

**O TELETRABALHO E A LEI Nº 14.442: NECESSIDADE DE RESGUARDAR A
FRAGILIDADE DO EMPREGADO**

Jaqueline Martins (jaquelinemartinsmarcier@hotmail.com)

Aluno de graduação do curso de Direito das Faculdades Integradas de Aracruz – FAACZ

Horácio Aguiar da Silva Ávila Ferreira

Orientador e Professor de Direito Previdenciário das Faculdades Integradas de Aracruz – FAACZ

RESUMO

O teletrabalho se tornou uma modalidade de trabalho corriqueira na realidade brasileira, o que impulsionou a criação de normas que buscassem resguardar a fragilidade do empregado. O presente artigo busca realizar uma análise temporal do trabalho remoto na legislação brasileira e suas consequências no mundo fático, principalmente diante da promulgação da Lei nº 14.442/22.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho, Teletrabalho, Lei nº 14.442/22, Legislação Trabalhista, Relação de Trabalho.

ABSTRACT

The telework become a common modality in brazilian reality, which stimulated the creation of rules that seek to protect the fragility of the employee. This article seeks to carry out a temporal analysis of remote work in brazillian legislation and the consequences in the factual world, especially in view of the enactment of law number 14.442/22.

KEY-WORDS: Telework. Work Rights. Law n. 14.442/22. Work Law. Work relationship.

1 – INTRODUÇÃO

As relações de trabalho atuais são diretamente influenciadas pela evolução tecnológica, principalmente com o advento da quarta revolução industrial e o surgimento de dúvidas em incertezas relacionadas ao futuro dos trabalhadores e até mesmo de uma determinada categoria profissional.

A evolução tecnológica deve ser considerada, principalmente, ante a uma possível crise no Direito do Trabalho, tendo em vista que a tecnologia da informação e suas facilidades são instauradas e estabelecidas em diversas áreas do conhecimento humano e da ciência.

Ora, as tecnologias são responsáveis pela introdução do trabalho a distância, difundido como home office, como uma opção viável de trabalho, principalmente devido as peculiaridades causadas pela pandemia do Covid-19.

O presente artigo busca apresentar uma reflexão sobre teletrabalho e a efetividade dos direitos trabalhistas ante tal modalidade, realizando uma análise histórica e evolutiva da legislação brasileira até a promulgação da Lei 14.442/2022 e averiguando se as normas em vigor são eficientes para assegurar os direitos dos trabalhadores que optam por tal modalidade de trabalho.

Utilizou-se como metodologia, a pesquisa básica e bibliográfica em jurisprudências, doutrinas, artigos e análise da legislação vigente, sem aplicação de prática prevista, posto que o objetivo da pesquisa é meramente exploratório. Almeja-se, com a concretização da pesquisa, encontrar uma hipótese plausível acerca do problema envolto a temática.

Os direitos trabalhistas, são direitos sociais e de extrema importância na ordem jurídica, sendo imprescindíveis aos trabalhadores que, em situação de desvantagem face o empregador, devem se proteger de condições de trabalho injustas, razão pela qual o aprofundamento das ferramentas jurídicas existentes é necessário para assegurar a dignidade humana.

2 – BREVE HISTÓRICO DA TEMÁTICA DO TELETRABALHO

A humanidade, no final do ano de 2019 e início do ano de 2020, passou a ser assolada pela pandemia do COVID-19, ou Corona Vírus, o que trouxe diversas mudanças ao mundo, principalmente no quesito social. As medidas de isolamento social que serviram para amenizar a contaminação pelo vírus impactaram os trabalhadores que foram, em sua grande maioria, impedidos de saírem de suas residências para exercer suas atividades laborais. Diante disso, o mundo precisou se adaptar a sua nova realidade e uma das consequências foi o crescimento exorbitante de trabalhadores que aderiram ao home office ou regime de teletrabalho.

No entanto, apesar da pandemia do COVID-19 ter acarretado no crescimento do número de trabalhadores em regime de teletrabalho, tal prática vinha se tornando cada vez mais presente da realidade do trabalhador, principalmente com o advento da "Indústria 4.0" ou da "Quarta Revolução Industrial, conceito apresentado pelo engenheiro e economista Klaus Schwab, em suas próprias palavras:

"Somos testemunhas de mudanças profundas em todos os setores, marcadas pelo surgimento de novos modelos de negócios, pela descontinuidade dos operadores e pela reformulação da produção, do consumo, dos transportes e dos sistemas logísticos. Na sociedade, há uma mudança de paradigma em curso no modo como trabalhamos, nos comunicamos, bem como nas maneiras de nos expressarmos, nos informarmos e nos divertirmos."

Apesar do ideário de um mundo tecnológico e moderno ser recente, a Professora Portuguesa Redinha (1999) aponta que o teletrabalho surgiu no final da década de 70, no intuito de garantir que o desenvolvimento do trabalho estivesse ligado a meios informáticos e/ou telemáticos.

Damasceno *apud* Martins (2017), traz a mesma referência histórica quando se refere ao teletrabalho como uma técnica de administração empregada nos anos 1970, mas que só ganhou força na década de 1990, com o barateamento e disponibilização da tecnologia de informação e telecomunicação. Nessa época, os Centros de Trabalho Comunitários para o teletrabalho na Europa representava cerca de 3% da força de trabalho da União Europeia (REDINHA, 1999).

No Brasil, onde se reconhece a existência de um atraso tecnológico em relação à Europa no que se refere a disseminação do uso informático e telemático, foi apenas no século XXI que o teletrabalho ganhou uma atenção efetiva do direito (MARTINS, 2017).

O texto original da Consolidação das Leis Trabalhistas, promulgada em 1943, reconhecia apenas o trabalho em domicílio, conceituando-o em seu artigo 6º como aquele "executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego", somente em 2011, com a Lei 12.551, que a redação do artigo 6º foi modificada, equiparando a empregado "aquele que trabalha em domicílio ou a distância utilizando-se de meios telemáticos e informatizados". (BRASIL, 2011)

3 – CONCEITO DE TELETRABALHO

Inicialmente, como bem pontua Redinha (1999), é importante atribuir a criação da expressão, bem como do conceito, de teletrabalho a Jack Niles, que em 1973, no intuito de diminuir o consumo de petróleo durante a crise petrolífera, defendeu que o trabalho deveria chegar até às pessoas, ao invés delas se deslocarem até o trabalho.

A legislação brasileira considera como teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo, ressaltando que o comparecimento, ainda que habitual, às dependências do empregador não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto (BRASIL, 2017).

Por sua vez, a Convenção nº 177 da Organização Internacional do Trabalho, que ainda não foi ratificada pelo Brasil, considera como trabalho domiciliar aquele realizado por uma pessoa em um local de sua escolha, desde que não seja a empresa, cujos resultados ou serviços são especificados pelo empregador, independente de quem fornece os equipamentos ou materiais utilizados, a menos que o trabalhador tenha a autonomia e independência financeira necessária para ser considerado um trabalhador autônomo.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1068), ao tratar do assunto, apresenta três espécies de trabalho remoto, diferenciando o trabalho em domicílio, teletrabalho e o *home-office*:

“1) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b.2) o novo trabalho no domicílio, chamado *home-office*, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes; b.3) o teletrabalho, que pode se jungir ao *home-office*, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.).”

Assim sendo, torna-se evidente diferença entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio, eis que, apesar de ambos possuírem a mesma premissa, o teletrabalho exige o uso de tecnologias e conhecimentos mais especializados, enquanto o trabalho em domicílio é frequente em atividades manuais (GARCIA, 2012).

Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 431):

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço.

Na concepção da Organização Internacional do Trabalho, o teletrabalho é “o trabalho efetuado distante dos escritórios centrais ou das oficinas de produção, porém os trabalhadores mantêm-se conectados com alguns de seus colegas por meio das novas tecnologias.”.

Entende-se, portanto, que o teletrabalho vai além de uma modalidade de trabalho em domicílio, trata-se de uma nova forma de organização laboral, na qual o prestador de serviços está fisicamente ausente da sede do empregador, mas, por intermédio de meios telemáticos, está presente na construção dos objetivos do empreendimento

Conclui-se, então, que o teletrabalho, ou trabalho a distância, é aquele desenvolvido em qualquer local, a escolha do empregado, desde que diversos da sede da empresa, mediante o uso de aparelhos tecnológicos e transmissão de dados.

4 – O REGIME DE TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Apesar da Consolidação das Leis Trabalhistas mencionar o trabalho em domicílio em seu texto original, somente a partir de 2011 que o direito brasileiro realizou mudanças específicas em relação ao teletrabalho.

Desta forma, diante da lacuna legislativa a matéria foi apreciada pelos Tribunais do Trabalho, que reconheciam a existência de vínculo empregatício nos serviços prestados a partir do uso de meios telemáticos:

EMENTA: 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. 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 desse 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 excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT). 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 - 6ª T - AIRR 62141-19.2003.5.10.0011 - Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado - DJ 16.04.2010.) (grifos nossos)

Constata-se que o Tribunal Superior do Trabalho desde 2010 reconhecia a existência de vínculo empregatício entre o empregador e o empregado que aderisse à modalidade de teletrabalho e/ou trabalho em domicílio, desde que constem os requisitos para o reconhecimento da relação de trabalho, principalmente a subordinação (TST, 2010)

A Lei 12.551, sancionada em dezembro de 2011, alterou a redação do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho e equiparou os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos (BRASIL, 2011). O art. 6º da CLT passou a vigorar com a seguinte redação:

“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.”

É imprescindível destacar a inovação apresentada pela nova redação do caput do art. 6º, como bem pontuou Delgado (2019), que apresentou e equiparou, ainda que implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural para que ambos reconhecessem uma relação de emprego. Tal mudança, passou a considerar como subordinados profissionais aqueles que

realizavam trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.

O reconhecimento de uma subordinação jurídica mais tênue no teletrabalho, que é efetivada através de câmeras, sistemas de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, por exemplo, levou à uma evolução do entendimento contido na Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*:

SÚMULA N.º 428 - SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

De acordo com o entendimento do TST, nos casos em que houver ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o empregado em regime de teletrabalho terá direito ao pagamento de horas de sobreaviso.

Apesar de apresentar mudanças significativas no direito trabalhista brasileiro, a Lei 12.551/2011 não regulamentou as peculiaridades, direitos e deveres específicos inerentes ao teletrabalho, tornando necessária a aplicação das normas gerais da relação de emprego. Em suma, houve apenas o reconhecimento legal da modalidade de trabalho à distância, que já era amplamente reconhecida pela doutrina e jurisprudência. (GARCIA, 2012).

No ano de 2016, Rogério Marinho, relator do Projeto de Lei 6.787/2016, que viria se tornar a Lei 13.467/2017, apresentou à Comissão Especial destinada a emitir parecer ao projeto de lei, o relatório responsável por alterar substancialmente a redação original do PL para tratar da regulamentação do teletrabalho.

Desse modo, com a promulgação da Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, houve o reconhecimento do teletrabalho como: “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017).

A nova lei também introduziu o Capítulo II-A, no qual apresentou algumas questões regulamentares sobre essa modalidade de trabalho, esclarecendo que a ausência dos requisitos da relação de emprego não afasta a condição de teletrabalho, que poderá ser desenvolvido de forma autônoma, em caráter eventual, de forma temporária, voluntariamente e até mesmo na modalidade de estágio (BRASIL, 2017).

A criação do artigo 75-C determinou que a prestação de serviço na modalidade de teletrabalho dever consignado expressamente no contrato de trabalho, sendo necessário, ainda, especificar as atividades que serão desenvolvidas e a possibilidade de alteração entre os regimes de trabalho. Ressalta-se que a alteração do regime de teletrabalho para o presencial está atrelada a determinação do empregador, com o registro em termo. (BRASIL, 2017)

Além disso, a Lei 13.467/2017 deu autonomia ao empregador e empregado para decidirem sobre a forma de desenvolver o trabalho, conforme infere-se do art. 75-D, determinando apenas que tais decisões deverão estar dispostas em contrato escrito (BRASIL, 2017).

Desse modo, deverá constar no contrato de trabalho as responsabilidades e atribuições das partes em relação à aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura adequada para a realização do teletrabalho. (FILHO, 2019)

De plano, verifica-se um grande contraste da disposição do artigo 75-D com o artigo 2º da CLT, eis que este prevê que cabe ao empregador os riscos da atividade econômica. (FELICIANO, 2020). Assim, para Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 168), “o artigo 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho.”

Ora, não há razão para que o trabalhador tenha de investir recursos próprios para que desempenhar uma atividade para terceiros, eis que este feito caracterizaria um trabalho autônomo. Assim, denota-se uma inclinação para que o empregador arque com as despesas necessárias para suportar a prestação de serviço através do teletrabalho. (BARBOSA, 2019)

Não obstante, verifica-se, ainda, que, diante de um momento de crise, poderá o empregador invocar o artigo 75-D da CLT como condição para contratação do empregado, o que, à luz dos princípios fundamentais da valorização do trabalho e da livre iniciativa resguardados pela Constituição Federal, é algo manifestamente injusto (LEITE, 2022).

Ante a necessidade de um ambiente de trabalho adequado e sadio para o trabalhador, a Lei 13.467/2017 também atribui ao empregador a responsabilidade para instruir os empregados, de forma expressa e ostensiva, sobre as precauções que devem ser tomadas no ambiente, no intuito de evitar doenças e acidentes de trabalho, cabendo ao empregado se comprometer, através de assinatura do termo de responsabilidade, a seguir todas as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 2017)

A disposição do artigo 75-E da CLT, apesar de atribuir ao empregador a responsabilidade de instruir o empregado, não dispõe sobre a fiscalização da atividade prestada, tampouco trata do controle de uso de equipamentos de proteção individual ou similares, ou seja, a responsabilidade do empregador se encerraria com a assinatura do termo de responsabilidade pelo empregado (FILHO, 2019).

Em que pese a importância da fiscalização do ambiente de trabalho, é necessário atentar-se para os modos de controle e vigilância adotados, tendo em vista que os direitos fundamentais do empregado, tais como a privacidade, imagem e intimidade, devem ser resguardados, não podendo, em hipótese alguma, haver lesão ou ameaça aos seus direitos fundamentais sociais (LEITE, 2022)

Diante da omissão da legislação trabalhista sobre a responsabilidade civil do empregador nos casos de acidentes decorrentes do trabalho, mesmo que o teletrabalho seja marcado pelo desenvolvimento fora das dependências do empregador, é preciso recorrer às disposições gerais sobre o tema (FELICIANO, 2020). Resta ao trabalhador, portanto, recorrer ao artigo 927 do Código Civil:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Segundo Raphael Jacob Brolio *apud* Feliciano (2016), é perfeitamente possível a responsabilização civil do empregador em acidentes de trabalho no teletrabalho, desde que observados os requisitos do Código Civil, cabendo ao Auditor-Fiscal do Trabalho fiscalizar e inspecionar as dependências de realização do teletrabalho.

No intuito de resguardar os direitos fundamentais do empregado e de garantir a inviolabilidade de domicílio, a fiscalização do meio ambiente de trabalho do teletrabalhador, aplica-se analogicamente o artigo 11-A da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, com redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 (KINPARA; MOREIRA, 2019)

Apesar da fiscalização ocorrer na residência do empregado, ao invés da residência do empregador como no caso do trabalhador doméstico, é necessário haver um agendamento e entendimento prévio entre o fiscalizador e empregado, devendo ser respeitada a natureza prioritariamente orientadora da fiscalização, observado o critério de dupla visita para lavratura do auto de infração, salvo previsão legal. (BRASIL, 2015)

Impende destacar que, caso o teletrabalho seja exercido em telecentros disponibilizados pelo empregador, as normas que tratam sobre as condições físicas do imóvel, iluminação, conforto térmico, por exemplo, devem ser seguidas, eis que permanecem em vigor (FILHO, 2019).

Por fim, acrescentou-se o inciso III ao artigo 62 da CLT, excluindo os trabalhadores que atuam em regime de teletrabalho do regime de jornada previsto no diploma legal, apesar de ser perfeitamente possível controlar a jornada de trabalho através de meios tecnológicos. (FILHO, 2019)

Além disso, excluir tais trabalhadores do controle de jornada é priva-los do seu direito de desconexão, comprometendo a liberdade de escolha do empregado, frustrando seus projetos de vida pessoal, e o impedindo ter seus momentos de lazer, de relaxamento, bem como de aproveitar seu domicílio como lar (ALMEIDA, 2016).

Lado outro, pra Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 138), a inclusão dos trabalhadores remotos no rol do artigo 62 da CLT, não se mostra desarrazoada diante da "ampla liberdade que o empregado ostenta, longe das vistas de seu empregador, quanto à escolha dos melhores horários para cumprir os seus misteres provenientes do contrato empregatício".

Assim, apesar da Lei 13.467/2017 ter apresentado novas normas relacionadas à regulamentação do teletrabalho, não tratou a matéria de forma exaustiva, deixando lacunas que posteriormente poderiam ser dirimidas por intermédio da negociação coletiva, desde que observados os princípios da boa-fé objetiva, conforme evidenciou Delgado (2019, p.1070):

Em suas novas regras sobre o teletrabalho, a CLT ainda não enfrentou temas candentes como as limitações à tendência de exacerbação da disponibilidade obreira às demandas do trabalho no ambiente virtual e o denominado “direito à desconexão” — temas que são importantes na dinâmica desse novo regime laborativo. A par disso, não determinou a fixação imperativa de qualquer custo ao empregador — que absorve, evidentemente, os riscos do empreendimento (art. 2º, caput, CLT) —, referindo-se apenas à previsão “em contrato escrito” (art. 75-D, CLT). Abre-se, portanto, significativo espaço à interpretação e à integração jurídicas nesse novo segmento jurídico laborativo.

5 – A LEI 14.442/2022

O aumento do número de trabalhadores que adotaram o teletrabalho nos últimos anos, em decorrência da pandemia mundial do corona vírus e do isolamento social, mostrou a importância, bem como a necessidade, de regularizar o trabalho remoto, com vistas a assegurar os direitos dos trabalhadores que optaram por aquela modalidade de trabalho.

Diante da necessidade de regular a crise instaurada nas relações trabalhistas, foi publicada a Medida Provisória nº 927, de março de 2020, que instituiu um regramento próprio para o teletrabalhador no contexto da crise sanitária, dispondo sobre várias medidas que poderiam ser adotadas pelo empregador no intuito de enfrentar os efeitos econômicos e, ainda assim, preservar o emprego e a renda (PESSOA; MIZARIA 2020).

A medida provisória apresentou algumas peculiaridades em relação ao regime celetista. Pessoa e Mizaria (2020, p. 3) identificaram oito delas:

1) prazo de comunicação ao empregado; 2) desnecessidade de mútuo acordo, ou seja, de concordância do empregado; 3) desnecessidade de aditivo contratual; 4) prazo para alteração de regime; 5) ajuste quanto à responsabilidade pela aquisição e custeio dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho; 6) responsabilidade pela aquisição dos equipamentos e custeio dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho; 7) extensão a aprendizes e estagiários; 8) convalidação do teletrabalho implementado antes da MP.

No decorrer da pandemia, diante do decurso do prazo de duração da Medida Provisória nº 927/2020, outras medidas provisórias foram promulgadas, tratando do regime de teletrabalho, buscando manter o equilíbrio entre os direitos trabalhistas e as medidas de isolamento social, que visavam conter a propagação do vírus.

Com o fim da vigência da MP nº 927/2020, prevaleceram as disposições da CLT acerca do teletrabalho, até a aprovação da Medida Provisória nº 1.046, de 27.04.2021, que instituiu o Novo Programa de Manutenção do Emprego e da Renda. (BRASIL, 2021)

A nova medida provisória autorizava a redução proporcional da jornada e, consequentemente, do salário, além da possibilidade da suspensão temporária do contrato de trabalho (Brasil, 2021). Ao trabalhador em regime de teletrabalho somente era compatível a redução proporcional da jornada e salário (MEDEIROS; SAYEG, 2021)

Em sintonia com sua antecessora, a Medida Provisória 1.046, dispôs que o regime de teletrabalho seria a primeira de uma série de medidas que poderiam ser adotadas pelos empregadores para enfrentar os efeitos econômicos decorrentes da pandemia vivida, e renovou os demais termos da antiga medida provisória no que tratava do teletrabalho.

A Medida Provisória Nº 1.108 de março de 2022, que foi convertida na Lei nº 14.442 de 2022, buscou aprimorar a estrutura normativa do teletrabalho, retirando a limitação existente no regime, permitindo que os regimes híbridos fossem ajustados, podendo prevalecer o trabalho presencial sobre o remoto e vice-versa, bem como dispendo que a presença do empregado no ambiente de trabalho, ainda que forma habitual, não descaracterizasse o teletrabalho (BRASIL, 2022).

Uma mudança extremamente significativa apresentada pela Lei 14.442/2022, foi a alteração do inciso III do Artigo 62 da CLT, que foi criado pela Reforma Trabalhista, excluindo do controle de jornada somente os trabalhadores que trabalham por tarefa ou produção no regime de teletrabalho (BRASIL, 2022).

Isso porque a jornada de trabalho do trabalhador remoto pode ser controlada através de meios telemáticos e informativos de comando, garantindo que o trabalhador cumpra jornadas controladas

de trabalho e faça jus ao recebimento de horas extras e demais direitos relacionados ao cumprimento da jornada de trabalho (ALMEIDA, 2016).

Ademais, o controle de jornada garante ao trabalhador seu direito fundamental à desconexão do ambiente de trabalho, podendo preservar seus momentos de lazer e relaxamento, estabelecendo um equilíbrio entre o trabalhador e seu ambiente de trabalho. (ALMEIDA, 2016)

Em continuidade as medidas adotadas no âmbito das Medidas Provisórias nº 927 de 2020 e nº 1.046 de 2021, aplicou o regime de teletrabalho aos aprendizes e estagiários (BRASIL, 2022).

A CLT em seu artigo 428, determina que o aprendiz deverá receber uma formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico (BRASIL, 2022). Nesse sentido, o Ministério da Educação brasileiro estabeleceu as diretrizes da formação técnica e profissional como uma "formação humana integral", na qual não deve haver dicotomia entre o trabalho manual e intelectual, sendo necessário assumir uma dimensão educativa.

Desse modo, para Ana Maria Villa Real Ferreira Ramos e Eliana dos Santos Alves Nogueira (2022) permitir que aprendizes adotem o regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá ser prejudicial para sua formação, eis que o mundo do trabalho necessita de *soft skills* que são desenvolvidas através do contato humano, do trabalho em equipe e da vivência em sociedade.

Outra questão esclarecida com o advento da lei, foi relacionada ao trabalhador que, em regime de teletrabalho, opta por residir em localidade diversa do empregador. Nesses casos, serão aplicadas as normas e convenções do local do estabelecimento de lotação do empregado, salvo se houver estipulação em contrário (BRASIL, 2022).

A norma também tratou da equiparação da ocupação de telemarketing com teleatendimento, deixando claro que tais funções não se comunicam, tampouco se comparam, razão pela qual as medidas específicas de segurança e saúde aplicáveis aos operadores de telemarketing não se aplicam aos teletrabalhadores (BRASIL, 2022)

Por fim, priorizaram as vagas em teletrabalho para os trabalhadores com deficiência e com filhos de até 04 (quatro) anos completos (BRASIL, 2022).

Nesta seara, a Lei 14.457, de 21 de setembro de 2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, também dispõe sobre a prioridade na alocação de vagas para o regime de teletrabalho aos trabalhos com filhos:

Art. 7º Na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, nos termos do Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, **os empregadores deverão conferir prioridade:**
I - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade; e
II - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.

Garantir um tratamento diferenciado às pessoas com deficiência e às pessoas com filhos, é uma forma de compatibilizar a vida familiar e a vida profissional. As normas trabalhistas de diversos países, tais como Portugal, Colômbia, Costa Rica e Peru, já possuíam disposições neste sentido, reconhecendo a necessidade de melhorias na qualidade de vida do trabalhador e a compatibilização da vida pessoal, profissional e familiar (BARBOSA, 2019)

Cumprir trazer à tona, como bem pontuado pelo Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, no julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, que muitas vezes empresas não adotam políticas de adaptação razoáveis em relação aos familiares responsáveis pelos cuidados de pessoas com deficiência, tampouco a legislação dispõe de normas que os auxiliem ou os apoiem:

[...] A Comissão de Direitos Humanos de Ontário realizou pesquisa e consulta pública sobre questões relacionadas ao status familiar, e seu relatório final foi denominado The Cost of Caring, que demonstrou que as pessoas que têm responsabilidades de cuidar de familiares com deficiência enfrentam barreiras contínuas à inclusão, com suporte inadequado tanto por parte da sociedade como do governo. **As empresas normalmente não adotam políticas de adaptação razoável, o que acaba por empurrar os cuidadores para fora do mercado de trabalho. 8. A pessoa com deficiência que não possui a capacidade plena tem encontrado apoio na legislação, mas não o seu cuidador, o qual assume para si grande parte do ônus acarretado pela deficiência de outrem, como se ela própria compartilhasse da deficiência. Se há direitos e garantias, como por exemplo a flexibilidade de horário, àqueles que possuem encargos resultantes de sua própria deficiência, é inadequado afastar o amparo legal e a aplicação analógica aos que assumem para si grande parte desses encargos.** [...] (TST-AIRR-1208-69.2018.5.17.0008, 8ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 19/10/2022) (grifei)

Analisando de forma minuciosa, ainda que a Lei 14.442/2022 seja mais ampla que suas antecessoras e tenha abrangido novos pontos e direitos em suas disposições, a matéria relativa ao

teletrabalho ainda não foi tratada de forma exaustiva pela legislação brasileira, permanecendo as lacunas que deverão ser dirimidas posteriormente, seja através de negociações coletivas, por acordos entre empregado e empregador e até mesmo pela própria Justiça Trabalhista.

6 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

É evidente que durante muito tempo a legislação trabalhista brasileira caminhou a curtos passos para tratar da regularização do teletrabalho e do trabalho a domicílio, principalmente por tal prática estar presente na realidade da população há tantos anos, eis que existem menções ao trabalho a domicílio desde a promulgação da primeira CLT.

O trabalho remoto era uma realidade muito antes eclosão da Pandemia do COVID-19, a jurisprudência trabalhista reconhecia sua existência desde meados dos anos 2000, enquanto a legislação brasileira tratou do teletrabalho no início da década passada, quando a Lei 12.551/2011 entrou em vigor.

Diante da necessidade de isolamento social e a popularização do trabalho à distância, tornou-se ainda mais nítido que as normas reguladoras do teletrabalho existentes na legislação brasileira não eram suficientes para regular tal prática, tendo em vista que a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), apesar de ter apresentado alguns parâmetros para a relação de emprego desenvolvida em regime de teletrabalho, alguns assuntos, como o direito à desconexão, responsabilidade do empregador e determinadas considerações acerca do regime de teletrabalho, permaneceram negligenciados.

A promulgação de diversas Medidas Provisórias durante o período pandêmico que culminaram na Lei 14.442/2022 foram essenciais para proteção dos trabalhadores, especialmente diante do avanço do teletrabalho nas empresas brasileiras, principalmente em relação ao controle da jornada de trabalho.

No entanto, apesar das inovações apresentadas, a legislação brasileira ainda tem um longo caminho a percorrer no que se refere ao teletrabalho, eis que ainda trata esta matéria de extrema importância para a sociedade de forma superficial e até mesmo irresponsável, aumentando a importância do

papel dos empregados, empregados e do movimento sindical para lidar com as lacunas da legislação e garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores.

7 – REFERÊNCIAS

1. PESSOA, A.; MIZIARA, R. **TELETRABALHO À LUZ DA MEDIDA PROVISÓRIA 927 DE 2020 (COVID-19): UM BREVE GUIA PARA EMPRESÁRIOS, TRABALHADORES E PROFISSIONAIS**. v. 5/2020, p. 359–365, jun. 2020. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/openweb/documents/pdf/Brazil/revistas-especializadas/rt-1017-raphael-miziara-e-andre-pessoa-teletrabalho-a-luz-da-medida-provisoria-n-927-de-2020-covid-19.pdf> . Acesso em: 06/11/2022.
2. SCHWAB, K. **A Quarta Revolução Industrial**. [s.l.] Edipro, 2019.
3. REDINHA, M.R.G. **O teletrabalho**. Disponível em: [<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>]. Acesso em: 05/11/2022.
4. GARCIA, G.F.B. **Trabalho a distância e teletrabalho: considerações sobre a Lei 12.551/2011**. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 38, n. 145, p. 119-127, jan./mar. 2012.
5. BRASIL, **Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 6 nov. 2022
6. MARTINS, R. L. **Teletrabalho e o PL 6.787/2016**. Revista de Direito do Trabalho, v.181/2017, p. 151-161, set. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/124233> .Acesso em: 05/11/2022.
7. DELGADO, M. G. **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.
8. LEITE, C.H.B. **Curso de Direito do Trabalho - 14ª edição 2022**. [s.l.] Saraiva Educação S.A., 2022.
9. FILHO, G.S.F. **O TELETRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA**. Revista de Direito do Trabalho. v. 200/2019, p. 135-144, abril/2019.
10. PESSOA, A. MIZARIA, R. **TELETRABALHO À LUZ DA MEDIDA PROVISÓRIA 927 DE 2020 (COVID-19): UM BREVE GUIA PARA EMPRESÁRIOS, TRABALHADORES E PROFISSIONAIS**. Revista dos Tribunais Online, v. 05/2020, p. 359/365, jul/2020

11. GOLDFARB, C. L.; ROCHA, L.M. **Os desafios na manutenção do regime de teletrabalho no Brasil após a pandemia da Covid-19**. Revista da Escola Judicial do TRT4, Porto Alegre, v. 2, n. 4, p. 125-148, jul./dez. 2020
12. BRASIL. **Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera [...]. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 160, n. 181, p. 10-12, 22 set. 2022.
13. FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **Teletrabalho, saúde e segurança do trabalho e regulamentação estatal: pandemia, aprendizados e perspectivas futuras**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 107-127, jul./dez. 2020
14. **Comissão Especial da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/discursos-e-notas-taquigraficas/discursos-em-destaque/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista/comissao-especial-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 05 nov. 2022.
15. GONZAGA, A.A.; LABRUNA, F. **O TELETRABALHO, A PANDEMIA DA COVID-19 E O PODER JUDICIÁRIO**. Revista dos Tribunais, vol. 1027/2021, p. 247 - 266, Maio / 2021.
16. FILHO, I. G. S. M., **A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 181/2017, p. 19 - 29. Set / 2017.
17. FILHO, G.S.F. **O TELETRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA**. Revista de Direito do Trabalho. vol. 200/2019. p. 135 - 144. Abr / 2019.
18. BARBOSA, W. L. B. **TELETRABALHO, UMA ANÁLISE COMPARADA DA LEGISLAÇÃO: BRASIL, AMÉRICA CENTRAL E AMÉRICA LATINA E EUROPA**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 205/2019, p. 247 - 256, Set / 2019.
19. MARTINS, A. GITELMAN, S. E. **A TUTELA JURÍDICA DO TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA E O PL 5.581/2020**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 218/2021, p. 155 - 177. Jul - Ago / 2021.
20. ALMEIDA, D.F.V., COLNAGO, L. M. R., **O TELETRABALHO, O DIREITO À DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO E OS POSSÍVEIS MEIOS DE INIBIÇÃO DA PRÁTICA**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 169/2016, p. 113 - 126, Maio - Jun / 2016.
21. SIQUEIRA, J. P. F. H., SARANDY, F. M. S., **TELETRABALHO E PRODUTIVIDADE: RETÓRICA GERENCIAL?** Revista de Direito do Trabalho, vol. 165/2015, p. 107 - 132, Set - Out / 2015.
22. KITANISHI, Bruna Oliveira Sousa. **As faces do teletrabalho e uma análise do controle de jornada à luz da Lei n. 13.467/2017**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 54, p. 283-300, jan./jun. 2019.

23. 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.
24. DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.
25. KINPARA, Lucas Kouji; MOREIRA, Pedro Augusto Vecchi. **Perspectivas do teletrabalho como forma de harmonização do interesse de empregados e empregadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 85, n. 1, p. 82-110, jan./mar. 2019.
26. RAMOS, Ana Maria Villa Real Ferreira; NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **A desconstrução da aprendizagem profissional: estado brasileiro renuncia ao desenvolvimento social e econômico e enfraquece uma das principais políticas públicas de enfrentamento ao trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 88, n. 3, p. 144-160, jul./set. 2022.
27. BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública [...]. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm#:~:text=MPV%20927&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20medidas%20trabalhistas,%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias. Acesso em: 05 nov. 2022
28. BRASIL. **Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021**. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares [...]. Brasília, DF. Disponível em: <https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:medida.provisoria:2021-04-27;1045>. Acesso em: 19 nov. 2022
29. BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 nov. 2022.
30. BRASIL. **Lei nº 12.467, de 13 de Julho de 2017. Reforma Trabalhista**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 04 nov. 2022.
31. BRASIL. **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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm. Acesso em: 04 nov. 2022.

32. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 62141-19.2003.5.10.0011**. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/931399313>. Acesso em: 19 nov. 2022.
33. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/208408>. Acesso em 19. nov. 2022.