

A ALTERNÂNCIA ENTRE REGIMES DE TRABALHO PRESENCIAL E TELELABORAL E SEUS REFLEXOS JURÍDICOS À LUZ DA LEI Nº 13.467/17

THE ALTERNATION BETWEEN PRESENTIAL AND TELECOMMUNICATION WORK SCHEMES AND THEIR LEGAL REFLECTIONS UNDER LAW NO. 13.467/17

Área: Direito do Trabalho, Teletrabalho

Antonio Capuzzi¹

RESUMO: O presente escrito tem como análise central a alternância entre o regime de trabalho presencial desempenhado no *locus* empresarial para o regime de teletrabalho e vice-versa, perquirindo acerca dos reflexos jurídicos extraídos da Lei nº 13.467/17. Será abordado o conceito de teletrabalho disposto no artigo 75-B, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/17, aliado ao consagrado na Convenção nº 177, da Organização Internacional do Trabalho, sem descuidar da análise das definições doutrinárias a respeito. A natureza jurídica do teletrabalho será avaliada juntamente com seus vetores norteadores extraídos da doutrina italiana, bem como as espécies de teletrabalho, dentre as quais o trabalho em domicílio (*eletronic home work*). Nesse contexto, o percurso metodológico utilizado esteve baseado em pesquisa bibliográfica, com o objetivo de traçar parâmetros hermenêuticos limitadores do *jus variandi* patronal no regime de teletrabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho. Alternância entre regimes de trabalho. *Jus variandi*.

ABSTRACT: The present analysis has as its central analysis the alternation between the face-to-face work performed in the business locus for the teleworking regime and vice versa, investigating the legal reflexes extracted from Law 13.467/17. The concept of teleworking provided for in article 75-B of the CLT will be addressed, included by Law No. 13.467/17, in addition to that enshrined in Convention No. 177, of the International Labor Organization, without neglecting the analysis of doctrinal definitions in this regard. The legal nature of teleworking will be assessed along with its guiding vectors extracted from Italian doctrine, as well as the types of

¹ Mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas (UDF). Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Professor em cursos de graduação e pós-graduação. Palestrante da Comissão de Cultura e Eventos da OAB/SP. Membro da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/SP. Advogado trabalhista.

teleworking, including home work (*eletronic home work*). In this context, the methodological path used was based on bibliographic research in order to trace hermeneutical parameters that limit the employer's *jus variandi* in the teleworking regime.

KEYWORDS: Telework. Alternation between working schemes. *Jus variandi*.

SUMÁRIO: 1. Conceito. 2. Natureza Jurídica e elementos caracterizadores. 3. Espécies de teletrabalho. 4. Alternância entre regimes laborativos. Conclusão. Referências bibliográficas.

Conceito

O termo 'teletrabalho' foi cunhado por Jack M. Nilles, compreendido como a possibilidade de levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de estes àquele, caracterizado pelo exercício de atividade laboral periódica fora do escritório central do empregador². A descentralização do trabalho emergiu com a globalização dos meios de comunicação, revelando a prescindibilidade da centralização dos locais de labor, remontada à Revolução Industrial do início do século XIX³, período em que a concentração de indústrias, fábricas e unidades de montagem se apresentava absolutamente necessária, em vista da necessidade de controle do processo produtivo e da matéria-prima que lá se encontrava.

Atualmente, com a descentralização, o monopólio do processo produtivo, seja material, seja imaterial, se apresenta, no mais das vezes, contraproducente à própria dinâmica empresarial, pois há a possibilidade de o empregador manter-se lógica e racionalmente vinculado ao trabalhador e, ao mesmo tempo, descentralizá-lo fisicamente⁴. Aliás, no hodierno estágio da tecnologia, os meios de produção são acessíveis sem a necessidade de amontoá-los⁵.

A definição de 'teletrabalho' é questão tormentosa, que promove uma "inflação" nos inúmeros conceitos propostos por estudiosos das mais diversas áreas⁶. Em vista disso, as pesquisas sobre o conceito de 'teletrabalho', por vezes,

² NILLES, Jack M. Fazendo do teletrabalho uma realidade.: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Tradução de Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997. p. 15.

³ NILLES, Ibid, 1997, p. 21.

⁴ NILLES, Op. Cit., 1997, p. 25.

⁵ NILLES, Op. Cit., 1997, p. 25.

⁶ FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: aproximações epistemológicas. Porto Alegre: Revista

descuram sua amplitude e conseqüente encadeamento com diversas áreas da ciência⁷.

O termo *tele* detém origem etimológica grega⁸ e significa ‘distância’. Assim, a rigor, ‘teletrabalho’ é o trabalho exercido a distância do plexo empresarial em que o empreendedor exerce sua atividade empresarial. A doutrina reconhece que ‘teletrabalho’ é espécie do gênero trabalho a distância, rejeitando o apego à conotação de ordem meramente literal da palavra.

O ordenamento jurídico brasileiro, em seu artigo 75-B, caput, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista), define o ‘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.”

A expressão ‘tecnologias de informação e de comunicação’ abrange o labor desempenhado por meio de computadores (tecnologias de informação) ou outras formas de telecomunicação (comunicação – telefonia, televisão, satélite etc.). Dentro do mesmo contexto, o artigo 165, do Código de Trabalho de Portugal, enuncia que “considera-se ‘teletrabalho’ a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.”⁹

A saudosa professora Alice Monteiro de Barros alertava que “a inovação tecnológica subverte a relação de trabalho clássica, sendo responsável por novos tipos de atividade descentralizada, que reúnem informação e comunicação”¹⁰. Por sua vez, Ivani Contini Bramante diz que “(...) o termo ‘teletrabalho’ é neologismo utilizado para individuar o desenvolvimento do trabalho externo com a utilização dos instrumentos da telemática, em lugar distante da sede da empresa. Assim, no novo trabalho em domicílio, o computador vem a substituir a máquina de coser e o velho tear.”¹¹

Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário. n. 31, jul./ago. 2009, p. 78-84.

⁷ Para Jack M. Nilles, o teletrabalho é uma forma de telesserviço. NILLES, Op. Cit., 1997, p. 32.

⁸ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 326.

⁹ PORTUGAL. Lei n. 7/2009, de 12 de fevereiro. Código de Trabalho. 2009. Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf>. Acesso em: 12.10.2019.

¹⁰ BARROS, Op. Cit., 2010, p. 327.

¹¹ BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho – teledireção, telessubordinação e teledisposição. São Paulo: Revista LTr. v. 76, n. 4, 2012, p. 391-412.

Não há Convenção específica da Organização Internacional do Trabalho sobre a temática do ‘teletrabalho’, embora a Convenção nº 177¹², não ratificada pelo Brasil, que aborda o trabalho em domicílio, referencie que uma pessoa que tenha o status de empregado não deve ser tida como trabalhadora em domicílio porque ocasionalmente desempenha seu trabalho em sua casa, em vez de no seu local habitual de trabalho (artigo 1º, alínea b).

Não obstante, Gustavo Gauthier registra que, no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, em uma das primeiras definições de ‘teletrabalho’, foram pautados dois aspectos conceituais do tema, quais sejam: distância e tecnologia¹³. O primeiro se refere ao alijamento do teletrabalhador, ao menos parcialmente, dos locais físicos em que outros trabalhadores se ativam, ao passo que o segundo quer destacar que a atividade se dá por via remota, com o uso de tecnologias de informação e comunicação¹⁴.

Em conceito profundo e detalhista, Estrada entende que ‘teletrabalho’ é aquele realizado com ou sem subordinação do trabalhador, por meio do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação, possibilitando a sua execução a distância, dispensada a presença física do trabalhador em lugar específico de labor. Complementando, anota que o ‘teletrabalho’ pode ser executado por meio da internet bidirecional, tridimensional, profunda ou escura e, também, por meio da comunicação somente entre robôs, avatares, nanorrobôs¹⁵, ciborgues ou programas de computador ou destes com o ser humano¹⁶.

Interessante registrar que a definição proposta por Estrada suplanta

¹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Conferencia General. Convenio 177. Trabajo em domicilio. Ginebra, 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 13 out. 2019.

¹³ GAUTHIER, Gustavo. Perspectiva Laboral del Teletrabajo. Revista Magister de Direito do Trabalho, Porto Alegre, n. 45, nov./dez., 2011, p. 112-123.

¹⁴ GAUTHIER, Op. Cit., 2011.

¹⁵ “A nanotecnologia é a ciência e a tecnologia utilizada para controlar os materiais de tal forma que podemos manipular átomos e moléculas para construir estruturas mais complexas como, um dispositivo eletrônico ou mesmo um “nanobo”, aquele das meninas superpoderosas”. LONGO, Elso. Nanotecnologia. Anais da 56ª Reunião Anual da SBPC, Cuiabá, MT, Julho/2004. Disponível em: http://www.sbpnet.org.br/livro/56ra/banco_conf_simp/textos/ElsonLongo.htm. Acesso em: 12 out. 2019.

¹⁶ ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho: conceitos e a sua classificação em face aos avanços tecnológicos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; et al. (Coord.). Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 11-19.

o trabalho levado a efeito por pessoa física, marca característica da relação de emprego e da relação de trabalho autônoma.

A compreensão se efetiva tendo em conta que avatar é uma figura gráfica habitante do mundo virtual, uma máscara digital, com o objetivo de ser identificável no mundo virtual¹⁷. De outra banda, ciborgue é uma criatura composta por fusões entre máquina e organismo, acoplando realidade social e ficção, sem constituir um corpo sólido com componentes definidos, uma vez que, no mundo atual, as fronteiras entre humano e animal, organismo e máquina, e entre físico e não-físico se mostram entrelaçadas¹⁸.

Prosseguindo na temática do telelabor, Pinho Pedreira o define como a “(...) atividade desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há trabalho exercido, em parte, na sede da empresa e, em parte, em locais dela distantes.”¹⁹

Para Francisco Pérez de los Cobos e Javier Thibault Aranda, o ‘teletrabalho’ pode definir-se como uma forma de organização e/ou execução do trabalho realizado prevalentemente a distância e mediante o uso intensivo da informática e, nesse caso, das telecomunicações²⁰. Sustentam que os trabalhadores informáticos que realizam o trabalho na empresa ou em centro de trabalho, sendo exemplo os que utilizam os meios tecnológicos como instrumentos de comunicação ocasional, bem como os que são convocados a realizar a prestação de serviços mediante tais equipamentos não são considerados teletrabalhadores²¹.

Noutra oportunidade, conceituamos o ‘teletrabalho’ a partir da leitura conjunta dos artigos 75-B, *caput* da CLT, e 1º, da Convenção nº 177, da OIT, por exclusão, de modo que não é teletrabalhador aquele que ocasionalmente preste serviços relacionados ao trabalho em seu domicílio ou em outro local designado que não o plexo empresarial, por meio de instrumentos telemáticos²².

¹⁷ SANTAELLA, Lucia. Cultura e artes do pós-humano. São Paulo: Paulus, 2003, p. 203.

¹⁸ FONTGALAND; CORTEZ, Arthur, Renata. Manifesto ciborgue. In: Enciclopédia de Antropologia. São Paulo: Universidade de São Paulo, Departamento de Antropologia. 2015. Disponível em: <http://ea.fflch.usp.br/obra/manifesto-ciborgue>. Acesso em: 12 out. 2019.

¹⁹ PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. São Paulo: Revista LTr. v. 64, n. 05, 2000, p. 583-587.

²⁰ ORIHUEL; ARANDA, Javier Thibault; Francisco Pérez de los Cobos. El teletrabajo en España: Perspectiva jurídico laboral. Madri: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, p. 20.

²¹ ORIHUEL; ARANDA, Op. Cit., 2001, p. 20.

²² CAPUZZI, Antonio João. Meio ambiente telelaboral: aspectos controversos. São Paulo: LTr Sup. Tra. v. 57, ano 54, 2018, p. 303-308.

Assim, a denominação telemática abarca todas as formas pelas quais o ‘teletrabalho’ pode ser realizado, assim descrito por Estrada linhas acima.

2. Natureza jurídica e elementos caracterizadores

A partir da entrada em vigor da Lei nº 12.551/11, em que se positivou, no artigo 6º, parágrafo único, da CLT, que “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”, não mais se discute acerca da possibilidade de o teletrabalhador figurar como empregado²³. O dispositivo em comento equiparou as ordens patronais perfectibilizadas por meio da telemática aos meios pessoais e diretos de comando (subordinação jurídica de ordem subjetiva).

Ademais, o *caput* do artigo 6º, do Texto Celetista, também com redação dada pela Lei nº 12.551/11, é claro ao afirmar que “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.” Ora, sendo o ‘teletrabalho’ uma espécie do gênero trabalho a distância, perfeitamente possível, se demonstrados os elementos caracterizadores da relação de emprego (artigo 3º, da CLT), o estabelecimento do vínculo.

Para além disso, a Lei nº 13.467/17, denominada Reforma Trabalhista, incluiu o artigo 75-A na CLT, preceituando que a prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho deve observar o Capítulo II-A, que trata do teletrabalho. A inclusão, pela lei, da palavra empregado, denota, claramente, o intento de normatizar condições laborais para tal estirpe de trabalhadores.

Com efeito, a subordinação jurídica será a pedra de toque na avaliação da presença ou não dos requisitos caracterizadores do vínculo de emprego entre trabalhador e credor do labor. Nisso consiste invocar não somente os requisitos típicos da relação de emprego clássica, como também os elementos típicos

²³ Alice Monteiro de Barros já se manifestava favorável ao enquadramento do teletrabalhador como empregado antes da Lei nº 12551/11: “As transformações tecnológicas dos últimos anos não eliminaram a relação de emprego caracterizada pela subordinação jurídica, pela heterodireção particularmente acentuadas. O teletrabalho não neutraliza o contrato de emprego. Ele poderá prestar serviços subordinados sob a égide da CLT (art. 6º) ou como autônomo, exercendo suas atividades por conta própria, fora da tutela dessa disciplina, tudo irá depender da forma como for realizada a prestação de serviços (BARROS, Op. Cit., 2010, p. 330)”.

inerentes ao labor via telemática²⁴.

Discute-se, na doutrina, sobre a intensidade da subordinação do teletrabalhador empregado frente ao poder diretivo patronal.

Parte dos estudiosos entende que a subordinação presente no teletrabalho é mitigada, pois estão diluídas as ordens de serviços, principalmente pelo fato de não haver escritório, trabalho interno, subordinados, denotando a impossibilidade de o executivo manifestar ordens diretas de serviço²⁵.

Para outra parte deles, há doutrina sustentando que a maior flexibilidade laboral presente no teletrabalho não impede a concretização da subordinação, visto que o controle da atividade se dá por meio da avaliação de resultados. A flexibilidade e a autonomia na execução dos serviços são fatores positivos, contudo, submetem o teletrabalhador ao que se denomina “controle total”, pois os instrumentos telemáticos, atualmente utilizados para o labor, permitem ao empregador a constatação de erros cometidos, a duração e a frequência das pausas realizadas, de modo que o teletrabalhador poderá ver-se diante de uma vigilância mecânica que o converte em simples objeto de medição²⁶. São potentes métodos de controle a distância.

A subordinação detém novas características, vislumbradas por meio de três fatores²⁷.

O primeiro enseja a facilitação de fiscalização e conseqüente poder diretivo por meio de aparelhos telemáticos, potencializando os registros realizados por humanos. Em seguida, apresenta-se a memória associada aos instrumentos telemáticos, com superior capacidade de síntese das informações se comparada à do ser humano. Ao fim, a descrição dos meios de controle do labor, senão invisíveis ao teletrabalhador, mas efetivamente potentes e capazes de dirigir e comandar as atividades executadas.

A morfologia do poder diretivo patronal se transmuda no domínio do conhecimento e da tecnologia, concedendo, de um lado, flexibilidade e autonomia na execução dos serviços e, do outro, contato e controle permanentes pelo empregador, on-line. É o que Ivani Contini Bramante nomina de poder de

²⁴ BARROS, Op. Cit., 2010, p. 331.

²⁵ Por todos: CAVALCANTE; JORGE NETO, Jouberto de Quadros Pesso; Francisco Ferreira. O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista. Porto Alegre: Lex Magister, 2012. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_23083735_O_FENOMENO_DO_TELETRABALHO_UMA_ABORDAGEM_JURIDICA_TRABALHISTA.aspx. Acesso em: 14 out. 2019.

²⁶ ORIHUEL; ARANDA, Op. Cit., 2001, p. 84.

²⁷ BARROS, Op. Cit., 2010, p. 331.

teledireção ou poder informático, caracterizado pelo poder diretivo indireto e virtual patronal²⁸. Alude, ademais, que “com a inserção das novas tecnologias, a relação subordinativa resta rarefeita ou se torna mais penetrante, de acordo com o acesso e interação do conhecimento, bem como, o elemento técnico que permite o controle da atividade e da conduta do trabalho, sem a sua presença física.”²⁹

Sem embargo de todo o exposto acerca da condição subordinativa do teletrabalhador que, sob tal aspecto, ostenta a condição de empregado, incluindo o aprendiz, a Medida Provisória nº 927 de 2020, que dispôs sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública da COVID-19, autorizou a adoção do regime de teletrabalho para estagiários (art. 5º). Após o fim da vigência da Medida, ausente regulamentação via Decreto Legislativo conforme determina o Texto Constitucional (art. 62, § 3º, incluído pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001), remanesce o questionamento de ser possível a manutenção do estagiário na condição de teletrabalhador, visto que a redação celetista não contempla tal possibilidade para esta categoria de trabalhadores.

Fato é que a Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso XXXVI, estatui que a lei não prejudicará o ato jurídico perfeito, qual seja, aquele consumado segundo a legislação vigente ao tempo em que efetivado (art. 6º, §1º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro)³⁰.

A implantação do regime de teletrabalho para o estagiário, durante o período de vigência da Medida Provisória nº 927, restou consumada, observando-se as regras estatuídas pela citada normativa, pelo que não há que se falar em nulidade do ato patronal que determina a manutenção do estagiário sob o regime de teletrabalho. Ainda, o art. 62, §11, da Carta Magna de 1988, incluído pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001, caso não editado o Decreto Legislativo com o escopo de regular as relações jurídicas decorrentes dos fatos gerados pela Medida Provisória, prevê que as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante a sua vigência conservar-se-ão por ela regidas.

Mesmo que assim não fosse, há vácuo legislativo acerca da temática, não sendo razoável impor ao empregador uma proibição sequer tratada pela ordem jurídica. Ademais, em havendo acordo entre as partes e demonstrada a

²⁸ BRAMANTE, Op. Cit., 2012, p. 391-412.

²⁹ BRAMANTE, Op. Cit., 2012, p. 412.

³⁰ MASSOTE, Fernanda. Reflexos da caducidade da MP 927 no teletrabalho. Sítio Mega Jurídico, 2020. Disponível: <<https://www.megajuridico.com/reflexos-da-caducidade-da-mp-927-no-teletrabalho/>>. Acesso em: 25 ago. 2020.

manutenção do caráter educacional dos contratos firmados com estagiários, com acompanhamento e supervisão, possível a sua continuidade, especialmente considerando o contexto de saúde e segurança que devem ser observados durante a pandemia da COVID-19³¹.

Afinal, como registrou Hans Kelsen, trata-se da liberdade negativamente relegada aos indivíduos pelo simples fato de não lhes proibir determinadas condutas³².

O teletrabalho guarda generalidades próprias que se espraiam a qualquer ramo da ciência que o possua como objeto de estudo.

A doutrina espanhola, lastreada em Francisco Pérez de los Cobos e Javier Thibault Aranda³³, registra três pressupostos caracterizadores do teletrabalho. De início, tem-se o elemento topográfico, que significa que o teletrabalho é realizado em lugar distinto daquele em que outros trabalhadores, que se ativam no plexo empresarial laboram. Ou seja, o trabalho se dá fora das instalações próprias da empresa, fora dos centros de atividade em sentido estrito, que são os espaços em que a empresa normalmente desenvolve as suas atividades.

A par do elemento topográfico, é de salutar importância definir que teletrabalho é espécie de trabalho a distância, que, por sua vez, é gênero. Lembra o professor Jorge Cavalcanti Boucinhas que todo e qualquer trabalho realizado de molde a que o controle laboral se dê a partir de um ponto distante do empregador é caracterizado como trabalho a distância³⁴. É dizer “(...) o fator determinante para a caracterização dessa forma de trabalho é a distância entre o empregado e a pessoa responsável pelo controle de sua atividade e não o fato de essa ser

³¹ D’Elia, Alessandra. Os principais reflexos da caducidade da MP 927 nas medidas trabalhistas. São Paulo: Revista Consultor Jurídico, 2020. Disponível: <<https://www.conjur.com.br/2020-jul-26/alessandra-delia-reflexos-caducidade-mp-927>>. Acesso em: 25 ago. 2020.

³² KELSEN, Hans. Teoria Pura do Direito. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000. p. 46.

³³ ORIHUEL; ARANDA, Op. Cit., 2001, p. 17.

³⁴ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Teletrabalho: Intepretação da Lei 12.551 de forma a impedir a superexploração do trabalhador. Porto Alegre: Lex Magister, 2013. Disponível em: http://www.editoramagister.com/doutrina_24074593_TELETRABALHO_INTEPRETACAO_DA_LEI_12551_DE_FORMA_A_IMPEDIR_A_SUPEREXPLORACAO_DO_TRABALHADOR.aspx. Acesso em: 14 out. 2019.

realizada ou não em espaço físico do empregador.”^{35 36}

O elemento tecnológico se apresenta como característica imanente ao próprio teletrabalho, vez que este tem, em sua gênese, o desenvolvimento do labor via instrumentos telemáticos. A característica telemática talvez seja a manifestação laboral mais visível da nova economia, pois o que a caracteriza é o desprendimento do material para o imaterial, dos bens para a informação como componentes essenciais do valor e principal objeto de transações³⁷. Consiste, basicamente, em receber, tratar e enviar informações, de modo a transmitir “bits”, e não “átomos”³⁸.

Ivani Contini Bramante preceitua que telecomunicação e informática são

³⁵ O renomado professor faz interessante distinção entre teletrabalho e trabalho a domicílio, verificando, inclusive, hipótese de exercício simultâneo de ambas as formas de labor, a seguir transcrito: “O teletrabalho consiste no trabalho realizado à distância em que o controle da atividade se dá com auxílio dos instrumentos de telemática, como a internet e os sistemas de telefonia. O trabalho em domicílio é aquele realizado na ou a partir da residência do empregado, no qual o controle da sua atividade não é feito diariamente mediante contato direto entre empregado e empregador, mas de forma esporádica, mediante visitas ou por ocasião da entrega da produção. Em alguns casos as figuras se confundem. Se o trabalho é realizado com o uso dos sistemas de telemática, a partir da própria residência do empregado, estar-se-á diante de hipótese de teletrabalho e de trabalho em domicílio. Não se pode, entretanto, descartar a hipótese de o trabalho ser realizado com o auxílio da telemática em local distinto do domicílio do empregado. É o que se verifica, por exemplo, quando determinada empresa mantiver local distinto de sua sede para que os trabalhadores tenham acesso a computadores disponibilizados para suas tarefas sem a presença física de superiores, que permaneceriam na sede da empresa e controlariam seus subordinados utilizando também meios telemáticos. Nessa hipótese haveria teletrabalho, mas não trabalho à domicílio. Tampouco se pode descartar a hipótese de o trabalho ser realizado no domicílio do empregado sem ser controlado mediante a utilização de meios telemáticos como se verifica, por exemplo, no caso de uma costureira empregada que produza em sua casa e entregue a produção semanalmente. Tem-se na hipótese trabalho em domicílio, mas não teletrabalho.” (BOUCINHAS FILHO, Op. Cit., 2013)

³⁶ A propósito, regulamentando as relações laborais durante o período de pandemia da COVID-19, a Medida Provisória nº 927/20, em seu art. 4º, tratou como sinônimos teletrabalho, trabalho remoto e trabalho à distância, conceituando-os como sendo a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, em vista da sua natureza, não configurem trabalho externo, sendo aplicável o disposto no inciso III do *caput* do art. 62 do Texto Celetista, incluído pela Lei nº 13.467/17. O dispositivo pecou pela atecnia legislativa, pois desconsiderou as distinções existentes entre teletrabalho e trabalho a distância, inserindo no ordenamento jurídico brasileiro figura híbrida provisória, atraindo ambos os casos para a excepcionalidade consagrada no art. 62, inciso III, da CLT, como bem lembram Marina Novellino Valverde e Nathalia Vogas de Souza. (VALVERDE, SOUZA; Marina Novellino, Nathalia Vogas de. O coronavírus e o trabalho remoto: é hora de levar o trabalho ao trabalhador. 26.03.2020. Uerj labuta. Disponível em: <<https://uerjlabuta.com/2020/03/26/o-coronavirus-e-o-trabalho-remoto-e-hora-de-levar-o-trabalho-ao-trabalhador/>>. Acesso em: 15 jul. 2020).

³⁷ ORIHUEL; ARANDA, Op. Cit., 2001, p. 18.

³⁸ ORIHUEL; ARANDA, Op. Cit., 2001, p. 18.

instrumentos de desenvolvimento do teletrabalho, sendo o meio pelo qual este se externa³⁹. Na precisa lição do saudoso professor Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, a matéria-prima do teletrabalho são os equipamentos telemáticos, instrumentos que perfectibilizam o regular desenvolvimento do labor⁴⁰.

Em arremate, o elemento organizativo caracteriza-se por um novo modo de trabalhar, pressupondo uma nova organização do trabalho. É marcado pela intensa interação entre trabalhador e ordenador dos serviços, ensejando, por assim dizer, um redesenho no processo de supervisão laboral, ao mesmo tempo em que impõe maior autodisciplina daquele que se ativa em tal mister.

3. Espécies de teletrabalho

O teletrabalho pode ser classificado de acordo com o local em que o labor é prestado ou levando em conta o grau de conexão existente entre as partes contratantes⁴¹.

Quanto ao primeiro critério classificativo, o teletrabalho pode ser desempenhado em telecottages, que é o realizado em zonas rurais ou regiões de menor nível de escolaridade e preparo para o trabalho, que possuem como traço característico o particular da localização⁴². A definição, de fato, acerca de *telecottage*, em inglês, é dada como a “building where people who live a long way from a town or city can use computers and connect to the internet for work or pleasure⁴³”. Também é possível o seu desempenho em telecentros ou centros de trabalho, que são locais disponibilizados propriamente para o teletrabalho, de propriedade do empregador, localizados fora da sede central deste⁴⁴.

³⁹ BRAMANTE, Op. Cit., 2012, p. 391-412.

⁴⁰ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de emprego: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 589.

⁴¹ FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. Revista Jurídica Luso Brasileira, Lisboa, v. 2, n. 3, p. 365-396, mar./abr. 2016.

⁴² FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. Lisboa: Revista Jurídica Luso Brasileira, v. 2, n. 3 mar./abr. 2016, p. 365-396.

⁴³ Tradução livre da definição: “um prédio/edifício onde pessoas que moram longe de uma cidade podem usar computadores e se conectar à internet para trabalho ou lazer”. TELECOTTAGE. In: Cambridge Dictionary. Disponível: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/telecottage>. Acesso em: 25 out. 2019.

⁴⁴ PEDREIRA, José Pinho. O teletrabalho. São Paulo: Revista LTr, v. 64, n. 5, maio. 2000, p. 583-587.

Indo além, o teletrabalho pode ser levado a efeito no domicílio do empregado (teletrabalho em domicílio – *eletronic home work*), pelo que Denise Pires Fincato lembra que “(...) o teletrabalhador instala, em um local específico de sua residência, com estrutura própria ou cedida pela empresa, uma pequena estação de trabalho com acesso aos meios de comunicação necessários para a realização das suas funções, tais como: telefone, fax, computador, internet etc.”. Trata-se da forma mais comum de teletrabalho⁴⁵ e pode ser desempenhado totalmente em domicílio (regime puro telelaboral) ou preponderantemente em domicílio (regime híbrido telelaboral).

Ademais, também pode ser desenvolvido em diversos lugares diferentes (teletrabalho nômade – *mobile teleworking*), já que, neste caso, o posto de trabalho não se encontra em nenhum local determinado⁴⁶. Ou seja, o labor pode ser exercido em shoppings, cafeterias, praças e numa infinidade de locais que permitam a comunicação com o ordenador dos serviços. Nas palavras da professora Denise Pires Fincato, trata-se da expressão máxima do teletrabalho, em que o trabalhador pode se ativar em qualquer local em que desejar.

No tocante ao segundo método classificativo, o labor pode se dar *off-line*. Este método é realizado sem conexão direta com qualquer sistema telemático da empresa, de sorte que o trabalhador recebe diretrizes iniciais a permitir que a produção laborativa seja aferida via resultados⁴⁷. A professora Denise Pires Fincato salienta que a referida modalidade, por alguns doutrinadores, não é mais vista como espécie de teletrabalho, posto que a tecnologia não se faria presente a serviço do tráfego do trabalho, mas apenas o trato e o armazenamento dos dados e informações⁴⁸.

Também pode ocorrer online, conectado diretamente a um equipamento telemático da empresa, dispensando que a conexão permanente produza resultados de igual estirpe, bastando que os resultados sejam aferidos em determinados momentos.

Como desmembramento do teletrabalho *on-line*, apresenta-se o *one way line*, que, traduzido literalmente, significa “linha de sentido único, manifestando-

⁴⁵ ORIHUEL; ARANDA, Op. Cit., 2001, p. 18.

⁴⁶ ORIHUEL; ARANDA, Op. Cit., 2001, p. 24.

⁴⁷ ORIHUEL; ARANDA, Op. Cit., 2001, p. 24.

⁴⁸ FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira. Curitiba: Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 8, n. 75, fev. 2019, p. 58-72.

se como uma comunicação unilateral para envio ou recebimento de tarefas”⁴⁹. Já na espécie denominada de *two way line* ou on-line, a comunicação ou a interatividade entre as partes do contrato de trabalho é instantânea, com o fluxo constante de dados enviados e recebidos⁵⁰.

Por sua vez, a doutrina italiana também aponta os vetores relevantes para o estudo do teletrabalho⁵¹.

Nela, a distância entre os sujeitos envolvidos no teletrabalho (empregados, empregadores e até clientes da empresa) é rompida com o telelabor, posto atuarem em espaço técnica ou tecnologicamente próximo (*ciber* como local de trabalho⁵²), mas não fisicamente limítrofe (inversão do processo de concentração da atividade econômico-produtiva).

Referido vetor, aliado à independência funcional entre os sujeitos, enseja, naturalmente, a expansão do contexto organizacional laborativo para além do perímetro físico das áreas tradicionais de trabalho verificadas na relação de empregado tradicional de modelo industrial (ausência de espacialização da atividade laboral).

Por sua vez, a interconexão operativa/operacional é viabilizada por meio do uso de tecnologias que permitem flexibilidade até então desconhecida, especialmente na gestão de horário, controle e gestão do trabalho desenvolvido (flexibilidade operativa).

À luz dos vetores expostos, presume-se que a atividade em teletrabalho seja mais produtiva que o labor efetuado nos perímetros empresariais. Neste sentido, o parágrafo 2º, do artigo 8º, da Resolução nº 151/15, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, incluído pela Resolução nº 207/17, que regulamenta o trabalho dos servidores da Justiça do Trabalho ativados em teletrabalho, dispõe que “a meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão.”⁵³

⁴⁹ FINCATO, Ibid, 2019.

⁵⁰ FINCATO, Op. Cit., 2019.

⁵¹ SCARPITTI, Giovanna; ZINGARELLI, Delia. Il telelavoro. Teorie e applicazioni. La destrutturazione del tempo e dello spazio nel lavoro post-industriale. Milano: FrancoAngeli, 8. ed. Anno 2008, p. 44-46.

⁵² A denominação é da professora Denise Pires Fincato.

⁵³ BRASIL. CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução n. 151/CSJT, de 29 de maio de 2015. Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau, de forma facultativa, observada a legislação

O Conselho Nacional de Justiça assim também compreende em entendimento vertido na Resolução nº 227/16, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, prevendo, no parágrafo 2º, do artigo 6º, da norma citada, alterado pela Resolução nº 298/19, que “A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão, sem comprometer a proporcionalidade e a razoabilidade, e sem embaraçar o direito ao tempo livre.”⁵⁴

4. Alternância entre regimes laborativos

O artigo 75-E, §1º, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/17, prevê que o trabalhador que se ativa no plexo empresarial poderá ser alocado para laborar na modalidade teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes contratantes, com registro em aditivo contratual, visto que, como registrado linhas acima, o contrato de trabalho do teletrabalhador deve-se dar na forma escrita. À luz do dispositivo, é possível afirmar que o trabalho, na modalidade teletrabalho, não trata de direito subjetivo do empregado, haja vista a exigência de mútuo acordo para tanto⁵⁵.

vigente. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 1743, p. 20-23, 8 jun. 2015. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/63630/2015_res0151_csjt_compilado.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acesso em: 26 out. 2019.

⁵⁴ BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução Nº 227 de 15/06/2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. DJe/CNJ, nº 102, de 17/06/2016, p. 2-4. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>. Acesso em: 26 out. 2019.

⁵⁵ Nesse sentido: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Tutela Antecipada em caráter antecedente: 0001208-69.2018.5.17.0008. “LOGO, NÃO SENDO A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA MODALIDADE DE TELETRABALHO DIREITO SUBJETIVO DA PARTE, E TENDO A RECLAMADA NEGADO O PEDIDO ADMINISTRATIVO DE CONCESSÃO DO TELETRABALHO, INDEFIRO, POR ORA, O PEDIDO DE TUTELA ANTECIPADA”. Juiz do Trabalho Substituto Fausto Siqueira Gaia. 8ª Vara do Trabalho de Vitória/ES. Requerente: Tonio Paulo Da Cunha. Requerido: Instituto de Tecnologia da Informação e Comunicação Do Estado Do Espírito Santo. Data da publicação: 07.06.2019. Jusbrasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/214145628/processo-n-0001208-6920185170008-do-trt-17> Acesso em: 25 out. 2019. Em sentido contrário, o Código do Trabalho de Portugal enuncia que o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito. Garante-se um direito subjetivo do trabalhador ao labor na modalidade teletrabalho, especialmente ao dispor que o empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador. PORTUGAL. Lei n. 7/2009, de 12 de fevereiro. Código de Trabalho, Portugal, 2009. Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf>. Acesso em: 30 out. 2019.

A imposição da manifestação bilateral de vontade, perfectibilizada no comum acordo, é realidade no Direito do Trabalho, exigida para a alteração das cláusulas regentes do contrato de trabalho, consoante prevê o artigo 468, *caput* da CLT. Com efeito, a previsão consagra que “nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob a pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

Referida disposição positiva o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que impede, por parte do empregador, qualquer alteração contratual unilateral que acarrete, direta ou indiretamente, prejuízos ao trabalhador e externa, como afirma o professor Maurício Godinho Delgado, diretriz especial do Direito do Trabalho, autorizando amplamente alterações favoráveis ao empregado e sendo sumamente rigorosa com modificações desfavoráveis ao obreiro⁵⁶.

A exigência legislativa de anuência de ambas as partes para o deslocamento do empregado que labora no empreendimento físico do empregador para a modalidade teletrabalho justifica-se, especialmente, quando este é desempenhado exclusivamente em âmbito residencial. Caso o trabalhador tenha laborado em *campus* empresarial por diversos anos, a alteração para o regime telelaboral poderá implicar dificuldades de adaptação, mormente a capacidade disciplinar para a separação entre vida pessoal e vida laboral, prejudicando o convívio familiar. Portanto, nada mais salutar do que a exigência de concordância de ambas as partes para a implicação do trabalhador em tal regime.

Em oposição ao disposto no §1º, do artigo 75-E, o § 2º autoriza que o empregador, mediante ato unilateral, promova a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, condicionada a registro em aditivo contratual e respeitado o prazo de transição mínimo de quinze dias. Como bem anotam Gilberto Stumer e Denise Pires Fincato, a situação parece aproximar-se da lógica do retorno do cargo de confiança à atividade antecedente exercida pelo trabalho, nos moldes do parágrafo único do art. 468, da CLT⁵⁷. Resta claro que o exercício do teletrabalho não gera direito adquirido, não incorpora condição de forma permanente e, enfim,

⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1.129.

⁵⁷ STUMER; FINCATO, Gilberto; Denise Pires. Teletrabalho em tempos de calamidade por COVID 19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. 341-364. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 350.

é reversível nos limites da necessidade e do interesse empresarial ⁵⁸.

Ao empregador é facultado deslocar o trabalhador para se ativar em campus empresarial, dispensada a anuência deste para tanto, pelo que, no particular, resta afastada a regra geral do mútuo consentimento do artigo 468, *caput* da CLT⁵⁹, com fundamento na regra de que norma especial prevalece sobre norma geral (artigo 2º, §2º, Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro). De outro lado, a determinação patronal não pode implicar prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador, restando aplicável parcela da previsão instituída no artigo 468 supracitado, posto não haver conflito com a regra do artigo 75-E, §2º, aludido anteriormente.

O artigo 468 é norma que carrega expressão do poder empregatício patronal, conceituado como “(...) o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego.”⁶⁰ Em vertente mais específica, viabiliza ao empregador determinar qual o local adequado para a prestação do trabalho. A doutrina o nomeia, também, de poder organizativo ou poder de comando, verificado na figura patronal, relacionado à organização da estrutura e espaço empresariais internos, abarcando o processo de trabalho adotado, com direcionamento de especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços⁶¹.

O verbo dirigir, que qualifica o poder diretivo, se faz presente na própria

⁵⁸ STUMER; FINCATO, Gilberto; Denise Pires. Teletrabalho em tempos de calamidade por COVID 19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. 341-364. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 350.

⁵⁹ Com posicionamento diverso, a lição de Geraldo Magela Melo: “No parágrafo primeiro do art. 75-C previu-se que para o início do teletrabalho é necessário mútuo acordo. Porém, o parágrafo segundo afirma que o empregador pode determinar, sem anuência do obreiro, o retorno do empregado ao ambiente empresarial. A disposição conflita com o art. 468 da CLT, que exige bilateralidade nas alterações contratuais, em razão do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, bem como por força do art. 7º da CF/88 que diz que os direitos devem visar a melhoria da condição social do trabalhador. Nesse contexto, entende-se que o parágrafo segundo deve ser lido à luz do princípio da inalterabilidade e da CF/88. Assim, apenas se o teletrabalhador entrar em acordo com o empregador é que poderá retornar ao ambiente intramuro empresarial, garantindo-se o prazo de transição mínimo de quinze dias. Essa é a determinação do art. 166, item 6, do Código do Trabalho de Portugal, aplicável como direito comparado por força do art. 8º da CLT”. MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho, Brasília/DF. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 02 nov. 2019.

⁶⁰ DELGADO, Op. Cit., 2019, p. 732.

⁶¹ DELGADO, Op. Cit., 2019, p. 732.

Consolidação das Leis do Trabalho, quando esta dita que considera empregador, a empresa que, dentre outras atribuições, dirige a prestação pessoal de serviço. De igual modo, recente alteração na Lei nº 6.019/74 também atribui a prerrogativa diretiva ao empregador, estabelecendo que a empresa prestadora de serviços dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores (artigo 4º-A, §1º, incluído pela Lei nº 13.429/17).

O poder de direção patronal decorre das condutas empresariais a fim de agir no seu próprio interesse. Como lembra José Martins Catarino, “(...) do ponto de vista jurídico, o verdadeiro poder é um instrumento vinculado, consistente no exercício de uma função para obtenção de um determinado fim; implica dever em relação a sujeitos (*iussum super partes*).”⁶²

Como reflexo do poder diretivo, surge a figura do *jus variandi*, que se divide em ordinário e extraordinário. O professor Gustavo Filipe Barbosa Garcia anota que a primeira espécie “autoriza pequenas modificações circunstanciais quanto ao exercício da prestação do trabalho, sem representar efetivo prejuízo ao empregado, ainda que se possa vislumbrar eventual discordância deste ou pequena inconveniência para o trabalhador.”⁶³ De outra banda, o *jus variandi* extraordinário, ensina o citado professor, pode até mesmo acarretar prejuízo ao empregado, de modo que se exige o seu exercício nos limites da legislação, e somente em hipóteses específicas, autorizadas pelo sistema jurídico⁶⁴.

O *jus variandi* pressupõe alteração temporária que não lese fundamentalmente a índole da prestação contratual pactuada⁶⁵. Para tanto, apresenta-se o artigo 468, da CLT, consagrador do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, como a viga-mestre da legislação trabalhista brasileira e principal garantia do empregado contra eventuais abusos patronais⁶⁶. Salutar

⁶² CATARINO, José Martins. Compêndio de direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 114. O autor vai além, dizendo que “(...) quanto à empresa, há verdadeira confusão entre o interesse do empregador e o da empresa, logo, não nos parece corrente dizer-se que o empregador-empresa tem poder hierárquico, diretivo ou disciplinar. Tem, sim, direito completo e integral. Seu titular, empregador-empresa, exerce- no seu próprio interesse, “sempre ligado a uma concreta relação jurídica, composta de sujeitos ativo e passivo (*iussum inter partes*); seu exercício alcança outro sujeito determinado”.

⁶³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 508.

⁶⁴ GARCIA, Ibid., 2010, p. 509.

⁶⁵ MARANHÃO, Délio. Direito do trabalho. 5. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1977. p. 205.

⁶⁶ MARANHÃO, Ibid., 1977, p. 205.

relembrar que o juiz não dispõe de critérios objetivos ou de um rol fechado com possíveis condutas patronais, cabendo-lhe aferir, concretamente, em cada caso, se houve abuso do empregador, ou seja, se este ultrapassou os limites normais do *jus variandi*, consoante o *standard* jurídico pautado pelas condições de meio e de momento⁶⁷.

A determinação patronal de retorno do teletrabalhador para ocupar função no plexo físico empresarial poderá gerar transtornos a ele, com significativos prejuízos, pelo que, a regra celetista, do artigo 75-E, §2º, da CLT – Lei nº 13.467/17, consagra expressamente a figura do *jus variandi* extraordinário, manifestado na faculdade empresarial de alocar o trabalhador em local diverso do antes ativado.

Como exemplo, um trabalhador que se ativa, na modalidade teletrabalho em domicílio – *eletronic home work*, por dois anos, com residência na cidade de São Paulo, a par de determinação patronal, deve passar a se ativar em *locus* físico empresarial, na cidade do Rio de Janeiro. O questionamento que incide é acerca da licitude da ordem do empregador.

Conquanto o artigo 75-E, §2º, da CLT – Lei nº 13.467/17, não exija comum acordo para o deslocamento do teletrabalho para o ambiente físico empresarial, a determinação do empregador não pode implicar prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador, à luz do artigo 468, caput, da CLT. A alteração contratual revela-se, em princípio, lícita, pois está pautada em lei, presumindo-se a ausência de prejuízos diretos e indiretos, desde que o empregador arque com os custos de deslocamento do trabalhador e respectiva instalação na nova cidade, bem como custos com moradia, por aplicação analógica do artigo 470, da CLT, com redação dada pela Lei nº 6.203/75, que prevê que as despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador. Todavia, demonstrado pelo trabalhador efetivos prejuízos de ordem direta ou indireta, incide a força repressora do artigo 468, caput, da CLT, a ponto de gerar a nulidade da ordem patronal e, conseqüentemente, a mudança de ambiente de trabalho.

Excepcionando as previsões insertas no texto celetista, o art. 4º da Medida Provisória nº 927/20 dispôs que, durante o estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, o empregador poderia, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, e dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de

⁶⁷ MARANHÃO, Op. Cit., 1977, p. 205.

trabalho.

Verifica-se que a teor da locução “a seu critério”, a legislação atribuía discricionariedade ao empregador para alocar o trabalhador no regime de teletrabalho, com notificação ao empregado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico (art. 4º, §2º da MP 927). A previsão contrariava o que dispõe o art. 75-C, §1º, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/17, que exige mútuo acordo entre as partes com registro em aditivo contratual.

Também para o retorno do teletrabalhador ao regime de trabalho presencial, a Medida Provisória dispensava o correspondente registro em aditivo contratual e o prazo de transição mínimo de quinze dias (art. 4º, *caput* da MP 927/20) estabelecidos pela CLT em seu art. 75-C, §1º, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/17.

Ocorre que a multicitada MP vigorou no período compreendido entre 22 de março de 2020 até 19 de julho de 2020. Com isso, surgem questionamentos que, na prática, geram importantes reflexos. Dentre eles: há a necessidade do aceite do empregado para continuar trabalhando em *home office* durante a pandemia? É preciso celebrar acordo com todos os empregados que se ativam em teletrabalho?⁶⁸

A Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso XXXVI, prevê que a lei não prejudicará o ato jurídico perfeito, qual seja, aquele consumado segundo a legislação vigente ao tempo em que efetivado (art. 6º, §1º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro)⁶⁹.

Durante o período de vigência da Medida Provisória nº 927, restou consumado o ato empresarial que alocou o trabalhador em regime de teletrabalho, independentemente das exigências celetistas, pois a relação laboral se encontrava regida pelas normas excepcionais provenientes da MP.

Ainda, o art. 62, §11, da Carta Magna de 1988, incluído pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001, caso não editado o Decreto Legislativo com o escopo de regular as relações jurídicas decorrentes dos fatos gerados pela Medida Provisória, prevê que as relações jurídicas, constituídas e decorrentes de atos

⁶⁸ MASSOTE, Fernanda. Reflexos da caducidade da MP 927 no teletrabalho. Sítio Mega Jurídico, 2020. Disponível: <<https://www.megajuridico.com/reflexos-da-caducidade-da-mp-927-no-teletrabalho/>>. Acesso em: 25 out. 2020.

⁶⁹ MASSOTE, Fernanda. Reflexos da caducidade da MP 927 no teletrabalho. Sítio Mega Jurídico, 2020. Disponível: <<https://www.megajuridico.com/reflexos-da-caducidade-da-mp-927-no-teletrabalho/>>. Acesso em: 25 out. 2020.

praticados durante a sua vigência, conservar-se-ão por ela regidas.

Portanto, o ato patronal se consumou à luz das regras estatuídas pela citada normativa, em alinhamento à garantia de imutabilidade do ato jurídico perfeito, pelo que não há a necessidade de coletar aceite do empregado para continuar seu labor em teletrabalho, nem mesmo celebrar acordo com todos os empregados que se ativaram em teletrabalho, durante o período de vigência da Medida Provisória nº 927.

Registre-se que não há incompatibilidade entre os dispositivos celetistas e as regras específicas da MP nº 927/20, visto que as disposições desta disseram respeito apenas à alteração do trabalho presencial para o teletrabalho e vice-versa no período de vigência da calamidade pública decorrente da Covid-19⁷⁰.

Prosseguindo na análise da regulamentação celetista do teletrabalho, o artigo 75-C, caput, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, prevê que o labor, na modalidade de teletrabalho, deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. A disposição consagra exceção à regra geral inserta no artigo 443, caput, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, que dispõe que o contrato de trabalho pode ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito.

A regra geral possui lastro no princípio da primazia da realidade, princípio este que norteia o Direito do Trabalho, concedendo maior valor à intenção consubstanciada na declaração de vontade do que ao previsto expressamente em contrato (artigo 112, do Código Civil). Ademais, o artigo 456, caput, da CLT, conflui no sentido da valorização da manifestação da vontade das partes ao consagrar que a prova do contrato de trabalho pode ser suprida por todos os meios admitidos em Direito. Contudo, o parágrafo único do artigo 456, da CLT, encerra presunção⁷¹ de que não havendo prova ou cláusula expressa acerca dos serviços a serem desempenhados pelo trabalhador, presume-se que as obrigações circundam todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Certo é que a regência contratual telelaboral possui solenidade própria, demandando a sua pactuação por escrito cumulada às atribuições específicas

⁷⁰ STUMER; FINCATO, Gilberto; Denise Pires. Teletrabalho em tempos de calamidade por COVID 19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. 341-364. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 356

⁷¹ O Código Civil prevê expressamente que o fato jurídico pode ser provado mediante presunção, salvo para o negócio a que se impõe forma especial.

a serem desenvolvidas pelo trabalhador. Desta forma, a previsão inserta no parágrafo único, *in fine*, do artigo 456, da CLT, não detém aplicação à regência do contrato de trabalho do teletrabalhador, visto que este goza de previsão específica, prevalecendo sobre a regra geral, nos moldes do artigo 2º, §2º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro⁷².

Delimitados contratualmente os misteres laborativos a serem desempenhados pelo teletrabalhador, não é dado ao empregador exigir atividades diversas, mesmo que compatíveis com o plexo de deveres laborativos, sob a pena de incorrer no pagamento de adicional por acúmulo de função (plus salarial)⁷³. O raciocínio se revela inteiramente compatível com o previsto no parágrafo único, *ab initio*, do artigo 456, da CLT, pois haverá cláusulas expressas a respeito das atribuições laborais⁷⁴.

Ademais, o professor Maurício Godinho Delgado ensina que função não se confunde com tarefa, por ser esta uma atividade laboral específica, ao passo que aquela consiste na reunião coordenada e integrada de um conjunto de tarefas, com atribuições, poderes e atos materiais concretos, formando um todo unitário⁷⁵.

Anote-se que o dispositivo legal regente do contrato de teletrabalho (art. 75-C, da CLT – Lei nº 13.467/17), alude expressamente à especificação

⁷² O citado parágrafo dispõe que “A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior”. BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, DE 4 DE SETEMBRO DE 1942. Lei de Introdução às normas do Direito brasileiro, Brasília, 1942.

⁷³ CAPUZZI, Op. Cit., 2018, p. 135-150. Em abono à nossa tese: ACÚMULO DE FUNÇÃO. Ocorrendo o exercício de outras atribuições não previstas no contrato para o cargo admissional, faz jus o empregado à diferença salarial proporcional às tarefas não contratadas, as quais tinha como obrigação executar diariamente. BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. 2ª Turma Recurso Ordinário: 0001336-25.2011.5.11.0001. Recorrentes: ERAM ESTALEIRO RIO AMAZONAS LTDA; AMAZONAS DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S/A. Recorridos: OS MESMOS; GETÚLIO ROLIM DA SILVA. Relator: Jorge Álvaro Marques Guedes. 05.11.2013. Jusbrasil. Disponível em: <https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/417883521/133620110011100?ref=juris-tabs>. Acesso em: 25 out. 2019.

⁷⁴ Em sentido contrário: ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES. A legislação ordinária não prevê o acúmulo de funções e nem o recebimento de um plus salarial em razão do extrapolamento das funções previstas no contrato de trabalho. Recurso da reclamada parcialmente provido. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário: 0001015-69.2012.5.15.0089 SP 084897/2013-PATR. Recorrente: Transportes Translovato Ltda. Recorrido: Rogério Alves Silveira. Relator: Manuel Soares Ferreira Carradita. Data de Publicação: 27/09/2013. Jusbrasil. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24590318/recurso-ordinario-ro-10156920125150089-sp-084897-2013-patr-trt-15?ref=serp>. Acesso em: 25 out. 2019.

⁷⁵ GODINHO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 980.

das atividades que serão realizadas pelo empregado, de modo que, no bojo da função ocupada, deve haver a parametrização das atividades a serem exercidas. Assim, desnecessário que o teletrabalho seja alocado em função diversa para o recebimento do *plus* salarial respectivo, bastando que as atividades exigidas pelo empregador sejam diversas das previstas contratualmente.

5. Conclusão

A definição de teletrabalho é objeto de debate por estudiosos de diversas áreas da ciência. A Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista), ao incluir o artigo 75-B, caput da CLT, definiu o 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”. Extraíu-se da previsão que a expressão tecnologias de informação e de comunicação abrange o labor desempenhado por meio de computadores (tecnologias de informação) ou outras formas de telecomunicação (comunicação – telefonia, televisão, satélite etc.). O conceito de ‘teletrabalho’ exposto, no presente escrito, é deliberado a partir da leitura conjunta dos artigos 75-B, *caput* da CLT, e 1º, da Convenção nº 177, da OIT, por exclusão, de modo que não é teletrabalhador aquele que, ocasionalmente, preste serviços relacionados ao trabalho em seu domicílio ou em outro local designado, que não o plexo empresarial, por meio de instrumentos telemáticos.

Debate atual na doutrina trabalhista é acerca da intensidade da subordinação do teletrabalhador empregado frente ao poder diretivo patronal. Parcela dos estudiosos entende que a subordinação presente no teletrabalho é mitigada, pois estão diluídas as ordens de serviços, principalmente pelo fato de não haver escritório, trabalho interno, subordinados, denotando a impossibilidade de o executivo manifestar ordens diretas de serviço. De outro flanco, há doutrina sustentando que a maior flexibilidade laboral, presente no teletrabalho, não impede a concretização da subordinação, visto que o controle da atividade se dá por meio da avaliação de resultados. Dessa feita, a fim de mensurar o nível subordinativo do teletrabalhador ao seu tomador de serviços, deve ser avaliado, prioritariamente, o grau de conexão existente entre as partes contratantes.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) pautou a respeito da alternância entre regimes telelaborais e seus reflexos jurídicos, a saber:

1. Trabalhador que se ativa presencialmente no *locus* empresarial e que,

posteriormente, é alocado para o labor em regime de teletrabalho;

2. Trabalhador que se ative em ambiente telelaboral e que, posteriormente, é alocado para o labor em regime de trabalho presencial.

Na primeira hipótese, à luz do disposto no artigo 75-E, §1º, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/17, lido conjuntamente com a previsão inserta no art. 468, da CLT, deve haver anuência de ambas as partes para o deslocamento do empregado que labora no empreendimento físico do empregador para a modalidade teletrabalho, que passará a ser desempenhado, exclusivamente, em âmbito residencial. Isso porque caso o trabalhador tenha laborado em *campus* empresarial por diversos anos, a alteração para o regime telelaboral poderá implicar dificuldades de adaptação, mormente a capacidade disciplinar para a separação entre vida pessoal e vida laboral, prejudicando o convívio familiar.

Em relação ao segundo caso, a par do disposto no §1º, do artigo 75-E, o § 2º dispõe que o empregador, mediante ato unilateral, poderá promover a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, condicionada a registro em aditivo contratual e respeitado o prazo de transição mínimo de quinze dias, sem anuência obreira. A lógica se afina, como bem anotam Gilberto Stumer e Denise Pires Fincato, com a do retorno do cargo de confiança à atividade antecedente exercida pelo trabalho, nos moldes do parágrafo único do art. 468, da CLT, de modo que o exercício do teletrabalho não gera direito adquirido, não incorpora condição de forma permanente e, enfim, é reversível nos limites da necessidade e do interesse empresarial.

Referências bibliográficas

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 326.

BARROS, Alice Monteiro de. Trabalhadores intelectuais. Belo Horizonte: Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., v. 39, n. 69, jan./jun.2004, p. 147-165.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. teletrabalho: Intepretação da Lei 12.551 de forma a impedir a superexploração do trabalhador. Porto Alegre: Lex Magister, 2013. Disponível em: http://www.editoramagister.com/doutrina_24074593_teletrabalho_INTEPRETACAO_DA_LEI_12551_DE_FORMA_A_IMPEDIR_A_SUPEREXPLORACAO_DO_TRABALHADOR.

aspx. Acesso em: 14 out. 2019.

BRAMANTE, Ivani Contini. teletrabalho – teledireção, telessubordinação e teledisposição. São Paulo: Revista LTr. v. 76, n. 4, 2012, p. 391-412.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. 2ª Turma Recurso Ordinário: 0001336-25.2011.5.11.0001. ACÚMULO DE FUNÇÃO. Ocorrendo o exercício de outras atribuições não previstas no contrato para o cargo admissional, faz jus o empregado à diferença salarial proporcional às tarefas não contratadas, as quais tinha como obrigação executar diariamente. Recorrentes: ERAM ESTALEIRO RIO AMAZONAS LTDA; AMAZONAS DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S/A. Recorridos: OS MESMOS; GETÚLIO ROLIM DA SILVA. Relator: Jorge Álvaro Marques Guedes. 05.11.2013. Jusbrasil. Disponível em: <https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/417883521/133620110011100?ref=juris-tabs>. Acesso em: 25 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário: 0001015-69.2012.5.15.0089 SP 084897/2013. ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES. A legislação ordinária não prevê o acúmulo de funções e nem o recebimento de um plus salarial em razão do extrapolamento das funções previstas no contrato de trabalho. Recurso da reclamada parcialmente provido. Recorrente: Transportes Translovato Ltda. Recorrido: Rogério Alves Silveira. Relator: Manuel Soares Ferreira Carradita. Data de Publicação: 27/09/2013. Jusbrasil. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24590318/recurso-ordinario-ro-10156920125150089-sp-084897-2013-patr-trt-15?ref=serp>. Acesso em: 25 out.2019.

CAPUZZI, Antonio João. Meio ambiente telelaboral: aspectos controversos. São Paulo: LTr Sup. Tra. v. 57, ano 54, 2018, p. 303-308.

CATARINO, José Martins. Compêndio de direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 114.

CAVALCANTE; JORGENETO, Jouberto de Quadros Pessa; Francisco Ferreira. O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista. Porto Alegre: Lex Magister, 2012. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_23083735_O_

FENOMENO_DO_teletrabalho _UMA_ABORDAGEM_JURIDICA_TRABALHISTA.aspx. Acesso em: 14 out.2019.

CONSELHO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. Directiva n. 89/391/CEE. 1989. Jornal Oficial das Comunidades Europeias, n. L 183/1. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391&from=PT>. Acesso em 26 ago. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 138.

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

D'ELIA, Alessandra. Os principais reflexos da caducidade da MP 927 nas medidas trabalhistas. São Paulo: Revista Consultor Jurídico, 2020. Disponível: <<https://www.conjur.com.br/2020-jul-26/alessandra-delia-reflexos-caducidade-mp-927>>. Acesso em: 25 ago. 2020.

DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7 Graus, 2019. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/ambiente/>. Acesso em: 10 ago. 2019.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. teletrabalh : conceitos e a sua classificação em face aos avanços tecnológicos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; et al. (Coord.). teletrabalho . São Paulo: LTr, 2017, p. 11-19.

EXPRESSA. In: DICIO, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2019. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/expressa/>. Acesso em: 29 dez. 2019.

FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. Lisboa: Revista Jurídica Luso Brasileira, v. 2, n. 3 mar./abr. 2016, p. 365-396.

FINCATO, Denise Pires. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. *Direitos fundamentais & Justiça*. n. 9, out./dez. 2009, p. 101-123.

FINCATO, Denise Pires. teletrabalho: aproximações epistemológicas. Porto Alegre: *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*. n. 31, jul./ago. 2009, p. 78-84.

FINCATO; BITENCOURT, Manoela de; Denise Pires. Ciber como local de trabalho: o problema (ou a solução?) do teletrabalho transnacional. Rio de Janeiro: *Quaestio Iuris*. v. 8, n. 04, Número Especial, 2015, p. 2237-2263.

FONTGALAND; CORTEZ, Arthur, Renata. Manifesto ciborgue. In: *Enciclopédia de Antropologia*. São Paulo: Universidade de São Paulo, Departamento de Antropologia. 2015. Disponível em: <http://ea.fflch.usp.br/obra/manifesto-ciborgue>. Acesso em: 12 out..2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

GAUTHIER, Gustavo. *Perspectiva Laboral del Teletrabajo*. Porto Alegre: *Revista Magister de Direito do Trabalho*. n. 45, nov./dez., 2011, p. 112-123.

GODINHO, Gabriela Neves. Estado Democrático de Direito e Direito Fundamental ao Trabalho Digno. In: GODINHO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais. Dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2018.

GODINHO, Maurício Godinho. *Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho*, 2018. In: GODINHO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais. Dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2018.

GODINHO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

KELSEN, Hans. Teoria Pura do Direito. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000. p. 46.

LONGO, Elso. Nanotecnologia. Anais da 56ª Reunião Anual da SBPC, Cuiabá, MT, Julho/2004. Disponível em: http://www.sbpcnet.org.br/livro/56ra/banco_conf_simp/textos/ElsonLongo.htm. Acesso em: 12 out. 2019.

MACHADO, Paulo Afonso Leme. Direito ambiental brasileiro. 8. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2000. p. 51.

MAGANO, Octavio Bueno. Lineamentos de infortunistica. São Paulo: José Bushatsky, 1976.

MARANHÃO, Délio. Direito do trabalho. 5. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1977.

MARANHÃO, Ney. Poluição labor-ambiental. Abordagem conceitual das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 25-26.

MASSOTE, Fernanda. Reflexos da caducidade da MP 927 no teletrabalho . Sítio Mega Jurídico, 2020. Disponível: <<https://www.megajuridico.com/reflexos-da-caducidade-da-mp-927-no-teletrabalho/>>. Acesso em: 25 ago. 2020.

MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho, Brasília/DF. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 02 nov. 2019.

MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MELO, Sandro Nahmias. teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. São Paulo: Revista LTr. v. 81, n. 9, set. 2017, p. 1094-1099.

MUÇOUCAH, Renato de A. Oliveira. Considerações acerca do poder diretivo do empregador no teletrabalho. São Paulo:Revista LTr. v. 69, n. 04, abril, 2005, p. 446-456.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A defesa processual do meio ambiente do trabalho. Revista LTr. v. 63, n. 5, maio, 1999, p. 583-587,

NILLES, Jack M. Fazendo do teletrabalho uma realidade.: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Tradução de Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997. p. 15.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Conferencia General. Convenio 177. Trabajo em domicilio. Genebra, 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 13 out.2019.

OLEA, Manoel Alonso. Introdução ao direito do trabalho. Porto Alegre: Edição Sulina, 1969.

OPAS Brasil (Organização Pan-Americana da Saúde). CID: burnout é um fenômeno ocupacional. Brasília, 2019. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5949:cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional&Itemid=875. Acesso em: 31 jan. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Assembleia Geral das Nações Unidas. Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento. 1986. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-ao-Desenvolvimento/declaracao-sobre-o-direito-ao-desenvolvimento.html>. Acesso em 22 ago. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. Convenção sobre Diversidade Biológica. 1992. Disponível em: https://www.mma.gov.br/estruturas/sbf_dpg/_arquivos/cdbport.pdf. Acesso em: 20 ago. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento. Eco 92. 1992. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v6n15/v6n15a13.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas. 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2652.htm>. Acesso em: 30 ago.2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento. Eco 92. 1992. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v6n15/v6n15a13.pdf>>. Acesso em: 30 ago. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas. 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2652.htm>. Acesso em: 30 ago. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Conferência das Nações Unidas. Declaração de Estocolmo sobre o ambiente humano. Estocolmo, 1972. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/meio-ambiente/declaracao-de-estocolmo-sobre-o-ambiente-humano.html>. Acesso em: 10 ago.2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Convenção sobre Diversidade Biológica. Protocolo de Cartagena sobre Biossegurança da Convenção sobre Diversidade Biológica, anexo III, Cartagena, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5705.htm. Acesso em: 30 ago..2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Conferência Internacional do Trabalho. Convenção 155. Segurança e Saúde dos Trabalhadores. 1983. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 ago.2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Conferência Internacional do Trabalho. Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa. 2008. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf. Acesso em: 27 ago..2019.

ORIHUEL; ARANDA, Javier Thibault; Francisco Pérez de los Cobos. El teletrabajo en España: Perspectiva jurídico laboral. Madri: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.

PEDREIRA, José Pinho. O teletrabalho. São Paulo: Revista LTr, v. 64, n. 5, maio. 2000, p. 583-587.

PINTO, José Augusto Rodrigues. O trabalho como valor. Revista LTr. v. 64, n. 12, 2000, p. 1489-1494.

PIOVESAN, Flavia. O direito ao meio ambiente e a Constituição de 1988: diagnósticos e perspectivas. Revista de Direito Constitucional e Internacional. v. 4, p. 75-97, jul-set. Brasília, 1993.

PORTO, Lorena Vasconcellos. Por uma releitura universalizante do conceito de subordinação integrativa. In: ROCHA, Claudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcellos (coord.). Trabalho: diálogos e críticas: homenagem ao Prof. Dr. Márcio Túlio Vianna. São Paulo: LTr, 2018, p. 57-72.

PORTUGAL. Lei n. 19/2014, de 14 de abril. Define as bases da política de ambiente. Portugal, 2014. Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2091&tabela=leis&ficha=1&pagina=1&so_miolo=. Acesso em: 10 ago..2019.

PORTUGAL. Lei n. 7/2009, de 12 de fevereiro. Código de Trabalho, Portugal, 2009. Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf>. Acesso em: 30 out. 2019.

PRATA, Marcelo Rodrigues. O direito ambiental do trabalho numa perspectiva sistêmica. São Paulo: LTr, 2003, p. 76.

PSICOFISIOLOGIA.

In:

PÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikipedia Foundation, 2016. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Psicofisiologia&oldid=45839253>. Acesso em: 27 dez. 2019.

SANTAELLA, Lucia. Culturas e artes do pós-humano: da cultura das mídias à cibercultura. Valdir José de Castro (coord.). São Paulo: Paulus, 2003.

SANTOS; GUEDES, Lino; Armando Marques. Breves reflexões sobre Poder e Ciberespaço. Lisboa: RDeS – Revista de Direito e Segurança. n. 6, p. 189-209., jul./dez., 2015. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/62707628.pdf>. Acesso em: 17 dez. 2019.

SCARPITTI, Giovanna; ZINGARELLI, Delia. Il telelavoro. Teorie e applicazioni. La destrutturazione del tempo e dello spazio nel lavoro post-industriale. Milano: FrancoAngeli, 8. ed. Anno 2008, p. 44-46.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Campinas: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. n. 23, jul./dez. 2003, p. 296-313.

STOCO, Rui. Tratado de responsabilidade civil. 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004.

SUÁREZ, Mario A. Castellano. El accidente laboral “en mision”. Espanha: Revista ciência jurídica (LPGC). n. 03, 1998, p. 388-396. Disponível em: https://sudocument.ulpgc.es/bitstream/10553/8003/1/0233586_00003_0020.pdf. Acesso em: 02 fev. 020.

STUMER; FINCATO, Gilberto; Denise Pires. teletrabalho em tempos de calamidade por COVID 19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. 341-364. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 350.

TELECOTTAGE. In: Cambridge Dictionary. Disponível: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/telecottage>. Acesso em: 25.10.2019.

United Nations (UN). Department of economic and social affairs. Division for Social Policy and Development. The International Forum for Social Development. Social Justice in an Open World the Role of the United Nations. 2006. Disponível: <https://www.un.org/esa/socdev/documents/ifsd/SocialJustice.pdf>. Acesso em: 25.08.2019.

VALVERDE, SOUZA; Marina Novellino, Nathalia Vogas de. O coronavírus e o trabalho remoto: é hora de levar o trabalho ao trabalhador. 26.03.2020. Uerj labuta. Disponível em: <<https://uerjlabuta.com/2020/03/26/o-coronavirus-e-o-trabalho-remoto-e-hora-de-levar-o-trabalho-ao-trabalhador/>>. Acesso em: 15 jul. 2020.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de emprego: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.