trabalho realizado no domicílio do empregado e aquele realizado na sede do empregador. Já a Lei nº 12.511, de 15 de dezembro de 2011, que sensível ao avanço das TICs alterou a redação do decreto em questão, somente estendia essa indistinção ao trabalho realizado a distância (não necessariamente na residência do empregado) e aos meios de subordinação jurídica, fossem eles físicos ou telemáticos.

Para regulamentar a matéria do teletrabalho, o reformador incluiu cinco artigos ao Capítulo II-A do Título II da CLT. O inédito artigo, 75-A, apenas determinou, no caput, que a prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto no capítulo (BRASIL, 2017). Coube ao artigo, 75-B, no caput, definir o teletrabalho como uma espécie do trabalho em domicílio ou trabalho a distância, que faz uso das TICs para se realizar, e não se confunde com o trabalho externo. Adicionalmente, ressaltou em seu parágrafo único, que o comparecimento eventual à sede do empregador não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017). O artigo 75-C, por sua vez, garantiu, no caput, que o regime de trabalho e as atividades desempenhadas devem constar no contrato formal. Ademais, os parágrafos 1º e 2º permitiram a alteração do regime de trabalho, mediante aditivo contratual e acordo mútuo se presencial para remoto, e a critério do empregador se remoto para presencial, respectivamente (BRASIL 2017).

Já o novo artigo 75-D determinou que a responsabilidade pelas despesas relativas à aquisição e manutenção da infraestrutura necessária ao teletrabalho ou o reembolso dos valores pagos, deverão constar do contrato, sem definir o responsável. Para Lima Filho e Pereira (2020), Bueno (2021), Fonseca (2020) e Alves (2021), esta redação acabou por permitir ao empregador o compartilhamento do ônus da atividade produtiva com o

empregado, que pode vir a se tornar o responsável por estes gastos. Ademais, Bueno (2021) destaca que essa lacuna pode acarretar decréscimos significativos aos ganhos do trabalhador, que terá de depender da boa vontade do empregador para reembolsá-lo e não poderá reclamar estes valores posteriormente na justiça, pois não foram enquadrados como ensejadores de verbas indenizatórias, como consolidado pelo parágrafo único do referido artigo ao afirmar que as utilidades mencionadas no caput não compõem a remuneração do empregado.

O último artigo elaborado pela Reforma Trabalhista, 75-E, versou sobre a saúde e segurança no teletrabalho. Conforme consta no caput, é de responsabilidade do empregador instruir os empregados quanto os cuidados para evitar acidentes e doenças do trabalho. Já o parágrafo único estabeleceu que o empregado deve assinar um termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções de saúde e segurança recebidas. Para Lima Filho e Pereira (2020), Bueno (2021) e Fonseca (2020) este artigo provoca o afastamento da obrigação do empregador pela garantia das condições seguras no ambiente de trabalho. Não obstante, impõe ao empregado a responsabilidade de zelar por elas, dificultando o estabelecimento do nexos causal entre acidente/doença e trabalho, e culpabilizando os vitimados. Ademais, não preconiza mecanismos de fiscalização dessas condições pelas comissões internas e externas.

Ainda em relação às modificações referentes ao teletrabalho feitas na CLT pela Reforma Trabalhista, Lima Filho e Pereira (2020), Bueno (2021) e Fonseca (2020) ressaltam a inclusão do inciso III ao artigo 62 da seção II do Capítulo II que discorre sobre a jornada do trabalho (BRASIL, 2017). Esta alteração excluiu os teletrabalhadores da contabilização do tempo à disposição do empregador, privando-os de horas extras, sobreaviso e controle de jornada. Este dispositivo legal acaba por privar os trabalhadores deste regime do direito à desconexão, intensificando e prolongando suas jornadas de trabalho e expondo-os ao ininterrupto assédio, cobrança e pressão por parte dos empregadores, sem nenhuma compensação salarial (LIMA FILHO; PEREIRA, 2021; BUENO, 2020; FONSECA, 2021; ALVES, 2021).

Por fim, estes mesmos autores também destacam a inclusão do artigo 611-A no Título IV da Seção V da CLT. Este artigo determinou que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei [...]” (BRASIL, 2017, n.p) em casos determinados, entre os quais se incluem pelo inciso VII, o teletrabalho. Este artigo garante a prevalência do acordado sobre o legislado, permitindo que a forma como se realiza o teletrabalho em alguns contextos possa diferir da lei celetista. De modo que o regime de teletrabalho pode apresentar disposições ainda mais flexíveis que as propostas pela Reforma Trabalhista de 2017, havendo negociação individual ou coletiva sobre o tema, que aproxima o teletrabalho ao trabalho precarizado, pelo caminho da flexibilização e

desregulamentação das normas trabalhistas, da descaracterização da subordinação e da falsa autonomia do empregado, e da intensificação da jornada de trabalho (LIMA FILHO E PEREIRA, 2020).

Ainda nesta esteira estão as três MPs publicadas durante a pandemia da COVID-19 e que promoveram alterações temporárias nos dispositivos referentes ao regime de teletrabalho. São elas: i) a MP nº 927, de 22 de março de 2020; ii) a MP nº 1.046, de 27 de abril de 2021, e; iii) a MP nº 1.109, de 25 de março de 2022. Para Bueno (2021), estes instrumentos não ensejaram nenhum avanço significativo na regulamentação do teletrabalho, ainda carente de maiores proposições para além das fornecidas pela Reforma Trabalhista. Do contrário, profundamente alinhados a ela, multiplicaram seus aspectos críticos em pleno contexto pandêmico, expondo os trabalhadores aos custos e responsabilidades do regime e às jornadas excessivas, sem remuneração adicional e novas garantias e proteções trabalhistas. Em resumo, as MPs, que não guardam distinções significativas entre si, flexibilizaram as regras existentes para o uso do teletrabalho, popularizando-o amplamente no país. A última delas foi convertida na Lei nº 14.437, de 15 de agosto de 2022, que tonou permanente a adoção facilitada do regime de teletrabalho, durante a vigência de quaisquer decretos de calamidade pública.

Finalmente, há de se ressaltar a Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022, oriunda da MP nº 1.108, de 25 de março de 2022, que promoveu alterações mais significativas na CLT, dando continuidade ao processo iniciado na Reforma Trabalhista de 2017 quanto ao tema. Este instrumento manteve inalteradas as redações dos artigos 75-A, 75-D e 75-E. Ao passo que reeditou os artigos 75-B – no qual se concentram a maioria das alterações – e 75-C, incluiu o artigo 75-F, e reescreveu o inciso III do artigo 62 da seção II do Capítulo II, para mantê-lo coerente com as diversas alterações realizadas no capítulo II-A do título II. Por seu carácter reformador, denominamos este dispositivo legal como Nova Reforma Trabalhista de 2022.

Atualmente, conforme a nova redação do artigo 75-B, prevê-se duas formas distintas de se realizar o teletrabalho. De acordo com o parágrafo 2º deste artigo, o teletrabalhador poderá laborar por ‘jornada’, ou por ‘produção/tarefa’. Quando por jornada, valem diariamente as 8 horas habituais e as 2 horas extraordinárias. Quando por produção/tarefa não haverá controle de ponto, horas-extras, ou intervalos, restando dispensada toda e qualquer ‘duração de trabalho’, conforme determina o artigo 62 da CLT e o parágrafo 3º do artigo 75-B. Ademais, restou legislado no caput deste último, a previsão para o regime híbrido de teletrabalho, visto que ao caracterizar a modalidade, incluiu-se a seguinte expressão: “[...] prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não [...]” (BRASIL, 2022, n.p), em substituição à expressão: “[...] prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador [...]”

(BRASIL, 2017, n.p). Reforça esta tese, o parágrafo 1º, que aduz para o fato de que o comparecimento à sede da empresa, mesmo que habitualmente, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto, agora equiparados, também no caput do artigo 75-B (BRASIL, 2022; CARNEIRO; MIRANDA, 2022; REIMANN, 2022).

Doravante, prosseguiu o legislador a modificar o artigo em discussão. Determinou-se no parágrafo 4º que o teletrabalhador não pode ser confundido com o operador de telemarketing ou quaisquer outras ocupações de teleatendimento. Já o parágrafo 5º, atento às novas possibilidades de comunicação, informação e colaboração propostas pelas TICs, propôs que o tempo de uso destas ferramentas fora do horário de trabalho não configura tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, exceto quando previsto em contrato ou nos acordos e convenções coletivas. O parágrafo 6º por sua vez, estendeu a possibilidade do teletrabalho também para aprendizes e estagiários. Enquanto os parágrafos 7º e 8º, garantiram que devem ser aplicadas as disposições previstas nas normas coletivas referentes à base territorial da localidade de lotação do empregado, mesmo que este resida em outro estado ou até no exterior. Por fim, restou firmado pelo parágrafo 9º que os acordos individuais podem determinar os horários e meios de comunicação entre empregador e empregados, salvaguardados os intervalos e repousos legais (BRASIL, 2022; CARNEIRO; MIRANDA, 2022; REIMANN, 2022).

Outrossim, a nova redação dada ao caput do artigo 75-C estabeleceu que a descrição das atividades a serem realizadas no teletrabalho não mais deve constar no contrato individual de trabalho, e acrescentou no parágrafo 3º do artigo em questão que, o empregador não será responsável pelo custeio do retorno ao regime presencial para aqueles empregados que tenham optado por realizar o teletrabalho em localidade distinta da sede do empregador. Finalmente, o artigo 75-E, incluído pela lei mais atual, garante que na impossibilidade de distribuir vagas de teletrabalho a todos os empregados, devem ser preferidos as PcD e os guardiões legais de menores até 4 anos. (BRASIL, 2022; CARNEIRO; MIRANDA, 2022; REIMANN, 2022).

Dado o novo panorama do teletrabalho no país, inaugurado pela Pandemia da COVID-19 e a tenra idade dos dispositivos que sustentam este instituto no Brasil, fica evidente que os esforços para oferecer um arcabouço sólido de garantias e proteções ao teletrabalhador e segurança jurídica aos empregadores estão longe de serem superados. Ante todas essas constatações, como aduz Oliveira (2021), conclui-se também que não será possível pleitear a regulamentação digna do teletrabalho sem se oferecer enfrentamento aos dispositivos normativos críticos elaborados nas Reformas Trabalhistas de 2017 e 2022. Ainda restam lacunas a serem preenchidas no debate jurídico-legal sobre o tema e inéditas contribuições a serem apreciadas. Soares (2021) identificou mais de 20 projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional, com temas e tendências variadas sobre a

regulamentação do teletrabalho entre as quais se destacam a previsão do direito à desconexão, a garantia de privacidade e proteção de dados pessoais, o custeio integral das despesas com o home office por parte do empregador, a possibilidade de inspeção virtual das residências para fins de saúde e segurança do trabalho e o pagamento de um adicional salarial para os teletrabalhadores.

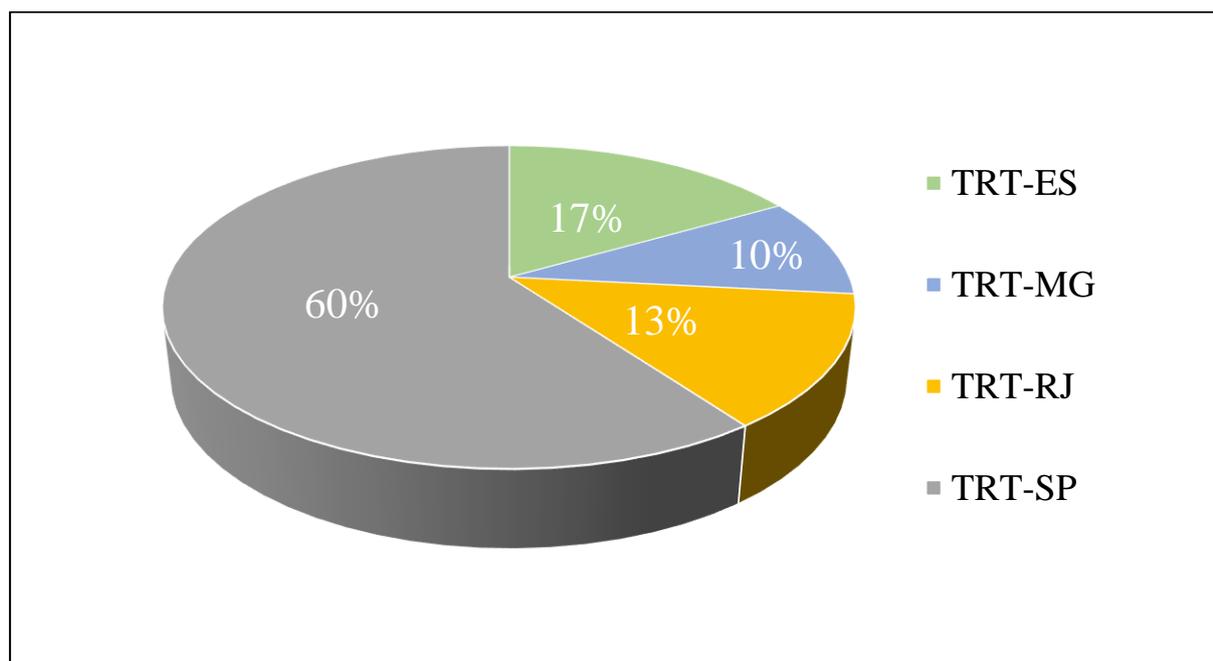
## 5. Análise e Discussão dos Resultados

Conforme já anunciado, o presente estudo se valeu da pesquisa de jurisprudência dos TRTs do Sudeste brasileiro. Foram pesquisados, em momentos distintos, os termos “teletrabalho, precarização” e “home office, precarização” nos sítios eletrônicos de cada um dos tribunais de interesse, retornando 189 processos cuja publicação ocorreu entre os dias 1º de dezembro de 2017 e 31 de julho de 2022, período que compreende o primeiro mês subsequente ao início da vigência da Reforma Trabalhista de 2017 e o encerramento da primeira etapa da pesquisa. Destaca-se que, embora o período analisado não englobe a promulgação da Lei 14442/22, que se deu em 2 de setembro de 2022, envolve a vigência da MP 1.108, de 25 de março de 2022, cujo texto se assemelha quase na íntegra ao texto da Nova Reforma Trabalhista.

Dado que um único acórdão ou sentença pode conter em sua ementa ou no inteiro teor, simultaneamente, os termos “*home office*” e “teletrabalho”, havia a possibilidade de que o processo fosse exibido em ambas as pesquisas. Por consequência, foram inspecionados os resultados encontrados em busca de repetições, sendo identificados e removidos 28 duplicações. Assim, restaram 161 casos a serem considerados. Na sequência, foram descartados todos os processos cuja matéria divergia do objeto desse estudo, a saber aqueles em que o teletrabalho não constituía tema central da reclamação trabalhista, ou aqueles em que não foi possível identificar a utilização, ainda que temporária, desta modalidade de trabalho. Também foram descartados aqueles que se referiam a regimes que não podem ser confundidos com o teletrabalho celetista, a exemplo dos trabalhadores de aplicativos (motoristas e entregadores), operadores de telemarketing, trabalhadores autônomos, trabalhadores externos cuja atividade é incompatível com o controle de jornada e trabalhadores que ocupem cargos de confiança.

Finalmente, permaneceram após estes procedimentos de exclusão, 30 processos passíveis de análise por este pesquisador, assim distribuídos entre os tribunais observados: 5 casos oriundos do TRT-ES, 3 casos oriundos do TRT-MG, 4 casos oriundos do TRT-RJ e 18 casos oriundos do TRT-SP. Salienta-se que não foi aproveitado nenhum acórdão ou sentença entre os processos que tramitaram no TRT-Campinas. A participação de cada tribunal na amostra analisada, foi demonstrada no gráfico que se segue (GRAF. 01). Há de se comentar que apenas o TRT-SP, que abrange a cidade de São Paulo e as regiões de Osasco

e de Guarulhos, o ABC Paulista e a Baixada Santista, responde sozinho por 60% dos processos analisados. Fato este que se mostra coerente, vez que este tribunal é sabidamente o maior tribunal trabalhista do país, seja em volume de processos ou em estrutura. Ademais, conforme demonstraram Góes, Martins e Alves (2022), no primeiro trimestre de 2021, mais de 6 milhões, dentre os 20 milhões de teletrabalhadores potenciais no Brasil, estavam domiciliados no estado de São Paulo, seguido de longe pelos estados do Rio de Janeiro e de Minas Gerais, com aproximadamente 2 milhões.



**GRÁFICO 01 – Processos analisados, por TRTs, em percentual**

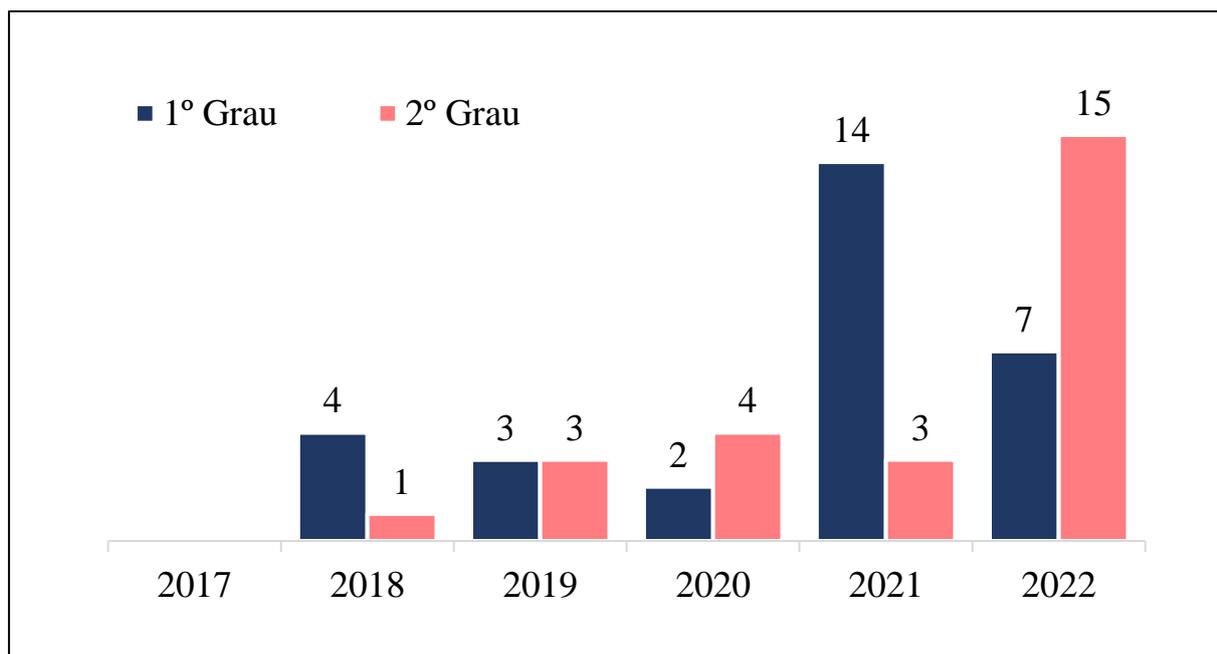
Fonte: dados da pesquisa (2022).

Outrossim, notou-se, a partir da análise das varas em que foram originalmente julgadas as reclamações trabalhistas, que a maior parte dos teletrabalhadores está reunida nas Capitais e Regiões Metropolitanas (RM) dos estados brasileiros. Somadas, estas microrregiões concentraram quase a totalidade da amostra, 28 dentre os 30 casos analisados. Apenas 2 processos foram apresentados inicialmente às varas do trabalho localizadas no Interior. Reforça-se que esta observação também está em harmonia com os achados de Góes, Martins e Alves (2022), ao revelarem que: i) quase a totalidade do teletrabalho no país é realizado nas zonas urbanas, por mais de 19 milhões de trabalhadores e; ii) quase a metade dos teletrabalhadores brasileiros, cerca de 10 milhões, estão nas RMs. Destaca-se ainda que tal recorte pode explicar o motivo de não ter sido aproveitado nenhum processo entre os que foram apreciados pelo TRT-Campinas, visto que este, embora seja sabidamente o segundo maior tribunal trabalhista do país, responde tão somente pelo interior do estado de São Paulo.

Quanto às instâncias de julgamento, aponta-se que a grande maioria dos casos que compõe a amostra já foram julgados em 2º grau. Somados os 5 TRTs pesquisados, compuseram a base de dados desta pesquisa 26 acórdãos trabalhistas, acompanhados das respectivas decisões monocráticas, e outras 4 sentenças, proferidas em 1º grau e que aguardam decisão a respeito dos recursos impetrados.

Importante observar que não foram realizadas consultas a possíveis recursos apresentados junto aos Tribunais Superiores, que possam fazer jus aos processos analisados neste estudo. Portanto, para os efeitos desta pesquisa, configura-se o 2º grau como o grau recursal máximo de análise. Contudo, procedeu-se no sítio eletrônico do colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST), com as mesmas pesquisas vocabulares cumpridas nos TRTs (“teletrabalho” ou “*home office*” e “precarização”), considerando o mesmo período de análise, e foram encontrados 85 acórdãos. Em sua maioria, os documentos tangenciavam o objeto deste presente estudo, referindo-se ao teletrabalho para dirimir sobre questões referentes à terceirização da atividade-fim, à luz da Reforma Trabalhista de 2017, ou ao trabalho externo cujo controle de jornada era inexecutável. Apenas 1, dentre os demais, aduzia ao *home office* associado ao afastamento de trabalhadores, em virtude da pandemia da COVID-19. Matéria que, embora indiretamente relacionada ao tema desta pesquisa, é incapaz de contribuir com o alcance dos objetivos propostos e, portanto, foi desconsiderada, tanto na análise das jurisprudências do TST, como dos TRTs escolhidos.

Os processos trabalhistas analisados nesta pesquisa, também foram sistematizados em função do ano de julgamento em suas varas de origem e nos tribunais recursais de interesse. Os resultados encontrados constam no gráfico que se segue (GRAF. 02).



**GRÁFICO 02 – Processos analisados, por ano e grau de julgamento**

Fonte: dados da pesquisa (2022).

De imediato, vale destacar que o achado mais significativo desta análise reside na identificação de um expressivo aumento no volume de julgados nos TRTs em questão, entre os anos de 2021 e 2022, em ambas as instâncias da Justiça do Trabalho. Daqui, emanaram duas conclusões que podem explicar a expansão de julgados nos TRTs, como atestam os dados obtidos na pesquisa.

A primeira diz respeito à contribuição direta da Reforma Trabalhista de 2017 para este fenômeno. Como os dados anteriores a 2017 não foram analisados, não foi possível estabelecer comparações. Contudo, nota-se que nos três primeiros anos que se seguiram à reforma (2018-2020), a matéria se manteve recorrente nos tribunais. Bridi e Vazquez (2021) subsidiam esta afirmação quando propõem que a inclusão de uma seção específica para o teletrabalho na CLT possivelmente enfatizou o tema no espaço do direito público e privado, e estimulou, por consequência, a formação de uma jurisprudência afim. Estas mesmas autoras são enfáticas ao afirmar, com base nos dados coletados pelo IBGE, que, a partir da promulgação da Reforma Trabalhista no Brasil, tal modalidade de trabalho cresceu de forma contínua e acelerada, resultando em um aumento de 72,4% no número de trabalhadores entre 2012 e 2019. Evidente que esta mudança no mundo do trabalho se sentiria também nos tribunais trabalhistas.

A segunda correlaciona-se aos impactos da adoção massiva do regime de teletrabalho no Brasil a partir da pandemia da COVID-19, questão exaustivamente discutida no referencial teórico deste estudo. Para Bridi e Vazquez (2021), os efeitos desta ocorrência se tornam evidentes em dois momentos: ao contrastarem os dados da PNAD COVID (2020) – 8,2 milhões de teletrabalhadores – com os dados da PNAD Contínua (2019) – 4,5 milhões

Revista Publicum

Rio de Janeiro, Volume 10 Número 1, 2024, p. 129-190

<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>

DOI: 10.12957/publicum.2024.82574

– e; ao contabilizarem o volume de decisões relativas ao teletrabalho, nos anos de 2019, 2020 e 2021 (janeiro a julho), proferidas no TST, a saber 4, 34 e 21, respectivamente.

Ainda nessa linha, o presente estudo quantificou a parcela de processos nos quais o teletrabalho foi adotado em função da pandemia da COVID-19. Somados os resultados, foram 13, os casos em que a implementação do *home office* se deu para atender à necessidade de isolamento social e 17, aqueles em que o regime remoto foi adotado por conveniência das partes. Em princípio, os números encontrados não fortaleceram o pressuposto sob análise. Contudo, quando foram considerados apenas os processos julgados em 1º grau, entre os anos de 2021 e 2022 – que equivalem a aproximadamente dois terços da amostra pesquisada, e que representam o *boom* que se deseja explicar – o quadro se inverteu. Somados os achados dos 5 TRTs de interesse, foram também 13, os casos cuja adesão ao teletrabalho foi motivada pela pandemia e outros 8, aqueles não relacionados a ela, motivados por conveniência. Desta vez, os números convergiram para apoiar a suposição proposta.

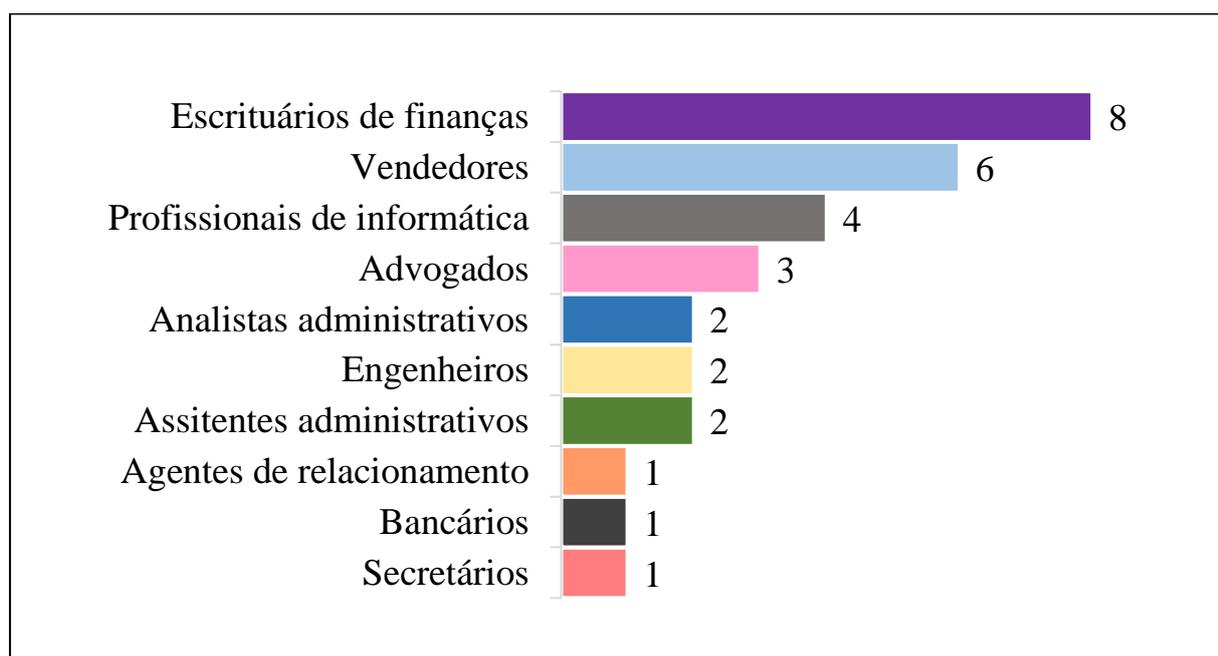
Ainda na esteira dos aspectos demográficos da amostra jurisprudencial analisada, observou-se a predominância de reclamantes do gênero feminino. Dentre as 30 ações trabalhistas de interesse, 18 foram ajuizadas por mulheres e 12, por homens. De modo semelhante às demais clivagens já apresentadas neste capítulo, a distribuição dos processos por gênero também se comunica com os resultados do estudo conduzido por Góes, Martins e Alves (2022). Afirmam estes autores que entre os teletrabalhadores predominam as mulheres, em todas as regiões do país. Apenas na região Sudeste, laboram potencialmente em *home office*, cerca de 6 milhões de trabalhadoras, o que corresponde a 57,8% dos teletrabalhadores totais. Taxa um pouco menor que a média nacional.

Na temática do gênero, reincidiram os autores consultados neste estudo em considerar o teletrabalho mais precário para as mulheres do que para os homens, entretanto, os resultados encontrados não foram capazes de corroborar as distinções demonstradas – relativas principalmente à DST – a não ser pela evidenciação da constante supressão do “Intervalo da Mulher”, repouso garantido pelo artigo 384 da CLT, conforme defendeu a Suprema Corte ao firmar a tese de sua constitucionalidade. Finalmente, salienta-se que, devido às limitações das informações presentes nas sentenças e acórdãos trabalhistas, não foi possível conduzir novas análises que contemplassem outras estratificações sociais, tais como raça, escolaridade ou classe econômica, que segundo Bridi (2020), estão presentes nos contornos da realização do teletrabalho no Brasil, ampliando as desigualdades no mercado de trabalho.

Com base nos relatos testemunhais, tanto dos autores dos processos quanto das testemunhas arroladas por ambas as partes, foram colhidas as diversas referências feitas aos cargos ocupados pelos reclamantes, em teletrabalho, objetivando identificar e

sistematizar as ocupações destes profissionais. Neste processo, reside uma notória dificuldade, visto que em alguns casos, as descrições e nomenclaturas utilizadas cotidianamente e que são fornecidas nos autos não correspondem, com exatidão, à realidade ocupacional ou não obedecem às classificações formais. Contudo, foi possível realizar pequenas aproximações e sistematizar os diversos cargos com base na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)<sup>1</sup>, agrupando os dados conforme os “Subgrupos” desta enciclopédia. Este conjunto, “também denominado grupo primário, grupo unitário e família ocupacional, reúne ocupações que apresentam estreito parentesco tanto em relação à natureza de trabalho quanto aos níveis de qualificação exigidos” (BRASIL, 2010, n.p).

Os resultados desta análise foram compilados no gráfico a seguir (GRAF. 03). Observa-se que dentre as 10 ocupações mapeadas, as 3 mais recorrentes – escriturários de finanças, vendedores, em geral, e profissionais de Tecnologia da Informação (TI) – representam mais de 60% das observações, sendo 18 entre os 30 processos analisados. Os 12 processos restantes, contemplam diversas outras ocupações de nível fundamental, médio/técnico e superior.



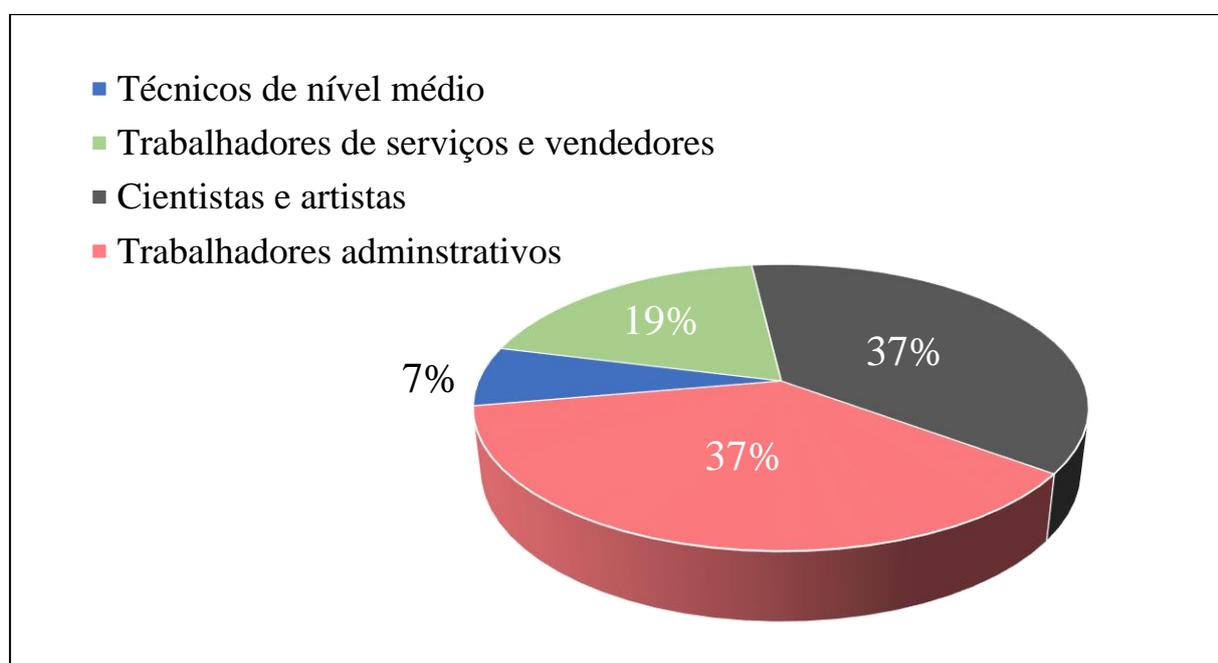
**GRÁFICO 03 – Processos analisados, por ocupação profissional (CBO)**

Fonte: dados da pesquisa (2022).

Ao se aumentar o nível de agregação dos dados, considerando os “Grandes Grupos” do CBO e não mais os “Subgrupos”, percebeu-se que quase três quartos das

<sup>1</sup> A Classificação Brasileira de Ocupações foi instituída pela Portaria nº 397, de 9 de outubro de 2002, do Ministério do Trabalho e Emprego, para identificar e classificar as ocupações no mercado de trabalho.

observações são referentes aos profissionais das ciências e das artes – que incluem os advogados, os engenheiros, os analistas e os informáticos – e aos trabalhadores de serviços administrativos – que incluem os escriturários financeiros, os assistentes administrativos e os agentes de relacionamento – enquanto o restante corresponde aos técnicos de nível médio e aos trabalhadores de serviços e vendedores do comércio em lojas e mercados. Reforça-se que os resultados encontrados convergem para as observações de Góes, Martins e Nascimento (2020b) que aduziram ao fato de que os trabalhadores destes mesmos segmentos – cientistas e artistas, e administrativos – representavam mais da metade dos trabalhadores em *home office* no Brasil, naquele momento. O gráfico que se segue aponta os resultados desta última análise (GRAF. 04).



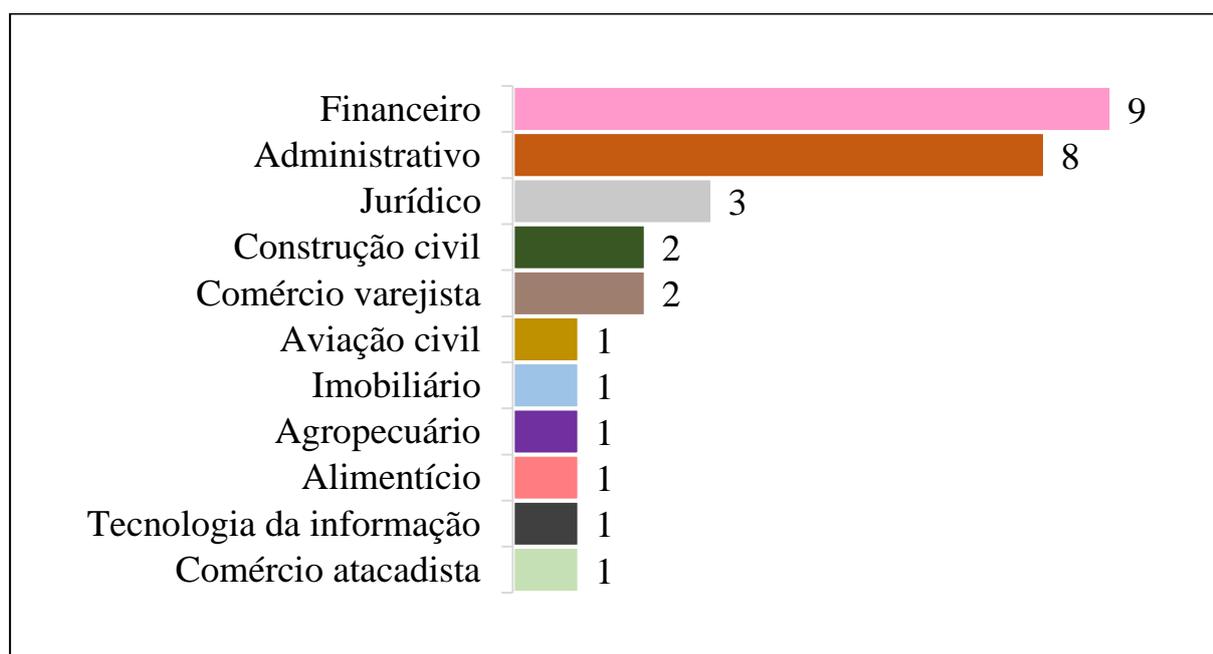
**GRÁFICO 04 – Processos analisados, por ocupação profissional (CBO) II**

Fonte: dados da pesquisa (2022).

Analogamente às análises apresentadas acima, os dados jurisprudenciais também foram sistematizados de acordo com as atividades empenhadas pelas empresas alvo das reclamações trabalhistas. Para tal, com base na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE)<sup>2</sup>, os dados foram agrupados conforme as “Divisões”, que são categorias expressas pelo segundo dígito dos códigos presentes nesta biblioteca. Tais códigos foram obtidos através da busca pela atividade econômica principal desempenhada pelas primeiras reclamadas de cada processo – que geralmente são as empresas com as quais o reclamante

<sup>2</sup> A Classificação Nacional de Atividades Econômicas foi oficializada em 1994, no Diário Oficial da União, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, para identificar e classificar as atividades dos agentes econômicos.

possui vínculo celetista, formal ou tácito – registradas no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ)<sup>3</sup>. Essa análise permitiu identificar, a partir da amostra analisada, em quais mercados estão os teletrabalhadores, assim como a análise anterior demonstrou em quais ocupações estavam estes mesmos profissionais. Somados os resultados dos 5 TRTs de interesse, notou-se que quase 60% dos reclamantes (17) laboravam em empresas prestadoras de serviços financeiros ou administrativos, enquanto os outros 13 laboravam em diversos outros setores, entre os quais se destacam os serviços jurídicos. Abaixo, estão exibidos os resultados desta última análise (GRAF. 05).



**GRÁFICO 05 – Processos analisados, por atividade econômica (CNAE)**

Fonte: dados da pesquisa (2022).

Prosseguindo com esta análise macroeconômica, os processos também foram agrupados conforme os 3 Setores da Economia<sup>4</sup> para o mercado privado, mais o Setor Público. Tal sistematização partiu do trabalho já realizado anteriormente com os códigos do CNAE. Conforme os dados da pesquisa, é notório o domínio do teletrabalho entre os trabalhadores que laboram no setor Terciário. Trata-se de 25, dentre os 30 processos analisados. Somados, os setores Primário e Secundário da economia privada, contam com 4 processos e apenas 1, está relacionado às atividades do Setor Público. Os achados da pesquisa jurisprudencial estão de acordo, em parte, com o que demonstram Góes, Martins

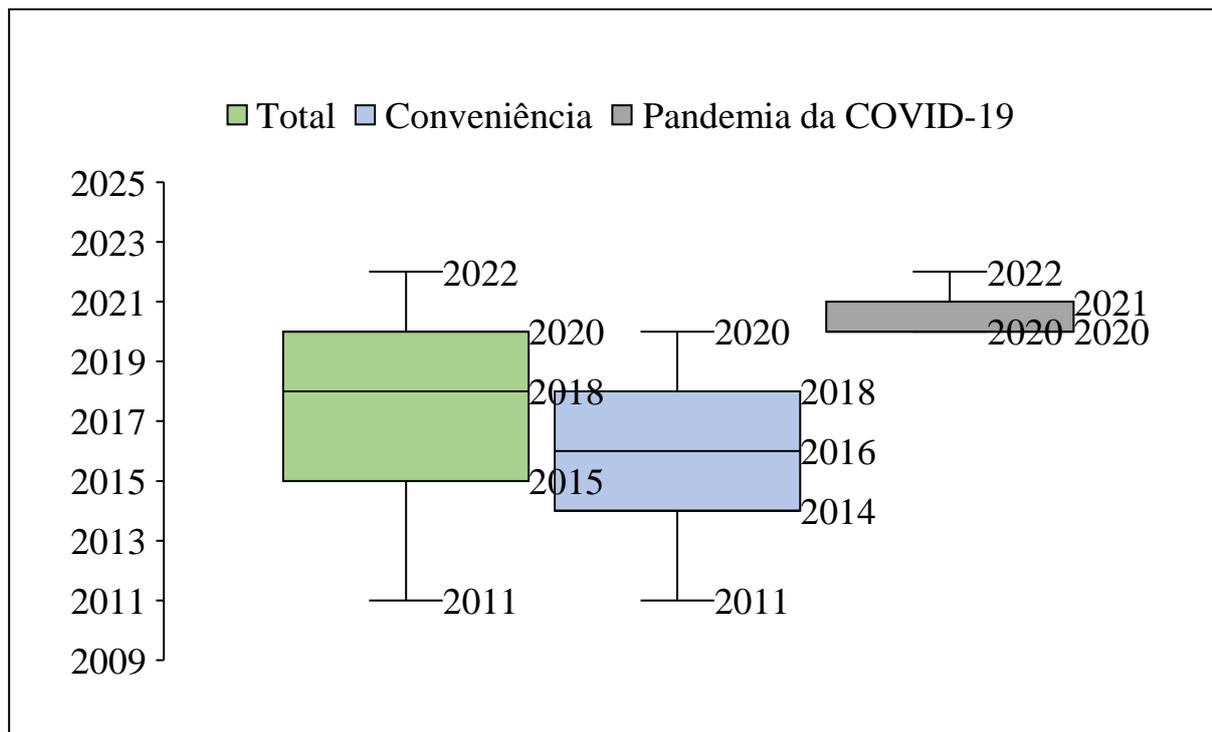
<sup>3</sup> O Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica foi criado pela Instrução Normativa nº 27, de 1º de julho de 1998, da Receita Federal e armazena os dados cadastrais das entidades alvo da administração tributária no país.

<sup>4</sup> A hipótese dos 3 Setores Econômicos foi proposta por Colin Clark e Jean Fourastié, no século XX, e defende que as principais atividades da economia local transitam entre os setores à medida que essa se desenvolve.

e Nascimento (2020a) e Bridi e Vazquez (2021). Afirmam estes autores, que em 2020, mais de dois terços dos teletrabalhadores brasileiros estavam no setor privado. Ademais, neste mercado, demonstram a primazia do setor Terciário sobre os demais setores. E quanto a este, aduzem para a primazia dos Serviços sobre o Comércio. Ainda destacam as atividades do sistema financeiro dentre as demais atividades de serviços.

Há de se ressaltar apenas uma pequena divergência entre o observado a partir dos dados jurisprudenciais e os resultados anunciados pelos autores citados, quanto ao Setor Público. Acredita-se que este esteja supra representado na amostra e atribui-se tal fenômeno ao fato de que apenas as reclamações de empregados públicos celetistas competem à Justiça do Trabalho. Em contrapartida, a PNAD COVID-19 considera tanto empregados quanto servidores públicos.

Também foi realizada uma análise dos anos nos quais os fatos relatados nas reclamações trabalhistas vigoraram. Diferentemente da primeira análise temporal apresentada neste capítulo, que se referia aos anos em que se deram os julgamentos das matérias trabalhistas, essa se refere aos anos em que ocorreram as matérias trabalhistas em julgamento. Para tal, foram computados na íntegra os períodos de vigência do vínculo empregatício em cada um dos processos e descartados os anos que, por conta da prescrição quinquenal, não puderam ser apreciados pelo Poder Judiciário. Considerando todos os processos da amostra, notou-se que a maior parte dos acontecimentos julgados se deu entre os anos de 2015 e 2020. Quando considerados os processos nos quais o teletrabalho foi adotado por conveniência, percebeu-se que grande parcela dos ocorridos apreciados se concentrou entre os anos de 2014 e 2018. E considerando apenas os processos nos quais o teletrabalho foi adotado em virtude da pandemia da COVID-19, observou-se que a maioria dos fatos reclamados se sucederam entre os anos de 2020 e 2021, conforme esperado. O gráfico a seguir demonstra as estatísticas anunciadas (GRAF. 06).



**GRÁFICO 06 – Distribuição no tempo dos fatos relatados nos processos**

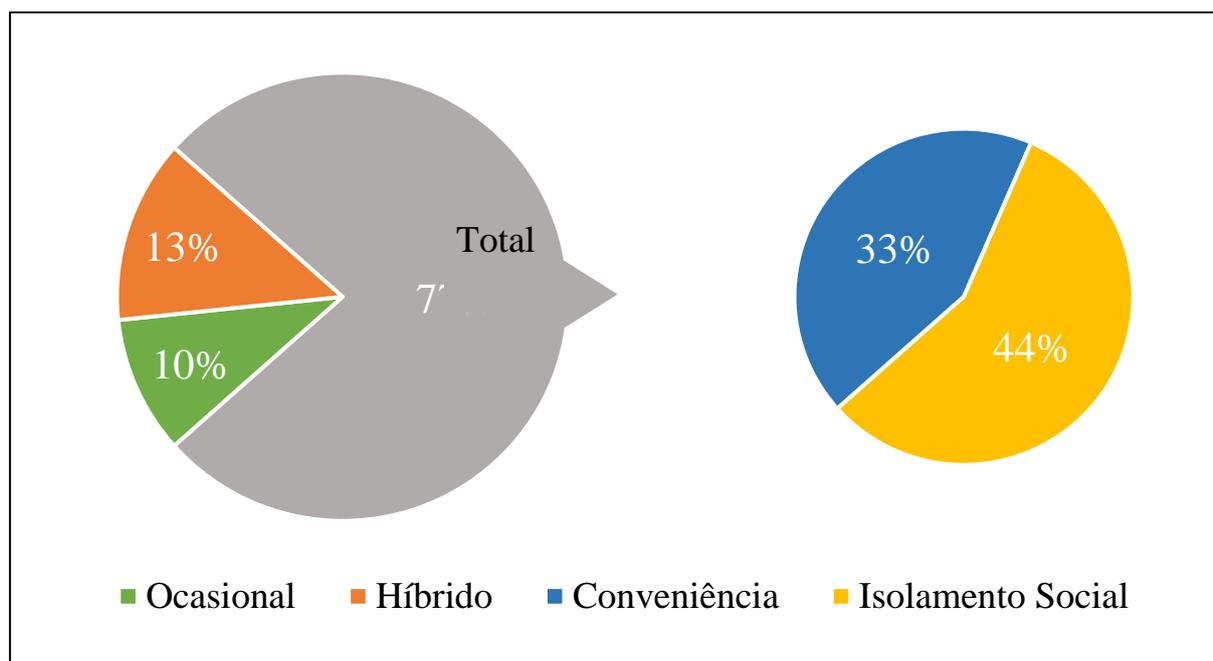
Fonte: dados da pesquisa (2022).

Estes levantamentos reforçam o fato de que os dispositivos da Reforma Trabalhista de 2017 não puderam ser aplicados a todos os casos concretos apreciados pela Justiça do Trabalho e analisados neste estudo, nem mesmo os dispositivos da MP nº 1.108, de 25 de março de 2022, posteriormente convertida na L14442/22, a Nova Reforma Trabalhista de 2022. O que permitiu aos juízes e desembargadores proferirem decisões diversas com base no entendimento consolidado da vara, turma ou tribunal a que pertencem, no momento do julgamento.

Outra avaliação executada diz quanto ao tipo de regime de teletrabalho a que estavam submetidos os reclamantes. Vale lembrar que as espécies aqui relatadas não se referem às modalidades distintas previstas na lei, mas às formas tácitas observadas nas jurisprudências. Por exemplo, o regime híbrido de teletrabalho só foi regulamentado pela Lei 14442/22, promulgada após o encerramento da coleta dos dados; contudo, foi possível identificá-lo entre os resultados, sendo realizado em anos muito anteriores a 2022, a despeito da previsão legal.

Ao fim desta análise, notou-se que a maioria dos trabalhadores da amostra, 23, somados os 5 TRTs observados, estava sob o regime total de teletrabalho. Destes, 13 teletrabalhadores, adotaram esta modalidade pela necessidade de isolamento social durante a pandemia, não sendo possível optarem por outro formato. Os outros 20 reclamantes, aderiram ao regime total por conveniência das partes, não havendo distinção

do momento em que o fizeram – tenha sido no ato da contratação ou durante a vigência do contrato – visto que tal crivo não foi realizado na pesquisa. Quanto aos 7 teletrabalhadores restantes da amostra, 4 realizavam o regime híbrido, praticando o *home office* em um ou mais dias da semana, e 3 laboravam de suas residências ocasionalmente, apenas para a realização de HE, treinamentos, cumprimento de atestados e afins. Os resultados desta análise constam na ilustração abaixo (GRAF. 07).



**GRÁFICO 07 – Processos analisados, por tipos de regime remoto, em percentual**

Fonte: dados da pesquisa (2022).

Em relação às reclamações apresentadas pelos trabalhadores nas ações ajuizadas, foram identificadas 30 reclamações distintas. A tabela a seguir exibe a quantidade de processos nos quais constam cada uma dessas reclamações e sua frequência de observação (TAB. 01). Destaca-se que dentre as 4 vindicações mais recorrentes, 3 estão relacionadas à jornada de trabalho e são o reconhecimento do controle de jornada, o pagamento de HE não contabilizadas e a indenização pela supressão do intervalo intrajornada. Sabe-se que estas questões figuram continuamente entre os pontos mais críticos do regime de teletrabalho, conforme já demonstrado na revisão bibliográfica do presente estudo. Outra reclamação constantemente observada nas jurisprudências, e que ocupou o 3º lugar no ranking estabelecido, foi o reconhecimento de vínculo empregatício, questão pouco abordada nos capítulos iniciais desta pesquisa e que agora, por força dos resultados será discutida com mais esmero. Em consonância com as observações dos TRTs, Droppa (2021) *apud* Bridi e Vazquez (2021) informa que dentre os 90 recursos referentes ao teletrabalho

julgados pelo TST entre 2010 e julho de 2021, mais da metade, a saber 62%, versavam sobre HE. Ademais, afirma que aqueles que versavam sobre vínculo empregatício também figuravam entre os mais volumosos.

**TABELA 01**  
**Quantidade e frequência de observação das reclamações trabalhistas**

<b>Reclamações observadas</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Frequência</b>
Pagamento de HEs trabalhadas	26	87%
Reconhecimento de jornada de trabalho	25	83%
Reconhecimento de vínculo empregatício	17	57%
Supressão do intervalo intrajornada	16	53%
Indenização por dano moral causado por motivos diversos	15	50%
Pagamento de verbas rescisórias	15	50%
Retificação da carteira de trabalho e previdência social (CTPS)	15	50%
Enquadramento sindical	14	47%
Pagamento de benefícios da norma coletiva	14	47%
Equiparação salarial	7	23%
Pagamento de verbas em atraso	7	23%
Supressão do intervalo da mulher	7	23%
Reconhecimento de comissões "por fora" como verbas salariais	5	17%
Restituição de descontos indevidos	5	17%

Pagamento de horas de sobreaviso	4	13%
Pagamento de vale alimentação, vale refeição	4	13%
Pagamento de vale transporte, vale combustível	4	13%
Pagamento de ajudas de custos diversas	3	10%
Acúmulo de função, desvio de função	2	7%
Condenação por redução salarial	2	7%
Pagamento de adicional de periculosidade	2	7%
Pagamento de licença maternidade	2	7%
Reconhecimento de rescisão indireta	2	7%
Reembolso por uso de veículo próprio	2	7%
Reembolso de despesas com o <i>home office</i>	2	7%
Supressão do intervalo interjornada	1	3%
Pagamento de adicional noturno	1	3%
Pagamento de descanso semanal remunerado (DSR) não gozado	1	3%
Pagamento de adicional de transferência	1	3%
Reembolso por uso de residência como depósito	1	3%

---

Fonte: dados da pesquisa (2022).

Contudo, é preciso distinguir que nem todas as reclamações listadas acima estão relacionadas direta ou indiretamente ao teletrabalho. Algumas, apenas se deram em

simultâneo com a realização do regime, e ocorreriam com ou sem o *home office*, sobretudo aquelas que foram citadas por trabalhadores que estavam sob regime de teletrabalho híbrido, ocasional, temporário ou excepcional, este último em virtude da pandemia da COVID-19. Em razão disto, foi necessário destacar quais reclamações guardavam afinidades com o objeto de estudo desta pesquisa e quais eram capazes de contribuir com o alcance dos objetivos propostos. Feito isso, decidiu-se por agrupar essas reclamações em 5 grandes categorias, de modo a facilitar a análise e a exposição das descobertas feitas a partir das jurisprudências. Tais categorias analíticas mencionadas foram formuladas com base nos pontos críticos e desvantajosos do regime, percebidos pelos teletrabalhadores, e discutidos nos capítulos anteriores. A seguir, prossegue-se com a apresentação e descrição de cada uma das categorias elaboradas.

- 1) Relação de trabalho: refere-se à formalização do regime de teletrabalho e às relações do teletrabalhador com a organização e com as entidades de representação. Esta categoria desejava agrupar as reclamações referentes ao vínculo empregatício, ao contrato de trabalho, às anotações da CTPS, ao enquadramento sindical, e afins;
- 2) Tempo de trabalho: diz a respeito à jornada laboral efetivamente realizada pelo teletrabalhador. Cabem nesta categoria as vindicações relativas ao controle de jornada, às HE, aos intervalos de repouso diversos, ao regime de sobreaviso, ao DSR e outras;
- 3) Verbas do trabalho: aponta para as questões referentes às verbas remuneratórias e demais benefícios financeiros devidos ao teletrabalhador. Fazem parte deste grupo as reclamações relacionadas aos salários, aos benefícios garantidos por normas coletivas, aos descontos, aos adicionais, às comissões “por fora”, à equiparação salarial e outras;
- 4) Custos do trabalho: tal categoria está relacionada às despesas inerentes ao teletrabalho e às verbas indenizatórias devidas ao teletrabalhador. Correspondem a este grupo as reclamações que versam sobre auxílios e reembolsos diversos, custeio de infraestrutura, uso de bens e equipamentos pessoais no trabalho, vales alimentação e refeição, vale transporte e combustível, ajudas de custo, quota utilidade etc. E por fim;
- 5) Danos do trabalho: grupamento que se refere aos impactos patrimoniais ou não, do teletrabalho na vida e rotina do trabalhador. Aqui se concentram as questões relativas ao dano moral, ao assédio organizacional, à superexploração, à saúde e segurança, às doenças ocupacionais, à ergonomia, à privacidade pessoal, à proteção de dados, ao direito à desconexão e afins.

A próxima ilustração (QUADRO 01) relaciona as categorias analíticas acima apresentadas às 20 reclamações contidas nas jurisprudências analisadas e que serão

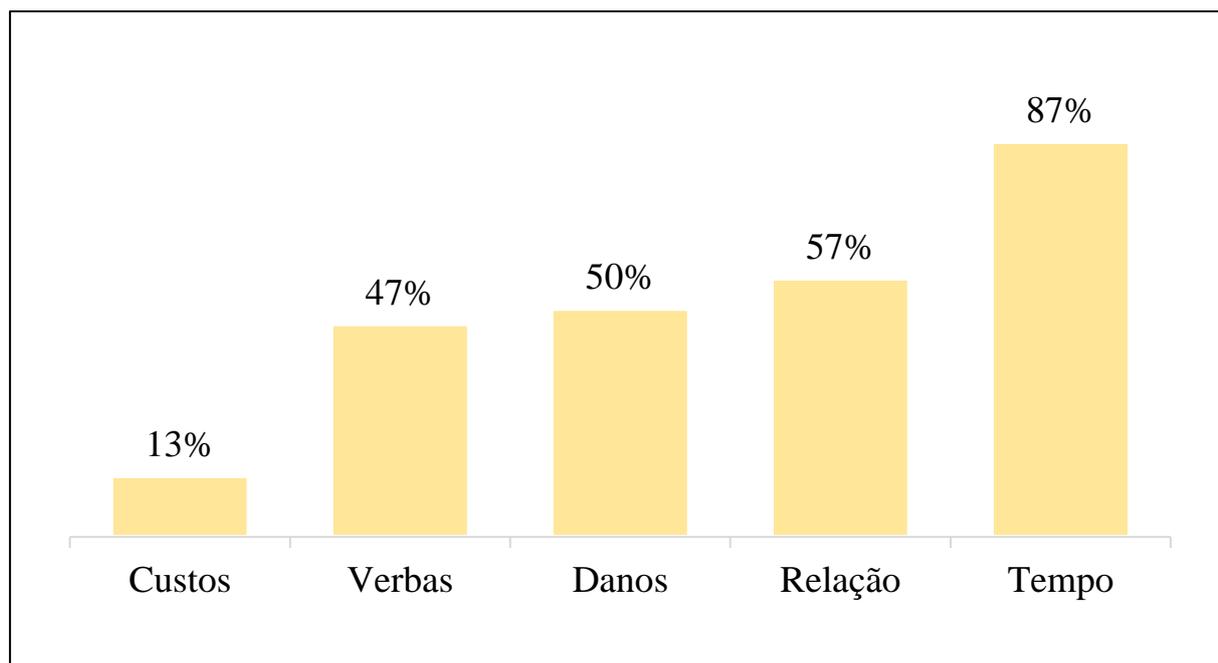
discutidas nos próximos parágrafos deste capítulo. As demais vindicações, que não constam deste quadro, a saber 10, foram descartadas pelos motivos já apregoados.

**QUADRO 01**  
**Reclamatórias trabalhistas observadas agrupadas por categoria**

<b>Categoria analítica</b>	<b>Reclamatórias observadas</b>
Relação de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reconhecimento de vínculo empregatício;</li> <li>▪ Enquadramento sindical;</li> <li>▪ Retificação da CTPS.</li> </ul>
Tempo de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reconhecimento de jornada de trabalho;</li> <li>▪ Pagamento de HEs trabalhadas;</li> <li>▪ Supressão do intervalo intrajornada;</li> <li>▪ Supressão do intervalo da mulher;</li> <li>▪ Supressão do intervalo interjornada;</li> <li>▪ Pagamento de horas de sobreaviso;</li> <li>▪ Pagamento de DSR não gozado.</li> </ul>
Verbas do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pagamento de benefícios da norma coletiva;</li> <li>▪ Equiparação salarial;</li> <li>▪ Condenação por redução salarial.</li> </ul>
Custos do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reembolso de despesas com o <i>home office</i>;</li> <li>▪ Reembolso por uso de residência como depósito;</li> <li>▪ Reembolso por uso de veículo próprio;</li> <li>▪ Pagamento de ajudas de custos diversas;</li> <li>▪ Pagamento de vale alimentação, vale refeição;</li> <li>▪ Pagamento de vale transporte, vale combustível.</li> </ul>
Danos do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Indenização por dano moral causado por motivos diversos.</li> </ul>

Fonte: elaborado pelos autores.

Complementarmente, a ilustração a seguir (GRAF. 08), exhibe a frequência de observação destas categorias na amostra jurisprudencial, considerando como a frequência do grupo, o valor alcançado pela reclamatória trabalhista associada mais recorrente.



**GRÁFICO 08 – Frequência de observação das categorias reclamadas**

Fonte: dados da pesquisa (2022).

## 5.1 Relação de trabalho

Conforme já mencionado, a esta categoria analítica competem as questões referentes ao contrato individual de trabalho, às formalizações do regime de teletrabalho, à relação de emprego, às relações sindicais e afins. Na jurisprudência analisada, foram observadas as seguintes reclusatórias associadas, entre os teletrabalhadores: i) reconhecimento de vínculo empregatício, sendo essa a mais recorrente, com frequência superior a 57% dos acórdãos e sentenças apreciados; ii) enquadramento sindical, e; iii) retificação da CTPS<sup>5</sup>. Estas duas últimas, com frequência próxima a 50%, e estritamente relacionadas a primeira reclusatória. Visto que, se ao trabalhador é negado o vínculo de emprego por seu contratante, lhe são privados também as anotações formais na CTPS e as repercussões da representação coletiva.

Informa-nos Cassar (2017), com base no que legisla os artigos 2º e 3º da CLT, que a relação de emprego pressupõe 5 requisitos para ser configurada. São estes: i) a personalidade – que impede o empregado de ser substituído na realização do trabalho – ii) a subordinação – que expressa o dever de obediência do empregado ao empregador – iii) a onerosidade – que garante a remuneração pelos serviços prestados – iv) a habitualidade – que afirma a necessidade permanente da mão de obra contratada – e v) a ausência de risco

<sup>5</sup> A CTPS foi instituída pelo DEL nº 926, de 10 de outubro de 1969 e possui a finalidade de registrar com fidedignidade a vida funcional do trabalhador celetista.

– que concentra no empregador, e não no empregado, a responsabilidade pelos custos, ônus, e riscos da atividade econômica empreendida. Conclui a autora que, presentes estes requisitos têm-se a condição de empregado celetista, ao passo que, na ausência de qualquer um destes desconfigura-se a relação de emprego, e inaugura-se outra relação de trabalho distinta. Também segundo Cassar (2017), a exclusividade não caracteriza, nem descaracteriza o vínculo empregatício, principalmente nos países onde dadas as condições socioeconômicas da população, é comum ao trabalhador a manutenção de diversos empregos.

É importante reforçar esta concepção, pois, observou-se na análise jurisprudencial reiteradas tentativas, por parte dos empresários, de utilizar o regime de teletrabalho como instrumento para descaracterizar as relações de emprego. Estes, alegaram em suas defesas que o fato de os trabalhadores laborarem em teletrabalho comprometia os requisitos da subordinação e da habitualidade. Em sua opinião, ao realizar as atividades de maneira remota, em *home office*, não comparecendo à sede da empresa, os teletrabalhadores não estariam sujeitos aos poderes de supervisão e comando do empregador. De igual modo, ao atentarem para a sutil liberdade experimentada pelos trabalhadores remotos na gestão de suas tarefas e rotinas, apregoavam os contratantes que estes empregados estariam prestando um serviço autônomo e eventual.

Teses estas, que foram repetidamente afastadas pelos juízes e desembargadores do trabalho, como confirma o excerto abaixo, extraído da venerável decisão da Senhora Juíza Graça Maria Borges de Freitas, titular da 1ª Vara do Trabalho de Ouro Preto, ao julgar o Processo nº 0010671-65.2020.5.03.0069, ajuizado contra uma instituição bancária:

O fato de ser o serviço feito majoritariamente externamente não impede o reconhecimento de vínculo de emprego, tendo em vista a possibilidade de ser o trabalho decorrente de emprego formal realizado em casa, como ocorreu com muitos bancários no período da pandemia do coronavírus, ou externamente, como é o caso dos vendedores viajantes ou mesmo dos bancários, que habitualmente visitam seus clientes para colher assinaturas de contratos ou apresentar portfólio (*sic*) de produtos e serviços (BRASIL, 2021 – Sentença Id 64643af, p. 14).

Em consonância, afirma o excelentíssimo Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, membro da 1ª Turma do TRT-ES e relator do Recurso Ordinário Trabalhista (ROT) nº 0001276-67.2020.5.17.0131 – apresentado face à decisão desfavorável do juiz substituto da 1ª Vara de Cachoeiro do Itapemirim – que:

[...] o trabalho prestado em "*home office*" não afasta a efetiva subordinação do empregado a seu empregador. O fato de o empregado escolher a hora que vai trabalhar, organizar seu tempo conforme sua rotina pessoal, não significa que não precise cumprir ordens, seguir regramentos, informar eventuais problemas e obstáculos na execução, cumprir prazos [...] Tudo isso continua existindo, porém não mais presencialmente (BRASIL, 2021 – Acórdão Id d3fb15f, p. 15).

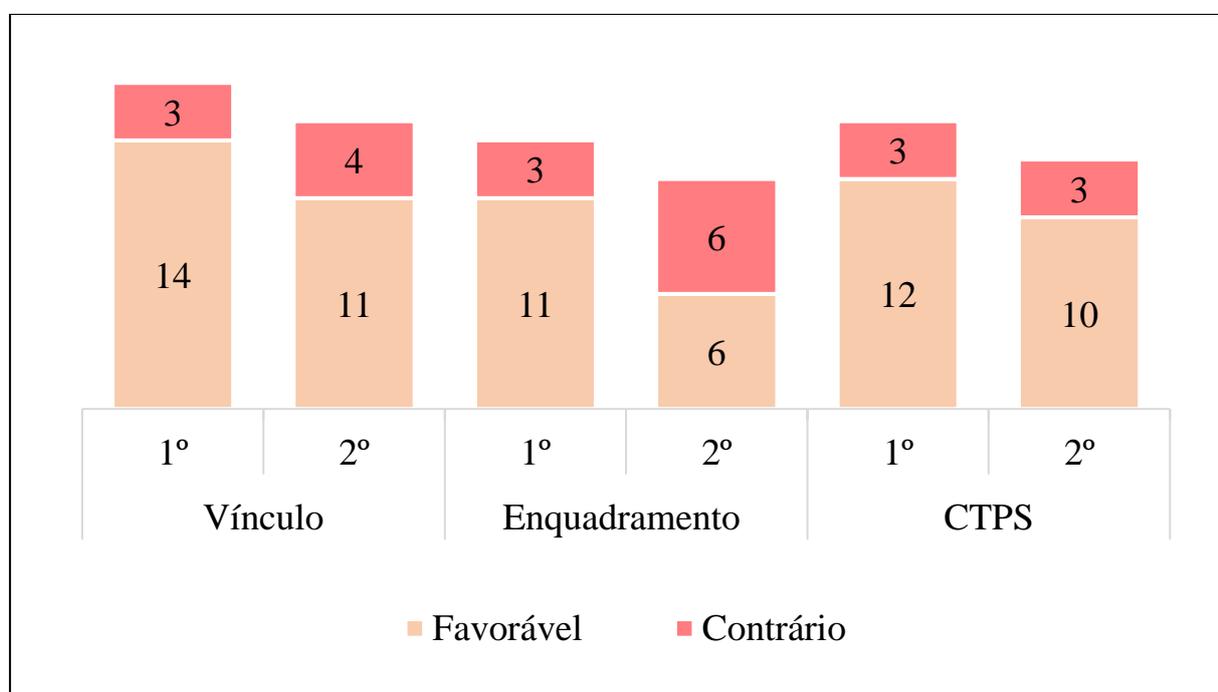
Estas afirmações se apoiam naquilo que foi introduzido à CLT, por meio da Lei 12511/11, que equiparou para fins jurídicos os meios de subordinação telemática e presencial, afastando a crença inicial de que para supervisionar e controlar se faz necessário estar presente à sede do empregador. Também se apoiam no entendimento, de que, apesar de ser tênue a fronteira que separa subordinação e autonomia, deve prevalecer, sobre a forma, a realidade concreta. Nesta esteira, não foram poucos os casos observados de trabalhadores contratados através dos mecanismos da terceirização ou da pejetização e que foram submetidos ao regime de teletrabalho. Diante disso, nos resta questionar: o instituto do teletrabalho estaria sendo utilizado no Brasil, para corroborar a torpe intenção de mascarar o verdadeiro status legal dos empregados, privando-os de sua devida proteção e aumentando a precarização destas relações?

Se a análise amostral não foi suficiente para responder em definitivo a este questionamento, certamente o foi para nos fazer suspeitar de que a resposta seja um sonoro sim. Como demonstra o Processo nº 0100338-63.2016.5.01.0035, muito representativo deste fenômeno, em cuja sentença Id 5d81d99, afirma a juíza de origem que, durante todo o período de vínculo – tanto naquele em que foi assinada a CTPS, quanto naquele em que houve labor por meio de pessoa jurídica (PJ) – a reclamante possuía autonomia suficiente para manter-se na “zona cinzenta que separa empregados e autônomos”. Ou como sugere o já referido Processo nº 0001276-67.2020.5.17.0131, no qual a empregada foi demitida e, após a rescisão, trabalhou para o mesmo empregador, na mesma função, em *home office*, utilizando computador por ele cedido.

Profundamente alinhado a estas questões está também o debate quanto ao enquadramento sindical. Para Cassar (2017), uma categoria profissional “abrange todos os trabalhadores que trabalhem para um mesmo empregador ou para uma mesma atividade econômica, em face da semelhança de suas condições de vida” (CASSAR, 2017, p. 1283). Já os sindicatos são aquelas entidades que exercem a finalidade de obter a melhoria das condições de trabalho e de vida de uma mesma categoria profissional. Daqui, nasce o entendimento de que um empregado incorretamente sindicalizado não faria jus às reivindicações e conquistas que lhe competem, restando prejudicado, vez que suas condições de vida serão diferenciadas de seus pares. Assim, é importante ressaltar que o possível uso do regime de teletrabalho para afastar os trabalhadores do correto enquadramento sindical e dos benefícios da categoria é outro contorno da precarização que atinge esta modalidade laboral. A esse respeito, destaca-se a decisão do Excelentíssimo Juiz Helder Bianchi Ferreira de Carvalho, titular da 8ª Vara do Trabalho de São Paulo, que ao julgar o Processo nº 1001806-95.2020.5.02.0608 – ajuizado por uma suposta “executiva comercial”, contra uma instituição financeira – reconheceu que “[...] a 1ª reclamada [...] era mera empresa interposta, cuja finalidade era afastar a incidência das normas da categoria

dos bancários, mais favoráveis ao trabalhador” (BRASIL, 2022 – Sentença Id 02ee47a, p. 4), e que “a reclamada confunde a regulamentação da autoridade monetária com a precarização das condições de trabalho” (BRASIL, 2022 – Sentença Id 02ee47a, p. 5).

Ainda, resta a discussão sobre as reclusatórias que objetivavam a retificação da CTPS e que faremos com brevidade, já que se trata de uma vindicação complementar àquelas já citadas nesta seção. Uma vez que os juizes e desembargadores tem em sua maioria convergido para reconhecer os pedidos de vínculo empregatício e acolher os pedidos de enquadramento sindical, é natural a determinação para que sejam retificadas as CTPSs, de modo que o teletrabalhador tenha acesso aos diversos benefícios trabalhistas e previdenciários devidos, quando necessário. A ilustração abaixo resume os pareceres dados aos protestos recém discutidos (GRAF. 09).



**GRÁFICO 09 – Quantidade de julgados na categoria “Relação”, por parecer**

Fonte: dados da pesquisa (2022).

Por fim, cabe um conciso comentário a respeito da aparente tendência de reversão das decisões de 1º grau, no que tange às reclusatórias de enquadramento sindical. Nos 3 casos em que a reversão ocorreu, os desembargadores entenderam que os reclamantes não poderiam ser considerados bancários, já que as empresas com as quais tiveram o vínculo empregatício – geralmente as primeiras reclamadas – seriam correspondentes bancários e não bancos. Já nos casos em que as decisões foram mantidas, os TRTs reconheceram o grupo econômico, formado entre as primeiras e segundas reclamadas – em geral, bancos múltiplos com carteira comercial.

## 5.2 Tempo de trabalho

Nesta categoria de análise foram reunidas as reclamações trabalhistas relacionadas à efetiva jornada laboral realizada pelos teletrabalhadores. Com base no que foi observado na amostra jurisprudencial, são elas: i) o reconhecimento da jornada de trabalho; ii) o pagamento de HE, figurando junto a vindicação anterior como as mais frequentes entre os casos analisados, com recorrência superior a 80% da amostra; iii) a supressão do intervalo intrajornada, mencionada em mais de 50% dos documentos analisados; iv) a supressão do intervalo da mulher, citada em mais de 20% dos documentos; v) a supressão do intervalo interjornada; vi) o pagamento de horas de sobreaviso, e; vii) o pagamento do DSR não gozado, sendo estas 3 últimas reclamações, as menos recorrentes, com frequência de 13%, 3% e 3%, respectivamente. Há de se lembrar que a categoria analítica “Tempo de trabalho” foi a categoria observada mais recorrente, sendo identificada em 26 dos 30 processos analisados.

Todas estas reclamações estão relacionadas à questão a seguir. Seria possível haver controle de jornada no regime de teletrabalho? Ou, teriam, os teletrabalhadores, direito às disposições contidas no Capítulo da Duração do Trabalho da CLT? Deste impasse é que nascem todas as dissidências relacionadas ao tempo de trabalho neste regime. Para fins de convenção, compreende-se neste estudo jornada de trabalho como o número de horas trabalhadas diariamente, e duração do trabalho, como um gênero a qual pertencem todas as demais definições, a saber jornada, HE, intervalos etc., conforme define Cassar (2017).

Foi a Reforma Trabalhista de 2017 que incluiu o inciso III no artigo 62 da CLT, excluindo os teletrabalhadores das regulamentações garantidas pela seção II – “Da Jornada de Trabalho”, do capítulo II – “Da Duração do Trabalho”. Contudo, mesmo antes da reforma, o inciso I deste mesmo artigo, incluído na CLT por meio da Lei nº 8.966, de 27 de dezembro de 1994, já excluía das implicações do controle de jornada, “os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação do horário de trabalho [...]” (BRASIL, 1994, n.p). Com base nesse artigo, presumindo que todo teletrabalhador não pode ser fiscalizado, é que os empregadores reincidentemente têm negado aos seus contratados, postos sob este regime, o reconhecimento da jornada de trabalho, o pagamento de HE, a concessão de intervalos de repouso e alimentação, o DSR e as horas em sobreaviso. Contudo, segundo Cassar (2017), a jurisprudência tem sido obstinada em considerar que mesmo quando do trabalho remoto é possível ao empregador fiscalizar a jornada de seus contratados, dado o avanço tecnológico das TICs. Fato que se verificou na amostra jurisprudencial analisada. Este entendimento está de acordo com o que pressupõe o artigo 6º, *caput*, da CLT e seu parágrafo único, já debatidos nesta pesquisa.

**Revista Publicum**

**Rio de Janeiro, Volume 10 Número 1, 2024, p. 129-190**

<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>

DOI: 10.12957/publicum.2024.82574

A esse respeito, afirma o meritíssimo Juiz Henrique Macedo de Oliveira, substituto da 23ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em sua decisão no Processo nº 0010240-38.2021.5.03.0023, ajuizado contra uma instituição de crédito:

No caso dos autos, é incontroverso que o autor exercia atividade externa. Isso não significa, contudo, que a jornada do reclamante não fosse materialmente passível de monitoramento pela empresa. Entendo, pois, ser suficiente, para que se subtraia o trabalhador da hipótese excetiva do art. 62, I, a mera de controle, possibilidade ou seja, não é necessário aferir se o empregador se valia ou não dos meios de supervisão ao seu alcance para fiscalizar a rotina diária de labor, sendo bastante que essa alternativa existisse em concreto (BRASIL, 2021 – Sentença Id 693f37f, p. 17).

Contudo, alguns magistrados ainda conservam o entendimento de que na realização do regime de teletrabalho, mesmo havendo a possibilidade de se executar o controle de jornada, o empregador não tem a obrigação de fazê-lo. É o que demonstra o já referido Processo nº 1001806-95.2020.5.02.0608: “A partir de 01.04.2020 a reclamante passou à modalidade teletrabalho, de modo que o controle de jornada [...] deixou de ser exigível, nos termos do art. 62, III da CLT” (BRASIL, 2021 – Sentença Id 02ee47a, p. 6). De igual modo, procedeu a 17ª Turma do TRT-SP, na exímia decisão relatada pelo Senhor Desembargador Ricardo Apostólico Silva e proclamada no julgamento do ROT nº 1000467-61.2021.5.02.0028: “O inciso III do artigo 62 da CLT excetua do capítulo das horas extras os empregados em regime de teletrabalho. [...] a autora passou a se ativar em teletrabalho a partir de março de 2020. [...] Assim, afasto a condenação da ré [...]” (BRASIL, 2022 – Acórdão Id 2d10d8f, p. 37).

Todavia, agiu em contrário, a 10ª Turma deste mesmo tribunal, no acórdão de relatoria da excelentíssima Desembargadora Sônia Aparecida Gindro, proclamado após o julgamento do ROT nº 1001559-22.2017.5.02.0705, derrubando a semelhante decisão de 1ª instância:

Diferentemente do entendimento esposado na Origem, tem-se que restou assente a total possibilidade de controle da jornada de trabalho, especialmente pelo depoimento da testemunha *ad própria ré (sic)*. Além disso restou demonstrado que parte do labor era interno, conforme depoimento do preposto da segunda ré. E o fato de haver aderido ao "Programa de trabalho remoto" [...], não traz comprovação inequívoca de que o autor não tinha sua jornada controlada pela ré. Nesse contexto, vale frisar que a exceção [...], restringese (*sic*) ao trabalho externo incompatível com a fixação de jornada, o que não se deu na hipótese, haja vista a flagrante possibilidade de controle empreendido pela reclamada (BRASIL, 2019 – Acórdão Id f3c590c, p. 17).

Supõe-se que para frear tal divergência de compreensão do artigo 62 da CLT e considerando os novos contornos do teletrabalho, proporcionados pelo avanço das TICs e reforçados em

larga escala a partir da pandemia da COVID-19<sup>6</sup>, é que o legislador novamente reformou a lei celetista. Através da L14442/22, reescreveu o inciso III deste artigo, excetuando das aplicações do Capítulo da Duração do Trabalho apenas os teletrabalhadores que prestam serviços por produção ou tarefa, e garantindo o controle de jornada para os que, em regime híbrido ou total, em sua residência ou em lugar distinto da sede do empregador, cumpram o horário de trabalho.

Reconhecida a possibilidade do controle de jornada pelos juízes e desembargadores nos casos pertencentes à amostra jurisprudencial analisada, prosperam todas as demais reclamações listadas nesta seção, visto que todas são abarcadas pelo compêndio da duração do trabalho. Quanto às HE não pagas, pretendidas por quase todos os reclamantes, os tribunais concederam pareceres favoráveis em cerca de 80% dos casos, 20 entre os 26 casos destacados, restando comprovado o aumento da carga de trabalho entre os teletrabalhadores e a necessidade de extensão do horário de trabalho para atender as demandas dos empregadores. Notou-se uma grande quantidade de trabalhadores que excederam o limite semanal de 44 horas – mais comum entre os celetistas – ou os limites semanais de 30 e 40 horas, também observados. O trecho a seguir comprova as asserções feitas acima.

Afirma, o Senhor Juiz Hélio Ricardo Monjardim, titular da 6ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, na sentença emitida no Processo nº 0101395-72.2017.5.01.0006, que:

Por ocasião de seu depoimento pessoal, o Reclamante afirmou o seguinte: "que seu horário contratual era das 13:00 às 22:00, [...], porém trabalhava também em *home office*, das 06:00 às 09:00." [...] Da análise das provas carreadas aos autos, verifica-se que a 1ª Reclamada mantinha um relatório consolidado de controle de horas extraordinárias devidas ao Reclamante, num total de 178:32:00, [...], sem, entretanto, elidir a pretensão do Demandante, com a compensação de tais horas por intermédio do respectivo banco de horas. Conclui-se, por conseguinte, que são devidas as horas extraordinárias, aplicando-se, no caso, o divisor 220, considerando o labor de 40h/semanais. Sendo assim, presumo verdadeira a jornada apontada na exordial, para condenar a Reclamada a pagar ao Autor as horas extraordinárias, consideradas estas as que ultrapassarem a 8ª e/ou a 44ª (quadragésima quarta) hora semanal. (BRASIL, 2018 – Sentença Id 13d57d1, p. 8).

Concorre para comprovar a tese do sobre labor infligido aos teletrabalhadores, um outro trecho da decisão citada imediatamente acima, referente ao regime de sobreaviso. Segue:

Em seu depoimento pessoal, o Reclamante declarou "... não podia se ausentar, por conta de suas responsabilidades na manutenção da área que era responsável; ...", e que "que por vezes, quando havia problemas para solucionar de madrugada, a empresa mandava um carro para pegá-lo em sua residência. Quanto ao assunto, o preposto da 1ª Ré confirmou que a empresa havia fornecido um aparelho de celular Nextel, bem como, "... que havia a situação do Autor ser solicitado em sua residência

---

<sup>6</sup> Multiplicaram-se entre as jurisprudências analisadas, os relatos de que o registro de ponto se fazia por aplicativos e softwares, tais como *Zoom*, *Google Meet* e *WhatsApp*, ou por e-mail, ligações telefônicas etc.  
**Revista Publicum**  
**Rio de Janeiro, Volume 10 Número 1, 2024, p. 129-190**  
<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>  
DOI: 10.12957/publicum.2024.82574

para esclarecer dúvidas acerca do sistema que monitorava." No caso, há confirmação pela própria Demandada que o Autor permanecia a sua disposição aguardando o chamado para serviço, conforme o previsto no artigo 244, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Sendo assim, dou por procedente o contido na alínea "p" do rol de pedidos da Peça Inicial (BRASIL, 2018 – Sentença Id 13d57d1, p. 8-9).

Quanto ao regime de sobreaviso, Cassar (2017) defende que o empregado que fica obrigado a portar quaisquer aparelhos baseado nas TICs para ser chamado, eventualmente para comparecer à empresa ou resolver problemas à distância fora da jornada de trabalho, deverá ser remunerado por este tempo a disposição. Ainda, afirma, que o empregado tem direito à “desconexão”, para se afastar do ambiente laboral e gozar de momentos de lazer e relaxamento. Silva e Souza (2021), concordam com a autora, quando, sugerem que o excesso de horas, estando conectado ao trabalho e ao empregador, retiram do empregado seu tempo de descanso e convívio familiar e lembram que “a flexibilidade decorrente do uso das novas tecnologias deve ser aproveitada de maneira a permitir o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, e de igual forma, não pode provocar a violação dos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente do direito à desconexão [...]” (SILVA; SOUZA, 2021, p. 11). Contudo, o legislador, em sua ode precarizante, subjugou os teletrabalhadores às jornadas infinitas quando por meio da Lei 14442/22, incluiu ao artigo 75-B da CLT, o maléfico parágrafo 5º, determinando que:

O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso [...] (BRASIL, 2021, n.p).

Aliadas a este recente entendimento normativo – divergente do que costumava praticar a jurisprudência e das alegações da Súmula nº 428, do TST, reeditada em 2012 – estão as notáveis decisões emitidas em 1º grau, por diferentes Varas do Trabalho da cidade de São Paulo, e sustentadas em 2º grau, por diferentes Turmas do TRT-SP, nos autos dos Processos nº 1001040-91.2021.5.02.0063 e 1001428-87.2016.5.02.0024. Em ambas, alegam os magistrados que o uso do celular corporativo, durante o tempo de descanso e lazer, não compromete o direito de ir e vir do empregado e, portanto, não caracteriza tempo à disposição. Curioso, que mesmo diante da alegação de testemunha arrolada por uma das rés, de que o empregado não poderia se afastar a uma distância superior àquela percorrida em uma hora, a prontidão não foi reconhecida (BRASIL, 2018 – Sentença Id 2ce02eb; BRASIL, 2019 – Acórdão Id 83da334; BRASIL, 2022 – Sentença Id 517d5a1; BRASIL, 2022 – Acórdão Id a0fdeb9).

Ainda na esteira do sobre labor que aflige aos teletrabalhadores, está a questão do DSR não gozado. Embora, este tema tenha sido citado por apenas 1 dos reclamantes da amostra jurisprudencial, trata-se de questão importantíssima. Cassar (2017), alega que “o

**Revista Publicum**

**Rio de Janeiro, Volume 10 Número 1, 2024, p. 129-190**

<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>

DOI: 10.12957/publicum.2024.82574

repouso remunerado de 24 horas consecutivas, no sétimo dia, é um direito irrenunciável do trabalhador, por constituir norma de ordem pública, destinada a proteger a saúde física, mental e social do trabalhador (CASSAR, 2017, p. 696). Doravante, a reclamatória obteve parecer favorável em ambas as instâncias da Justiça do Trabalho.

Outrossim, resta-nos comentar a respeito dos intervalos de repouso e alimentação, para consolidarmos a discussão sobre a categoria analítica “Tempo de trabalho”. E não foram poucas as reclamatórias trabalhistas, nas quais foram observadas reiteradas supressões de 3 intervalos legais, a saber: i) o intervalo intrajornada, lapso temporal que ocorre durante o horário de trabalho; ii) o intervalo interjornada, que ocorre entre períodos distintos de trabalho, e; iii) o intervalo da mulher, pausa de 15 minutos entre o fim da jornada normal e o início da jornada extraordinária, concedido às trabalhadoras, pelo artigo 384 da CLT. Cassar (2017), é enfática ao alertar que os intervalos são para os empregados um direito, e para os empregadores, um dever, não cabendo questionamentos quanto à sua natureza. Tese que é suportada pelos excertos abaixo exibidos, subtraídos das jurisprudências analisadas:

- a) Processo nº 1001286-17.2020.5.02.0033: “Considerando a lei material vigente à época do contrato, defiro uma hora extra diária, pela supressão parcial do intervalo para refeição e descanso” (BRASIL, 2021 – Sentença Id e90d0bb, p. 7)
- b) Processo nº 1001428-87.2016.05.0024: “Diante da jornada cumprida pelo reclamante, temos que houve (*sic*) violação ao intervalo mínimo de 11 horas entre o fim de uma jornada e o início de outra em algumas ocasiões como prevê o art. 66 da CLT, sendo devidas as horas extras correspondentes” (BRASIL, 2019 – Acórdão Id 83da334, p. 28)

Por fim, quanto ao chamado “Intervalo da Mulher”, divergiram os magistrados em concedê-lo às reclamantes. Isso se dá em razão das discordâncias quanto à constitucionalidade do artigo 384 da CLT, que concede apenas às trabalhadoras um repouso entre as horas normais e as HE. Também, em razão das discordâncias quanto à aplicabilidade deste artigo após a Reforma Trabalhista de 2017. A matéria, entretanto, já foi analisada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) e consolidada, conforme entendia o TST. Fato é que apesar das discordâncias, notou-se que os empregadores não divergiram em não o conceder às teletrabalhadoras, somando mais esta supressão à série de violações trabalhistas associadas ao “Tempo de trabalho.” Ademais, fato é que, conforme já demonstrado neste estudo, tendendo o teletrabalho a ser mais desvantajoso para as mulheres, em função da DST, ainda se justifica este referido intervalo.

A esse respeito, em concordância com a maioria dos magistrados cujas peças foram analisadas neste estudo, decidiu a excelentíssima Juíza Claudia Tejada Costa, substituta da 7ª Vara do Trabalho de São Paulo, em sentença emitida no Processo nº 1001034-92.2021.5.02.0707, que:

O intervalo previsto no artigo 384 da CLT, que prevê um descanso de 15 minutos antes do início do labor extraordinário apenas para as mulheres, leva em consideração as diferenças existentes entre os sexos e concretiza o princípio da igualdade, na medida em que trata de forma diversa àqueles que possuem condições diversas. [...] Tratando-se de medida de saúde e segurança do trabalho, haja vista que visa garantir o necessário descanso à trabalhadora, aplicável, por analogia, a disposição prevista no artigo 71, §4º da CLT (redação anterior à Lei 13.467/17), sendo devido período do intervalo, acrescido de 50%, até 11.11.2017. Procedente, portanto, a pretensão (BRASIL, 2022 – Sentença Id 530767a, p. 9).

### 5.3 Verbas do trabalho

A esta categoria analítica, foram reservadas as questões relativas às remunerações devidas ao trabalhador, bem como a quaisquer benefícios financeiros que possam vir a integrar a parcela salarial do obreiro e não estejam relacionadas a reembolsos e a indenizações. Entre as diversas contestações encontradas na amostra jurisprudencial, estão relacionadas a este grupo, as seguintes: i) pagamento de benefícios da norma coletiva, com frequência próxima a 50 % da amostra; ii) equiparação salarial, observada em mais de 20% dos casos analisados, e; iii) condenação por redução salarial citadas em apenas 2 processos, alcançando uma frequência menor do que 10% da amostra. As vindicações deste grupo, estão intrinsecamente relacionadas às vindicações da categoria “Relação de trabalho, visto que as irregularidades cometidas sobre a remuneração do obreiro se explicam pelas tentativas veementes dos empregadores em fraudar a legislação trabalhista e previdenciária e se enriquecer ilicitamente, a partir de práticas como a terceirização ilegal, a pejetização, e o enquadramento sindical incorreto, infelizmente combinadas ao teletrabalho, na tentativa de esconder longe da sede do empregador tais maledicências. Por este motivo, as discussões realizadas nesta seção serão mais breves do que as demais, crendo que as possíveis reflexões já foram feitas na categoria analítica referida.

Relativo ao pagamento de benefícios da norma coletiva, como esperado, a posição dos magistrados se mostrou coerente com as decisões proferidas a respeito do vínculo empregatício e do enquadramento sindical, como demonstram os excertos abaixo:

- a) Processo nº 1000240-02.2022.5.02.0363: “À vista do exposto, julgo improcedente o pedido de reconhecimento do enquadramento sindical junto à categoria dos bancários ou financeiros. Por mero corolário, não procedem os pedidos de pagamento de benefícios

previstos na categoria dos bancários ou financeiros, [...]” (BRASIL, 2022 – Acórdão Id f255cfc, p. 59).

Quanto à equiparação salarial, convergiram os tribunais para conceder parecer favorável nos casos em que os requisitos da equiparação foram encontrados entre paradigma e paragonado, e para conceder parecer contrário nos casos em que ao menos um destes requisitos não foram verificados. Provam essa dualidade, os Processos nº 1001178-73.2020.5.02.0037 e 1000558-27.2021.5.02.0037 que possuem as mesmas 1ª e 2ª reclamadas, e reclamantes com ocupações semelhantes, nos quais um prosperou e o outro não logrou êxito. Indica a Senhora Juíza Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar, substituta da 37ª Vara do Trabalho de São Paulo, em sua decisão, que são estes requisitos: “identidade de função exercida; identidade de empregador; identidade de localidade de exercício das funções; simultaneidade nesse exercício, diferenças de perfeição técnica e produtividade” (BRASIL, 2021 – Sentença Id 833a595, p.16). Faz-se um destaque para o requisito “identidade de localidade de exercício das funções”, já que no caso dos teletrabalhadores – dada a flexibilidade que proporciona o regime remoto em relação ao local de prestação dos serviços – não será atendido na maior parte dos casos. Assim, esta exigência pode constituir um entrave para a equiparação salarial desses trabalhadores aos demais. Tese que foi amplamente utilizada pelas reclamadas, nas jurisprudências analisadas, conforme sugere o trecho a seguir, extraído de processo impetrado contra um banco digital:

A reclamada nega a equiparação afirmando: "ressaltar que o paradigma apontado possui região/estabelecimento de trabalho diferente, firmou contrato de prestação de serviços com empresas diferentes, possui diferentes estratégias de atuação o que impede a isonomia. Registre-se, estamos falando de suposta equiparação salarial entre empresas distintas, ainda que transportando para o mundo celetista, não seria possível extrair modelos isonômicos, dadas as peculiaridades do trabalho por meio de plataformas digitais (BRASIL, 2021 – Sentença Id 833a595, p.15).

Por fim, citamos novamente o Processo nº 0001276-67.2020.5.17.0131, já referido em outras seções deste capítulo, para demonstrar a vulnerabilidade dos teletrabalhadores, que entre tantas irregularidades, também experimentam a redução ilegal de seus salários. Neste caso, alegou a reclamante que continuou a exercer remotamente as mesmas funções que exercia presencialmente e viu o valor de sua contraprestação ser diminuído por decisão unilateral de seus empregadores. Assim, julgou o excelentíssimo Juiz João de Oliveira Batista, titular da 1ª Vara do Trabalho de Cachoeiro do Itapemirim:

Ademais, era certo que a Reclamante tinha outras atividades paralelas ao “emprego” que mantinha com a Ré, inclusive MEI para tanto, em trabalhos de ateliê, sendo certo que não havia controle direto de seu horário do trabalho. O trabalho em “*Home Office*” (*sic*) de fato foi vantajoso à obreira, pouco importando se foi trabalho subordinado ou trabalho autônomo. Como existe a possibilidade de pagamento de salário inferior ao salário-mínimo em virtude de trabalho em regime tempo parcial,

este Juízo não vislumbra as diferenças salariais pretendidas, parecendo torpe tal pretensão, com a devida vênia dos termos, sendo que este Juízo deve sempre zelar pela vedação do repudiado enriquecimento ilícito (BRASIL, 2022 – Sentença Id ce900c3, p. 21).

Fundamentalmente, discordou a 1ª Turma do TRT-ES, durante o julgamento do ROT correspondente, sob a relatoria do já referendado Desembargador Cláudio Couce de Menezes:

[...] como a reclamante era empregada da empresa, em tempo integral, pois não há qualquer notícia de que durante o período incontroverso do vínculo emprego tenha exercido a modalidade por tempo parcial [...]. Assim sendo, não há como se presumir a alteração para regime de tempo parcial que autorize o pagamento de salário de forma proporcional, como deferido em sentença. Reforço, como já feito no acórdão anterior, que fato de o empregado escolher a hora que vai trabalhar, organizar seu tempo conforme sua rotina pessoal, não significa que não precise cumprir ordens, seguir regramentos, informar eventuais problemas e obstáculos na execução, cumprir prazos. [...] Pelo exposto, dou provimento ao recurso para deferir as diferenças salariais na forma do pedido inicial (BRASIL, 2022 – Acórdão Id b075c34, p. 26-27).

## 5.4 Custos do trabalho

Foram abarcadas nesta categoria de análise todas as reclamações referentes aos custos efetivos da realização do teletrabalho – sejam os custos com a infraestrutura do regime, com a adaptação pós alteração, ou com realização das atividades – independente do regime adotado e as vindicações relativas às parcelas remuneratórias devidas ao trabalhador. Quando considerada apenas a amostra judicial, notou-se as seguintes reclamações: i) pagamento de vale alimentação, vale refeição; ii) pagamento de vale transporte, vale combustível, sendo estas duas últimas as reclamações mais recorrentes, com frequência observada pouco superior a 10%; iii) pagamento de ajudas de custos diversas, citado em exatamente 10% dos processos; iv) reembolso por uso de veículo próprio; v) reembolso de despesas com o *home office*, ambas com frequência exatamente igual a 7%, e; vi) reembolso por uso de residência como depósito, referida apenas uma vez, correspondendo a 3% da amostra. Vale destacar, que esta categoria analítica foi a menos recorrente entre as 5 apresentadas, dado que a vindicação associada mais frequente ocorreu em apenas 4 casos.

Quanto ao vale alimentação ou refeição, Cassar (2017) afirma que não se trata de obrigação do empregador, a menos que o seja, por força de norma individual ou coletiva. Desta forma, não poderia o empregador deixar de concedê-lo, por iniciativa própria, em virtude da pandemia da COVID-19, por se tratar de violação do contrato de trabalho. Ademais, tal ato compromete a capacidade do trabalhador em *home office* e de sua família de realizar suas refeições diárias, em meio à crise sanitária global, que tem na realidade brasileira, a insegurança alimentar como um de seus terríveis contornos. Contudo, o entendimento dos tribunais se mostrou divergente neste ponto, demonstrando que não há

uma jurisprudência consolidada quanto ao direito à quota utilidade – alimentação ou refeição – para os teletrabalhadores. Defendeu, o excelentíssimo Juiz Luis Eduardo Couto de Casado Lima, titular da 2ª Vara do Trabalho de Vitória, em sua deliberação quanto ao Processo nº 0001039-32.2020.5.17.0002, conforme a seguir:

A peça de ingresso informa que o pagamento do benefício ocorria desde o início do contrato de trabalho e foi suprimido unilateralmente pela reclamada, fato corroborado pela única testemunha ouvida, Sr. Lisandro Barcellos Detoni, que declarou que: “o tíquete-alimentação foi fornecido desde a admissão e suspenso em março de 2020, pelo *home office*, e não foi mais quitado; a Petrobrás pagava à demandada para fornecer ticket aos empregados da reclamada.” Malgrado não tenha sido demonstrado, sequer mencionado, que o pagamento da rubrica se deu em razão do cumprimento de norma coletiva, a supressão do tíquete, de forma unilateral, resta vedada pelo artigo 468 da CLT, motivo por que força é o acolhimento do pedido (BRASIL, 2021 – Sentença Id 8e12041, p. 6).

Por sua vez, a excelentíssima Juíza Katiussia Maria Paiva Machado, substituta da 8ª Vara do Trabalho de São Paulo, resolveu de forma contrária, nos autos do Processo nº 1000061-66.2022.5.02.0008, como se lê abaixo:

A cláusula 8ª da CCT 2019/2020 prevê o pagamento de vale-refeição no valor de R\$ 32,00 ao advogado com jornada superior a seis horas, hipótese em que se enquadra a autora, e quando a sociedade de advogados não possuir refeitório. [...] Conforme reconhecido em capítulo anterior, a reclamante passou a trabalhar em *home office* no período da pandemia, que fixei com a data de 16/03/2020, [...]. Portanto, condeno ao pagamento de vale-refeição no valor de R\$ 32,00 de 1º/10/2019 a 15/03/2020, observada a vigência da CCT 2019/2020 e que a reclamante trabalhava de segunda-feira a sexta-feira. (BRASIL, 2022 – Sentença Id a2b2d4d, p. 15).

Ainda nesta esteira, comenta-se novamente sobre o Processo nº 0100338-63.2016.5.01.0035, no qual foi relatado que o empregador descontou indevidamente da obreira os dias não utilizados dos vales alimentação e refeição, em virtude do teletrabalho. Conta-se que “a reclamada justifica que os descontos decorreram do fato de a autora ter trabalhado em *home office* no período, de modo que os descontos estariam autorizados [pela norma coletiva]” (BRASIL, 2019 – Sentença 5d81d99, p. 11). Defesa esta, que foi refutada pela meritíssima Juíza Tallita Massucci Toledo Foresti, substituta da 21ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro: “Por tudo isso, reconheço infundado os descontos do vale refeição e alimentação, que deverão ser restituídos [...]” (BRASIL, 2019 – Sentença 5d81d99, p. 12).

No que tange ao vale transporte, Cassar (2017) aduz ao fato de que se trata de um direito do empregado e dever do empregador, para cobrir as despesas de deslocamento entre o local de trabalho e a residência do empregado, estando este último dispensado de fornecê-lo, apenas se prover soluções próprias para o transporte dos trabalhadores. No caso do teletrabalho resta evidente que não faz jus o trabalhador a este direito

integralmente, a não ser nos dias em que precise comparecer a sede do empregador, ou a outros locais a mando destes. Assim, por ser um entendimento óbvio, coerentemente a jurisprudência convergiu para negar o pagamento deste benefício, bem como de seu semelhante – o vale combustível – nos períodos em que os reclamantes não precisaram realizar deslocamentos, em função da pandemia da COVID-19. Movimento que se comprova pelos fragmentos jurisprudenciais expostos a seguir:

- a) Processo nº 1002669-04.2017.5.02.0205: “Pelo exposto, julgo procedente o pedido para condenar a 1ª reclamada [...] ao pagamento das seguintes rubricas: [...] valores correspondentes ao vale-combustível, exceto no período em que permaneceu em ‘*home-office*’” (BRASIL, 2019 – Sentença Id 3b0df7b, p. 6).
- b) Processo nº 1001286-17.2020.5.02.0033: “[...], a reclamante passou a trabalhar em *home office* no período da pandemia, que fixei com a data de 16/03/2020, [...] Por esses fundamentos, devido o pagamento do vale-transporte correspondente ao período contratual até o dia 15/03/2020 [...]” (BRASIL, 2022 – Sentença Id a2b2d4d, p. 15).

Vale destacar, contudo, uma curiosa exceção decorrente da sentença de lavra da Senhora Juíza Rosângela Lerbachi Batista, substituta da 54ª Vara do Trabalho de São Paulo, no Processo nº 1000752-10.2020.5.02.0054. Determinou-se o pagamento do benefício à reclamante por todo o período trabalhado, mesmo aquele em teletrabalho: “Ante a falta de comprovação da quitação, defiro indenização equivalente ao vale-transporte não concedido, [...] por dia efetivamente trabalhado, excluindo-se eventuais períodos de suspensão ou interrupção do contrato [...]” (BRASIL, 2021 – Sentença Id 2204215, p. 19). Decisão que foi mantida pela colenda 17ª Turma do TRT-SP, ao julgar o ROT correspondente, de relatoria da excelentíssimo Desembargador Sidnei Alves Teixeira: “O mesmo (*sic*) se diga com relação ao fornecimento de vale-transporte [...] valendo notar que a recorrente comprovou não possuir veículo próprio [...] Por fim, as normas autônomas preveem o fornecimento dos títulos, restando vedado o pagamento de forma compressiva [...]” (BRASIL, 2021 – Acórdão Id 5b9a168, p. 31).

As demais reclusatórias desta categoria estão profundamente relacionadas entre si, pois todas se referem aos diversos reembolsos solicitados pelos reclamantes, em face de terem assumido para si, de maneiras variadas, o custeio da realização da atividade econômica. Obrigação essa que, a priori, compete exclusivamente ao empregador, visto que é ele quem aufere lucro da exploração da atividade econômica e, portanto, devem ser também ele a assumir seus riscos, custos e ônus. Sustenta essa afirmação, a meritíssima

Desembargadora Líbia da Graça Pires, relatora do ROT nº1001178-73.2020.5.02.0037, julgado na 11ª Turma do TRT-SP, ao afirmar que “consoante o princípio da alteridade, cabe apenas ao empregador suportar todos os prejuízos advindos da atividade econômica” (BRASIL, 2022 – Acórdão Id b956023, p. 37), para manter a decisão de 1º Grau da 37ª Vara do Trabalho de São Paulo, que firmou o seguinte:

Diante do reconhecimento do vínculo de emprego impõe-se o acolhimento do pedido de reembolso das despesas comprovadas com abertura e manutenção de empresa durante o período de prestação de serviços para a reclamada eis que o risco da atividade econômica é do empregador e não pode ser repassado ao empregado (BRASIL, 2021 – Sentença Id 833a595, p. 18).

Concorda o magistrado mineiro, no já referido Processo nº 0010240-38.2021.5.03.0023, que julgou procedente o pagamento de indenização por uso de veículo próprio durante o trabalho:

A empresa que, em vez de adquirir veículo próprio, colocando-o à disposição do empregado, prefere impor ao trabalhador que utilize na prestação dos serviços um de sua propriedade não pode se eximir da responsabilidade pelo pagamento do combustível, da manutenção e depreciação do veículo, sob pena de transferência do risco do negócio ao empregado, em violação ao disposto no artigo 2º da CLT (BRASIL, 2021 – Sentença 696f37f, p. 21).

Curiosamente, divergiu o meritíssimo Juiz Leonardo Campos Mutti, substituto da 2ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, ao proferir sua resolução quanto ao Processo nº 0011486-02.2015.5.01.0002, que tratou de solicitação de reembolso por uso da residência como depósito:

Pugna a autora pelo pagamento indenização pelo uso de sua residência como depósito, uma vez que era obrigada a armazenar em sua residência “o material promocional da Cielo a ser traidado (*sic*) aos clientes, uma vez que o escritório central não comportava sequer fração dele e a empresa não dispunha de depósito para este fim”. [...] Diante da falta de previsão legal e levando-se em consideração que a posse de materiais de divulgação faz parte da atribuição da reclamante, especialmente se considerarmos que a autora comparecia na sede da empresa apenas uma vez por semana, julgo improcedente o pedido pelo pagamento de indenização pelo uso de sua residência como depósito (BRASIL, 2020 - Sentença Id 6ecc67c, p. 14-15).

Também divergiram deste entendimento, os julgados referentes às despesas com a migração para o regime de teletrabalho. Contudo, estes o fizeram sob a anuência da legislação vigente. Conforme já exposto neste estudo, este é um dos aspectos críticos introduzidos pela Reforma Trabalhista de 2017 e mantido pela “Nova Reforma Trabalhista de 2022”, por meio do artigo 75-D, da CLT. Em ambos os casos trazidos à Justiça do Trabalho, nos quais foram reclamadas a indenização das despesas com o *home office*, os magistrados paulistas negaram os pedidos, segundo mostra a decisão da Senhora Juíza Juliana Ranzani,

substituta da 1ª Vara do Trabalho de Suzano, exibida nos autos do Processo nº 1000445-69.2021.5.02.0491, a seguir:

Alega o autor que, quando passou a fazer trabalho remoto (*home office*), teve que montar em sua casa uma estrutura de trabalho, tendo com isso um considerável aumento em suas contas pessoais de telefone, internet e energia elétrica [...]. A legislação celetista prevê, em seu art. 75-D, acrescentado pela Lei 13.467 de 2017, que a manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como eventual reembolso pelas despesas arcadas pelo empregado deverão ser objeto de previsão em contrato escrito. No caso dos autos, não há prova de qualquer convenção entre as partes [...]. Assim, julgo improcedente o pedido (BRASIL, 2021 – Sentença Id de20dc9, p. 10).

## 5.5 Danos do trabalho

Esta categoria analítica – a última dentre as 5 categorias elaboradas para organização dos achados desta pesquisa – envolve todas as reclamações relativas aos diversos prejuízos patrimoniais e não patrimoniais impostos aos teletrabalhadores, em virtude do cumprimento irregular do regime. Entretanto, a despeito do que se imaginava, não foi observada na jurisprudência analisada a ampla variedade de itens que poderiam compor este grupo, dados os contornos atuais da realização do teletrabalho no Brasil. Por exemplo, aspectos como ergonomia, privacidade pessoal, proteção de dados etc., não foram ao menos citados nos processos. Em resumo, os reclamantes da amostra se concentraram em apresentar pedidos de indenização por dano moral, associados aos seguintes grandes fatores: i) controle excessivo de jornada e cobrança abusiva de produtividade, envolvendo humilhações, ameaças e comparações exacerbadas entre os trabalhadores; ii) irregularidades na relação de emprego, contratos de terceirização e associação fraudulentos, e a não assinatura da CTPS, privando os obreiros das proteções trabalhistas e previdenciárias, e; iii) descontos indevidos, atrasos no pagamento das verbas devidas (remuneratórias ou rescisórias) e suspensão de benefícios, decorrendo no empobrecimento do trabalhador e na impossibilidade destes arcarem com seus compromissos.

Ainda, foram observados outros casos pontuais, menos relacionados ao exercício do teletrabalho, nos quais a hipótese do dano moral se baseava em questões como: a não concessão da licença maternidade, demissão durante o período de gestação, extravio da CTPS do obreiro, alegação de assédio sexual, discriminação por modo de vestir e por características físicas (tatuagens), desenvolvimento de doença ocupacional, demissão durante internação de saúde, e negligência do empregador na proteção dos trabalhadores durante a pandemia da COVID-19. Visto que estes temas não guardam relação direta com o objeto de estudo desta pesquisa, e que mesmo indiretamente, não poderiam contribuir para o atingimento dos objetivos propostos, os casos a que se referem serão desconsiderados na breve discussão que será realizada a seguir.

**Revista Publicum**

**Rio de Janeiro, Volume 10 Número 1, 2024, p. 129-190**

<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>

DOI: 10.12957/publicum.2024.82574

Há de se reforçar que a reclamatória “Indenização por dano moral, causado por motivos diversos”, que figura solitária na categoria “Danos do trabalho”, atingiu uma frequência de observação igual a 50%, o que representa 15 entre os 30 processos analisados. Há de se destacar também que os 3 grandes motivos elencados anteriormente – para embasar a tese do dano moral, a saber: cobranças excessivas, fraudes na contratação e atitudes lesivas relacionadas às verbas e benefícios – estão intrinsecamente relacionados às demais questões já tratadas neste relatório e discutidas nas categorias anteriores. Tais como a pejotização e a terceirização irrestritas para encobrir o vínculo empregatício, o enquadramento sindical incorreto para negar benefícios coletivos, o não reconhecimento do controle de jornada para não remunerar HEs, a interrupção do fornecimento de vales e a abdicação dos custos do trabalho, sob a prerrogativa do *home office* etc. Fatos que reforçam os contornos da precarização estrutural do trabalho, do desmonte normativo e da desproteção do trabalhador, que rondam o regime de teletrabalho.

Lembra o estimado Desembargador Claudio de Menezes, membro do egrégio TRT-SP, que “são objetivamente protegidos [pelo artigo 223 da CLT] como bens morais do trabalhador a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física” (BRASIL, 2022 – Acórdão b075c34, p. 32). Com o que concorda Cassar (2017), implicitamente, ao conceituar o dano moral como “o resultado de uma ação, omissão ou decorrente de uma atividade de risco que causa lesão ou magoa bens ou direitos da pessoa, ligados à esfera jurídica [...]. É o que atinge o patrimônio ideal [...]” (CASSAR, 2017, p. 914).

Assim, resta evidente que as reclamações motivadas por lesões materiais, embora apresentadas como dano extrapatrimonial, não foram atendidas pela Justiça do Trabalho, visto que os prejuízos decorrentes destas irregularidades podem ser quantificados, e reparados através da determinação dos corretos pagamentos e reembolsos. Contudo, abre-se exceção para os casos em que o dano patrimonial produziu igualmente um sofrimento moral. São exemplos os teletrabalhadores que tiveram salários reduzidos ou cotas de alimentação suspensas durante a pandemia da COVID-19 ou qualquer outro período do contrato de trabalho.

A esse respeito, decidiu o excelentíssimo Desembargador José Araújo Nascimento Neto, relator do ROT nº 0101395-72.2017.5.01.0006, julgado pela 1ª Turma do TRT-RJ:

Decerto, a situação em que se viu inserido o autor é digna de lhe provocar profunda aflição, apreensão e revolta, levando-se em consideração os meses em que ficou sem receber o salário, o que comprometeu a sua sobrevivência e de sua família. O reclamante experimentou humilhação e constrangimento, portanto, foi ofendido em sua honra, tanto no aspecto subjetivo, perante si mesmo, como no objetivo, diante dos colegas de trabalho (BRASIL, 2019 – Acórdão Id cb87399, p. 30).

Por fim, quanto aos trabalhadores que atribuíram às suas petições de indenização por danos extrapatrimoniais, fatores essencialmente da ordem moral, divergiram os magistrados em suas decisões. Não restaram dúvidas de que estes teletrabalhadores estavam de fato submetidos a situações delicadas, em que se observaram cobranças excessivas, quanto à sua produtividade e à sua jornada – mesmo alegando os empregadores não ser possível executar tal controle – e que em alguns casos se converteram em condutas abusivas, vexatórias e lesivas à honra do trabalhador. Entretanto, a intensidade dessa fiscalização esbarrou na tênue fronteira que permite ao empresário exigir o atingimento de metas e o maior envolvimento de seus funcionários, e foi este o fato central para tutelar as decisões dos tribunais, conforme sugere o trecho a seguir, extraído da decisão da meritíssima Juíza Rosaly Stange Azevedo, substituta da 7ª Vara do Trabalho de Vitória, proferida no julgamento do Processo nº 0001492-17.2017.5.17.0007:

É inerente ao poder potestativo do empregador cobrar firmemente dos seus empregados as metas de vendas. Essa cobrança deve se repetir com frequência sob pena de não vingar o empreendimento empresarial, máxime quando se atua em segmento tão competitivo como o comércio varejista. A possibilidade de dispensa em razão do empregado não produzir adequadamente existe e costuma ser lembrada sempre que o empregador entende necessário. Nesse raciocínio, a conclusão é de que não há qualquer infração legal por parte da reclamada quando ela vincula a permanência dos seus empregados nos seus cargos ao desempenho dos setores por eles comandados, mesmo porque não há, no caso, estabilidade no cargo ou garantia de emprego. O que deve sempre ser avaliado é se houve excesso por parte da empresa quando efetuou as cobranças de desempenho dos seus empregados (BRASIL, 2018 – Sentença Id 00bd23a, p. 10).

Os excertos abaixo demonstram, algumas das vindicações afins e os pareceres emitidos. Já a ilustração que se segue (GRAF. 19), quantifica os processos analisados, em função das decisões de 1º e 2º grau proferidas, resumindo as observações desta seção. Da leitura dos acórdãos e sentenças e da análise do gráfico, presume-se imediatamente que nesta categoria, os autores, em sua maioria, não prosperaram em suas ações, pois não conseguiram se desincumbir do ônus da prova dos abusos cometidos.

a) Processo nº 0001492-17.2017.5.17.0007: “Alega a autora que sofria abusivo controle de sua jornada de trabalho através do aplicativo *WhatsApp*, não conseguindo se desligar das mensagens eletrônicas mesmos após o término da jornada [direito à desconexão]” (BRASIL, 2018 – Sentença Id 00bd23a, p. 9).

b) Processo nº 0001492-17.2017.5.17.0007: “Afirma que às segundas feiras eram realizadas reuniões matinais ‘onde o desempenho dos funcionários era exposto, comparado e submetido a diversas cobranças que

ultrapassavam o limite do bom senso. Humilhações eram comuns.” (BRASIL, 2018 – Sentença Id 00bd23a, p. 9).

c) Processo nº 0001492-17.2017.5.17.0007: “Não se pode aceitar as investidas constrangedoras do empregador, seja para o atingimento de uma determinada meta de trabalho [...] é devida indenização por danos morais à autora, pelo abalo psicológico sofrido” (BRASIL, 2018 – Sentença Id 00bd23a, p. 10).

d) Processo nº 1001178-73.2020.5.02.0037: “A reclamante afirma: ‘durante seu contrato de trabalho, sofria com pressões de metas e ranking, que inclusive era exposto para os demais funcionários, culminados com ameaças de demissão [...], que culminaram, inclusive, em herpes na obreira’” (BRASIL, 2021 – Sentença Id 833a595, p. 18).

e) Processo nº 1001178-73.2020.5.02.0037: “A reclamante não comprovou que a cobrança de metas fosse realizada de forma abusiva, humilhante, vexatória ou com rigor em excesso [...]. Os áudios trazidos ao processo nada provam. [...] julgo improcedentes os pedidos de indenização [...]” (BRASIL, 2021 – Sentença Id 833a595, p. 22).

f) Processo nº 1000788-76.2019.5.02.0704: “Muito embora não tenha restado comprovado pela reclamante que a doença psiquiátrica que a acometeu possuía natureza ocupacional, a autora logrou comprovar, por meio de prova testemunhal, ter sofrido assédio moral [...]” (BRASIL, 2021 – Sentença Id 21d6928, p. 11).

g) Processo nº 1000788-76.2019.5.02.0704: “Pela prova testemunhal coligida, [...] é devida a reparação pelo dano moral [...]. Ademais, para além de reparar o sofrimento da vítima, a indenização há de significar modalidade de repreensão [...] também para que não mais se repita [...] preservando o ambiente laboral e a integridade física e moral dos empregados” (BRASIL, 2021 – Sentença Id 21d6928, p. 12-13).

## Considerações Finais

O mundo do trabalho é um laboratório perene de diversas transformações. Desde o início do processo de Reestruturação Produtiva, datado da década de 1970, fruto da crise do capitalismo industrial, as relações de trabalho vêm se transformando à medida que se transformaram também as formas de acumulação capitalistas. Vivenciamos, na virada do século, a consolidação mundial do modelo toyotista de produção, oriundo da sociedade japonesa, em substituição ao modelo taylorista-fordista ocidental. Aliado a estas transformações, observamos também o destacado avanço tecnológico, proporcionado

**Revista Publicum**

**Rio de Janeiro, Volume 10 Número 1, 2024, p. 129-190**

<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>

DOI: 10.12957/publicum.2024.82574

pelas 3ª e 4ª Revoluções Industriais. Soma-se a este contexto, os processos de financeirização e mundialização das economias nacionais, inaugurando a hegemonia do capital financeiro-informacional em todo o globo. Neste contexto, de transformações profundas nas relações sociais e de trabalho, é que surgem as novas formas laborais, entre as quais se destaca o teletrabalho, objeto deste estudo.

Contudo, foi em decorrência da crise sanitária global que um grande contingente de trabalhadores, em razão da nobre e urgente necessidade de se proteger a vida, a saúde, o emprego e a renda, foram forçados a aderir ao regime de teletrabalho, popularizado como home office, de maneira flexibilizada e esvaziada de direitos fundamentais. Em razão da atipicidade pandêmica e das lacunas normativas contidas na regulamentação legal desta modalidade laboral, até o momento, essa adoção massiva potencializou uma série de aspectos críticos relacionados ao teletrabalho e que já constavam da literatura, tais como: o aumento das jornadas de trabalho, a superexploração do trabalhador, o prejuízo do direito à desconexão, a piora das condições de trabalho, o aumento das doenças ocupacionais, o adoecimento mental, as violações de privacidade, dentre outros. Diante dessa conjuntura é que a presente pesquisa se propôs a responder os objetivos referendados.

Quanto ao objetivo geral, afirma-se que a partir da análise dos dados jurisprudências dos TRTs, foi possível perceber o aumento dos casos relativos ao teletrabalho levados ao Poder Judiciário desde a pandemia da COVID-19, e a incidência de reclamações relativas as questões inerentes à realização do regime durante a crise sanitária. Com base nas decisões proferidas pelos magistrados em 1º e 2º grau da Justiça do Trabalho, notou-se também a latente desproteção do teletrabalho no contexto brasileiro, tratado à mingua da garantia de direitos trabalhistas e previdenciários pela legislação celetista vigente. Por estes motivos, conclui-se que, de fato, a adoção massiva do regime de teletrabalho intensificou o processo de precarização estrutural do trabalho no Brasil, acrescentando outros contornos críticos para além daqueles mapeados após a Reforma.

Quanto aos objetivos específicos, considera-se que também foram atendidos pelo presente estudo. Restou comprovado, por meio da literatura e da análise documental, a vigência de um processo precarizante das relações de trabalho no país, potencializado pela promulgação da Reforma Trabalhista de 2017. Também, foi confirmado que este processo segue vigente pela via normativa, em princípio, no caso do teletrabalho, dada a Nova Reforma Trabalhista de 2022, que a despeito de corrigir os cruéis dispositivos normativos de sua antecessora, optou por perpetuá-los e acrescentar a eles sua cota de precariedade e desproteção laboral. Outrossim, também restou atestado o papel catalisador da pandemia da COVID-19 neste processo, em especial sobre os teletrabalhadores, que foram

submetidos a um regime questionável de trabalho, cujo pontos de atenção se multiplicaram em meio à crise sanitária.

Finalmente, quanto às limitações do presente estudo, destacam-se o delineamento e o escopo da pesquisa. Por se tratar de análise jurisprudencial, as observações ficam restritas aos casos levados ao conhecimento da Justiça do Trabalho, podendo estes não representar com efetividade a realidade. Destaca-se que são devidos novos estudos, ao passar dos anos, para verificar se com o aumento da amostra de sentenças e acórdãos, as conclusões poderão ser mantidas. Cabem também outros estudos que considerem as jurisprudências do TST e STF, que configuram o grau recursal máximo, para observar o entendimento consolidado dos tribunais quanto às reclamações trabalhistas associadas ao teletrabalho, após o trânsito em julgado.

Ademais, por considerar apenas a região Sudeste do país, crendo se tratar de uma amostra representativa do caso brasileiro, o presente estudo também se limita às variabilidades do teletrabalho no contexto empregatício sudestino. Sugere-se que novos estudos, analisem dados de outros TRTs da federação, para conferir se o fator regional é capaz de alterar as conclusões elencadas e evidenciar ainda mais as clivagens deste regime. Assim, resta evidente que o debate sobre o teletrabalho não está superado para a administração, para a sociologia ou para o direito e que os esforços para garanti-lo como forma digna de trabalho, consonante com as recomendações da OIT, se farão cada vez mais necessários.

## Referências

- ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 15 (edição especial), n. 8, p. 511-533, 2017.
- ALVAREZ, Luis Francisco Abreu. O Marco Normativo da Precarização do Trabalho no Brasil: entre a contenção e a permissão. Faces de Clio, Juiz de Fora, v. 3, n. 6, p. 126-150, 2017.
- ALVES, Mickael Ferreira. Pandemia da COVID-19 e teletrabalho: os principais direitos e desafios. Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais, Belo Horizonte, v. 22, n. 1, p. 7-11, 2021.
- ANTUNES, Ricardo. Coronavírus: o trabalho sobre fogo cruzado. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020a. (Pandemia capital). Formato eletrônico.
- ANTUNES, Ricardo. O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020b. (Mundo do trabalho).
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. O Social em Questão, Rio de Janeiro, v. 18, n. 34, p. 19-40, 2015.

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de covid-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 46, n. 27, p. 1-11, 2021.

BRASIL. Lei nº 8.966, de 27 de dezembro de 1994. Brasília: Diário Oficial da União, 28 dez. 1994. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8966.htm#art1](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8966.htm#art1). Acesso em: 27 nov. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.647, de 13 de julho de 2017. Brasília: Diário Oficial da União, 13 jul. 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 01 jun. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Brasília: Diário Oficial da União, 22 mar. 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: 01 jun. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Brasília: Diário Oficial da União, 2 set. 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm). Acesso em: 12 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão Id cb87399. Processo nº 0101395-72.2017.5.01.0006. Desembargador José Araújo Nascimento Neto. Rio de Janeiro, RJ, 28 out. 2019. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/01013957220175010006>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Sentença Id 13d57d1. Processo nº 0101395-72.2017.5.01.0006. Relator: Juiz Hélio Ricardo Monjardim. Rio de Janeiro, RJ, 18 set. 2018. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/01013957220175010006>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Sentença Id 5d81d99. Processo nº 0100338-63.2016.5.01.0035. Relator: Juíza Tallita Massucci Toledo Foresti. Rio de Janeiro, RJ, 22 jan. 2019. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/01003386320165010035>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Sentença Id 6ecc67e. Processo nº 0011486-02.2015.5.01.0002. Relator: Juiz Leonardo Campos Mutti. Rio de Janeiro, RJ, 06 abr. 2020. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00114860220155010002>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Acórdão Id d3fb15f. Processo nº 0001276-67.2020.5.17.0131. Relator: Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes. Vitória, ES, 09 nov. 2021. Disponível em: <https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00012766720205170131>. Acesso em: 30 nov. 2022.

**Revista Publicum**

**Rio de Janeiro, Volume 10 Número 1, 2024, p. 129-190**

<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>

DOI: 10.12957/publicum.2024.82574

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Acórdão Id b075c34. Processo nº 0001276-67.2020.5.17.0131. Relator: Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes. Vitória, ES, 11 jul. 2022. Disponível em:

<https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00012766720205170131>.

Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Sentença Id 8e12041. Processo nº 0001039-32.2020.5.17.0002. Relator: Juiz Luis Eduardo Couto de Casado Lima. Vitória, ES, 17 dez. 2021. Disponível em: <https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001039-32.2020.5.17.0002/1>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Sentença Id ce900c3. Processo nº 0001276-67.2020.5.17.0131. Relator: Juiz João de Oliveira Batista. Cachoeiro do Itapemirim, ES, 19 abr. 2022. Disponível em:

<https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00012766720205170131>.

Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Sentença Id 00bd23a. Processo nº 0001492-17.2017.5.17.0007. Relator: Juíza Rosaly Stange Azevedo. Vitória, ES, 11 abr. 2018. Disponível em: <https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00014921720175170007>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão Id f3c590c. Processo nº 1001559-22.2017.5.02.0705. Relator: Desembargadora Sônia Aparecida Gindro. São Paulo, SP, 16 mai. 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10015592220175020705>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão Id 83da334. Processo nº 1001428-87.2016.5.02.0024. Relator: Desembargador Jomar Luz de Vassimon Freitas. São Paulo, SP, 13 ago. 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10014288720165020024>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão Id 5b9a168. Processo nº 1000752-10.2020.5.02.0054. Relator: Desembargador Sidnei Alves Teixeira. São Paulo, SP, 12 nov. 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10007521020205020054>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão Id b956023. Processo nº 1001178-73.2020.5.02.0037. Relator: Desembargadora Líbia da Graça Pires. São Paulo, SP, 15 mar. 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10011787320205020037>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão Id a0fdeb9. Processo nº 1001040-91.2021.5.02.0063. Relator: Desembargador Sergio Roberto Rodrigues. São

Paulo, SP, 25 abr. 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10010409120215020063>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão Id 2d10d8f. Processo nº 1000467-61.2021.5.02.0028. Relator: Desembargador Ricardo Apostólico Silva. São Paulo, SP, 06 jul. 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10004676120215020028>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão Id f255cfc. Processo nº 1000240-02.2022.5.02.0363. Relator: Desembargador Wilson Ricardo Buquetti Pirotta. São Paulo, SP, 28 set. 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10002400220225020363>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Sentença Id 2ce02eb. Processo nº 1001428-87.2016.5.02.0024. Relator: Juiz Gustavo Kiyoshi Fujinohara. São Paulo, SP, 05 set. 2018. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10014288720165020024>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Sentença Id 3b0df7b. Processo nº 1002669-04.2017.5.02.0205. Relator: Juiz Marcos Vinicius Coutinho. Barueri, SP, 06 ago. 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10026690420175020205>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Sentença Id 2204215. Processo nº 1000752-10.2020.5.02.0054. Relator: Juíza Rosângela Lerbachi Batista. São Paulo, SP, 22 jul. 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10007521020205020054>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Sentença Id 833a595. Processo nº 1001178-73.2020.5.02.0037. Relator: Juíza Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar. São Paulo, SP, 26 jul. 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10011787320205020037>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Sentença Id e90d0bb. Processo nº 1001286-17.2020.5.02.0033. Relator: Juiz Carla Malimpenso de Oliveira El Kutby. São Paulo, SP, 16 set. 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10012861720205020033>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Sentença Id de20dc9. Processo nº 1000445-69.2021.5.02.0491. Relator: Juíza Juliana Ranzani. Suzano, SP, 27 de setembro de 2021. Suzano, 27 set. 2021. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10004456920215020491>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Sentença Id 517d5a1. Processo nº 1001040-91.2021.5.02.0063. Relator: Juíza Daniela Abrão Mendes de Carvalho. São Paulo, SP, 01 fev. 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10010409120215020063>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Sentença Id 02ee47a. Processo nº 1001806-95.2020.5.02.0608. Relator: Juiz Helder Bianchi Ferreira de Carvalho. São Paulo, SP, 04 mar. 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10018069520205020608>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Sentença Id 21d6928. Processo nº 1000788-76.2019.5.02.0704. Relator: Juíza Juliana Ranzani. São Paulo, SP, 25 abr. 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10007887620195020704>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Sentença Id 530767a. Processo nº 1001034-92.2021.5.02.0707. Relator: Juíza Claudia Tejada Costa. São Paulo, SP, 26 abr. 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10010349220215020707>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Sentença Id a2b2d4d. Processo nº 1000061-66.2022.5.02.0008. Relator: Juíza Katiussia Maria Paiva Machado. São Paulo, SP, 21 jul. 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10000616620225020008>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Sentença Id 696f37f. Processo nº 0010240-38.2021.5.03.0023. Relator: Juiz Henrique Macedo de Oliveira. Belo Horizonte, MG, 09 fev. 2021. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00102403820215030023>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Sentença Id 64643af. Processo nº 0010671-65.2020.5.03.0069. Relator: Juíza Graça Maria Borges de Freitas. Ouro Preto, MG, 24 out. 2021. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00106716520205030069>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. As duas fases da história e as fases do capitalismo. *Crítica e Sociedade: revista de cultura política*, Uberlândia, v. 1, n. 1, p. 168-189, 2011

BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 34, n. 100, p. 141-165, 2020.

BRIDI, Maria Aparecida et al. Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19. Relatório técnico-científico de pesquisa realizada em parceria com a Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista – REMIR. Curitiba, 2020.

Disponível em:

**Revista Publicum**

**Rio de Janeiro, Volume 10 Número 1, 2024, p. 129-190**

<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>

DOI: 10.12957/publicum.2024.82574

[https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/ARTIGO\\_REMIR.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf). Acesso em: 19 jun. 2022.

BRIDI, Maria Aparecida; VAZQUEZ, Bárbara Vallejo. Estudos sobre a regulação do teletrabalho no Brasil. Montevideu: Fundação Friedrich Ebert, 2021

BUENO, Everton Messias. O instituto legal do teletrabalho e a (des)proteção no home office durante a pandemia da covid-19. 2021. 45 f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba.

BUSNELLO, Ronaldo; PALMA, Eliane Arruda. Teletrabalho: o equívoco da sedução, a realidade por trás do véu. Revista de Direito, Viçosa, v. 10, n. 1, p. 159-192, 2018.

CARNEIRO, Thereza Cristina; MIRANDA, Marcela Ishii de. CSMV Advogados. LIDA: lei nº 14.442/2022 altera legislação sobre teletrabalho. 2022. Boletim Informativo - Área Trabalhista. Disponível em: <http://www.csmv.com.br/lida-lei-no-14-442-2022-altera-legislacao-sobre-teletrabalho/>. Acesso em: 14 nov. 2022.

CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CASTANHA, Talissa Naira. Novas configurações na organização do trabalho, vínculos empregatícios e subjetividade dos trabalhadores em sociedades de informação e comunicação: infoproletariado e telemarketing em call centers. 2017. 117 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Social) – Universidade Estadual de Montes Claros, Montes Claros

COSTA, Silas Dias Mendes. Práticas, possibilidades e perspectivas do trabalho home-office em meio a pandemia da Covid-19 no Brasil. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 44., 2020a, on-line. Anais eletrônicos... Maringá: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa Em Administração, 2020. Disponível em:

[http://www.anpad.org.br/abrir\\_pdf.php?e=MjksNDY=](http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjksNDY=). Acesso em: 07 jun. 2022.

COSTA, Simone da Silva. Pandemia e desemprego no Brasil. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 54, n. 4, p. 969-978, 2020b.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes Penha de; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020.

FONSECA, Marcos Henrique Carneiro. A regulamentação do teletrabalho na reforma trabalhista: a potencialidade de precarização da rotina laborativa. 2020. 58 f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

**Revista Publicum**

**Rio de Janeiro, Volume 10 Número 1, 2024, p. 129-190**

<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>

DOI: 10.12957/publicum.2024.82574

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; ALVES, Vinicius de Oliveira. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. O teletrabalho potencial no Brasil revisitado: uma visão espacial. Carta de Conjuntura, Rio de Janeiro, v. 55, n. 20, 2022. Nota técnica.

Disponível em:

[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220526\\_nota\\_20\\_teletrabalho\\_no\\_brasil\\_final.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220526_nota_20_teletrabalho_no_brasil_final.pdf). Acesso em: 30 mai. 2022.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. O teletrabalho no setor público e privado na pandemia: potencial versus evolução e desagregação do efetivo. Carta de Conjuntura, Rio de Janeiro, v. 48, 2020a. Nota técnica. Disponível em:

[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200804\\_cc\\_48\\_nt\\_teletrabalho.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200804_cc_48_nt_teletrabalho.pdf). Acesso em: 20 nov. 2022

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. O trabalho remoto nos setores formal e informal na pandemia. Carta de Conjuntura, Rio de Janeiro, v. 48, 2020b. Nota técnica.

Disponível em:

[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10163/15/CC\\_48\\_nt\\_teletrabalho\\_nt.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10163/15/CC_48_nt_teletrabalho_nt.pdf). Acesso em: 20 nov. 2022.

HAU, Francieli; TODESCAT, Marilda. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. Navus: revista de gestão e tecnologia, Florianópolis, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018.

LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio de; PEREIRA, Eddla Karina Gomes. Precarização das relações laborais: análise crítica sobre as disposições do teletrabalho na lei 13.467/2017. Revista de Direito, Viçosa, v. 12, n. 1, p. 1-19, 2020.

MARTINS, Sabrina dos Santos Vidigal; LIPP, Débora Frederico Salles; MONTEIRO JÚNIOR, René Campos Teixeira. Tempos de pandemia: possibilidades para os trabalhadores na nova crise que se instala. Revista Valore, Volta Redonda, v. 5 (edição especial), p. 136-159, 2020.

MASCARO, Alysson Leandro. Crise e pandemia. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020. (Pandemia capital). Formato eletrônico.

MENDES, Diego Costa; HASTENREITER FILHO, Horacio Nelson; TELLECHEA, Justina. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. Revista Valore, Volta Redonda, v. 5 (edição especial), p. 160-191, 2020.

MESSENGER, John C. Introduction. In: JOHN C. MESSENGER. Internacional Labour Organization – ILO (ed.). Telework in the 21st century: an evolutionary perspective. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2019. p. 1-34. (The ILO future of work). Disponível em:

**Revista Publicum**

**Rio de Janeiro, Volume 10 Número 1, 2024, p. 129-190**

<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>

DOI: 10.12957/publicum.2024.82574

<https://www.elgaronline.com/downloadpdf/edcoll/9781789903744/9781789903744.pdf>.

Acesso em: 09 jun. 2022.

MOURA, Alessandro de. A crise dos anos 1970: uma longa crise de superprodução. 2020.

Disponível em: <https://www.esquerdadiario.com.br/A-crise-dos-anos-1970-uma-longa-crise-de-superproducao>. Acesso em: 01 jun. 2022.

NEVES, Isaac Cardoso das. Trabalho a domicílio e o princípio da dignidade da pessoa humana: um estudo sobre a legislação trabalhista brasileira e a convenção 177 da OIT. 2010. 110 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia.

OLIVEIRA, José Geraldo de Santana. Trabalho remoto, teletrabalho e home office: sinônimos ou distintos? 2021. Disponível em: <https://ctb.org.br/direito-do-trabalho/trabalho-remoto-teletrabalho-e-home-office-sinonimos-ou-distintos/>. Acesso em: 13 jun. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: guia prático. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2020. Versão em português.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT. El trabajo a domicilio: de la invisibilidad al trabajo decente. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2021.

Resumen ejecutivo

REIMANN, Marcos Francisco. Senado Federal. Sumário Executivo de Medida Provisória: medida provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022. Brasília: Congresso Nacional, 2022. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/152406>. Acesso em: 14 nov. 2022.

SILVA, João Mário Vieira de Paula e; SOUZA, Mayko Roberto Damasceno. O home office e o direito à desconexão em tempos de Covid-19. Revista de Direito da Empresa e dos Negócios, São Leopoldo, v. 4, n. 2, p. 1-13, 2020.

SOARES, José Luiz. O trabalho remoto nos processos legislativos e nas negociações coletivas: um balanço de disputas jurídicas trabalhistas em tempos de covid-19. Teoria Jurídica Contemporânea, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 1-25, 2021.

SOUZA, Diego de Oliveira. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 19, p. 1-15, 2021.

VIDAL, Mauricélia Bezerra. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: uma análise do sistema de trabalho. 2002. 77 f. Dissertação (Mestrado em Economia Rural e Regional) – Universidade Federal da Paraíba, Campina Grande.

**Submetido em 05.03.2024**

**Aprovado em 02.10.2024**

Revista Publicum

Rio de Janeiro, Volume 10 Número 1, 2024, p. 129-190

<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum>

DOI: 10.12957/publicum.2024.82574