



OS CAMINHOS DO DIREITO NO BRASIL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS

VOLUME II



EDITORA CONHECIMENTO LIVRE

Frederico Celestino Barbosa

Os caminhos do direito no Brasil: desafios e perspectivas

2ª ed.

Piracanjuba-GO
Editora Conhecimento Livre
Piracanjuba-GO

2ª ed.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Barbosa, Frederico Celestino
B2380 / Frederico Celestino Barbosa, Piracaniuba-GO
Os caminhos do direito no Brasil: desafios e perspectivas

Editora Conhecimento Livre, 2020

183 f.: il

DOI: 10.37423/2020.edcl161

ISBN: 978-65-89145-23-3

Modo de acesso: World Wide Web

Incluir Bibliografia

1. Direito constitucional 2. Direito penal 3. Direito civil 4. Direito financeiro 5. Direito tributário I.
Barbosa, Frederico Celestino II. Título

CDU: 340

<https://doi.org/10.37423/2020.edcl161>

O conteúdo dos artigos e sua correção ortográfica são de responsabilidade exclusiva dos seus respectivos autores.

EDITORA CONHECIMENTO LIVRE

Corpo Editorial

Dr. João Luís Ribeiro Ulhôa

Dra. Eyde Cristianne Saraiva-Bonato

MSc. Anderson Reis de Sousa

MSc. Frederico Celestino Barbosa

MSc. Carlos Eduardo de Oliveira Gontijo

MSc. Plínio Ferreira Pires

Editora Conhecimento Livre

Piracanjuba-GO

2020

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	6
MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS: A IMPORTÂNCIA DE SUA ATUAÇÃO JUNTO À CORTE DE CONTAS. Gabriela Faleiros de Medeiros Francisco Júnior Ferreira da Silva DOI 10.37423/201103203	
CAPÍTULO 2	31
A CRIMINALIZAÇÃO MIDIÁTICA DO MOVIMENTO SOCIAL DE LUTA PELA MORADIA DIGNA HELIO JORGE REGIS ALMEIDA BRUNO SOEIRO VIEIRA JORGE LUIZ OLIVEIRA DOS SANTOS DOI 10.37423/201103205	
CAPÍTULO 3	62
MEDIAÇÃO FAMILIAR E SERVIÇO SOCIAL: ATUAÇÃO NO CAMPO SOCIOJURÍDICO Lena Lansttai Bevilaqua Menezes Eli Fernanda Brandão Lopes Francielly Anjolin Lescano Tuany de Oliveira Pereira DOI 10.37423/201103209	
CAPÍTULO 4	83
A POLÍTICA INDIGENISTA DA COROA PORTUGUESA NO BRASIL ATÉ 1750: A ADMINISTRAÇÃO DOS ÍNDIOS NA CAPITANIA DE SÃO PAULO E NA VILA DE CUIABÁ Liliam Ferraresi Brighente DOI 10.37423/201103276	
CAPÍTULO 5	100
A FUNÇÃO DO REFÚGIO, EIS A QUESTÃO Michael Dionisio de Souza Hellen Regina Alves de Mello DOI 10.37423/201103281	
CAPÍTULO 6	118
A LEI DE INOVAÇÃO, AS POLÍTICAS DE DESENVOLVIMENTO E A INDÚSTRIA DO PETRÓLEO THOMAS KEFAS DE SOUZA DANTAS YANKO MARCIUS DE ALENCAR XAVIER PATRICIA BORBA VILAR GUIMARÃES DOI 10.37423/201103285	

CAPÍTULO 7	132
A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NO CÁRCERE NO SÉCULO XXI	
ANSELMO RODRIGUES NUNES FILHO	
DEBORAH AZEVEDO ANDRADE	
ANA CAROLINA MENEZES DE OLIVEIRA	
LUCIANA COSTA FERREIRA	
DOI 10.37423/201103289	
CAPÍTULO 8	143
TELETRABALHO E O PRINCÍPIO DA ALTERIDADE: OS EFEITOS DA REFORMA	
TRABALHISTA E DA PANDEMIA COVID NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL	
Stephanie Graczyk	
Camilla Martins dos Santos Benevides	
DOI 10.37423/201103292	
CAPÍTULO 9	163
FEMINICÍDIO: AS LACUNAS DA TIPIFICAÇÃO PENAL E A INEFICÁCIA DAS POLÍTICAS	
PÚBLICAS NACIONAIS	
Livia Solana Pfuetzenreiter de Lima Teixeira	
Stefany Adriana de Souza	
DOI 10.37423/201203365	

Capítulo 8



10.37423/201103292

TELETRABALHO E O PRINCÍPIO DA ALTERIDADE: OS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA E DA PANDEMIA COVID NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Stephanie Graczyk

Camilla Martins dos Santos Benevides

Sapienza Università di Roma



1. INTRODUÇÃO

A declaração de pandemia global dada em 11 de março de 2020 pela Organização Mundial de Saúde (OMS) foi o suficiente para que o coronavírus estampasse diariamente manchetes de todo o mundo. O momento de vulnerabilidade que vivemos nesta nova década, no entanto, não se restringe apenas ao cenário da saúde. Todas as relações sociais foram, em algum grau, atingidas pela pandemia, e o direito do trabalho não ficou imune.

São diversos os impactos que o mundo do trabalho vem sofrendo desde a chegada desse vírus no Brasil. O distanciamento social antecipou tendências e acelerou mudanças no desempenho de atividades do ambiente corporativo: teletrabalho, reuniões virtuais e plataformas de serviços online são apenas alguns exemplos de transformações ocorridas na rotina de muitos trabalhadores.

Empresas se viram obrigadas, da noite para o dia, a implementar o home office a seus empregados, devido ao isolamento social forçado pela crise pandêmica. Diante desse panorama, a Medida Provisória nº 927 foi publicada em março de 2020 para flexibilizar as regras de adoção do teletrabalho, além de outras providências, como a antecipação de férias e de feriados. Em que pese referida Medida Provisória tenha perdido a vigência, voltando a valer as disposições contidas nos artigos 75-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, foi ela uma das responsáveis pela disseminação dessa modalidade de trabalho remoto, já que permitia sua implementação independentemente de qualquer acordo individual ou coletivo e dispensava o respectivo registro no contrato de trabalho do empregado, bastando apenas que este fosse comunicado com 48 horas de antecedência.

E assim muitas profissões se adaptaram: professores passaram a ministrar aulas a distância, advogados começaram a realizar audiências por videoconferência, médicos fizeram consultas por computador e tantas outras áreas adotaram as reuniões virtuais como uma alternativa possível. Empresas que antes tinham uma certa resistência ao home office perceberam que a digitalização das formas de trabalho poderia lhes trazer benefícios, tais como a otimização de tempo e redução de gastos básicos. Daí porque se pensar que, na realidade, o distanciamento social alavancado pela pandemia contribuiu não para a criação de todas essas mudanças, mas sim para acelerá-las no mundo do trabalho, já que, em sua grande maioria, poderiam ser consideradas inevitáveis com todos os avanços tecnológicos que temos ao nosso alcance.

Isolamento e home office, no entanto, não são uma fácil realidade para a maioria dos trabalhadores brasileiros, diante da fragilidade dos vínculos empregatícios no país. Ademais, com a desaceleração

econômica em nível global, dilatada pela pandemia de Covid-19, o aumento do desemprego intensificou a precarização das relações de trabalho, e passamos a observar um número bastante crescente de trabalhadores na informalidade.

Não fosse o bastante, um número sem precedentes de pessoas que passaram a usar as tecnologias da informação e da comunicação para laborar remotamente, distantes de seus postos de trabalho, notaram uma curva crescente em suas despesas. Afinal, quem passa a arcar com os valores de aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária para a boa prestação do trabalho a distância? Em que pese nossa legislação trabalhista não especifique de forma expressa a quem incumbe tais expensas, figura mais cauteloso atribuir tal responsabilidade ao empregador, em face do princípio da alteridade.

Diante dessa nova relação com o trabalho, nosso ordenamento jurídico se vê compelido a atualizar conceitos e normas trabalhistas para uma maior efetividade dos direitos previstos na CLT, evitando-se um cenário ainda mais perverso em tempos de pandemia. Até mesmo porque, em uma sociedade desigual como a que vivemos, não procedendo desta forma estaremos tornando ainda mais evidentes as dissimetrias sociais e as barreiras para uma maior inclusão social.

2. TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA

Trabalho a domicílio não é um conceito novo no mundo jurídico. Em 1996 a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua Convenção 177, já definia o trabalhador a domicílio, conforme artigo 1º:¹

A los efectos del presente Convenio:

(a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

(i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;

(ii) a cambio de una remuneración;

(iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

(b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;

(c) la palabra empleador significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

Em que pese não ratificada pelo Brasil, a Convenção 177 sugere a importância dessa modalidade de trabalho desde o século passado. O tema, em constante ascendência, ganhou ainda maior notabilidade em tempos de pandemia, em que o trabalho remoto nunca esteve tão em voga, por conta do isolamento social.

Atualmente, o teletrabalho está contemplado pelos artigos 75-A a 75-E da CLT, inseridos pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Antes da Reforma de 2017, a modalidade de teletrabalho não era disciplinada de forma satisfatória pelo nosso ordenamento jurídico, sendo abordada exclusivamente no parágrafo único do artigo 6º da CLT:

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Com o advento da Reforma Trabalhista, o teletrabalho ganhou atenção especial, passando a ser disciplinado por normativas próprias que firmaram suas regras, formalidades e garantias. Vejamos algumas de suas peculiaridades:

a) conceito de teletrabalho:

O artigo 75-B da CLT conceitua teletrabalho como sendo "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". Percebe-se que o legislador optou por uma conceituação bastante restritiva, de modo que qualquer daqueles que se enquadrem no artigo 62, I (trabalhadores externos), ainda que façam uso de equipamentos informáticos, como smartphones e palms, por exemplo, não são considerados teletrabalhadores.

Importante destacar que, segundo Sergio Pinto Martins,² deve existir subordinação para que o empregado seja considerado em domicílio, subordinação esta que "poderá ser medida pela quantidade de ordens de serviço recebidas pelo empregado". Frise-se que, independentemente da quantidade dessas ordens, a remuneração do empregado em domicílio não pode ser inferior ao salário mínimo, conforme artigo 83 da CLT.

O parágrafo único do artigo 75-B, por sua vez, explicita que o comparecimento do empregado às dependências do empregador para realizar certas atividades que exijam sua presença não afasta sua condição de teletrabalhador. Nesse sentido é o alerta do juiz do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, Geraldo Magela Melo:³

“O fato de eventualmente o empregado ir na empresa não afasta sua condição de teletrabalhador, pois o contato esporádico é salutar até para se evitar o isolamento total e estimular o convívio social entre colegas ou treinamento e, porventura, entrega de documentos pessoais ou profissionais. O que não pode acontecer é a exigência contínua de comparecimento ao ambiente de trabalho que se equipare a um controle diário e fixo de forma camuflada. Havendo um simples agendamento para melhor organizar as atividades, não há descaracterização do regime de teletrabalho”.

Evidente que esse comparecimento não pode ser exigido de forma contínua e injustificadamente, sob pena de estar-se mascarando a realidade. Trata-se, portanto, de questão eminentemente fática, cujas especificidades devem ser analisadas em cada caso concreto.

b) formalidades contratuais:

Para que possa ocorrer a prestação de serviços na modalidade do teletrabalho, o artigo 75-C da CLT ordena que tal esteja expresso no contrato individual de trabalho, o qual inclusive especificará cada uma das atividades a serem realizadas pelo empregado.

O artigo exige ainda, para eventual alteração entre regime presencial e remoto, mútuo acordo entre as partes envolvidas, com registro em aditivo contratual. De outro lado, se essa alteração se der do regime de teletrabalho para o presencial, bastará a determinação do empregador, desde que seja concedido ao empregado um prazo mínimo de transição de 15 dias, também registrando-se em aditivo contratual.

c) despesas da atividade:

O artigo 75-D da CLT dispõe que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado deverão constar em contrato escrito. Em que pese o dispositivo não especifique de forma expressa a quem cabe arcar com tais expensas, dando a parecer que a responsabilidade poderia ser de qualquer das partes, parece cauteloso atribuir tal responsabilidade ao empregador, em face do princípio da alteridade.

Por meio desse importante princípio do Direito do Trabalho, insculpido no artigo 2º, caput, da CLT, o teletrabalhador, assim como qualquer outro empregado, por prestar seus serviços por conta alheia,

não deve assumir qualquer risco pela empresa. Daí porque o artigo 75-D, em que pese impreciso, tende a ser interpretado de modo que o empregado não arque com nenhum ônus da atividade econômica, o que parece ganhar ainda maior relevância em tempos pandêmicos. Nesse sentido é o comentário dos autores Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:⁴

Não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador, ao invés de ao empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, o art. 2º, caput, da CLT, enfatiza ser empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço” ... Nesse quadro, a regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretado em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho.

Ainda mais enfático quanto ao perigo que a atual redação do caput do artigo 75-D da CLT pode trazer é o posicionamento de Carlos Henrique Bezerra Leite:⁵

O novel art. 75-D da CLT prevê a possibilidade de “contrato escrito” para transferência para o empregado dos gastos necessários à aquisição de equipamentos e material de trabalho implicará, na prática, a transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador, contrariando, assim, toda a lógica do modo capitalista de produção e consagrada no art. 2º da CLT, que define o empregador como aquele que na relação de emprego assume a responsabilidade da atividade econômica. Ademais, nos momentos de crise e de desemprego estrutural, o empregador acabará invocando o art. 75-D da CLT como condição para contratação de empregado, o que não deixa de ser algo manifestamente injusto e contrário aos princípios fundamentais da valorização do trabalho e da própria livre iniciativa (CF, art. 1º, IV).

Defensável, portanto, a ideia de que cabe exclusivamente ao empregador fornecer os equipamentos indispensáveis à prestação de serviços que o empregado não possua para um bom trabalho remoto. A controvérsia surge quando tais equipamentos telemáticos são considerados como de “uso comum”, caso das atividades exercidas por meio de computador.

Parte da doutrina tem entendido que, quanto aos equipamentos que já fazem parte de infraestrutura ordinária do empregado, não haveria necessidade de reembolso, conforme entendimento do **voto vencido** no E-RR-12-47.2012.5.04.0522⁶ com relação aos custos necessários para limpeza do uniforme.⁷

Com a devida vênia, essa não parece ser a mais adequada das interpretações, considerando as normas trabalhistas como um todo, que devem estar atreladas ao conceito de “risco da atividade” e ao princípio da alteridade.

É importante observar que no voto vencido que embasa o entendimento doutrinário acima citado não há qualquer discussão sobre a **responsabilidade do empregador** em fornecer o uniforme, discutindo-se apenas a responsabilidade sobre a lavagem, quando não há exigência de produtos específicos, já que a higiene das roupas é medida de ordem comum.⁸

Ora, mesmo da análise do voto vencido, é possível verificar o entendimento de que compete ao empregador fornecer os uniformes, bem como fazer a substituição quando necessário, cabendo ao empregado apenas a higienização e somente nos casos em que não é necessidade de um produto especial.

Ademais, não é possível comparar os custos relacionados à limpeza do uniforme com os custos, por exemplo, derivados da utilização de equipamentos eletrônicos. Esses últimos, em face da sua tecnologia, são muito mais custosos, e se deterioram não somente com a passagem do tempo, mas também pela frequência de uso, que é substancialmente elevada se utilizada para fins de trabalho.

Em face do exposto, parece-nos mais adequado o entendimento de que, mesmo que o empregado possua os meios necessários para realização das atividades em modo telemático, este deverá ser ressarcido pelo desgaste e prejuízos oriundos da utilização dos bens em favor da empresa.

“Poderá sim ocorrer que o empregado, por sua conta ou iniciativa, adquira o material necessário, bem como arque com os gastos referentes à sua preservação; mas tais despesas deverão, obrigatoriamente, ser objeto de reembolso oportuno e integral pelo empregador, sob pena de configurar-se redução salarial indireta.”⁹

Esse posicionamento segue o entendimento do **voto vencedor** no E-RR-12-47.2012.5.04.0522, conforme ementa abaixo:

LAVAGEM E HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORMES DE USO OBRIGATÓRIO. RESSARCIMENTO DE DESPESAS. INDÚSTRIA DE LATICÍNIOS. 1. À semelhança do que se dá em relação à conservação e à manutenção de equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho (artigo 458, § 2º, I, da CLT), as despesas inerentes à lavagem e higienização dos uniformes de uso obrigatório constituem ônus do empregador, em caso em que, por imposição da natureza do serviço, a utilização compulsória e o necessário asseio atendem primariamente aos interesses da empresa, indústria de laticínios.

O TRT da 3ª Região proferiu também importante decisão sobre o tema, no caso em que a empregada gerente utilizava seu computador pessoal, telefone fixo, celular, internet e energia elétrica em favor da empresa reclamada, determinando a reparação pelas despesas com uso destes bens, por todo o período contratual.

No que diz respeito ao computador pessoal, telefone fixo, celular, internet e energia elétrica, as alegações defensivas tornam incontroversa a utilização em favor da reclamada, sem que houvesse ressarcimento. Logo, a autora faz jus à reparação, pois não é admissível que os custos operacionais do empreendimento sejam suportados pela empregada. No caso, a reclamada deixou de efetuar despesas com ferramentas e estrutura de trabalho, as quais são essenciais para a consecução dos objetivos econômicos que perseguia. Há, portanto, transferência de custos à parte hipossuficiente da relação empregatícia em flagrante violação ao disposto no art. 2º da CLT e ao princípio da vedação ao enriquecimento sem causa. É razoável crer que a reclamante e respectivos familiares também fizessem uso desses aparelhos para fins particulares. Contudo, essa circunstância não isenta a empresa do reembolso de tais despesas, autorizando somente a redução da participação que lhe cabe.¹¹

Com base no exposto, entende-se que a melhor interpretação do art. 75-D da CLT é aquela embasada no art. 2º da CLT, no sentido de que a responsabilização pelos riscos do negócio é do empregador. Ao vedar a transmissão de qualquer custo relacionado ao contrato de trabalho ao empregado, estar-se-á defendendo a parte que já fornece a sua força de trabalho (muitas vezes remunerada em valores ínfimos, se considerado o lucro do empregador), sendo este o caminho adequado para garantir a dignidade humana do trabalhador.

Por fim, mas não menos importante, o art. 75-D determina, em seu parágrafo único, que tais despesas, quando arcadas pelo empregador, não integram a remuneração do teletrabalhador. O TST,¹² conforme ementa colacionada a seguir, já abordou com clareza a razão de tais instrumentos de trabalho não ostentarem natureza salarial:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HOME OFFICE: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREAVISO. FÉRIAS INTERROMPIDAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. (...) Por outro lado, a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu home office supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, não sendo bastante, em princípio, regra geral, a evidência de certa mistura, concorrência, concomitância e paralelismo entre atos, circunstâncias e despesas, uma vez que tais peculiaridades são inerentes e inevitáveis ao labor em domicílio e ao teletrabalho. **Finalmente, havendo pagamento pelo empregador ao obreiro de valores realmente dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, gastos com informática e similares, no contexto efetivo do home office, não têm tais pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória. Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou de modo parcial, de equipamentos para a consecução do home office obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário in natura, em face de seus preponderantes objetivos e**

sentido instrumentais. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 621411920035100011, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 07/04/2010, 6ª Turma, Data de Publicação: 16/04/2010) *grifos nossos*.

Tais utilidades não refletem no cálculo das demais verbas trabalhistas devidas, como décimo terceiro salário, férias, FGTS. Isso porque, de fato, são fornecidas para viabilizar a prestação de serviços e, ainda, conferir-lhe melhor qualidade.

d) precauções a serem tomadas:

O artigo 75-E da CLT se preocupou com a segurança do empregado, exigindo do empregador a instrução, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções que o teletrabalhador deve tomar para evitar doenças e acidentes do trabalho. Trata-se, em realidade, de uma possível responsabilidade empresarial por eventuais danos que possam ser gerados pelo trabalho.

Os enunciados nº 72 e 83 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho reforçam tal responsabilidade:

72 - TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS. A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-e, parágrafo único, da clt, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. aplicação do art. 7º, xxii da constituição c/c art. 927, parágrafo único, do código civil.

83 - TELETRABALHO: CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS. O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCMSO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1º, da lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. exigência dos artigos 16 a 19 da convenção 155 da OIT.

Para tanto, o dispositivo celetista exige que o empregado assine um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções que foram fornecidas pelo seu empregador.

e) jornada de trabalho do teletrabalhador:

O artigo 62, III, da CLT exclui os empregados em regime de teletrabalho do Capítulo “da Duração do Trabalho”, retirando-lhes o direito ao percebimento de horas extras, por exemplo. Mas é preciso cuidado ao interpretar este dispositivo à luz da Constituição Federal.

Não podemos desconsiderar que os avanços tecnológicos que hoje nos cercam permitem perfeitamente que um teletrabalhador seja controlado, independentemente do local em que se encontra. Isso significa dizer que se o empregado é controlado em suas atividades e/ou em seus

horários, sendo essa vigilância periódica ou permanente, faz jus a uma ampla proteção da jornada, inclusive com pagamento de horas extras - somente não o faria caso tivesse total liberdade na escolha do modo de execução de suas tarefas.

Ter essa percepção é de extrema importância para que os direitos e garantias do trabalhador não sejam atropelados por um home office forçado. O trabalho remoto imposto por uma pandemia transformou não somente o modo de executar as atividades laborais, mas também a disposição do tempo a ele destinado, o que trouxe consequências para a saúde mental do empregado, que teve sua jornada de trabalho expandida para sua vida privada. O teletrabalho fez com que os tempos destinados ao labor, lazer e deveres do lar fossem confundidos em um só, gerando uma grande sobrecarga na rotina de milhares de trabalhadores. E retirar destes a proteção à jornada seria o mesmo que fechar os olhos a prerrogativas que há muito foram conquistadas.

3. NORMAS RELATIVAS AO TELETRABALHO EDITADAS POR CONTA DA PANDEMIA COVID.19.

No Brasil, dados estatísticos apontam que o vírus denominado “COVID-19” fez o seu primeiro contágio em 26/02/2020, na Cidade de São Paulo ocorrendo a primeira morte em 17/03/2020. Até a data de elaboração do presente estudo as regiões mais afetadas foram o Sudeste e o Nordeste. No país inteiro, dados aproximados apontam 5.911.758 de casos positivos confirmados e 166.699¹⁶ mortes.

O aumento da disseminação da doença originou a necessidade de isolamento social, gerando, conseqüentemente, impactos nas relações de emprego e de trabalho. Um dos principais impactos foi o aumento exponencial da realização das atividades laborativas por meios telemáticos.

Segundo dados do IBGE,¹⁷ antes da pandemia, em 2018, um total de 3,8 milhões de brasileiros trabalhavam “no domicílio de residência”. Embora tais dados tenham sido objeto de crítica por não fazerem distinção entre teletrabalho e trabalho externo, trata-se de importante parâmetro inicial para análise da situação atual.

Durante a pandemia COVID-19 no Brasil, os números apontados em 2018 aumentaram aproximadamente 125%, conforme informações abaixo descritas:

“Na semana de 21 a 27 de junho, já no contexto da PNAD-Covid-19, o IBGE estimou em 8,6 milhões o número de brasileiros que “trabalhavam remotamente”, ou seja, 12,4% da população ocupada do país menos os afastados por causa do distanciamento social (69,2 milhões).”¹⁸

Em face da emergência COVID-19, as regras relacionadas ao teletrabalho, já abordadas no item 2 deste estudo, sofreram flexibilização em face da necessidade de adoção de medidas urgentes relacionadas ao isolamento social.

A Medida Provisória (MP) 927/2020¹⁹ apresentou novas regras a serem observadas quanto o teletrabalho. Embora essa MP não esteja mais vigente, faz-se importante a análise de seus termos para compreensão de seus atuais efeitos.

O artigo 4º do referido preceito estabeleceu que, durante o estado de calamidade pública, o empregador poderia, 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 do empregado ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, mediante comunicação prévio ao empregado de no mínimo quarenta e oito horas.

Com relação aos equipamentos necessários para prestação de serviços nesta modalidade, o §3º do artigo 4º da MP 927/2020 esclareceu que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou 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, da data da mudança do regime de trabalho.

Do texto acima, verifica-se que o legislador se reporta ao mesmo conteúdo do artigo 75-D da CLT, criticado justamente por não impor limites à suposta negociação individual entre as partes.

Já no §4º do artigo 4º da MP 927/2020 houve importante avanço legislativo, pois estabeleceu que se 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, seriam aplicados os incisos abaixo:

“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.”²⁰

Observa-se que, embora no primeiro inciso seja utilizado o verbo “poderá”, ao invés termo impositivo “deverá” - o que inicialmente faz alusão a uma “escolha” do empregador - resta esclarecido no

segundo inciso o caráter mandamental do primeiro, haja vista que, se o empregador não fornecer os meios necessários para o trabalho, impossibilitando assim a prestação de serviços do empregado, caberá à empresa arcar integralmente com o salário, já que a jornada será considerada como tempo à disposição do empregador.

“Se o empregador não disponibiliza os meios para execução das tarefas à distância, o tempo livre de atividade será considerado tempo à disposição do empregador. Ou seja, a norma formalmente abre duas opções ao empregador – fornecer os meios de trabalho remoto ou pagar os salários enquanto não os providencia. Afinal, sendo do empregador os riscos da atividade econômica (art. 2º da CLT), não seria lícito que ele pudesse impor ao empregado o dever de providenciar os instrumentos e a infraestrutura imprescindíveis para continuar a atividade laboral à distância.”²¹

Desta feita, reitera-se que o preceito legal em comento apresenta grande evolução legislativa, respeitando o princípio da alteridade e impondo ao empregador o fornecimento dos equipamentos indispensáveis para a prestação dos serviços.

Todavia, em face do conteúdo genérico do artigo 75-D da CLT, bem como do §3º do art. 4º da MP 927/2020, faz-se possível, por meio de formalização de contrato individual, o repasse de obrigação relacionada aos meios de produção ao empregado.

Quanto aos empregados que possuem equipamentos próprios, tais como computadores, não há previsão clara na medida provisória com relação a locação, em valores condizentes com o mercado, dos equipamentos de propriedade do empregado, se desimpedidos, compatíveis e de categoria suficiente para prestação do serviço.

Ademais, repisa-se, como já mencionado, que atualmente vige o entendimento de que se o empregado, ordinariamente, já possui toda a infraestrutura necessária e adequada à prestação remota de seu trabalho, não haverá qualquer reembolso, por se tratar de despesa que ele arcaria independentemente de estar ou não em regime de teletrabalho.

4. ESTUDO DE CASO CONCRETO: NORMAS COLETIVAS E O REEMBOLSO DE CUSTOS RELACIONADOS AO TELETRABALHO

Conforme descrito no presente estudo, o conceito e as características do teletrabalho sofreram importantes alterações legislativas com a Reforma Trabalhista. A MP 927/2020 trouxe avanços legislativos, que possuíram caráter imperativo apenas durante o período de vigência da norma. Desta feita, o ordenamento jurídico permanece com lacunas com relação à responsabilidade sobre aquisição

dos meios necessários para realização das atividades em regime de teletrabalho, o que causa insegurança jurídica, gerando inclusive o repasse indevido de obrigações ao empregado.

Essa insuficiência legislativa vem sendo suprida por normas coletivas, que, considerando o princípio da alteridade, tem estabelecido que os encargos econômicos do empreendimento devem ser suportados, de forma exclusiva, pela empresa, sendo inviável a transferência de custos operacionais ao empregado.

A TIM S.A. firmou em 30 de setembro de 2020 acordo coletivo com o SINTTEL, com aplicação ao estado do Rio de Janeiro, estabelecendo regras relativas ao teletrabalho. Dentre tais regras, estipula que caberá à empresa arcar com o acesso à internet, com os equipamentos tecnológicos, mobiliário e infraestrutura, concedendo ainda reembolso mensal de R\$ 80,00 para demais despesas, tais como com energia elétrica:

“CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DAS CONDIÇÕES ESPECÍFICAS DO TELETRABALHO NAS CENTRAIS DE RELACIONAMENTO

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos termos do PARÁGRAFO único do Art. 75-D da CLT, A EMPRESA realizará crédito de reembolso ao(a) EMPREGADO(A) como ajuda de custo no limite mensal de até R\$ 80,00 (oitenta reais), para auxílio na cobertura de despesas do(a) EMPREGADO(A) relacionadas ao teletrabalho, compreendida neste valor também, a despesa com energia elétrica, excetuando despesas de internet e infraestrutura/mobiliário, já fornecidos pela empresa diretamente.

PARÁGRAFO QUARTO: A EMPRESA oferecerá gratuitamente linha de dados, celular e modem WTTx (através de comodato ou cessão de uso mediante assinatura de termo de responsabilidade) para possibilitar ao(a) empregado(a) o acesso à internet necessário para realização das atividades laborais em teletrabalho. Caso não haja comprovadamente sinal na residência do(a) empregado(a) ou sinal de qualidade inferior necessária para execução do trabalho, a empresa poderá oferecer reembolso, mediante apresentação da devida comprovação, de gasto com serviços alternativos de internet, limitados ao valor de R\$80 (oitenta reais) / mês, sem prejuízo do valor fixo indenizatório previsto no PARÁGRAFO TERCEIRO desta cláusula.

PARÁGRAFO SEXTO: A EMPRESA fornecerá, em regime de comodato ou cessão de uso mediante assinatura de termo de responsabilidade os equipamentos tecnológicos, mobiliário e infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho, considerando a segurança e o conforto ergonômico e dos órgãos visuais do(a) empregado(a) adaptáveis os mobiliários adequados para a realização das atividades, conforme previsão legal.”

Entende-se que a norma coletiva se apresenta adequada ao caso concreto, na medida que cabe à empresa fornecer todos os equipamentos e infraestrutura necessária, além do reembolso mensal de despesas. Considerando o consumo médio²³ de eletricidade de um computador (0,12 a 0,15 kWh), bem como o valor hora²⁴ da energia no estado do Rio de Janeiro (0,684 R\$/kWh), tem-se que, para

uma jornada mensal de 220 horas, haveria um custo de proximamente R\$ 22,60 com energia elétrica por mês, de modo que o limite mensal de R\$ 80,00 para todas as despesas apresenta-se suficiente.

O Banco Bradesco S.A. firmou acordo coletivo²⁵ com a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTRAF, com aplicação no estado de São Paulo, estabelecendo uma ajuda de custo para os empregados que trabalham em regime de teletrabalho. Esta norma também determina que cabe à empresa conceder os equipamentos necessários, tais como notebook ou desktop, mouse, teclado etc., e estabelece uma ajuda de custo anual de que varia entre R\$ 960,00 à R\$ 1.080,00:

CLÁUSULA 4ª– DA AJUDA DE CUSTO O banco concederá uma ajuda de custo em dinheiro, mediante pagamento direto ou reembolso, no valor mínimo de R\$ 1.080,00 (um mil e oitenta reais) pago de uma única vez, no primeiro ano, no prazo de até 60 dias a contar da formalização do teletrabalho, se não conceder em comodato a cadeira e, no valor de R\$ 960,00 (novecentos e sessenta reais) no ano subsequente, que poderá ser pago de uma só vez ou parcelado em até 12 (doze) vezes, a critério do banco. Parágrafo primeiro - Caso conceda em comodato a cadeira, a ajuda de custo será no valor de R\$ 960,00 (novecentos e sessenta reais), no primeiro ano e no subsequente, que poderá ser pago de uma só vez ou parcelado em até 12 (doze) vezes, a critério do b CLÁUSULA 5ª - DOS EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA O banco fornecerá, quando aplicável, notebook ou desktop, mouse, teclado independente e headset, ficando o empregado responsável pela guarda, conservação e devolução. Parágrafo único – O banco poderá conceder uma ajuda de custo em dinheiro, mediante pagamento direto ou reembolso, para aquisição dos equipamentos, a qual não se confunde com aquela prevista na Cláusula 4ª, e que não integrará a remuneração do empregado.

Analisando o valor concedido, verifica-se que este corresponde a uma média mensal de aproximadamente R\$ 90,00. Ao contrário do acordo coletivo firmando pela TIM S.A., no acordo do Banco Bradesco não há obrigação do empregador ao fornecimento de internet, razão pela qual entende-se que o valor mensal é insuficiente, já que os gastos somente com planos de banda larga podem chegar a um valor mensal de R\$ 149,90 em São Paulo.²⁶

A Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo (FEQUIMFAR) formalizou um termo aditivo²⁷ à convenção coletiva da categoria, com aplicação no estado de São Paulo, exclusivamente para convencionar medidas sobre o homeoffice e o teletrabalho.

O termo aditivo dispõe que cabe ao empregador a responsabilidade sob custos e fornecimentos do equipamento e infraestrutura necessária para realização de trabalho em regime de trabalho.

CLÁUSULA QUINTA - DO TELETRABALHO

Parágrafo Terceiro - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou infraestrutura (equipamentos tecnológicos devidamente

homologados pela área de Tecnologia da Informação da Empresa) necessários e adequados à prestação do teletrabalho ficarão a cargo do empregador

Entende-se que a FEQUIMFAR buscou respeitar o artigo 2º da CLT, determinando que cabe ao empregador os riscos do negócio e o fornecimento dos meios de produção. Todavia, a forma como foi escrita a norma coletiva possibilita interpretação dúbia, no sentido que caberia ao empregador fornecer os equipamentos necessários para realização das atividades, isentando-se, no entanto, do fornecimento da rede de internet e dos custos com energia elétrica.

O Sindicato Nacional das Empresas de Arquitetura e Engenharia consultiva (SINAENCO) também formalizou convenção coletiva²⁸ que estipula normas sobre o teletrabalho, com aplicação no estado de São Paulo.

6. INSTITUIÇÃO DO TELETRABALHO.

§1º As EMPRESAS se responsabilizarão pela disponibilização e manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância.

§2º Na hipótese do empregado possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, as EMPRESAS promoverão o pagamento, de natureza indenizatória, destinado ao reembolso das despesas arcadas pelo empregado que excederem aos valores anteriormente por eles pagos, tais como assinatura de internet, energia elétrica.

A norma coletiva citada no parágrafo anterior pecou ao determinar apenas o reembolso de despesas com planos de internet e energia elétrica, nos casos em que o próprio empregado possui os equipamentos e infraestrutura necessária, pois o uso diário destes equipamentos em jornada de trabalho por certo causará desgaste e desvalorização dos bens, custos estes que em face do princípio da alteridade deveriam ser assumidos pela empresa.

É importante ressaltar que não se nega que bens considerados como “de uso normal dos empregados” já sofreriam depreciação, ainda que não fossem utilizados para fins de trabalho. Todavia, é importante ressaltar que não existe comparação entre o uso, por exemplo, de um computador por 1 hora diária, para fins de entretenimento, com o desgaste sofrido sobre o mesmo produto se utilizado durante 8 horas diárias em atividade laboral.

Considerando que esta modalidade de trabalho no Brasil é relativamente nova, até o momento da elaboração deste estudo foram localizadas somente as normas coletivas anteriormente citadas.

Da análise dos acordos e convenções coletivas mencionados no presente estudo, verifica-se que os sindicatos têm buscado suprir as lacunas previstas em lei com relação à responsabilidade sobre o

fornecimento dos equipamentos necessários para o labor em regime de teletrabalho. Embora entenda-se que é necessário a elaboração de textos normativos mais completos, a fim de evitar possíveis interpretações inadequadas (com o intuito de relativizar o princípio da alteridade), verifica-se que de maneira geral os sindicatos têm resguardado os direitos dos empregados, repassando aos empregadores as despesas necessárias para realização da atividade produtiva.

Ou seja, diante da crise do direito do trabalho existente no Brasil e no mundo, derivada do esquecimento de conceitos básicos como “empregado”, “empregador”, “subordinação”, “meios produção”, “lucro” dentre outros, os sindicatos novamente têm atuado como última barreira, não somente entre empregados e empregadores, mais também entre o poder legislativo e os trabalhadores, utilizando as normas coletivas para reestabelecer equilíbrio entre o capital e o trabalho.

5. CONCLUSÃO

Os impactos sofridos pelo mundo corporativo com a chegada repentina do coronavírus no Brasil fez com que o legislador se visse compelido a criar regras para conter situações trabalhistas em um contexto pandêmico inimaginável. Face ao alto risco de contágio da doença, o distanciamento social fez com que as pessoas se isolassem em suas casas, “digitalizando” por tempo indefinido o ambiente de trabalho. Com um número sem precedentes de pessoas utilizando as tecnologias da informação e da comunicação para trabalhar remotamente, ao governo federal não restou alternativa senão a de editar medidas para regular o teletrabalho, como é o caso da Medida Provisória nº 927, de março de 2020.

Em que pese o texto da referida Medida Provisória se remeta à legislação celetista, em grande parte lacunosa, principalmente no que concerne à observância do princípio da alteridade nas relações de emprego de modalidade telepresencial, objeto do presente estudo, a normativa também apresentou importantes avanços para o teletrabalhador. Isso, porque expressamente estabeleceu que, nos casos em que o empregado não possua os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, cabe ao empregador fornecê-los, sob pena de arcar integralmente com as horas não trabalhadas, em face do tempo à disposição do trabalhador.

Lamentavelmente, a Medida Provisória nº 927 não foi convertida em lei pelo Congresso Nacional, remetendo empregados e empregadores à insegurança jurídica advinda da CLT, que genericamente determina que os custos necessários para o labor em atividade telepresencial devem estar descritos em contrato individual, deixando de indicar com precisão o responsável pelas referidas despesas.

Para sanar eventuais lacunas, oriundas dessa insuficiência normativa, os sindicatos têm atuado por meio de normas coletivas que, amparadas pelo princípio da alteridade, atribuem ao empregador a responsabilidade pelas despesas necessárias para realização da atividade produtiva. Tal atuação tem sido primordial para assegurar aos trabalhadores da categoria direitos mínimos e equilibrar as relações entre o capital e o trabalho.

Todavia, considerando que a prestação de serviços por meio telemáticos provavelmente permanecerá em expansão após o fim da emergência COVID-19, e que nem todos os sindicatos possuem a capacidade de negociação ou mesmo o interesse em elaborar normas coletivas relativas ao teletrabalho, entende-se ser fundamental o aprimoramento da nossa legislação trabalhista, a fim de garantir à todos os empregados da Federação os direitos mínimos necessários para resguardar a remuneração justa, e conseqüentemente, a dignidade humana.

REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

ANDRADE, Eduarda. Aneel reajusta cobrança da Ligth e Enel Rio. Disponível em: <https://fdr.com.br/2020/03/11/aneel-reajusta-cobranca-da-ligth-e-enel-rio/#:~:text=Segundo%20dados%20da%20pr%C3%B3pria%20Aneel,em%200%2C684%20R%24%2FkWh> . Acesso 19 de novembro de 2020;

ANELL – Agencia Nacional de Energia Elétrica. Aprenda a calcular o consumo de seu aparelho e economize energia. Dados disponíveis

em:http://www.aneel.gov.br/busca?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=http%3A%2F%2Fwww.aneel.gov.br%2Fbusca%3Fp_auth%3DG1d8xWfJ%26p_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D1%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_state_rcv%3D1&_101_assetEntryId=14571137&_101_type=content&_101_groupId=656877&_101_urlTitle=aprenda-a-calcular-o-consumo-de-seu-aparelho-e-economize-energia&inheritRedirect=true . Acesso 19 de novembro de 2020;

BANCO BRADESCO S.A. E CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO – CONTRAF. Acordo coletivo de trabalho aditivo teletrabalho. Assinado em 14 de setembro de 2020. Disponível

em:https://spbancarios.com.br/sites/default/files/arquivo_destaque/act_teletrabalho_bradesco.docx.pdf. Acesso em 19 de novembro de 2020;

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. Contrato de Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2020.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. Sobre a pandemia do coronavírus, tecnologia e o futuro do trabalho. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-abr-09/opiniao-cononavirus-tecnologia-futuro-trabalho> > Acesso em 18 nov. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Seção 1, p. 11937-11985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.

BRASIL. Medida Provisória 927/2020 de 22 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm . Acesso 18 de novembro de 2020;

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Disponível

em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm

BRASIL. Painel Coronavirus. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em 18 de novembro de 2020;

BANDINI, Márcia. DE LUCCA, Sérgio. Coronavírus e as mudanças nas relações de trabalho. Disponível em: < <https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/noticias/2020/04/29/coronavirus-e-mudancas-nas-relacoes-de-trabalho> > Acesso em 18 nov. 2020.

CAMARGO, Elaine Cristina Beltran. O inesperado coronavírus e o impacto nas relações de trabalho. Disponível em: < <https://www.aasp.org.br/em-pauta/coronavirus-e-o-impacto-nas-relacoes-de-trabalho/> > Acesso em 18 nov. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2009.

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

DONATO, Messias Pereira. Curso de direito individual do trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

FEDERACAO TRAB IND QUIMI E FARMACEUTICAS EST SAO PAULO et al. Termo aditivo a Convenção Coletiva assinado em 26 de Outubro de 2020. Disponível

em:https://sindusfarma.org.br/uploads/Dancarla/TERMO_ADITIVO_TELETRABALHO_E_H.pdf. Acesso em 19 de novembro de 2020.

FICHTNER, Priscila Mathias. Impactos do coronavírus nas relações de trabalho. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/depeso/321859/impactos-do-coronavirus-nas-relacoes-de-trabalho> > Acesso em 18 nov. 2020.

Internet: Planos, fibra, ADSL, internet 4G e 5G no celular. Site “Pode Comparar”. : Disponível em: <https://podecomparar.com.br/telecom/internet>. Acesso em 19 de novembro de 2020/

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 10ª edição. Saraiva, 2018.

MARTINS, Gustavo Afonso. Como ficam as implicações e as consequências com o fim da MP 927. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2020-ago-21/gustavo-martins-quais-consequencia-fim-mp-927> > Acesso em 18 nov. 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. Manual de Direito do Trabalho. 13ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. Disponível

em: < <https://migalhas.uol.com.br/depeso/263029/o-teletrabalho-na-nova-clt> > Acesso em 18 nov. 2020

MIZIARA, Raphael. A Reforma sem Acabamento: Incompletude e Insuficiência da Normatização Do Teletrabalho No Brasil. In Revista do TRT9: Teletrabalho e a Reforma Trabalhista. V.8. n. 75. Fevereiro-19.

OLIVEIRA, Nelson. Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia. Publicado 24/07/2020. Disponível

em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em 18 de novembro de 2020;

Organização Internacional do Trabalho. Elementos-chave para um teletrabalho eficaz durante a pandemia de COVID-19. Disponível em https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_740097/lang-pt/index.htm. Acesso em 18 de novembro de 2020.

Organização Internacional do Trabalho. Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em 18 de novembro de 2020.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho, Ed. LTr, 1978.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Editora Revista dos tribunais, 2017

Sanarmed. Linha do tempo do Coronavírus no Brasil. Disponível

em: <https://www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil>. Acesso em 18 de novembro de 2020;

SINDICATO DOS ARQUITETOS NO ESTADO DE SÃO PAULO, SINDICATO DOS GEÓLOGOS NO ESTADO DE SÃO PAULO E SINDICATO DOS TECNÓLOGOS DO ESTADO DE SÃO PAULO. Convenção Coletiva De Trabalho Em Caráter Emergencial Pandemia-Coronavírus-Covid19 Calamidade Pública. Disponível em: http://www.tecnologo.org.br/documentos/CCT_PANDEMIA_PACTO_SIND_x_SINAENCO_VERSA%CC%83O_FINAL_115952.pdf. Acesso em 19 de novembro de 2020;

SOUZA JUNIOR, Antonio Umberto et al. Medida Provisória 927/2020 comentada artigo por artigo. In Revista dos Tribunais.

Disponível em <https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/openweb/documents/pdf/Brazil/white-paper/10056-medida-provisoria-927-comentada.pdf>. p. 66.

TIM S A e SIND TRAB EMP TEL TRAN DAD CORR ELETR TELEF M CEL SER TRONC COMUN RADCHA TELMA PROJ CONST INS OP EQUI MEI FIS TRAN SIN SIM OP MES TEL ES RJ. Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2022. número de registro no MTE: rj001348/2020. Disponível em: https://sinttelrio.org.br/storage/2020/10/ACT-TIM-2020_2022-MR0483412020-REGISTRADO.pdf. Acesso 19/11/2020;

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado. In Revista do TRT9: Teletrabalho e a Reforma Trabalhista. V.8. n. 75. Fevereiro-19. p. 24

TRT 3ª Região. Recurso Ordinário: 0010455-39.2017.5.03.0060. Relator Des. Cleber Lúcio De Almeida Publicado em 19/02/2018. Disponível

em <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/001045539.2017.5.03.0060>. Acesso 23 de novembro de 2020.

TST. Embargos em Recurso de Revista: E-RR-12-47.2012.5.04.0522, Redator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 12/03/2015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 03/11/2015);

TST. Especial Coronavírus: como ficam as relações de trabalho? Disponível

em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/especial-coronavirus-como-ficam-as-relacoes-de-trabalho > Acesso em 18 nov. 2020.