



**MARCELO BOTELHO
MASSIMO**

**A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO À LUZ DA
REFORMA TRABALHISTA**

**LAVRAS – MG
2023**

MARCELO BOTELHO MASSIMO

**A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO À LUZ DA
REFORMATRABALHISTA**

Artigo Científico apresentado à
Universidade Federal de Lavras,
como parte das exigências do
Curso de Direito, para a obtenção do
título de Bacharel.

Prof. Dr. Daniel Teixeira
Silva
Orientador

**LAVRAS-MG
2023**

A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

Resumo: O presente artigo possui como objetivo principal propor uma análise sobre a regulação do teletrabalho no Brasil. Para isso, inicialmente, estabelecerá noções primárias acerca do desenvolvimento das revoluções industriais e dos diferentes mecanismos e meios de trabalho no decorrer da história. Posteriormente, conceituará o regime de teletrabalho, além de recriar uma linha do tempo atinente à sua concretização e regularização no país, mediante o estudo do avanço da jurisprudência e da criação normativa, principalmente por meio da introdução da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) e da Lei nº 14.442/22. Enfim, definirá quais as lacunas normativas sobre o teletrabalho restam contemporaneamente.

Palavras chaves: Teletrabalho; Reforma Trabalhista; Lacunas Normativas.

Abstract: The main objective of this article is to propose an analysis of paramount importance, namely the regulation of telework in Brazil. For this, initially, we will establish primary notions about the development of industrial revolutions and the different movements and means of work throughout history. Subsequently, it will conceptualize the telework regime, in addition to recreating a timeline related to its implementation and regularization in the country, through the study of the advancement of jurisprudence and normative creation, mainly through the introduction of the Labor Reform (Law nº 13.467/17) and Law No. 14,442/22. Finally, it will define which normative gaps regarding telework remain at the present time.

Keywords: Telecommuting; Labor Reform; Normative Gaps.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como principal objetivo abordar os aspectos jurídicos do teletrabalho, destacando as mudanças ocasionadas pela implementação da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17). A discussão do tema se apresenta bastante atual, visto que incontáveis trabalhadores, de atividades diversas, encontram-se inseridos nesta modalidade.

Nos últimos anos, especialmente no início do século XXI, o grande avanço da tecnologia modificou desde simples ações do cotidiano até costumes históricos da sociedade. A presença da tecnologia trouxe mudanças para a política, geopolítica, ética, comunidade, bem como no modo de interação da sociedade. O trabalho, condição essencial da vida humana, não ficou de fora, e um dos grandes elementos que surge dessa revolução tecnológica é o teletrabalho. Nesse sentido, o termo é utilizado para precisar o modo de trabalho a distância, fora das dependências da empresa, onde meios tecnológicos como internet, ferramentas telemáticas e computadores são utilizados no labor.

Com o grande aumento deste regime de trabalho, as empresas e funcionários que se utilizavam deste, viam-se na necessidade de suprir lacunas legais através de regulamentos próprios, pois não havia uma regulamentação sobre o tema. Começa aí a premência de criação de definições legais sobre a questão.

Isso posto, alinhado a uma tendência de aplicação do instituto ainda maior, o teletrabalho ganhou destaque no âmbito jurídico, por meio do surgimento de debates doutrinários e jurisprudenciais, os quais culminaram em inúmeros entendimentos diversos e controvérsias, uma vez que nem mesmo sua conceituação estava prevista em nenhum instrumento normativo.

Desta forma, embora já existisse uma discussão muito grande sobre o teletrabalho no Brasil e, diante de uma grande necessidade de regulamentação, o instituto passou, tardiamente, a constar expressamente no ordenamento jurídico brasileiro através da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17).

O teletrabalho inicialmente não estava previsto no Projeto de Lei nº 6.787/2016 enviado à Câmara pelo Poder Executivo. Porém a Comissão de Deputados, com o objetivo de pacificar o tema, elaborou o Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, que possibilitou a inclusão do capítulo II-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trata especificamente do teletrabalho.

Contudo, embora a regulamentação do tema seja incipiente, a tecnologia avança e apresenta novidades de uma forma muito rápida, modificando cada vez mais o modo de trabalho contemporâneo, como bem apresenta Francisco de Assis (2020), os diversos meios tecnológicos que contribuem para tal fenômeno:

Contudo, ora atravessamos a Quarta Revolução Industrial, em que há uma combinação de tecnologias extremamente avançadas, as quais têm capacidade de aprimorar a indústria, aumentando sua produtividade e eficiência, oferecendo uma enorme economia de tempo e redução de custos. Nela há integração de controle da produção e uso de sensores e equipamentos, os quais demandam pouca ou nenhuma intervenção humana, assim como diversos outros fatores, a exemplo de robôs, segurança cibernética, the cloud (informação na "nuvem"), integração horizontal e vertical de sistemas, impressão 3D, internet das coisas ("IoT"), informação em tempo real e a big data.

Com isso, a abordagem conferida ao tema, diante de diversas discussões que surgem, já se mostra insuficiente em inúmeros aspectos da relação de trabalho. O tratamento simplificado e reduzido dado ao tema pôde ser sentido especialmente com o aumento do número de trabalhadores nesta modalidade, que está diretamente ligado ao avanço da pandemia pelo Covid-19. Inúmeras empresas se viram na necessidade de adotar o teletrabalho como medida de prevenção ao contágio pelo vírus (GRANDA, 2020).

Desta forma, esta pesquisa almeja primeiramente elencar os aspectos jurídicos do teletrabalho, tratando sobre seu conceito, modalidades, tipos de contrato e analisando as lacunas normativas que hoje causam distorções aos operadores do direito e aos envolvidos nas relações trabalhistas.

2. MODELOS DE PRODUÇÃO DO TRABALHO ATÉ O SURGIMENTO DO TELETRABALHO

O trabalho está presente em todas as fases da evolução humana, dado que desde os primórdios da civilização a sobrevivência do indivíduo estava diretamente atrelada ao desenvolvimento do labor.

Tendo isso em vista, torna-se fundamental a realização de uma análise histórica dos principais sistemas de organização do trabalho ao longo do tempo para que se compreenda

como ocorreu o surgimento do teletrabalho e sua relação com os diversos modelos de produção do trabalho, em especial a Quarta Revolução Industrial, ou indústria 4.0, principal responsável pela origem dessa espécie laboral como conhecemos hoje.

2.1 O Taylorismo e o Fordismo

A expansão do capitalismo como modelo de produção, a partir de um processo de mundialização do mercado, já era tratada por Marx e Engels em meados de 1848. Com as mudanças promovidas pela adoção desse sistema, houve uma necessidade de alteração dos mecanismos utilizados na produção de bens, recriando, desse modo, a utilização da força produtiva e das relações trabalhistas.

Com isso em mente, emerge, a partir de uma noção de organização do trabalho, a ideia da gerência científica, formalizada por Frederick Winslow Taylor. Nesse sentido, houve a proposição de regras e maneiras específicas de execução do trabalho mediante padrões pré-definidos, os quais seriam obtidos através de uma equação entre tempo e movimento, como fito de garantir a maior eficiência do labor (BATISTA, 2008).

Em síntese, na administração científica, a iniciativa do trabalhador é obtida com absoluta uniformidade. Assim, a aceleração do trabalho apenas pode ser obtida por meio de uma padronização obrigatória dos meios, isto é, a adoção obrigatória dos melhores instrumentos e condições de trabalho (TAYLOR, 1990). Ademais, a gerência destes trabalhadores deveria ocorrer por intermédio de um agente externo, ou seja, o controle da mão de obra dos empregados seria efetuado por terceiros, cabendo àqueles, unicamente, operar tarefas simples e mecanizadas de forma automática.

Por óbvio, o desenvolvimento da teoria supracitada foi e ainda é alvo de críticas, tendo em vista a imediata correlação entre o esforço empreendido pelo trabalhador e a prosperidade do capital. Nesse jaez, cumpre ressaltar a lição de Ribeiro (2015, p. 65)

Percebe-se que seu interesse não é investigar a qualidade do trabalho em geral, mas a adaptação do trabalho às necessidades do capital. Isso fica claro, pela própria ideia de prosperidade defendida pelo autor: “em uma palavra, o máximo de prosperidade somente pode existir como o máximo de produção” (Taylor, 1987). Condiciona a ideia de prosperidade à ideia de produção. Vem daí a ideia de cooperação entre classes, ao afirmar que a prosperidade do trabalhador depende da prosperidade da empresa. Assim, evidencia-se que o trabalho é pensado, por Taylor, em todos os sentidos, como um mero instrumento para o crescimento capitalista.

Outrossim, menciona-se os escritos de Marx, posto que, ainda que anteriores ao desenvolvimento desse modelo de produção, já formalizaram críticas certas ao sistema em vigor:

O trabalhador se torna tão mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadorias cria. Com a valorização do mundo das coisas aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens. O trabalho não produz só mercadorias; produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e isto na proporção em que produz mercadorias em geral (MARX, 1989, p. 148).

Em sentido coerente, buscando também maximizar os ganhos e organizar o modelo de produção, o Fordismo exsurge como um modelo de produção em massa proposto em 1914 por Henry Ford (1863-1947), proprietário de uma empresa de veículos automotores, na qual se utilizava um processo produtivo marcado por linhas de montagem. Nessa senda, através do uso da esteira rolante, permitia-se aos operários, em uma posição fixa, efetuar tarefas cada vez mais especializadas e repetitivas, no intuito de fortalecer, ainda mais, o ganho de produtividade (GOUNET, 1999).

No entanto, com a adoção desses mecanismos sistemáticos de produção, uma das consequências geradas pelo Fordismo foi o esgotamento do empregado. Sobre isso:

A indústria Ford exige uma discriminação, uma qualificação, para os seus operários que as outras indústrias ainda não exigem; um tipo de qualificação diferente, nova, uma forma de consumo de força de trabalho e uma quantidade de força consumida no mesmo tempo médio mais onerosa e extenuante do que as outras empresas, força que o salário não consegue reconstituir em todos os casos, nas condições determinadas pela sociedade. (GRAMSCI, 1976, p. 406)

Em virtude da alta rotatividade dos trabalhadores e do ritmo intenso requerido pelos empregadores, com a intenção de mitigar a resistência destes operários, surgiu a política da majoração de salários, objetivando angariar a adesão da classe trabalhadora e, simultaneamente, estimular o consumo em massa dos produtos fabricados por eles.

A partir da década de 70 o fordismo e a produção em massa começam a perder força, principalmente pelo modelo de flexibilização de produção e de gestão da General Motors –

maior concorrente da Ford à época, graças ao surgimento de fábricas japonesas no ramo automobilístico e a crise do petróleo. Outrossim, nesse viés, a premência de alteração do modelo produtivo emerge, também, a partir do fenômeno da superacumulação, isto é:

[...] além de as tendências de crise do capitalismo apresentarem a tendência de produzir fases periódicas de superacumulação. Uma condição generalizada de superacumulação seria indicada por capacidade produtiva ociosa, um excesso de mercadorias e de estoques, um excedente de capital-dinheiro e grande desemprego. As condições que prevaleciam nos anos 30 e que surgiram periodicamente desde 1973 têm de ser consideradas manifestações típicas da tendência de superacumulação. (Harvey, 1992, p. 170)

A produção em massa e o fordismo começam, então, a serem substituídos pelo toyotismo e pela produção enxuta.

2.2 Toyotismo

A partir das necessidades que foram surgindo no decorrer dos anos, o toyotismo foi um sistema de produção concebido por Taiichi Ohno, com o intuito de minimizar o desperdício, mediante a adoção do *just-in-time*, isto é, define-se a quantidade exata de produção através da demanda recebida por meio de um alinhamento dos suprimentos que geram o produto final, e da *automação com um toque humano*, ou seja, o alinhamento do operário com a manutenção e controle da máquina com o uso de dispositivos que interrompem a esfera produtiva caso o objetivo almejado seja alcançado ou ocorra algum problema.

Com isso, conseqüentemente, eliminava-se o desperdício da produção em massa e, ao mesmo tempo, potencializa-se a força de trabalho por intermédio da supervisão de várias máquinas simultaneamente. Decorrência lógica desse sistema foi o desenvolvimento dos círculos de controle da qualidade, da multifuncionalidade, da flexibilidade e do estímulo à iniciativa do trabalhador, de modo que a junção dessas características culminava em um envolvimento individualizado do operário e, concomitantemente, em um compromisso do trabalho em equipe (BATISTA, 2008). Logo, houve a transformação do sistema de produção em massa em um sistema de produção flexível, no qual houve a percepção de que o saber intelectual do trabalho é muito maior do que o fordismo e taylorismo imaginavam, sendo, desse modo, necessária sua apropriação pelo capital (ANTUNES, 1999).

Todavia, esse quadro de acumulação flexível acabou por ensejar um maior controle da mão de obra dos empregados pelos empregadores, justamente pois o conjunto da força de trabalho se torna enfraquecido com a adoção desse modelo. Nesse esteio, para Harvey (1992, p. 143):

Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de obra excedente (desempregados e sub-empregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis.

Destarte, a indústria e os modos de produção passaram, novamente, por mais alterações.

2.3 A era da indústria 4.0

Com o passar dos anos e o desenvolvimento acelerado das tecnologias, houve um aumento da produtividade industrial acompanhada de uma redução dos custos e da personalização dos serviços oferecidos. Nesse passo, surgiu na Alemanha o termo “Indústria 4.0”, conhecida como a 4ª revolução industrial, por meio da qual foi estabelecido um plano estratégico de evolução da alta tecnologia nas indústrias.

Em suma, por meio dessa abordagem, as tarefas complexas realizadas pelas máquinas utilizam a auto-otimização, autoconfiguração e até mesmo inteligência artificial, justamente com o intuito de proporcionar eficiências de custo muito superiores e bens ou serviços de melhor qualidade (BAHRIN et al., 2016). Nesse viés, a adoção de tecnologias no âmbito laboral, fez solidificar o regime de teletrabalho, dado que possibilitou a incorporação de mecanismos de controle e produção de tarefas no próprio ambiente doméstico.

3. RECONHECIMENTO DO TELETRABALHO NO BRASIL: CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E MODALIDADES

Pode-se dizer que o início do reconhecimento do teletrabalho no Brasil ocorreu a partir da década de 90, mais precisamente com a realização do *Seminário Home*

Office/Telecommuting - Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio, durante o qual foi lançado o primeiro livro sobre o assunto em português. A partir do início das discussões em solo tupiniquim, em 1999, foi criada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade – SOBRATT, por meio da qual foi divulgada uma cartilha de orientação para a implantação do teletrabalho, com o objetivo de incentivar e divulgar a nova modalidade de trabalho no país. (GOULART, 2009 *apud* THOM, 2017).

Contudo, a primeira grande adesão ao teletrabalho no âmbito jurídico que se tem notícia ocorreu no ano de 2012, vez que o Tribunal Superior do Trabalho foi, como este se autodenomina, o primeiro órgão do Judiciário a aderir ao teletrabalho. Nesse sentido, o projeto aderido pelo órgão judiciário foi fruto de pesquisas em instituições privadas e públicas a fim de inovar a gestão de pessoas e acompanhar o ritmo do mercado de trabalho, o que acabou sendo um passo importantíssimo para a implantação da modalidade de trabalho no país e que serviu para escancarar a necessidade de uma maior regulamentação do tema na legislação pátria.

Embora constasse no Art. 6º da CLT a indistinguibilidade entre o trabalho a domicílio com o trabalho realizado em sede da empresa, bem como a alteração deste artigo, com a redação dada pela Lei nº 12.551/2011 — em que se expandia a proteção da Consolidação das Leis Trabalhistas também para todos os trabalhadores à distância — tal matéria somente veio a ser tratada de fato com a alteração dada pela Lei 13.647, de 13 de julho de 2017, mais conhecida como a Reforma Trabalhista. Com a lei, criou-se a definição do seu conceito, sua forma contratual e outras importantes questões que serão tratadas no decorrer deste trabalho.

Mediante a inserção de um capítulo específico na lei para tratar do teletrabalho, acreditou-se que seriam eliminadas grande parte de dúvidas e discussões que antes existiam sobre a regulamentação, como o controle das jornadas, a responsabilidade pelos equipamentos de trabalho, a possibilidade de alteração do regime, dentre outros pontos (PIPEK, 2017, p.43).

3.1 Conceito e características

Ante ao sobejamente demonstrado, em período anterior à Reforma Trabalhista, o teletrabalho era minimamente abarcado pela Consolidação das Leis Trabalhistas, o que, em uma medida suplementar, levou diversos autores e doutrinadores ao trabalho de conceitualizar a espécie de prestação laboral.

Sob essa perspectiva, o teletrabalho era conceituado como uma espécie de trabalho à distância, descentralizado, realizado a partir da utilização de instrumentos de telemática ou informática, fora do centro de produção da empresa (BARROS, 2009).

Já a definição calcada por Paula Quintas (2018, p. 66) elencava que o teletrabalho fundava-se na “prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.

Acrescentando e maximizando o conceito ainda mais, Nilles (1997) preconizava que:

O Teletrabalho assenta num novo paradigma, em que o trabalho deve ir ao encontro do trabalhador em vez de ser este a ter de ir diariamente ao encontro do trabalho. Essencialmente, baseia-se numa descentralização física acompanhada por uma descentralização da informação, é o que hoje se chama uma forma de trabalho distribuída.

Enfim, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) caracteriza o teletrabalho como sendo a forma de labor efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação.

Insta salientar que, anteriormente às inserções normativas, a jurisprudência efetuou um trabalho no sentido de tentar preencher as lacunas deixadas pela ausência de regulamentação acerca do regime de teletrabalho. De acordo com decisão proferida pelo TRT da 3ª Região - RO/21773/99, que versa sobre um pedido de horas extras realizado por um teletrabalhador que trabalha em domicílio, o trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador é distinto daquele efetivado dentro do estabelecimento:

TRABALHO A DOMICÍLIO. O trabalho a domicílio caracteriza-se pela prestação de serviços na própria moradia do empregado, ou em outro local por ele escolhido, longe da vigilância direta exercida pelo empregador. A lei trabalhista permite expressamente essa modalidade contratual, como se infere do artigo 60. da CLT, o qual não distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador daquele executado no domicílio do empregado. Nesse último caso, a subordinação é atenuada, pois as atividades não se desenvolvem sob supervisão e controle diretamente exercidos pelo empregador. A fiscalização passa a exprimir-se através do controle do resultado da atividade, no momento da entrega da produção. Ademais, concorre para a caracterização da relação de emprego a circunstância de o produto obtido não se destinar ao mercado em geral, mas exclusivamente a uma empresa, encarregada de fornecer a matéria-prima e os instrumentos de trabalho, além de caber a ela o controle da produção. Comprovados todos esses aspectos, o reconhecimento da relação de emprego é medida que se impõe.” (TRIBUNAL: 3ª Região - DECISÃO: 23

09 2004 - RO NUM: 01751 ANO: 2003 - RO - 01751-2003-004-03-00-3 -
Setima Turma – DJMG DATA: 30-09-2004 PG: 16 – Relatora Juíza
Cristiana Maria Valadares Fenelon)

Outrossim, em outras decisões elaboradas pelo Tribunal Regional do Trabalho, havia a constatação da existência de relação de emprego nos casos que envolviam o labor à distância:

RELAÇÃO DE EMPREGO. A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Aliás, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação.” (TRIBUNAL: 3ª Região, 7ª Turma, RO - 00977-2009-129-03-00-7, DEJT: 26-11-2009 PG: 97 - Relator Convocado Jessé Cláudio Franco de Alencar).

Além disso, verificava-se que a ausência de controle de jornada externo, além de caracterizar o regime de teletrabalho, impossibilitava o pagamento de horas extras com base no dispositivo do art. 62, I, da CLT:

O teletrabalho e o trabalho em domicílio (home office) tornaram-se frequentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do home office, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico executivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT). (Agravado de Instrumento nº 62141-19.2003.5.10.0011. Tribunal Superior do Trabalho. Agravante: Heider Fernandes Filho. Agravada: Esso Brasileira de Petróleo LTDA. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 16 abr. 2010)

HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 62, I, CLT. Exercendo o obreiro atividade de vendas externas, em cidades vizinhas, de modo que a empregadora não dispunha de meios para controlar,

efetivamente, o seu horário de trabalho, impõe-se a aplicação do artigo 62, inciso I, da CLT. O fato de o autor ser acionado pelo celular ou de ser acompanhado pelo supervisor nas vendas, uma vez por mês, não significa, necessariamente, controle de jornada, sendo certo que o reclamante detinha autonomia para programar o roteiro de visitas diárias” (Recurso Ordinário nº 00136-2004-089-03-00 – Minas Gerais – Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Primeira Turma – Juíza Relatora Maria Laura Franco Lima de Faria – julgado em 22/11/2004 – DJ in 26/11/2004)

No que diz respeito ao âmbito legislativo, o teletrabalho somente foi conceituado com a inserção do art. 75-B na CLT, que, à época da Reforma Trabalhista, continha a seguinte redação: ”Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Veremos mais adiante que a redação do artigo foi recentemente modificada pela Medida Provisória 1.108/2022, a qual modificou a questão da premissa da prestação de serviços preponderante fora das dependências do empregador, passando, dessa forma, a não exigir tal pressuposto.

Diante disso, tem-se que, em suma, o teletrabalho é caracterizado pela atividade realizada a distância, ou seja, fora dos limites de onde os seus resultados são almejados; pelas ordens emitidas por quem não tem condições de controlá-las fisicamente, de modo que o controle é realizado pelos resultados das tarefas executadas; e pelas tarefas que são executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações (CAVALCANTE; NETO, 2022).

3.2 Modalidades

As modalidades de teletrabalho podem ser agrupadas por dois três tipos de critérios principais, quais sejam, segundo a doutrina de Cavalcante e Neto (2022): o *locativo*, o *otemporal* e o *comunicativo*.

No tocante ao primeiro critério mencionado, este é dividido em quatro esferas principais. Em primeiro lugar, trata-se do teletrabalho em domicílio, o qual é marcado pela efetivação do labor tradicional na própria residência do trabalhador ou em qualquer outro local a ser escolhido por ele. *A posteriori*, menciona-se o teletrabalho realizado em telecentros, isto é, um centro local em que as atividades são organizadas em um espaço específico e preparado para o desempenho laborativo, o qual pode pertencer à empresa empregadora ou não.

Em terceiro lugar, o teletrabalho nômade, ou móvel, caracteriza-se pela inexistência de local físico destinado à prestação de serviços, de modo que esta pode acontecer em qualquer lugar, bastando apenas a conexão às redes digitais para que os produtos e tarefas possam ser entregues ao empregador. Por fim, a espécie transnacional é delineada pelo desempenho simultâneo de trabalhadores situados em países distintos, funcionando mediante a troca de informações e a elaboração de projetos por esses em conjunto.

Quanto ao critério temporal, este pode ser permanente, alternado ou suplementar. O teletrabalho permanente diz respeito às hipóteses em que o tempo de labor em ambiente, estranho e externo à empresa, excede a margem de 90% do tempo trabalhado. Por seu turno, o alternado é atinente às situações em que o regime de trabalho se altera entre o âmbito da empresa e o local residencial. Enfim, o suplementar remete à conjuntura em que o teletrabalho ocorre de modo frequente, porém, não contínuo - ou seja, incide apenas em alguns dias da semana.

À guisa de arremate, o critério comunicativo remonta à necessidade de conexão de rede pelo empregado. Assim, caso o trabalho seja realizado com conexão à internet, mediante a possibilidade de fiscalização pelo empregador, constituir-se-á a condição *online*. Em sentido oposto, caso o trabalhador opere de maneira desconectada das redes digitais de internet, será manifestada a condição *off-line*.

4. A REFORMA TRABALHISTA NO ÂMBITO DO TELETRABALHO

A Lei nº 13.467/17, mais conhecida como a Reforma Trabalhista, trouxe diversas inovações no âmbito das relações de emprego, sendo, inclusive, grande parte delas menos favorável aos trabalhadores em virtude da autonomia que concedeu ao empregador no que tange aos acordos individuais.

Em relação ao teletrabalho, por óbvio, não foi diferente. A legislação alhures corroborou para que a regulamentação desse regime de trabalho ocorresse e, conseqüentemente, se tornasse ampla, de modo a prever e atender às novas demandas que vieram a surgir com a era digital e o desenvolvimento de mecanismos de labor à distância. No entanto, como será possível observar adiante, ainda que o legislador tenha tido o cuidado de

ampliar o texto normativo, este ainda se demonstra como resposta insuficiente, vez que permanece culminando em certa insegurança jurídica.

4.1 Subordinação Jurídica

A priori, observa-se que a regulação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro prevê a subordinação jurídica nas situações de manutenção do regime em questão, principalmente por meio dos meios informatizados de comando e supervisão. Nesse ínterim, a Lei nº 12.551/2011, superou certa controvérsia que se apresentava na jurisprudência no que concerne à existência da relação de emprego nas hipóteses de teletrabalho, por intermédio da alteração do art. 6º da CLT.

Contudo, a inovação no texto jurídico não instituiu de fato a regulamentação do teletrabalho, mas tão somente afirmou a interpretação de corrente doutrinária e jurisprudencial que visualizava a presença de subordinação jurídica nas situações norteadas pelo teletrabalho.

Dessa maneira, os pressupostos da relação de emprego no teletrabalho sempre puderam, assim, ser aferidos da situação concreta posta em análise com o simples concurso dos elementos fático-jurídicos inseridos no caput do art. 2º e 3º da CLT (DELGADO, 2018).

4.2 Controle de Jornada de Trabalho

A Reforma Trabalhista, em atenção à dificuldade de controle de jornada graças à inexistência de vínculo físico entre o empregador e o local de trabalho, acabou por considerar o teletrabalho como a realização de trabalho externo. Por derradeiro, em razão dessa classificação, tornou-se aplicável o disposto pelo art. 62, I, da CLT, segundo o qual “os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho” não serão abrangidos pelas regras peculiares da jornada de trabalho, estando, então, em situação incompatível com o controle de horários.

Por esse motivo, ficam esses excluídos “das regras da CLT que regulam, ilustrativamente, assuntos como jornada de trabalho, horas suplementares e/ ou extraordinárias, além de intervalos trabalhistas” (DELGADO, 2018, p. 133). Para mais, tais empregados tampouco terão direito ao pagamento de horas extras, conforme previsão expressa elencada pelo inciso III do mesmo dispositivo legislativo.

Nessa órbita, a justificativa efetuada pelo legislador não encontra respaldo na realidade trabalhista, mormente, ainda que o trabalho seja efetivado através de meios virtuais, a utilização destes, por si sós, não é argumento suficientemente satisfatório para que o teletrabalhador seja excluído do regime de duração do trabalho.

Todavia, é importante ressaltar que a inexistência de controle de jornada e o consequente cômputo de horas extras possuem presunção relativa, isto é, que é capaz de ser desconstituída por prova em sentido contrário.

Ademais, o assunto não será exaurido no presente tópico, tendo em vista que alterações legislativas regularam a matéria de maneira diversa daquela prevista à época da edição da reforma trabalhista.

4.3 Limitações Legais e o contrato de trabalho

Após a Reforma Trabalhista, o contrato de trabalho foi alvo de certas alterações, ressaltando-se como cerne dessas a possibilidade de o negociado se sobrepor ao legislado, de forma que os instrumentos normativos gozam de uma prevalência sobre a lei, inclusive no tocante ao teletrabalho. Para mais, na hipótese de conflito entre os instrumentos normativos existentes, o acordo coletivo se sobrepõe às convenções coletivas de trabalho, nos moldes do art. 620 da CLT. Com isso, houve a instituição de uma hierarquia de normas no Direito do Trabalho e a mitigação do princípio da norma mais favorável (CAVALCANTE; NETO, 2022).

De maneira mais específica, o contrato de regime de teletrabalho possui certas peculiaridades, visto que pode possuir cláusulas particulares, que podem versar sobre as informações às quais o empregado tem acesso e a forma de proteção desses dados. Assim, é possível a inserção de cláusulas que limitem a divulgação de conteúdos a terceiros.

4.4 Alteração do regime de teletrabalho para o presencial e os custos da atividade

A legislação trabalhista, em atenção à hipossuficiência do trabalhador e ao princípio protetor, em seu art. 468, elenca que qualquer alteração contratual, para ser eivada de legalidade e validade, deve possuir a anuência expressa do trabalhador, tal como não pode prever ajuste menos benéfico a este.

No entanto, a Reforma viabilizou um tipo de exceção à lógica supramencionada por meio da inserção do dispositivo do §2º do art. 75-C da Consolidação Trabalhista, segundo o qual “Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual”. Acerca da alteração, é premente destacar que:

Trata-se de uma hipótese de jus variandi autorizada por lei, a qual, contudo, não é absoluta, devendo ser apreciada face ao caso concreto, como forma de evitar o abuso de direito do empregador (art. 187, CC), valorizando-se a real intenção deste com a alteração e as possíveis consequências para a vida pessoal e profissional do trabalhador. (CAVALCANTE; NETO, 2022, p. 1187)

Insta salientar que a hipótese narrada versa apenas sobre a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, vez que, em situação oposta, incidir-se-á o prelecionado pelo §1º da mesma norma, que discorre que “Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual”.

Em atenção às duas possibilidades expostas, no tocante às despesas efetivamente gastas pelo empregado em razão da alteração de regime, algumas diferenças essenciais devem ser listadas. Quando se fala na transformação do regime presencial no regime de teletrabalho, o art. 75-D da CLT, em síntese, dispõe que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação adequada do trabalho remoto deverá ser prevista, de maneira expressa, em objeto contratual, sendo, desse modo, acordada entre as partes. Caso o empregador opte por disponibilizar os instrumentos em comento, as despesas não poderão integrar a remuneração do empregado.

Já em sentido diametralmente oposto, na situação em que o trabalhador opta por se mudar para localidade distinta daquela prevista no contrato de trabalho, o empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, conforme §3º do art. 75-C da CLT.

4.5 Segurança do Ambiente de Trabalho

No que diz respeito à segurança do ambiente do trabalho, as alterações veiculadas pela reforma trabalhista, principalmente mediante as disposições prelecionadas pelo art. 75-E da

CLT, não trouxeram qualquer menção à necessidade de cumprimento, por parte do empregador, das normas de segurança e medicina do trabalho, apenas prevendo, em seu parágrafo único, que o “empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

Verifica-se, desse modo, que cumpriria ao empregador, nas hipóteses de teletrabalho, instruir os empregados quanto às precauções prementes a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, não havendo, portanto, a definição de uma postura ativa no que tange à obrigação empregatícia de fiscalizar as condições do trabalho em relação às normas afetas à medicina e segurança do trabalho.

No entanto, apesar da ausência dessa previsão, em atenção aos princípios norteadores do direito do trabalho, frisa-se que incumbe aos empregadores propiciar aos empregados um ambiente de trabalho saudável, que observe rigorosamente as normas regulamentadoras, dado que, caso ocorra algum acidente de trabalho, nos termos do art.19 da Lei nº 8.213/91, durante o regime à distância, haverá o direito à reparação dos danos causados e concessão dos benefícios devidos.

Cabe mencionar que essa reparação apenas ocorrerá quando vislumbrado o nexocausal entre o acidente e o ambiente de trabalho, salvo as situações em que o trabalhador não tenha efetivamente seguido as diretrizes e determinações do seu empregador. Sob essa perspectiva, há que se fazer uma ressalva. Nesse sentido, Homero Batista Mateus da Silva (2000, p. 9) assevera que:

[...] a tese de que todos os acidentes tivessem como causa ‘ato inseguro’ do empregado está superada faz muitos anos, impondo-se análise multifatorial para a compreensão dos acidentes e doenças a ele equiparadas; por exemplo, em caso de sobrecarga muscular pelo trabalho de digitação em domicílio – antigamente denominada tendinite – não é crível que se pense apenas em analisar o descuido do empregado quanto à postura; elementos relevantes como prazos para entrega dos trabalhos, nível de complexidade, ritmo exigido, número de toques necessários para dar cobro à demanda, forma de remuneração, metas impostas e vários outros assuntos correlatos deverão ser levados em consideração.

5. DEMAIS REGULAMENTAÇÕES

Além das alterações elencadas pela Reforma Trabalhista, conforme sobejamente demonstrado, posteriores modificações legislativas foram realizadas mediante a edição de Medidas Provisórias, principalmente em virtude da pandemia de Covid-19.

Nesse jaez, *a priori*, cumpre ressaltar a Medida Provisória 927/2020, a qual, apesar de revogada, promoveu uma série de mudanças enquanto estava em vigor, visando, principalmente, preservar os empregos durante o período de calamidade pública. No que tange ao teletrabalho, o art. 3º, I, previu sua possibilidade de adoção por parte dos empregadores. Ademais, o capítulo II¹ da referida norma versou especificamente sobre o modo com que se daria sua implementação, modificando, ainda, o prazo de notificação do empregado, as disposições concernentes à responsabilidade pela manutenção ou fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura adequada, bem como regulamentando o tempo à disposição do empregador e a aplicação do regime aos estagiários e aprendizes. Em síntese, “Referida norma trouxe a faculdade de o empregador instituir o teletrabalho independentemente de acordo individual e de registro prévio no contrato de trabalho,

1 Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

abrangendo, inclusive, estagiários, aprendizes e o trabalhador temporário (Lei nº 6.019/74)” (MEDEIROS; SAYEG, 2021)

Contudo, como tal Medida Provisória não foi convertida em lei no tempo adequado, teve seus efeitos produzidos e limitados ao período compreendido entre 22/03/2020 a 19/07/2020.

A posteriori, em 28 de março de 2022 foi publicada a Medida Provisória 1.108, a qual além de dispor acerca do pagamento de auxílio-alimentação, regulamentou o teletrabalho. Isso ocorreu por meio de transformações na Consolidação das Leis Trabalhistas. Em primeiro lugar, menciona-se a inserção do inciso III no art. 62, que previu que os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa não estão abrangidos pelo controle de jornada. Nesse sentido, verifica-se uma limitação da espécie de teletrabalho, distinguindo-se a natureza jurídica da atividade não amparada pelo controle de jornada. De tal modo, se o empregado estiver no regime de teletrabalho fora das situações anteriormente mencionadas, trabalhando por jornada mensal ou diária, por exemplo, poderá estar sujeito ao cumprimento e controle da jornada de trabalho (FIGUEIRÔA JUNIOR, 2022).

Para mais, tem-se que a modificação foi mais benéfica ao trabalhador, haja vista que, quando em regime de jornada, haverá o cômputo das horas trabalhadas e das horas extras, prevenindo-se, dessa maneira, a exploração da mão de obra do trabalhador de forma excessiva.

Posteriormente, salienta-se a alteração na redação do art. 75-B da CLT, que passou a delinear expressamente o conceito de teletrabalho, sendo este “a prestação de serviços foradas 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”. Ainda, foram introduzidos nove parágrafos no artigo em epígrafe, com o fito de reduzir, ainda mais, o escopo de características e definições do teletrabalho, *in verbis*:

§1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo de convenção coletiva de trabalho.

§6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

É possível inferir a partir desses acréscimos que a principal preocupação do legislador foi possibilitar a definição de normas aplicáveis ao regime do teletrabalho, preenchendo certas lacunas normativas advindas da Reforma Trabalhista e corroborando para uma melhor compreensão acerca das implicações da ação desse regime.

Por sua vez, a modificação do *caput* do art. 75-C e o acréscimo do §3º buscou direcionar as responsabilidades acerca da alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho e vice-versa, salientando, além disso, a necessidade de previsão expressa no contrato individual de trabalho da modalidade na qual será realizada a prestação de serviços.²

Enfim, a inserção do art. 75-F, permitiu aos empregadores “conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto”.

Contudo, ainda que a Medida Provisória em questão tenha sido transformada na Lei nº 14.442/2022 e, por conseguinte, sancionada e em vigor, torna-se evidente que esta não

2 Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

[...]

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

conseguiu preencher todas as esferas pela qual o teletrabalho perpassa, mantendo em branco algumas questões precípuas à configuração do regime.

6. LACUNAS NORMATIVAS RELATIVAS AO TELETRABALHO

Apesar dos avanços legislativos sobejamente expostos, a Consolidação das Leis do Trabalho ainda apresenta certas lacunas normativas. Em primeiro lugar, pode-se falar acerca do controle de jornada. Ora, quando viável a existência de controle de jornada, os acréscimos legais atinentes às horas extras devem ser pagas, sendo as hipóteses do art. 62, do *Codex* em questão, consideradas excepcionais. Isto se deve em virtude do princípio da primazia da realidade. Uma alteração na legislação, nesse sentido, auxiliaria coibindo abusos no uso do teletrabalho por parte dos empregadores, limitando, assim, a exploração do trabalhador.

Em segundo lugar, uma demanda que surgiu desde a Reforma Trabalhista diz respeito à responsabilização da empresa no que tange aos acidentes ocorridos, durante as atividades laborais, em regime de teletrabalho. Nesse viés, não há qualquer dispositivo específico que direcione e estabeleça quais os limites da obrigação do empregador quanto às normas de saúde e medicina do trabalho, bem como que traduza a necessidade de fiscalização, por parte daquele, quanto às condições em que o labor em regime de teletrabalho se encontra. Insta salientar que a ausência desse tipo de regulação influencia, também, nas hipóteses em que inexistente controle de jornada, não sendo possível aferir, portanto, o momento de ocorrência do acidente.

Ademais, não há, do mesmo modo, qualquer informação acerca da fiscalização efetuada pelo Ministério do Trabalho e Emprego no domínio do teletrabalho, principalmente em relação às suas condições de exercício.

Ao fim e ao cabo, outro ponto problemático a ser trabalhado é concernente à prioridade concedida pelo art. 75-F, aos profissionais com deficiência e com filhos menores de quatro anos para alocação de vagas de teletrabalho. Isso pois, conforme depreende-se da redação do dispositivo em comento, não há qualquer indicação sobre se incumbe ao empregador, obrigatoriamente, dar prioridade aos empregados enquadrados nas hipóteses supracitadas ou se, por outro lado, trata-se de mera liberalidade.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

À guisa de arremate, o estudo realizado possibilitou a concisão de informações acerca do surgimento e desenvolvimento do regime de teletrabalho, bem como da história de sua implementação e reconhecimento na seara brasileira.

Não obstante, a partir das noções elencadas pelo presente foi possível inferir que, mesmo diante de inúmeros avanços no campo da legislação trabalhista que regula o teletrabalho, por meio da Reforma Trabalhista de 2017 e da Lei nº 14.442/2022, existem ainda várias lacunas normativas no tocante à sua sistemática. Nesse viés, o artigo buscou identificar quais os principais gargalos da codificação que cuida do regime em epígrafe, constatando que estes residem no exercício do controle de jornada e à saúde, segurança e medicina do trabalho, haja vista a inexistência de dispositivos suficientemente aptos a regularizar tais questões.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho. **Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo, SP: Boitempo, 1999.
- BAHRIN, M.; OTHMAN, F.; AZLI, N.; TALIB, M. Industry 4.0: A review on industrial automation and robotic. **Journal Teknologi**, [s.l.], v. 78, n.6-13, p.137-143, 2016.
- BARBOSA, Francisco de Assis. Sobre a pandemia do coronavírus, tecnologia e o futuro do trabalho. **Revista Consultor Jurídico**, [S. l.], 9 abr. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-09/opiniao-conoravirus-tecnologia-futuro-trabalho>. Acesso em: 10 ago. 2022.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BATISTA, Erika. Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades. **III Simpósio Lutas Sociais na América Latina**, v. 2, 2008.
- BEZERRA, Juliana. **Qual a diferença entre taylorismo, fordismo e toyotismo?** Diferença. Disponível em: <https://www.diferenca.com/taylorismo-fordismo-e-toyotismo/>. Acesso em: 16 set. 2022.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 01º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.
- _____. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm. Acesso em: 11 nov. 2021.
- _____. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do

Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, 2 set. 2022b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6. Acesso em: 20 dez. 2022.

_____. **Medida provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Brasília, DF, 25 mar. 2022c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm#art6. Acesso em: 20 dez. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região (7ª Turma). Recurso Ordinário nº 01751-2003-004-03-00-3. Relatora: Juíza Cristiana Maria Valadares Fenelon. **Boletim de Jurisprudência TRT 3**. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/22283/Boletim%20de%20Legisla%C3%A7%C3%A3o%20e%20Jurisprud%C3%Aancia%20do%20TRT%20da%203%C2%AA%20Regi%C3%A3o%2C%20v.%2025%2C%20n.%203%2C%20Jul.-Set.%202004.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Acesso em: 11 dez. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região (1ª Turma). Recurso Ordinário nº 00136-2004-089-03-00. Juíza Relatora: Maria Laura Franco Lima de Faria – julgado em 22/11/2004 – DJ in 26/11/2004. **TRT 3**, 2004.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região (7ª Turma). Recurso Ordinário nº 00977-2009-129-03-00-7. Relator: Jessé Cláudio Franco de Alencar. **Boletim de Jurisprudência TRT 3**. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/426/Bol.%20Legis.%20Juris.%20v.%2030%2C%20n.%204%2C%20Out.-Dez.%20de%202009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 11 dez. 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento nº 62141-19.2003.5.10.0011. Agravante: Heider Fernandes Filho. Agravada: Esso Brasileira de Petróleo LTDA. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 16 abr. 2010. **LexMI**. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.6:acordao;airr:2010-04-07;62141-2003-11-10-41>. Acesso em: 12 dez. 2022.

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

FIGUEIRÔA JUNIOR, Narciso. **A Medida Provisória 1.108 e as alterações na CLT**. SETCESP, 29 mar. 2022. Disponível em: <https://setcesp.org.br/noticias/a-medida-provisoria-1-108-e-as-alteracoes-na-clt/>. Acesso em: 23 jun. 2022.

FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Barueri, SP: Manole, 2011.

GRAMSCI, Antonio. Americanismo e Fordismo. In: Maquiavel, a Política e o Estado Moderno. São Paulo: Civilização Brasileira, 1976.

GRANDA, Alana. Empresas adotam home-office por conta do coronavírus. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 7 mar. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-03/empresas-adotam-home-office-por-conta-do-coronavirus>. Acesso em: 10 ago. 2022.

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho- alternativa de trabalho flexível**. Brasília: SENAC, 2009.229 P

- GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. Ed. Boitempo: São Paulo, 1999.
- HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- NILLES, Jack Mathias. Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Tradução Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: **Futura**, 1997.
- MARQUES, Pedro Manuel Silva. **Teletrabalho, conceitos e tecnologias**. Lisboa, 2004. Disponível em:
http://portal.iefp.pt/xeobd/attachfileu.jsp?look_parentBoui=10674859&att_display=n&att_download=y. Acesso em: 20/03/2018.
- MARX, Karl. Trabalho alienado e superação positiva da autoalienação humana. In F. Fernandes (Ed.), **Marx/Engels**: Vol. 36. Grandes Cientistas Sociais. História (pp. 146-181). São Paulo, SP: Ática, 1989.
- MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 72-96, out./dez. 2021. Disponível em:
<https://hdl.handle.net/20.500.12178/197656>. Acesso em 17 dez. 2022.
- PIPEK, Arnaldo. **Reforma trabalhista**. 1 ed. São Paulo: Blucher, 2017.
- QUINTAS, Paula, **Manual de direito do trabalho e de processo do trabalho**., Coimbra, 7 ed. 2018.
- RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. *Lutas Sociais*, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. A discreta vigência da Convenção 132 da OIT sobre férias anuais remuneradas. **Revista da Amatra II**, São Paulo, v. 1, n. 3, p. 9, ago. 2000.
- TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1987.
- THOM, Juliane Bruna da Silva. **Artigo: regulamentação do teletrabalho no Brasil e a reforma trabalhista**. Maringá/PR: 2017.