

Teletrabalho e o (des)amparo legal aos empregados após a Reforma Trabalhista e a inclusão da Lei nº 14.442 de 2022

Guilherme Pereira Gera^{1*}, Marlete Maria da Cruz Corrêa da Silva²

^{1*} Acadêmico do 10º período do Curso de Direito no Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná – JPR, Ji-Paraná-RO. E-mail: guilhermegera44@gmail.com.

² Professora orientadora, especialista em Direito Processual Civil, 1996 e Direito Penal, 1998. Graduada em Direito em 1987 pela UNITAU – Universidade de Taubaté/SP. E-mail: marletemcruz@hotmail.com.

Autor correspondente: Guilherme Pereira Gera^{1*} - Acadêmico do 10º período do curso de Direito no Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná – São Lucas JPR. E-mail: guilhermegera44@gmail.com.

Recebido: 16/05/2024 Aceito: 13/07/2024.

Resumo

A proposta do estudo é transparecer as características da relação empregatícia de teletrabalho e as principais adversidades que fazem parte da rotina do teletrabalhador do ponto de vista legal, tendentes ao aumento da judicialização do tema. O objetivo geral da pesquisa é analisar as lacunas legais deixadas ou não previstas pelo legislador brasileiro no que tange ao teletrabalho. Os objetivos específicos são: analisar a exclusão do empregado remoto frente às disposições sobre jornada de trabalho e se há possibilidade de lhe serem aplicadas, analisar a liberalidade concedida pelo legislador sobre quem terá de arcar com os custos e equipamentos da relação de emprego, analisar os aspectos que rondam a saúde e segurança do empregado e analisar a possibilidade (ou impossibilidade) de se desconectar do ambiente de trabalho. Para efetivação desta obra a metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, contando com apuração em doutrinas, artigos, revistas especializadas, leis e posicionamentos jurisprudenciais. Assim, ao final do artigo foi possível compreender que as disposições legais destinadas aos empregados remotos estão cheias de brechas, abrindo margem para interpretações abusivas pelo patrão e gerando embates judiciais, como por exemplo o artigo 75-D, caput, da CLT, que possibilita a transferência da responsabilidade por aquisição/manutenção de equipamentos e pagamento de despesas imprescindíveis ao labor para o trabalhador, contrariando o conceito de empregador (art. 2º, caput), verdadeiro responsável pelos riscos da atividade econômica, em suma, além desta, questões envolvendo horas extras, saúde/segurança e desconexão do ofício são as grandes culpadas pelo alavancamento da judicialização do teletrabalho.

Palavras-Chave: Teletrabalho. Teletrabalhador. Empregado remoto.

Abstract

The aim of this study is to shed light on the employment relationship in remote work and the main adversities that are part of the teleworker's daily life from a legal perspective, leading to a greater juridification of the subject. The general objective of the study is to analyze the legal gaps that the Brazilian legislator has not foreseen in relation to teleworking. The specific objectives are: to analyze the exclusion of the teleworker in relation to the working time regulations and whether they can be applied; to analyze the freedom granted by the legislator in relation to who bears the costs and provides the equipment for the employment relationship; to study the aspects related to the health and safety of the worker; and to analyze the possibility (or impossibility) of separating from the work environment. To accomplish this study, the methodology involved bibliographic research, including the investigation of doctrines, articles, laws, specialized journals and jurisprudential positions. Thus, at the end of the article, it was found that the legal provisions for teleworkers are full of loopholes that lead to legal disputes and abusive interpretations by employers. For example, Article 75-D, caput, of the Consolidation of Labor Laws, which allows the responsibility for the acquisition and maintenance of equipment and the payment of essential work-related expenses to be transferred to the worker, contradicts the concept of the employer (Article 2, caput) being ultimately responsible for the risks of economic activity. In addition, issues of overtime, health, safety and separation from work are the main causes of the increasing juridification of the telework.

Keywords: Teleworking, Teleworker, Remote employee.

1. Introdução

Desde que concebido pela legislação brasileira, o teletrabalho tem assumido posições cada vez maiores no ranking de adeptos ao longo dos anos, facilitado pela constante evolução tecnológica global e, forçosamente, por causa da crise

epidemiológica do COVID-19 ocorrida no Brasil, como solução à parada total do sistema econômico do país. Entendendo esse cenário, a reforma trabalhista e a lei número 14.442/22, responsáveis por grandes incrementações no que diz respeito ao tema estudado, relativamente recentes, serão postas à prova neste artigo, de forma a discutir os principais pontos de desequilíbrio que possam vir a ser alvo de ilegalidades perpetradas pelo empregador, e, por conseguinte, questionamentos pelo empregado, que, no fim das contas, acabará com a sua judicialização.

O artigo se inicia fazendo uma análise panorâmica dos preceitos legais que circundam o teletrabalho. Em seguida, destaca rapidamente os temas mais propensos a judicialização pelos empregados, finalizando com o debate e exposição das vulnerabilidades que recaem sobre cada um destes, quais sejam, jornada de trabalho e sua aplicação ao empregado remoto; ambiente de labor, seus custos e transferência de responsabilidades; saúde e segurança; e direito de se desconectar labor sem se ver invadido pelo empregador.

Não menos valioso, ao longo de cada um dos enredos acima serão apresentadas jurisprudências de Tribunais do Trabalho, doutrinas, artigos e outros dados relevantes que corroboram como alicerces para a conclusão que será alcançada.

Em suma, o estudo se volta às brechas legais existentes na Consolidação das Leis do Trabalho compreendidas dentro do capítulo do teletrabalho, com foco em quais têm maior propensão a causar a procura pelo poder judiciário, já que oportunamente desrespeitadas pelo empregador, ou então simplesmente insuficientes ao bom andar da carruagem.

2. Metodologia

O presente estudo foi desenvolvido a partir de pesquisa bibliográfica pelo método qualitativo, tendo como principais doutrinadores que embasaram as abordagens Mauricio Godinho Delgado (2019), Celio Pereira Oliveira Neto (2018), Almiro Eduardo de Almeida (2016) e Valdete Souto Severo (2016).

Subsidiariamente, foram colacionados ao artigo julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho de Minas Gerais (2021, 2022 e 2023), Paraná (2023 e 2024), Rio de Janeiro (2023) e São Paulo (2023), obtidos através do site de pesquisa e consulta jurídica Jusbrasil (www.jusbrasil.com.br), no intuito de tornar tangível cada conclusão alcançada.

Nessa mesma linha de raciocínio, os resultados da pesquisa “TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA – avaliação dos impactos para os trabalhadores do IBGE”, realizada pelo ASSIBGE-SN (Sindicato Nacional dos Trabalhadores do IBGE) (2020) e disponibilizada em seu blog virtual (assibge.org.br), foram de grande valia, já que demonstraram na prática as situações extenuantes enfrentadas pelos teletrabalhadores, a partir das respostas destes ao questionário disponibilizado previamente pela entidade.

Finalmente, as leis número 13.467, de 2017 (Reforma Trabalhista) e 14.442, de 2022, fornecidas no site do planalto (www.planalto.gov.br), prestaram como base legal fundamental para toda teoria erigida ao longo do texto.

3. Desenvolvimento

É certo que antes da publicação da lei nº 13.467/17 no Diário Oficial da União, e início da sua vigência, o teletrabalho não possuía nenhum dispositivo específico no código trabalhista que pudesse resguardar e, mesmo que minimamente, prever possíveis

abusos aos empregados por seus empregadores, quando diante desta modalidade de prestação de serviços.

Compactuando com isso, é dito por Pessoa e Miziara (2020. Disponível em: <https://www.jota.info>. Acesso em: 16/02/2024) que “[...] o teletrabalho, historicamente, sempre possuiu tímida normatização no Brasil. A CLT apenas trazia poucos dispositivos capazes de trazer segurança jurídica à referida relação, a exemplo dos artigos 6 e 83 da CLT [...]”.

Assim, a estreita e genérica previsão do artigo 6º da CLT, incorporado pela lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, equiparava o trabalho realizado na empresa àquele realizado à distância, e seu parágrafo único estabelecia que recursos digitais (WhatsApp, Instagram, Telegram, softwares próprios de controle, etc) também serviam para caracterização de subordinação entre as partes da relação empregatícia.

Ocorre, porém, que o teletrabalho se diferencia largamente de outras modalidades de trabalho à distância, com particularidades que foram postas de lado pelo legislador brasileiro com o raso regramento mencionado. Tal fato acabava por desinibir a criação de contratos extremamente prejudiciais aos subordinados, especialmente aos que desconheciam seus direitos, por seus patrões.

Foi somente com a chegada da reforma trabalhista, no ano de 2017, e o “CAPÍTULO II-A, DO TELETRABALHO”, que houve significativa melhora aos trabalhadores remotos e mitigação das cláusulas danosas, pois como posto por Pessoa e Miziara (2020), mais adiante em sua obra,

[...] o teletrabalho passou a ter normatização própria com a Reforma, que trouxe regras para a sua caracterização, duração do trabalho, formalidades contratuais, disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos

equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, meio ambiente telelaboral e outras.

Nesse toar, a reforma trabalhista incrementou o que a algum tempo já vinha sendo debatido no meio jurídico brasileiro, como: o conceito de teletrabalho, antes inexistente, por meio do art. 75-B, caput, servindo inclusive para que o regime se destacasse de ideias generalistas de trabalho a distância; outrora, por meio do art. 75-D, caput, foi consagrada a obrigatoriedade da previsão em contrato sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária para prestação do labor; prosseguindo, foram adicionadas ao texto legal regras para a alteração do regime de trabalho, ou seja, do presencial para o telemático e vice-versa, além da necessidade de que conste expressamente no contrato firmado entre as partes as atividades a serem desempenhadas, art. 75-C e parágrafos; quanto ao art. 75-E, o legislador buscou se anteceder e entonar regras para evitar possíveis riscos ligados ao meio ambiente laboral, passando ao empregador a responsabilidade por instruir o empregado em regime telemático quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Por conseguinte, em meados de 2020, com o advento da crise sanitária de COVID-19, houve a publicação da Medida Provisória nº 927, pelo Governo Federal, visando facilitar a adoção do trabalho remoto pelas empresas que suportavam o modelo, com o intuito de contribuir no cumprimento do distanciamento social requerido enquanto perdurou a calamidade.

Logo, no que tange aos efeitos práticos da MP no ordenamento jurídico brasileiro e ao tema teletrabalho, em razão do caráter de urgência algumas modificações imprescindíveis foram feitas à CLT, enquanto perdurou sua vigência, como, por exemplo: desnecessidade de aditivo contratual quando da alteração da forma de prestação dos serviços de presencial para remoto; notificação prévia de 48 horas para que o empregado pudesse realizar a transição ao teletrabalho; aquisição e custeio de equipamentos utilizados no trabalho remoto de responsabilidade do empregador; a desnecessidade de mútuo acordo entre as partes para que haja a mudança entre regime presencial e de teletrabalho, etc.

Seguindo, no ano de 2022 a lei nº 14.442 foi responsável por adicionar (e alterar) inúmeros pontos relevantes à CLT no que tange a regulamentação do trabalho desempenhado com auxílio da tecnologia, sendo alguns: a possibilidade de adoção de controle de jornada para trabalhadores remotos contratados por carga horária, art. 62, inciso III; a flexibilidade em poder se deslocar com maior frequência à sede física da empresa, inclusive com habitualidade, sem que o regime seja desclassificado, art. 75-B, parágrafo primeiro; a possibilidade de adoção do regime de teletrabalho por estagiários e aprendizes, art. 75-B, parágrafo sexto; a aplicação de acordos e convenções coletivas do trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, art. 75-B, parágrafo sétimo; etc.

Portanto, ao decorrer dos anos inúmeros dispositivos foram acrescidos ao texto legal, entretanto, sabe-se que quantidade não é sinônimo de qualidade, pois, como será dissecado a seguir, antigos prejuízos permanecem e novos surgiram na vida do teletrabalhador.

Falando agora sobre a judicialização, o teletrabalho foi introduzido na CLT pela Reforma Trabalhista, Lei 13.467 de 11 de Julho de 2017, e uma de suas novidades foi o inciso III, art. 62, com a exclusão dos empregados nesse regime de labor das disposições acerca da jornada de trabalho (arts. 58 a 75), gerando, principalmente, impossibilidade do pagamento de eventuais horas extras.

Ainda nessa esteira, já em 2022, a Lei nº 14.442 trouxe à CLT diferenciação no modo de serviço prestado pelo teletrabalhador quando de sua contratação, podendo ser por jornada, produção ou tarefa, art. 75-B, § 2º. Inclusive, por causa disso, o antigo e revogado inciso III, art. 62, do código retro, passou a prever a possibilidade de horas extraordinárias apenas para os empregados contratados na modalidade jornada de trabalho, excluindo os demais.

Logo, é de extrema prejudicialidade aos empregados em teletrabalho a inexistente possibilidade de recebimento das horas que extrapolam o período de labor, especialmente com o advento da pandemia de COVID-19, em fevereiro do ano de 2020, onde muitos tiveram que largar, forçadamente, o meio presencial e migrar para o remoto, permanecendo até os atuais dias.

Não somente isso, suscita-se ao caso outras questões danosas ao colaborador, tais quais meio ambiente laboral, saúde e segurança do trabalho, direito à desconexão, etc, assim como apontado pelo advogado e juiz do Trabalho aposentado, José Roberto Dantas Oliva, à época, em entrevista para a revista eletrônica Consultor Jurídico (ConJur) "Já se tem notícias de jornadas estafantes à distância, de controles excessivos e invasivos à privacidade dos trabalhadores, condições inadequadas de trabalho, trabalhadores assumindo, sozinhos, despesas com energia

elétrica, equipamentos" (Higídio e Voltare, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br>. Acesso em: 15/02/2024).

Portanto, o período pandêmico serviu para confirmar e reiterar o que já era divulgado anos atrás, as omissões legislativas vigentes após a reforma trabalhista (e mais tarde, após a inclusão da lei nº 14.442 de 2022 à CLT) sobre dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores remotos, gerando incontestável acúmulo de judicialização.

Seguindo, como já mencionado, ao teletrabalhador é possível estipular a execução dos serviços por meio de jornada, produção ou tarefa, no ato da contratação ou em aditivo contratual, conforme art. 75-B, § 2º, da CLT, incluído pela Lei 14.442/2022.

Nesse tocante, o legislador celetista optou por suprimir a aplicação dos preceitos contidos no Capítulo II do Título II da CLT (artigos 57 a 75, relativos à jornada de trabalho) aos empregados em regime de teletrabalho por produção ou tarefa, nos termos do art. 75-B, § 3º e art. 62, inciso III. Isso possivelmente se deu porque a conclusão alcançada foi de que em ambos os casos a remuneração não seria calculada com base no tempo à disposição do empregador (jornada), mas sim com base no resultado do que foi feito (produção) ou por unidade de tarefa realizada (tarefa), o que não se encaixaria na seção alhures.

Porém, a atual Constituição Federal da República, em seu art. 7º e incisos, traz numeroso rol de direitos inerentes aos trabalhadores urbanos e rurais, do qual, entre todos, encontram-se os direitos à remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (inciso IX), à duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais (inciso XIII) e à remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo,

em 50% à remuneração do trabalho normal (inciso XVI), daí, é notório que há verdadeira marginalização, pelo legislador, dos teletrabalhadores em regime de produção e tarefa das disposições sobre duração do trabalho, já que estes, assim como quaisquer outros, se encaixam naquilo que propôs o constituinte de 1988.

Nesse hiato, corretamente pondera Garcia (2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br>. Acesso em: 26/02/2024) que

[...] apenas em razão de especificidades da forma de trabalho, que tornem incompatível com a incidência das normas sobre a duração do labor, é que podem ser afastados os direitos decorrentes, como os relativos a intervalos e remuneração de horas extras e de trabalho em horário noturno com os respectivos adicionais. Na verdade, o empregado não terá direito às previsões relativas à duração do trabalho somente em hipóteses excepcionais. O artigo 62, inciso III, da CLT, assim, deve ser interpretado conforme a Constituição.

Ora, apesar de nos casos destacados acima a responsabilidade sobre o controle da jornada ser transferida ao próprio trabalhador, tendo este poder decisório de gestão e forma de desempenho, mas não ficando desamparado pelo máximo constitucional de 44 horas semanais, e de 08 horas diárias, art. 7º, XIII da CF/88 c/c o art. 58 da CLT, a grande problemática reside no fato de o empregador valer-se de sua alta posição na empresa e da vulnerabilidade técnica do colaborador para lhe passar enormes cargas de afazeres, que por vez demandam labor extra ao longo do dia para completá-los, sob pena de perder o emprego, o posto atual, receber a menos ou algo assim.

Nessa toada, dados da pesquisa “TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA – avaliação dos impactos para os trabalhadores do IBGE”, realizada em

julho de 2020 pela ASSIBGE-SN (Sindicato Nacional dos Trabalhadores do IBGE) (2020. Disponível em: <https://assibge.org.br>. Acesso em: 26/02/2024), com empregados preservados em casa durante a pandemia, demonstram que cerca de 22% dos 1521 questionários respondidos continham a opção “maior jornada de trabalho” dentre os pontos negativos do teletrabalho; outrora, 50% desses entrevistados realizaram alguma atividade de trabalho aos sábados, 37% aos domingos e 61% em algum feriado, a fim de atingir metas; quanto às horas trabalhadas, 23% responderam trabalhar mais do que 8 horas por dia.

Essa situação aflora ainda mais o que vem sendo detalhado, padrões que incorporam carga extra à jornada diária de seus subordinados, seja diretamente, por meio de mais atividades requisitadas, ou indiretamente, quando estes são obrigados a responderem e-mails, mensagens de aplicativos, telefonemas, etc, de clientes, sócios, correspondentes ou quem quer que seja, ficando presos a horários adicionais sem a devida contraprestação por isso.

Por conta dessa prejudicial engrenagem na legislação brasileira, a justiça tem sido, nos últimos anos, bombardeada com casos no qual empregados em regime remoto deixam de perceber contraprestação pecuniária equivalente ao serviço extra desenvolvido, e, nessa toada, mesmo o art. 62, inciso III, da CLT, trazendo texto expresso quanto a não aplicação do capítulo de jornada de trabalho para os trabalhadores contratados por produção e tarefa, os tribunais têm entendido de forma diversa, que diante de qualquer meio de controle de horário pelo empregador será então possível o pagamento de horas extras porventura realizadas.

HORAS EXTRAS EM TELETRABALHO. ARTIGO 62, III DA CLT. O teletrabalho deve ser alcançado pelo regime de horas extras quando possível o controle patronal da jornada, a exemplo do que prevê o inciso I do artigo 62 da CLT. A reclamada, neste aspecto, não fez prova quanto a impossibilidade de controle de jornada do reclamante. Ao contrário, a prova documental de transcrição de mensagens por aplicativo demonstra que a ré tinha ingerência sobre o horário de trabalho do autor, o que corrobora o convencimento sobre a possibilidade fixação e de controle de jornada, pela empregadora. (2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 12/03/2024

RECURSO ORDINÁRIO. HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. ART. 62, III, DA CLT. ART. 6º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. As hipóteses de inaplicabilidade dos limites constitucionais de jornada de trabalho são excepcionais, devendo ser restritas às situações em que o controle do horário efetivamente não seja possível. Não se aplica, portanto, o inciso III, do art. 62, da CLT, ante a possibilidade de supervisão do horário de trabalho do Reclamante por meios telemáticos e informatizados, tal como autoriza parágrafo único, do artigo 6º, do texto celetista. (2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 26/02/2024)

Sintetizando tudo, não havendo o exercício de atividades incompatíveis com a fixação de horário de trabalho (art. 62, inciso I, CLT), e o controle da jornada por algum meio hábil, entrada e saída de dados, número de toques no teclado, etc, o teletrabalhador, mesmo que por tarefa ou produção, deve fazer jus às horas extras e a todos os outros benefícios explanados anteriormente.

Adiante, o meio ambiente laboral de um trabalhador não equivale tão somente ao meio físico em que se encontra, mas sim, como conclui Melo (2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br>. Acesso

em: 26/02/2024), a “[...] todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa.”, disso, pode-se dizer que o ecossistema laboral de um empregado remoto reúne diversos recursos: a energia elétrica utilizada pelos equipamentos, o plano de internet, os dispositivos digitais, a impressora, a ergonomia, o software de trabalho, o teclado, o mouse, caixas de som, o acesso a aplicativos, etc.

Nessa ponte, a CLT dispõe, genericamente, o seguinte:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Do texto legal se vislumbra uma grande lacuna a ser explorada, os artifícios (tangíveis e intangíveis) úteis ao desempenho das atividades do teletrabalhador, à sua saúde e à segurança, serão dados conforme descrito em contrato individual, assim, sem maiores balizas a lei abre alas para que esses tópicos sejam, em verdade, deixados de lado ou passem despercebidos, transferindo a responsabilidade do negócio, antes pertencente ao empregador, para o empregado, ao passo que terá de arcar com valores extras sobre a energia utilizada em sua residência (ou de qualquer outro local que esteja prestando seus serviços) durante o longo período em que estiver na ativa, a água gasta para idas ao sanitário, limpeza do cômodo e também consumo, a tinta e o papel para a impressora, o notebook, o telefone, a mensalidade de apps, dentre outros, e a soma de tudo irá repercutir, indiretamente, no salário do empregado, que por muitas vezes

receberá quantia inferior ao mínimo legal, afrontando direito constitucional previsto no art. 7º, inciso IV, CRFB/88.

Consoante, para Delgado (2019, p. 1070) a CLT “não determinou a fixação imperativa de qualquer custo ao empregador”, referindo-se “apenas à previsão em contrato escrito”, o que abre espaço a interpretações difusas e nocivas aos teletrabalhadores, justificando possibilidade de alavancamento do número de ações trabalhistas envolvendo o tema:

TERMO DE ADESÃO A HOME OFFICE. AJUDA DE CUSTO INDEVIDA. Segundo a prova dos autos, houve a celebração entre as partes de termo de adesão ao home office/teletrabalho, disciplinando essa modalidade de trabalho, em aspectos como os relacionados à anotação da jornada, e estabelecendo expressamente, com remissão ao artigo 75-D da CLT, que, caso necessário, a empregada se utilizaria de seu próprio computador, celular e/ou acesso à internet, arcando com as respectivas despesas. O art. 75-D da CLT não assegura o pagamento de uma ajuda de custo ou indenização ao empregado pela destinação ao trabalho de eventuais insumos de caráter pessoal, determinando apenas que as partes do contrato se ajustem por escrito quanto aos termos que balizarão o teletrabalho, o que foi atendido na hipótese. Não cabe abordar a questão pelo aspecto da economia de custos para o empregador e transferência de riscos da atividade para o empregado sem levar igualmente em conta que, para o trabalhador, o teletrabalho também alivia despesas com transporte e alimentação consumida fora de casa. Não se justifica, desse modo, o pagamento de ajuda de custo ou indenização, considerando que a reclamante sequer demonstrou os gastos em que teria especificamente incorrido a esse título. Recurso ordinário provido apenas para afastar a limitação dos valores apurados em liquidação aos indicados na inicial. (2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 12/03/2024)

E, instrui Martins (apud Vargas e Mafra, 2023. Disponível em: <https://revistaft.com.br>. Acesso em: 26/02/2024) que

[...] apesar de estar previsto em lei a criação de contratos entre as partes para definição de quem fornecerá os equipamentos e como as despesas serão arcadas, isso não ocorre na prática, e que todos estes custos não devem ser repassados ao empregado, pelo simples fato que o mesmo não é responsável pelos riscos da atividade econômica.

Por outro lado, até mesmo a impossibilidade de mensurar os gastos adicionais advindos de fontes mais sutis no dia-a-dia de labor do teletrabalhador, tais como água, energia elétrica, internet, desgaste de aparelhos pessoais, etc, tem abrido alas para que o número de judicializações nas varas do trabalho cresçam, como vêm demonstrando julgados pertinentes:

USO DE BENS PARTICULARES. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DE GASTOS. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Decorrendo de responsabilidade civil extracontratual, a obrigação reparatória pela utilização de energia e internet em face do teletrabalho não se condiciona ao ajuste prévio entre as partes ou à imposição do empregador para a utilização de bem particular. Permitindo que o empregado opte pela modalidade do teletrabalho, resta caracterizada a parcial transferência dos custos empresariais, autorizando a recomposição, pois evidenciado que a empregadora se beneficiou com o uso de bem pertencente ao patrimônio do trabalhador, sobressaindo a obrigação de indenizar, vez que não se pode transferir ao empregado os riscos e /ou as despesas do empreendimento (art. 2º da CLT). Desse modo, não se faz necessária a demonstração do desgaste do bem, porquanto inerente ao transcurso do tempo e à normal utilização em prol da atividade econômica. Exige-se, contudo, a produção de provas que orientem a avaliação do quantum indenizatório, tais como gastos com alteração de velocidade de internet ou sua contratação, consumo extraordinário de energia elétrica, e

outros. Não comprovando a autora ter suportado custo extraordinário em razão do exercício da atividade desempenhada em prol da empresa, no período em que atuou em teletrabalho, descurando-se de fornecer parâmetros para balizar os prejuízos sofridos, fica inviabilizada a condenação postulada. Sentença mantida, no particular. (2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 12/03/2024)

TELETRABALHO. DESPESAS. ÔNUS PROBATÓRIO. ARTIGOS 2º, 75-D E 818, DA CLT. Embora seja do empregador o ônus de suportar as despesas com aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada a prestação de trabalho remoto, bem como as despesas arcadas pelo empregado, já que decorrentes do risco da atividade econômica, conforme art. 2º da CLT, incumbe à trabalhadora o ônus de provar a existência das despesas, pois fato constitutivo do direito postulado. Não tendo a reclamante comprovado a existência de despesas correntes em razão do teletrabalho, indevido o ressarcimento postulado. (2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 12/03/2024)

Diante do exposto, insatisfeitos com o não custeio dos pormenores da relação empregatícia destacada, que, a priori, deveriam ser arcados pelo dono do empreendimento, o teletrabalhador tem se visto sem saída, sem qualquer amparo normativo, gerando empenho judicial para que talvez seus direitos constitucionais possam ter validade e, daí, haja a reparação pelos custos obtidos no desempenho das atividades em teletrabalho, que compreendem a utilização de equipamentos próprios e despesas atinentes, sejam pessoais ou não.

Passando a outro ponto de desequilíbrio, a introdução do art. 75-E e parágrafo único, CLT, por meio da reforma trabalhista, se revela insatisfatória em duas

diferentes linhas quando o assunto é saúde e segurança do teletrabalhador, vejamos:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

A um, é de tamanha estranheza a redação dada ao parágrafo único do artigo supra, já que repassa, novamente, a responsabilidade do negócio empresarial ao empregado, devendo este se comprometer, sozinho, a seguir as instruções dadas pelo padrão sobre doenças e acidentes de trabalho, com base em termo de responsabilidade assinado, fiscalizando a si mesmo, sem nenhuma observação adicional, palestras, atividades ou outros métodos alheios e obrigatórios. Ademais, é insensatez crer que, nesse caso, qualquer cidadão estaria apto a exercer as determinações de simples carta cedida pela empresa, vez que muitos não possuem sequer grau de escolaridade, formação técnica, cursos, treinamentos, etc.

Nesse ínterim, os números apontados pela ASSIBGE-SN (2020. Disponível em: <https://assibge.org.br>. Acesso em: 20/10/2023) em obra já referenciada neste artigo indicam o seguinte: apenas 32% dos teletrabalhadores possuíam cômodo exclusivo para realização do labor, enquanto 49% utilizaram-se do quarto, 41% da sala de estar, 18% sala de jantar e 9% outras áreas, adaptando-se conforme podiam e dividindo o espaço com outros membros da família.

Logo, não é necessário ser expert no assunto para saber que danos ergonômicos (escolioses, problemas nas articulações do cotovelo e das mãos, inchaços dos ombros, bursite, síndrome do túnel do carpo, etc) e

efeitos negativos (irritabilidade, fadiga, desconcentração, etc) possam surgir, ante o ambiente inadequado, o que desaguará em descontentamento e pedidos de indenização judicial.

Adicionalmente, quando o teletrabalhador é posto para gerir a si próprio e seu local de trabalho, como acima relatado, automaticamente fica o empregador desincumbido de ser responsabilizado por acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais que possam surgir, destoando, então, da previsão do icônico art. 2º, caput, da CLT. Na mesma linha, entona Delgado (2019, p. 748) que “a preservação da higidez e da segurança do ambiente de trabalho é atribuição própria e relevante do empregador”.

Já a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, por meio do enunciado de número 72, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br>. Acesso em: 14/03/2024), reconheceu e posicionou-se no mesmo sentido do que vem sendo levantado, apesar de tal fala não ter caráter vinculante e não servir como orientação para futuras decisões.

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

A dois, o art. 157, inciso I, do Consolidação das Leis do Trabalho, trata, em suma, que às empresas cabe cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, ocorre que para tanto se faz

fundamental a fiscalização de suas dependências constantemente, e no caso do teletrabalho pressupõe o acesso do empregador ao domicílio, ou outro local de prestação dos serviços, do empregado.

Apesar da situação ser delicada, envolver direitos fundamentais, como os do art. 5, inciso X, da CF/88, e poder nos fazer assimilar o porquê do legislador ter deixado de lado sua previsão no capítulo destinado ao teletrabalho (pondo em seu lugar o inócuo caput no art. 75-E), atualmente há discussões e caminhos hábeis à regulamentação, como, a exemplo, as instruções repassadas no XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br>. Acesso em: 14/03/2024), sem precedente vinculante

23. TELETRABALHO. FISCALIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR. LIMITES Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho para fins de fiscalização do meio ambiente laboral deverá se dar: (i) com a anuência e presença do empregado ou de alguém por ele indicado; (ii) a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho; (iii) em horário comercial, segundo os usos e costumes do local; (iv) com respeito aos direitos fundamentais – intimidade e vida privada – do empregado.

Como reação, enquanto não preenchidas as lacunas vagas que pairam sobre o código celetista, decerto que crises judiciais tornarão a eclodir ao longo dos anos e da popularização do emprego remoto, ora, a não possibilidade do empregador adentrar as dependências daquele, seja obrigatoriamente ou voluntariamente, para fiscalizá-lo, abre

precedentes para teses que protejam a parte mais forte da relação.

Sendo resguardados os direitos indisponíveis inerentes a qualquer cidadão, conclui categoricamente Oliveira Neto, quanto ao regime de teletrabalho, que “[...] é possível - ainda que mitigadas - a fiscalização das normas de saúde e segurança, mesmo em domicílio” (2018, p. 140).

Portanto, a evitar que a onda de casos judiciais atuais cresça e no futuro ricocheteie contra o próprio sistema, é inegável que as normas sobre saúde e segurança no teletrabalho sejam estudadas, debatidas e melhoradas, sob pena de, reiteradamente, o empregado remoto questionar a validade destas, inclusive em vias judiciais, buscando a devida indenização pelos danos sofridos.

Caminhando ao final, outro assunto tendente ao aumento do número de litígios judiciais é o Direito de Desconexão, que nada mais é que a possibilidade do empregado se desconectar totalmente da bolha empregatícia, de toda e qualquer interferência relacionada ao seu ofício quando no período reservado ao descanso. Para Almeida (2016, p. 10),

O direito à desconexão do trabalho consubstancia-se no direito de trabalhar e de, também, desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente suas horas de lazer. Abarca o direito à limitação da jornada e ao efetivo gozo dos períodos de descanso, que lhe permitem, justamente, a vida fora do ambiente laboral.

Com o avanço precoce da tecnologia e dos meios comunicacionais, seu barateamento e acessibilidade global, tornou-se comum ter o trabalho ao alcance das mãos, entretanto, o que parece ser mais uma facilidade para o empregado, em específico o remoto, virou infortúnio: por consequência das especificidades advindas dessa forma de contratação, muitas das vezes a comunicação

entre superior e subordinado, entre pares ou com a clientela no geral, é feita por meio de whatsapp, telefone ou e-mail pessoal, assim, a qualquer momento do dia, seja qual for, poderá haver invasão da privacidade e do direito ao descanso.

Oliveira, em seu artigo intitulado “Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office” (2017, p. 167. Disponível em: <https://oasisbr.ibict.br/>. Acesso em: 14/03/2024), debruçou-se acerca do teletrabalho de uma categoria específica, a de trabalhadores em tecnologia da informação, concluindo, ao final, que “mesmo quando os trabalhadores digitais, fora da jornada regular de trabalho, não são demandados, eles relataram acessar e-mail, responder mensagens, realizar alguma tarefa de trabalho.”, e o resultado disso é um incessante estado de alerta, que põe em risco tanto saúde física quanto mental dessas pessoas.

Daí, na falta de normas legais proativas sobre a desconexão, diversos empregados passaram a procurar o poder judiciário a fim de que possam ter seu período destinado ao lazer garantido, bem como a tendência é que permaneçam nessa corrente cada vez mais, vide jurisprudências de casos que se assemelham ao discorrido.

VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO, AO ESQUECIMENTO, AO LAZER, ASSIM COMO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO EXISTENCIAL. ESPÉCIE DO GÊNERO DANO MORAL. A supressão de tempo para que o trabalhador se realize, como ser humano, pessoal, familiar e socialmente é causadora de danos morais. Viver não é apenas trabalhar; é conviver; é relacionar-se com seus semelhantes na busca do equilíbrio interior e exterior, da alegria, da felicidade e da harmonia, consigo próprio, assim como em toda a gama das relações sociais materiais e espirituais. Quem somente trabalha, dificilmente é feliz; também não é feliz quem apenas se diverte; a vida é um ponto

de equilíbrio entre o trabalho e o lazer, de modo que as férias, por exemplo, constituem importante instituto justabalhista, que transcende o próprio Direito do Trabalho. Com efeito, configura-se o dano moral, com coloração existencial, quando o empregado tem ceifada a oportunidade de dedicar-se às atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, a cultura, vilipendiado ficando o princípio da dignidade da pessoa humana - artigo 1º, III, CRF. Consoante Sartre, "Ter, fazer e ser são as categorias cardeais da realidade humana. Classificam em si todas condutas do homem" (O Ser e o Nada), sem as quais, acrescento, em sua comunhão, carece a pessoa humana daquilo que o mesmo filósofo denominou de "transcendência-faticidade". Nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, o trabalhador é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a possibilidade de se organizar interiormente e externamente como pessoa humana, sempre e sempre em permanente evolução, desprezado ficando, de conseguinte, o seu projeto de vida. A sociedade industrial pós-moderna tem se pautado pela produtividade, pela quantidade e pela qualidade, pela multifuncionalidade, pelo sistema just in time, pela competitividade, pela disponibilidade full time, pela conexão permanente e pelas metas, sob o comando, direto e indireto, cada vez mais intenso e profundo do tomador de serviços, por si ou por empresa interposta. Nessas circunstâncias, consoante moderna doutrina, desencadeia-se o dano moral com conotação existencial, de cunho nitidamente extrapatrimonial. (2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 14/03/2024)

DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS À SAÚDE E AO LAZER. BENS JURÍDICOS TUTELADOS INERENTES AO EMPREGADO. ART. 223-C DA CLT. Nos termos do art. 223-B da CLT, o dano extrapatrimonial se configura quando há ofensa de ordem moral ou existencial à pessoa física ou jurídica, decorrente de ação ou omissão, sendo que a saúde e o

lazer se encontram elencados no rol dos bens juridicamente tutelados inerentes ao empregado (art. 223-C, CLT). Nesse aspecto, o direito à desconexão do trabalho se insere no âmbito das garantias fundamentais à saúde e ao lazer (art. 6º, caput, e art. 7º, IV, da Constituição da República), consectárias do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CR), pelas quais o labor não pode ser um fim em si mesmo, mas sim o meio para o trabalhador promover sua subsistência e satisfazer suas necessidades e anseios pessoais, sem prejuízo ao repouso e ao convívio familiar e social. Violado o direito do empregado de se desconectar do trabalho, privando-lhe do devido descanso e do lazer, é cabível a reparação civil, consoante artigos 186 e 927 do Código Civil. (2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 14/03/2024)

Condensando as ideias, para que o teletrabalhador possa tirar férias adequadamente, descansar, se desligar do mundo empresarial, os casos concretos transparecem demasiadamente a necessidade de existência de mandamento legal repressivo aos que desrespeitarem o espaço alheio de desconexão, senão, em contrária linha, o subordinado permanecerá sempre à mercê de seu encarregado e de pedidos intrusivos, que adentram à vida pessoal e privada, culminando no aumento das judicializações.

4. Considerações Finais

Primeiramente, crucial entender que o teletrabalho teve grande expansão após o período pandêmico de COVID-19, inclusive fato este que serviu para que fossem confeccionados estudos e, conseqüentemente, houvessem julgados em maior escala, permitindo comprovar o que incessantemente foi discutido ao longo deste artigo, ou seja, que o legislador brasileiro, no capítulo do teletrabalho na CLT, abriu margem para que normas aparentemente inofensivas fossem interpretadas abusivamente pelo empregador,

causando potencial prejuízo ao trabalhador em regime remoto e levando este a procura pelo poder judiciário, visando, ao final, ter “preenchida” a lacuna legal, ter seus direitos, constitucionais ou não, assegurados.

Nessa esteira, tonificando o que vem sendo concluído, vale a pena destacar o art. 75-D da CLT e suas disposições, que beneficiam sobremaneira o empregador em detrimento do teletrabalhador, ora, quem detém os meios de produção, na maioria das vezes, sobrepõe-se tecnicamente àquele que apenas realiza as atividades laborais, ou seja, o subordinado, e assim sendo, é totalmente previsível que o primeiro irá tirar proveito da situação, repassando as suas obrigações legais ao segundo, através dos termos contratuais, que por vez serão aceitos.

O teletrabalhador, sem alternativa, porque precisa do dinheiro, porque desconhece seus direitos, ou seja a hipótese que for, irá aceitar o que lhe é imposto, como parte mais fraca da relação empregatícia, arcando com despesas como internet, eletricidade, novos móveis, pilhas, enfim, tudo que for necessário ao desempenho de suas funções. E nessas situações, onde os termos do trabalho serão previstos exclusivamente em contrato, o que restar decidido e assinado terá força de lei, não podendo nem mesmo a autoridade julgadora interferir, acaso venha ser objeto de reclamação trabalhista.

Assim, o que se enxerga são brechas legais suficientes ao ensejo de discussões na justiça sobre questões óbvias, mas constantemente desrespeitadas, já que, como o exemplo dado acima, não é admissível que onerosidades da atividade econômica possam ser repassadas ao teletrabalhador, trata-se de afronta ao próprio conceito de empregador contido nas escrituras trabalhistas (art. 2º, caput).

Do mesmo modo, dá-se por insatisfatória e vocacionada para a judicialização a redação do art. 75-E da CLT, já que deixa de contar com o fator – inércia – do empregador, inclusive por falta de normas que determinem instruções e fiscalizações mais consistentes por este, com permanente vigilância dos órgãos trabalhistas, causando embates sobre a legitimidade das medidas de precaução adotadas quando diante de acidente/doença do trabalho, por exemplo.

Não passam despercebidos os demais temas abordados no artigo, tais quais as regras sobre horas extras e o direito à desconexão do ambiente de labor, que tem enorme potencial para acarretarem alavancamento judicial, por contrariedade à CF/88 e carência legal repressiva, respectivamente.

Portanto, apesar das inúmeras vantagens atreladas ao seu exercício, tanto para quem admite quanto para quem é admitido, o teletrabalho como é disciplinado atualmente no ordenamento jurídico brasileiro é recheado de lacunas legais que prejudicam especialmente o empregado, causadas pelo marasmo legislativo, pela falta de disposições efetivas, cujo se manifestam principalmente no campo das horas extras, do custeio de equipamentos imprescindíveis a desenvoltura do labor, dos eventuais custos com internet, eletricidade e afins, da saúde e segurança do empregado remoto e da sobreposição do trabalho a vida pessoal (direito de desconexão), gerando incontestemente aumento de judicialização.

5. Declaração de conflitos de interesses

Nada a declarar.

6. Referências

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. Direito à Desconexão nas

Relações Sociais de Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTR, 2016.

BRASIL. Lei n. 12.551, 15 de dezembro 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. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato/2011-2014/2011/lei/112551.htm>. Acesso em: 16/02/2024.

BRASIL. Medida provisória nº 927, 22 de março de 2020. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato/2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 16/02/2024.

BRASIL. Lei n. 14.442, 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. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2022/lei-14442-2-setembro-2022-793187-publicacaooriginal-166035-pl.html>>. Acesso em: 16/02/2024.

BRASIL. Lei n. 5.452, 1 de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 16/02/2024.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato/2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 16/02/2024.

BRASIL. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA). Reforma Trabalhista. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Conamat. 2018. Revista dos Tribunais. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf>. Acesso em: 14/03/2024.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019. 1775 p.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. São Paulo: Ltr, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Aplicação de normas sobre jornada no teletrabalho pela Lei 14.442/22. 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-set-17/barbosa-garcia-normas-jornada-teletrabalho/>>. Acesso em: 26/02/2024.

HIGÍDO, José; VOLTARE, Emerson. Sem regulamentação necessária, disparam processos sobre home office. 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-out-24/regulamentacao-necessaria-disparam-processos-home-office/>>. Acesso em: 15/02/2024.

IBGE. Teletrabalho em tempos de pandemia. Portal Ibge, 2020. Disponível em: <[\[content/uploads/2020/07/Teletrabalho-em-tempos-de-pandemia-Avalia%C3%A7%C3%A3o-dos-impactos-para-os-trabalhadores-do-IBGE-ASSIBGE-SN-2.pdf\]\(https://assibge.org.br/wp-content/uploads/2020/07/Teletrabalho-em-tempos-de-pandemia-Avalia%C3%A7%C3%A3o-dos-impactos-para-os-trabalhadores-do-IBGE-ASSIBGE-SN-2.pdf\)>. Acesso em: 26/02/2024.](https://assibge.org.br/wp-</p></div><div data-bbox=)

MINAS GERAIS. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Recurso Ordinário Trabalhista. 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1763188058>>. Acesso em: 12/03/2024

MELO, Sandro Nahmias. Meio ambiente do trabalho. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbet/e/364/edicao-1/meio-ambiente-do-trabalho>>. Acesso em: 26/02/2024.

MINAS GERAIS. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Recurso Ordinário Trabalhista. 2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1266133021>>. Acesso em: 14/03/2024.

MINAS GERAIS. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Recurso Ordinário Trabalhista. 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1565359308>>. Acesso em: 14/03/2024.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação /. São Paulo: Ltr, 2018.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office. Disponível em: <https://oasisbr.ibict.br/vufind/Record/BRCRIS_efaf3ea798dc418fb2cab7088b335b21>. Acesso em: 14/03/2024.

modalidade de teletrabalho: os impactos causados ao teletrabalhador em virtude da Lei 13467/17. 2023. Disponível em: <<https://revistaft.com.br/a-modalidade-de-teletrabalho-os-impactos-causados-ao-teletrabalhador-em-virtude-da-lei-13467-17/>>. Acesso em: 26/02/2024.

PESSOA, Andre; MIZIARA, Raphael; Teletrabalho à luz da Medida Provisória nº 927 de 2020. 2020. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/teletrabalho-a-luz-da-medida-provisoria-no-927-de-2020-18042020>>. Acesso em: 16/02/2024.

PARANÁ. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. Recurso Ordinário. 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1733153397>>. Acesso em: 12/03/2024

PARANÁ. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. Recurso Ordinário Trabalhista. 2024. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/2201676018>>. Acesso em: 12/03/2024

RIO DE JANEIRO. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. Recurso Ordinário Trabalhista. 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1774582272>>. Acesso em: 26/02/2024.

SÃO PAULO. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Recurso Ordinário. 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1764340163>>. Acesso em: 12/03/2024

VARGAS, Bruno Michel; MAFRA, Vinnicius Coelho de Oliveira Carvalho. A