

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

Arthur Dalla Corte Panazolo

**O TELETRABALHO NA PANDEMIA: uma análise dos conteúdos da Nota Técnica
17/2020 do MPT**

Porto Alegre

2022

Arthur Dalla Corte Panazolo

**O TELETRABALHO NA PANDEMIA: uma análise dos conteúdos da Nota Técnica
17/2020 do MPT**

Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Jurídicas e Sociais apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho, da Faculdade de Direito, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles.

Porto Alegre

2022

Arthur Dalla Corte Panazolo

**O TELETRABALHO NA PANDEMIA: uma análise dos conteúdos da Nota Técnica
17/2020 do MPT.**

Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Jurídicas e Sociais apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho, da Faculdade de Direito, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em 09 de maio de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles
Orientador - UFRGS

Prof^a. Ma. Luciane Cardoso Barzotto
UFRGS

Prof^a. Ma. Vivian Caxambu Graminho
UFRGS

AGRADECIMENTOS

A concretização deste estudo só foi possível graças à contribuição de um grupo especial de pessoas, a quem desejo expressar minha gratidão.

Primeiramente, agradeço à minha família, especialmente aos meus pais, pelo afeto incondicional, paciência e apoio nos momentos finais do curso.

Agradeço profundamente, também, a todos os professores que contribuíram para a minha formação, particularmente o Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles, pela grande ajuda e acessibilidade durante a orientação e confecção do trabalho.

Por fim, dirijo um agradecimento sincero a todos os amigos que tive o prazer de conhecer durante meus anos na UFRGS, pois todos me ajudaram, direta ou indiretamente, a transpor inúmeros dos obstáculos acadêmicos e profissionais que encontrei em meio a minha jornada.

RESUMO

O advento da pandemia resultou em um aumento direto de casos judiciais envolvendo o teletrabalho, que hoje é tido como alternativa válida e frequentemente vantajosa em contratos de trabalho diversos. Entretanto, mesmo evidente sua relevância, as discussões doutrinárias e jurisprudenciais decorrentes da crise pandêmica demonstraram que ainda há considerável espaço para melhoras em sua matéria e tratamento legal. A metodologia empregada neste trabalho utilizou o método de pesquisa dedutivo, por meio de pesquisa normativa, doutrinária e jurisprudencial, além de consulta a *sites* de notícias. Assim, o trabalho foi dividido em duas partes. A primeira buscou delinear o conceito e evolução da figura do teletrabalho na legislação brasileira, apontadas as diversas alterações em sua matéria ocorridas ao longo dos anos. O tópico é encerrado com uma tentativa de contextualização da publicação da nota técnica 17/2020 do MPT, documento de caráter opinativo redigido em meio à crise pandêmica que visa influenciar e melhorar a atuação de órgãos públicos e privados em relação ao teletrabalho. A segunda parte do trabalho foi dedicada à análise das 17 recomendações da nota técnica em si, nota que abrange quantidade expressiva de temas relativos às modalidades de trabalho à distância, razão pela qual foi utilizada pelo presente trabalho como ponto de partida para discutir alguns dos problemas e questões inerentes a essa modalidade de labor, que por se tornar cada vez mais relevante no mundo do trabalho, exige uma maior densidade legislativa.

Palavras-chave: Teletrabalho. Pandemia. Recomendações.

ABSTRACT

The advent of the pandemic resulted in a direct increase of court cases involving the subject of teleworking, which is today considered to be a valid and often advantageous alternative in miscellaneous employment contracts. However, despite its evident relevance, the doctrinal and jurisprudential discussions emerged from the pandemic crisis showed that there is still substantial space for improvements in its subject and legal treatment. The methodology employed in this work utilized the deductive research approach, through normative, doctrinal and jurisprudential research, in addition to the consulting of news websites. Thus, the work was divided in two parts. The first one sought to delineate the concept and evolution of the figure of teleworking in the Brazilian legislation, pointed out the many alterations in its subject along the years. The topic ends with an attempt to contextualize the publication of the technical note 17/2020 of the MPT, document with opinative character redacted in the midst of the pandemic crisis that aims to influence the performance of public and private bodies in relation to teleworking. The work's second part analyzes the 17 recommendations of the note, which cover a significative number of topics related to the modalities of remote work, reason for which it was used by the present work as a starting point to discuss some of problems inherent to this type of labour, which, as it becomes more and more relevant in the world of work, requires greater legislative density.

Keywords: Teleworking. Pandemic. Recommendations.

LISTA DE ABREVIATURAS E S SIGLAS

ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça
Art.	Artigo
BEPER	Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CP	Código Penal
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
LTCAT	Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho
MP	Medida Provisória
MPT	Ministério Público do Trabalho
NR	Norma Regulamentadora
NT	Nota Técnica
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PCMSO	Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional
PL	Projeto de Lei
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
STJ	Superior Tribunal de Justiça

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 O TELETRABALHO E A PANDEMIA	10
2.1 O CONCEITO DE TELETRABALHO	10
2.2 BREVE SÍNTESE HISTÓRICA DO TELETRABALHO	14
2.3 CONTEXTO DE PUBLICAÇÃO DA NOTA TÉCNICA 17/2020.....	19
3 ANÁLISE DA NOTA TÉCNICA 17/2020	27
3.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS.....	27
3.2 AS RECOMENDAÇÕES Nº 1, Nº 2, Nº 3, Nº 9 E O PROBLEMA DA GENERALIDADE COMO FONTE DE INSEGURANÇA JURÍDICA	28
3.3 AS RECOMENDAÇÕES Nº 4, Nº 7, Nº 8 E O DIREITO À DESCONEXÃO	35
3.4 A INSTRUÇÃO DO TRABALHADOR E A DISTÂNCIA ENTRE A TEORIA E A PRÁTICA NAS RECOMENDAÇÕES Nº 5, Nº 6 E Nº 10.	44
3.5 AS RECOMENDAÇÕES Nº 14, Nº 15 E A TENTATIVA DE INCLUSÃO SOCIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	49
3.6 AS RECOMENDAÇÕES Nº 11, Nº 13 E O COVID-19.....	52
3.7 RECOMENDAÇÕES DE CONTEÚDOS DIVERSOS	53
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
REFERÊNCIAS	61

1 INTRODUÇÃO

O exponencial avanço das tecnologias de informação da última década, propulsionado, mais recentemente, pela necessidade de combate à pandemia do Coronavírus por meio de medidas de isolamento, alterou inegavelmente o cenário das relações laborais modernas. O Direito Trabalhista, sempre em constante mutação, acompanhou a mudança de paradigma, buscando soluções para as adversidades surgidas durante o desenvolvimento de atividades profissionais à distância. O teletrabalho, uma das modalidades de trabalho remoto, definida e regulamentada pelos basilares arts. 75-A ao 75-E da CLT, introduzidos pela Reforma Trabalhista, foi uma figura que recebeu diversas otimizações e complementações por meio de medidas provisórias, sendo hoje considerada uma alternativa viável (e, durante grande parte da pandemia, preferível) à modalidade presencial, noção esta que há pouco mais de uma década era tida como uma fantasia.

Embora o artigo da Consolidação fosse suficiente em um primeiro momento, os problemas advindos do estado de calamidade pública e a crescente demanda pela adoção de regimes de trabalho à distância transpareceram a ausência de densidade legislativa adequada a suprir a ampla gama de casos que passaram a surgir nos tribunais.

No intuito de fornecer maior fiscalização e proteção àqueles trabalhadores compreendidos pelos regimes de teletrabalho e *home office*, o Ministério Público do Trabalho tem empregado esforços na confecção de notas técnicas destinadas a sindicatos, empresas e órgãos da administração pública, notas que atuam como incentivo à adoção desse tipo de regime. Dentre elas, destaca-se a de número 17, alvo deste estudo, que, por sua considerável amplitude, abarcadas diversas matérias em seu texto, destaca-se como um bom ponto de partida para discutir aspectos do tratamento do teletrabalho em nosso ordenamento. No caso, a nota técnica traça recomendações acerca de questões essenciais do regime, como fiscalização de saúde, segurança e condições de trabalho, que devem ser levadas em consideração pelos empregadores que desejam aderir a esta espécie de vínculo trabalhista.

Quanto à metodologia empregada no presente trabalho, utilizar-se-á o método de pesquisa dedutivo, aplicado principalmente sobre a legislação relativa ao teletrabalho e ao material extraído da doutrina (livros e periódicos jurídicos) e jurisprudência; secundariamente, serão realizadas consultas a *sites* de notícias e afins, no intuito de retratar o “panorama” de nosso país durante a crise pandêmica. A principal finalidade da pesquisa é a de destacar a imaturidade da atual legislação relativa ao teletrabalho, apontados alguns dos problemas que ainda persistem em sua matéria.

Em sua primeira parte, o trabalho inicialmente tecerá uma descrição do conceito jurídico atual de teletrabalho e suas características. O seguinte subtópico, por sua vez, examinará um pouco da evolução histórica de sua matéria, apontadas algumas das principais mudanças legislativas observadas no ordenamento brasileiro nas últimas décadas. O último subtópico será dedicado à contextualização do momento de publicação da NT 17/2020, obtida principalmente através da análise dos decretos e medidas provisórias anteriores a sua confecção, realizado breve estudo dos impactos da crise pandêmica no mundo do trabalho, legislação e sociedade em geral.

Na sua segunda parte, o trabalho estudará o conteúdo da supracitada nota técnica nº 17 do Ministério Público do Trabalho, cujas recomendações serão agrupadas em diferentes subtópicos, no intuito de facilitar sua análise e compreensão. Busca-se, com a averiguação da qualidade de redação de suas diretrizes, apontar algumas de suas impropriedades, verificar sua compatibilidade com o atual tratamento da matéria do teletrabalho visto nos nossos tribunais do trabalho e ordenamento pátrio e, finalmente, ressaltar a necessidade de maior produção de conteúdo normativo acerca do tema.

2 O TELETRABALHO E A PANDEMIA

2.1 O CONCEITO DE TELETRABALHO

Etimologicamente, a expressão “teletrabalho” é neologismo formado pela união de dois termos/palavras; a palavra “tele” remonta ao termo “telou”, do grego antigo, que significava “distância”, ou “longe”, ao passo que “trabalho” deriva do vocábulo latino “tripalium”, referente a instrumento composto por três pedaços de madeira, usado na imobilização e ligação de bois a arados, para fins de produção agrícola.¹

O teletrabalho é compreendido, pela doutrina em geral, como espécie em relação ao gênero trabalho à distância. Ainda nessa linha, é imperativo que seja evitada a confusão de sua figura com outras modalidades distintas, como o trabalho em domicílio (ou *home office*), conforme aponta Carlos Henrique Bezerra Leite:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho à distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço.²

Assim, tem-se que o labor do teletrabalho não é adstrito a uma localidade física como a casa do empregado, podendo ser desempenhado em lugares diversos como telecentros, escritórios satélites, *telecottages*, dentre outros³. Outra distinção entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio é a ênfase e obrigatoriedade das tecnologias de comunicação e informação, viabilizadoras da atividade laboral, como declara Denise Pires Fincato:

Importante se faz também a distinção do trabalho em domicílio da modalidade de teletrabalho em domicílio. O teletrabalho se resume como aquele que pode ser desenvolvido tanto no domicílio do empregado, quanto fora dele, desde que não seja na sede da empresa. Ademais, no teletrabalho não simplesmente se trabalha à distância, mas especialmente se o faz envolvendo o uso das tecnologias de informação e comunicação no seu desenvolvimento. Deste modo, salienta-se que não pode ser confundido com

¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006, p. 303.

² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, p. 215.

³ FINCATO, Denise Pires. Meio Ambiente Laboral e Teletrabalho. **Anais do IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades**. Porto Alegre: Magister, 2011, p. 36-48, p. 41-42.

o trabalho em domicílio, tendo em vista que este não necessariamente está ligado ao uso de tecnologias, como se desenvolve no teletrabalho.⁴

Com efeito, o elemento central caracterizador do teletrabalho é o uso e dependência de equipamentos telemáticos e informacionais na relação de emprego, algo que não é visto com tanta força no trabalho em domicílio.

Quanto à definição concreta de teletrabalho atual, está contida no artigo 75-B da CLT, que, no momento de sua publicação, auxiliou na consolidação das divergências doutrinárias existentes até então, afirmando que se considera como teletrabalho toda aquela prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da entidade patronal, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.⁵ Contudo, cabe aqui reiterar a noção de que a disciplina da matéria do teletrabalho ainda é recente e imatura, sempre sujeita a futuras alterações: em meio à confecção do presente trabalho, fora editada, no dia 25 de março de 2022, a medida provisória nº 1.108⁶, que realiza significativo rearranjo das leis do teletrabalho. Dentre os dispositivos alterados, destaca-se o próprio artigo 75-B, que passará a permitir expressamente os modelos híbridos de trabalho (presencial e remoto em um mesmo contrato de trabalho, a depender do caso concreto), como depreende-se de sua nova redação, que adiciona um “ou não” à anterior exigência de prestação de serviços fora das dependências do empregador de forma preponderante.

Relativamente à segunda parte do diploma, inalterada pela nova medida, tem-se que sua finalidade é a de estabelecer diferenciação entre trabalhos realizados com mero suporte de tecnologias, como motoristas de aplicativo profissionais, vendedores externos, técnicos de telefonia e suporte elétrico (empregos que podem vir a usar instrumentos informacionais de forma auxiliar, como GPS e smartphones), e o teletrabalho, que apenas será caracterizado quando constatado o uso preponderante, destacado, de tecnologias de informação e comunicação na relação contratual. Ainda no mesmo artigo, em seu parágrafo único, é enfatizado que eventual comparecimento do trabalhador à sede para o desempenho de atividades específicas e pontuais não é suficiente a ensejar a descaracterização do regime. Tal

⁴ FINCATO, Denise. *Home office: Direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista*. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**. Curitiba, 2018, p. 285. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/direitoeconomico/article/download/22123/23139/>. Acesso em: 04/02/2022.

⁵ BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo. Brasília, 1 maio 1943. Seção 1, p. 11937.

⁶ BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022**. Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>. Acesso em: 28/03/2022.

noção também foi alterada pela MP 1.108/2022, que, novamente, primou pelo incentivo aos modelos híbridos, dispondo que até mesmo o comparecimento habitual, frequente, às dependências do empregador não é fator suficiente a descaracterizar o regime de teletrabalho/trabalho remoto. O artigo 75-B ainda teve mais parágrafos adicionados por força da medida provisória; contudo, dada sua modernidade, tem-se por mais adequado analisá-los no subtópico da síntese histórica do teletrabalho, ao lado das outras adições/alterações no texto da CLT.

Já o artigo 75-C (também alterado pela MP, como se analisará no próximo subtópico), *caput*, impõe, como requisito, a presença de inscrição expressa no contrato individual de trabalho que indique a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho para sua válida configuração, sendo necessária também a especificação de quais atividades serão realizadas pelo teletrabalhador durante sua vigência; a existência do artigo serve para ressaltar o caráter de inovação do teletrabalho, cuja modernidade dificulta seu enquadramento nas regras gerais dos contratos de trabalho, sendo a necessidade de determinação precisa e inequívoca das condições e atividades do contrato em formas contratuais escritas uma forma de combater possíveis omissões e irregularidades nessa modalidade de contratação. Quanto a esse ponto, Correia⁷ aduz que ainda que não tenha sido estabelecida qualquer sanção por parte da lei para hipóteses de ausência de declaração de vontade em contrato expresso, a ocorrência de contratação tácita afasta, por si só, a validade do regime de teletrabalho.

Seu parágrafo primeiro condiciona a conversão de regime presencial em regime de teletrabalho à constatação de mútuo acordo empregado-empregador, registrado em aditivo contratual escrito. A possibilidade da conversão, nos casos concretos, é averiguada conjuntamente com o art. 468 da CLT (o qual dispõe que a alteração de condições de um determinado contrato só será possível se presente mútuo consentimento entre partes e se constatado que os efeitos da alteração não resultarão em prejuízo direto ou indireto ao empregado), aceita essa alteração contratual pelos tribunais, desde que ela não resulte em lesão aos direitos do empregado. Convém relembrar a mudança sobre o conteúdo do parágrafo que perdurou durante a vigência da Medida Provisória 927, que removeu temporariamente o mútuo acordo entre as partes como condição para a alteração e fragilizou ainda mais a proteção do trabalhador, como se verá adiante, no subtópico “Contexto de Publicação da Nota Técnica 17/2020.

⁷ CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para os concursos de Analista do TRT e MPU**. 11. ed. Bahia: Juspodivm, 2018, p. 648.

Já o parágrafo segundo trata da hipótese inversa, da alteração de regimes de teletrabalho para regimes de trabalho presencial. O diploma dispensa a necessidade de consentimento mútuo entre partes, mas obriga o empregador a conceder ao empregado um prazo de transição mínimo de quinze dias. Novamente, incide sobre a norma o art. 468, que pode ser usado para anular conversões constatadas, pelos tribunais, como injustas/prejudiciais ao trabalhador.

O artigo 75-D disciplina a responsabilidade pelo custeio (aquisição, manutenção ou fornecimento) dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária e regular à prestação do teletrabalho, além do reembolso das despesas arcadas pelo empregado (a doutrina costuma aceitar como reembolsáveis os aumentos ordinários em encargos domésticos diversos, como luz, água e telefone; ademais, seriam reembolsáveis alguns gastos extraordinários, como o adimplemento de passagens ou hospedagens que ocorrerem ao longo do contrato⁸), determinada a necessidade de seu registro em contrato escrito. Apesar de proporcionar certa medida de segurança por meio da demanda pelas formas contratuais escritas, ao atribuir completamente às partes o poder/dever de acordar sobre esse custeio, o artigo acabou por fomentar discussão doutrinária e jurisprudencial acerca da matéria, como se observará mais adiante, na análise das recomendações dois e três da NT 17/2020. Seu parágrafo único, por sua vez, afasta a possibilidade dos custos com tais equipamentos/infraestrutura serem considerados como de natureza salarial, inviabilizada sua integração à remuneração do empregado.

Por fim, o artigo 75-E obriga o empregador a adotar uma conduta direcionada à educação dos empregados, determinada sua instrução “de maneira expressa e extensiva” acerca das precauções com cada espécie de serviço, no intuito de evitar doenças e acidentes de trabalho. O parágrafo único do artigo parece, inicialmente, ter sido colocado como uma “maneira de fazer cumprir” a disposição do *caput*, partindo do pressuposto de que caso assinado o termo de responsabilidade, em que empregado aceita as instruções conferidas pelo empregador, este último se tornaria isento de responsabilidade no tocante a acidentes e doenças do trabalho, pois “o aviso teria sido dado”. A doutrina rejeita tal noção simplista, conforme analisar-se-á no contexto da recomendação seis.

Realizado este exame inicial do arcabouço legal sobre a matéria, tem-se que é possível definir, em breves linhas, o teletrabalho como aquele trabalho desempenhado em local distinto do estabelecimento regular da empresa, viabilizado o labor mediante utilização

⁸ FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Estudos de Direito: Desenvolvimento e Novas Tecnologias**, 2020, p. 68.

de equipamentos de telecomunicação que estabeleçam conexão entre empregador e empregado.

2.2 BREVE SÍNTESE HISTÓRICA DO TELETRABALHO

Apesar de ter ganhado força principalmente durante o período da pandemia, o teletrabalho já era assunto de interesse, tanto a empregados como empregadores, antes de seu advento. Como manifestação do desejo da população de formar contratos de trabalho à distância, teve-se a formação da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), em 29 de julho de 1999, sociedade civil, sem fins lucrativos, dedicada à disseminação de conhecimentos relativos ao teletrabalho no Brasil.

Desde sua fundação, a entidade tem realizado diversas pesquisas sobre as numerosas vantagens na opção pelo labor à distância, como a maior flexibilização de horários, escolha de local de trabalho, maior autonomia e economia de tempo gasto com locomoção, para os empregados, e a redução de despesas com alimentação, transporte e manutenção, para os empregadores⁹. Quanto aos benefícios aos envolvidos no contrato, consoantemente, Descreve Joselma Oliveira Goulart:

A razão de tanto interesse das empresas por esta forma de trabalho, denominada teletrabalho, não se encontra pela fascinação pelas novas tecnologias apresentadas, mas no meio comum para maximizar os impactos benéficos na competitividade, produtividade e condições de trabalho de seus empregados, oferecendo melhor qualidade de vida para o empregado que se encontrar capacitado para desenvolver tal atividade.¹⁰

Entretanto, mesmo com o interesse pela proposta, houve inércia por parte do poder legislativo, que manteve a matéria lacunosa por muitos anos. O cenário só sofreu alterações em 2011, ano em que fora dada, por meio da Lei nº 12.551¹¹, nova redação ao artigo 6º da CLT, que hoje dispõe:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a

⁹ BRASIL. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT). **Teletrabalho. Home Office. Trabalho à Distância.** Disponível em: https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2017/01/1__010917_AF_CARTILHA_TELETRABALHO_APOS_OLIMPIADA1.pdf. Acesso em: 11/05/2022.

¹⁰ GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho: Alternativa de Trabalho Flexível.** 1. ed. Senac Distrito Federal, 2009, p. 16.

¹¹ BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo. Brasília, 1 maio 1943. Seção 1, p. 11937.

distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (*Redação dada pela lei nº 12.551, de 2011*)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (*Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011*)

Através do diploma, admitia-se, tardiamente, a existência de formas de trabalho telemático em nosso sistema legal, porém sequer foi reconhecida ou mencionada a figura do teletrabalho em si. Na ocasião de sua publicação, houve discussão doutrinária e jurisprudencial acerca de suposta ausência do elemento da subordinação nas suas relações; alegava-se que uma das dimensões fundamentais do poder patronal na relação de trabalho, o poder fiscalizatório, restaria enfraquecido pela falta de contato físico/presencialidade entre empregado e empregador.

O entendimento mostrou-se equivocado, pois é possível argumentar que a presença de instrumentos informacionais e de comunicação, inicialmente responsáveis por essa flexibilização/afrouxamento da subordinação direta, mostrou-se benéfica ao empregador, que passou a contar com diversas tecnologias e ferramentas fiscalizatórias que até então inexistiam no contexto do trabalho físico, presencial, e que até mesmo intensificariam seu poder de controle.¹² Quanto a isso, aduz Karoline Marthos da Silva:

Dessa forma, pode-se controlar a produção por toques no teclado, verificando a entrada e saída de dados por registros feitos pelo próprio computador, que inclusive pode indicar horários. É possível ainda exercer o poder de fiscalização do teletrabalhador através de smartphones, laptops, computadores com câmera de vídeos acoplados, bem como através de conversas por MSN, celulares com acesso à internet, tablets, dentre outros.¹³

Como complemento a esse entendimento, a nova redação do parágrafo único do artigo 6º serviu para extinguir a controvérsia, adequadamente equiparando os meios indiretos, telemáticos, de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de subordinação patronal.

Apesar de contribuírem para a evolução do tratamento legal do teletrabalho, as alterações ainda eram demasiadamente genéricas, insuficientes para a solução de casos concretos, específicos, como afirmava a doutrina da época:

¹² FINCATO, Denise. *Home office: Direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista*. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**. Curitiba, 2018, p. 291-292. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/direitoeconomico/article/download/22123/23139/> /. Acesso em: 04/02/2022.

¹³ SILVA, Karoline Marthos da. Como controlar quem não é visto? Breves reflexões sobre o exercício do poder de vigilância sobre o teletrabalhador e suas implicações jurídicas. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 37, jan./mar. 2011, p. 217-218.

Dispositivos genéricos (como o novel art. 6º da CLT) ou a aplicação por analogia de outros dispositivos (forjados à luz de outra cultura e realidade) não se revelam eficazes a garantir a proteção do trabalhador e a segurança do empregador nos relacionamentos que mantém sob a roupagem de ditas novas tecnologias.¹⁴

As disposições do artigo 6º continuam válidas até hoje, porém a figura do teletrabalho seria regulamentada de maneira formal e expressa apenas em 2017, com a chegada da Reforma Trabalhista, que proporcionou maior solidez a sua matéria por meio de três mudanças principais no texto da CLT.

A primeira alteração foi a inserção do teletrabalho no inciso III do artigo 62¹⁵, artigo que aponta os grupos de empregados excluídos da aplicação das disposições do capítulo II, relativo à Duração do Trabalho; com a mudança, as regras acerca do controle de jornada foram declaradas incompatíveis com o teletrabalho, suprimida, portanto, a possibilidade de concessão de direitos como horas extras, adicional noturno, regime de sobreaviso e intervalos intrajornada e interjornada.

Contudo, hodiernamente, os tribunais deixaram de aplicar o diploma tão estritamente, optando, nos julgamentos, por uma maior flexibilização quanto ao aspecto do controle de jornada e a concessão dos direitos advindos de sua existência:

JORNADA PASSÍVEL DE CONTROLE. A reclamante tinha o horário controlado, quando executou trabalho interno, mas a reclamada não apresentou os controles e, considerando que contava com mais de 10 empregados, era ônus seu o registro da jornada de trabalho, nos termos da súmula 338 do C. TST. **Quando a reclamante laborou no sistema de home office restou claro a possibilidade da aferição da jornada, uma vez que quase todo o trabalho, dava-se através de sistema informatizado, o qual permitia saber o horário de logon e logoff do usuário, irreparável a sentença no que toca à fixação da jornada, com base no princípio da razoabilidade, inclusive aos feriados, que também está em harmonia com as atividades atribuídas à autora.** O intervalo não era regularmente usufruído, justificando a condenação, na forma do § 4º do artigo 71 da CLT. Sobre os adicionais extraordinários, procede o apelo da autora, na forma do artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94, conforme recente precedente do TST. (TRT-

¹⁴ FINCATO, Denise Pires; MATTE, Maurício; GUIMARÃES; Cíntia (Org.). **Direito e Tecnologia: Reflexões Sociojurídicas.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014, p. 15.

¹⁵ Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

- I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados
- II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.
- III - os empregados em regime de teletrabalho.

15 – RO: 00104458420155150042, Relatora: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Turma, Data de Publicação: 21/05/2019)¹⁶

Entendimento correlato pode ser encontrado no Enunciado 71 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho promovida pela ANAMATRA:

71 – TELETRABALHO: HORAS EXTRAS

SÃO DEVIDAS HORAS EXTRAS EM REGIME DE TELETRABALHO, ASSEGURADO EM QUALQUER CASO O DIREITO AO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INTERPRETAÇÃO DO ART.62, III E DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT CONFORME O ART. 7º, XIII E XV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. O ARTIGO 7º, “E”, “G” E “H” PROTOCOLO ADICIONAL à CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS EM MATÉRIA DE DIREITOS ECONÔMICOS E CULTURAIS (“PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”), PROMULGADO PELO DECRETO 3.321, DE 30 DE DEZEMBRO DE 1999, E A RECOMENDAÇÃO 116 DA OIT.¹⁷

É admitido, portanto, o dever do empregador ao pagamento de horas extras, mesmo em regime de teletrabalho, nas hipóteses em que for constatado que empregador dispunha de meios hábeis a contabilizar/controlar a jornada de trabalho, mas que preferiu não os utilizar, deliberadamente.

Como segunda e mais importante alteração, temos o inédito capítulo II-A, inserido no Título II da CLT (Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho) para dispor especificamente sobre o teletrabalho através de seus artigos 75-A a 75E, os quais foram explorados, neste trabalho, no item anterior, “O Conceito de Teletrabalho”.

Por fim, a última alteração sobre o tema introduzida pela reforma foi a inclusão da modalidade do teletrabalho no polêmico art. 611-A como uma das matérias possíveis de serem negociadas em convenção e acordo coletivos de trabalho, sendo disposto que caso tais contratos forem constatados como regulares e válidos, possuirão preferência até mesmo em relação à lei. Assim, teve-se que maior segurança jurídica seria conferida através do respeito à autonomia e vontade das partes, afastadas maiores intervenções, pela lei e poder público, nas matérias debatidas em vias contratuais, exprimida a ideia de que o negociado deve prevalecer sobre o legislado.¹⁸

¹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **Recurso Ordinário nº 0010445-84.2015.5.15.0042**. Recorrentes: J. Bueno e Mandaliti Sociedade de Advogados, Helen Elizabette Machado Alves. Relatora: Ana Claudia Torres Vianna. Campinas, 21 de maio de 2019.

¹⁷ ANAMATRA promove jornada para debate da reforma trabalhista. **Anamatra**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25634-anamatra-promove-jornada-para-debate-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 08/02/2022.

¹⁸ Anteriormente, não existia regulamentação expressa acerca do “legislado contra o negociado”. Através da reforma, as vias negociais ganharam importância determinante no nosso ordenamento, e hoje frequentemente se

Após a reforma, o conjunto de diplomas acerca do teletrabalho restou inerte por alguns anos, sem maiores alterações no plano legislativo; o mesmo não pode ser dito do ambiente jurisprudencial, em que fora observada uma explosão no número de ações envolvendo a matéria¹⁹, em grande parte causada pela crise pandêmica que forçou parcela considerável dos trabalhadores a adotar o regime de *home office*. Entretanto, mais recentemente, durante a redação do presente trabalho, importantes alterações sobre a matéria foram trazidas pela medida provisória nº 1.108/2022 do dia 25 de março. Um exemplo de alteração significativa foi a flexibilização da necessidade de preponderância de prestação de serviços fora das dependências do empregador, alterado o *caput* do artigo 75-B da CLT, conforme mencionado no subtópico anterior. Parte do conteúdo da medida, no entanto, foi destinado à proibição e repressão de casos de desvio de finalidade dos valores relativos ao auxílio-alimentação, que estavam sendo usados para o pagamento de despesas diversas (como assinatura de TV a cabo) em vez do adimplemento de refeições e alimentos.

Apesar da presença de artigos mais genéricos, relativos ao auxílio-alimentação, o principal objetivo da MP foi o de sanar diversas lacunas da matéria (evidenciadas durante o período da pandemia), como a regulamentação dos estagiários e aprendizes (que agora podem exercer suas atividades em regime de teletrabalho ou trabalho remoto) e o posicionamento dos empregadores e poder público frente aos regimes de trabalho híbridos (que agora poderão ser adotados de forma regular pelas empresas).²⁰

Outras determinações importantes, vistas nos novos parágrafos do art. 75-B, foram: esclarecimento acerca dos “tipos” de prestação de serviços permitidos no teletrabalho (§ 2º, que determina que poderá ser medido por jornada, produção ou tarefa), a inaplicabilidade do Capítulo II do Título II da CLT (relativa ao controle da duração do tempo de trabalho) a hipóteses de prestação medida por produção ou tarefa (§ 3º), a diferenciação expressa entre operadores de telemarketing/teleatendimento e os regimes de teletrabalho e trabalho remoto (§ 4º) e a possibilidade de controle de jornada por meio de acordo individual (§ 9º), consequentemente garantindo o direito a horas-extras nas hipóteses em que o horário regular de trabalho é ultrapassado.

sobrepõem a leis elencadas na CLT, desde que respeitadas as vedações do art. 611-B, os temas impossibilitados de serem discutidos em convenções e acordos coletivos.

¹⁹ HIGÍDIO, José; VOLTARE, Emerson. **Sem regulamentação necessária, disparam processos sobre home office**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-out-24/regulamentacao-necessaria-disparam-processos-home-office>. Acesso em: 25/03/2022.

²⁰ Mais informações sobre as intenções da medida podem ser encontrados nas folhas da Exposição de Motivos, anexada ao documento, que podem ser encontradas neste link: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Exm/Exm-Mpv-1108-22.pdf

Já o art. 75-C teve menores alterações, com a inclusão do trabalho remoto na redação do *caput*, determinada a necessidade de que a modalidade também conste, como o teletrabalho, expressamente nos contratos individuais de trabalho. Além dessa nova redação, incluiu-se novo parágrafo que afasta a responsabilidade do empregador pelas despesas de retorno ao trabalho presencial, naquelas hipóteses em que o empregado se recusou a realizar seu teletrabalho na localidade prevista no contrato de trabalho.

Por fim, o art. 75-F, inédito, busca reforçar a proteção dos empregados deficientes e com filhos/guarda judicial de até quatro anos de idade, determinada a priorização de sua contratação em quadros empresariais, no contexto de vagas para atividades cuja realização permite o teletrabalho.

A recente medida transparece o fato de que o teletrabalho é matéria que inda cresce em relevância; matéria que inicialmente foi propulsionada pela calamidade pandêmica, mas que é independente de sua figura, estabelecida esta modalidade de trabalho como algo que “veio para ficar”. Retornando ao tópico da nota técnica, tem-se que, com efeito, o período da pandemia e o estado de perturbação social e legislativa acarretado por ela foram consideravelmente importantes para o avanço da matéria. Um pertinente indicador de sua importância na densificação da matéria nos últimos anos é justamente a série de publicações de notas técnicas pelo Ministério Público do Trabalho, dentre elas a NT 17/2020, conforme se demonstrará no subtópico seguinte.

2.3 CONTEXTO DE PUBLICAÇÃO DA NOTA TÉCNICA 17/2020

Antes de prosseguir ao exame da nota, convém delinear brevemente o quadro pandêmico que a deu origem. O ponto de partida é a data de 31 de dezembro de 2019, dia em que foram constatados casos de pneumonia grave, de origem desconhecida, na cidade de Wuhan. O potencial contagioso e letal da doença, agora conhecida por COVID-19, foi confirmado logo nos primeiros meses, ocorridos os primeiros casos brasileiros no final de janeiro de 2020.

Em fevereiro confeccionou-se o primeiro diploma destinado ao combate da doença, a Lei nº 13.979²¹, que dispõe sobre medidas de segurança a serem tomadas pelos governos federal, estadual e órgãos da saúde, sendo elas, em linhas gerais, o isolamento, a quarentena e a realização compulsória de exames, testes e tratamentos médicos, além do uso obrigatório de máscaras de proteção. Cabe ressaltar que além de buscar a proteção do ambiente de trabalho,

²¹ BRASIL. Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020. Brasília, DF, 2020.

a supracitada lei visou a garantia da subsistência dos trabalhadores afetados pelo vírus, como evidenciado pelo parágrafo 3º de seu art. 3º, que assegura que o período de ausência do trabalhador no serviço em decorrência do cumprimento daquelas medidas de segurança deve ser tratado como falta justificada.

No mês posterior, o Estado de Calamidade Pública foi reconhecido no Decreto Legislativo nº 6/2020²², que afastou a obrigatoriedade de atingimento da meta fiscal prevista originalmente para 2020 devido à necessidade de aplicação de recursos na área da saúde e da assistência social; no caso, boa parte do montante adicional foi gasto em programas e auxílios, como o Auxílio Emergencial e o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda (BEPER). A necessidade de maior densidade normativa regulamentadora do movimento de combate ao coronavírus levou à expedição, pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, do Ofício Circular SEI nº 1088/2020/ME²³, em 27 de março de 2020, o qual continha diversas exigências administrativas relativas às matérias de saúde e segurança do trabalho, como boa higiene e conduta, direcionadas a figuras como SESMTs (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) e CIPAs (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes).

Por meio dessas normas, buscava o Estado manter o trabalho e as atividades econômicas (embora em um ritmo reduzido), fontes de renda, e, ao mesmo tempo, reduzir a disseminação da doença. Dado o primeiro passo no sentido de uma maior normatização, o Poder Executivo, mediante exercício da competência atribuída no art. 62 da CRFB — que concede a faculdade de adotar medidas provisórias em casos de relevância e urgência, como a crise pandêmica vista na ocasião — adotou, então, uma série de medidas provisórias, de matérias diversas, sendo aquelas relevantes ao Direito do Trabalho as MPs de número 927²⁴ e 936²⁵.

A primeira das duas medidas foi publicada em março, e já no parágrafo único de seu artigo primeiro referenciava a razão de sua adoção, qual seja a preservação do emprego e da renda e o consequente enfrentamento do estado de calamidade pública; também constituía a

²² BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março 2020**. A ocorrência do estado de calamidade pública. Brasília, DF, 2020.

²³ BRASIL. **Ofício circular SEI nº 1088/2020/ME, de 27 de março 2020**. Orientações gerais aos trabalhadores e empregadores em razão da pandemia da COVID-19. Brasília, DF, 2020.

²⁴ BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus. Brasília, DF, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 03/03/2022.

²⁵ BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020**. Brasília, DF, 2020. BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 20/02/2022.

crise de saúde como hipótese de força maior, acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador, conforme leitura do art. 501 da CLT. Ao longo de seus 39 artigos, trouxe significativa flexibilização de regras trabalhistas, através de mudanças legais que seriam mantidas apenas durante o período de calamidade.

Dentre as mudanças, destaca-se o art. 2º, que determina a possibilidade de preponderância do acordo individual escrito empregado-empregador em relação a todos os demais instrumentos normativos, legais e negociais (em outras palavras, aos acordos e convenções coletivas). No texto do artigo, o único requisito para a prevalência do acordo individual em um dado caso concreto seria a observação do desejo das partes de garantir a continuidade do vínculo empregatício. Uma dessas hipóteses, claramente, é a da conversão de regime presencial em teletrabalho, cuja validade seria assegurada pela MP, desde que o instrumento contratual individual não afrontasse “limites estabelecidos na Constituição”, como por exemplo a irredutibilidade de salários, prevista no inciso VI do artigo 7º da Lei Maior, e que só pode ser discutida no âmbito de convenção ou acordo coletivo.

Convém também citar o conteúdo do art. 3º, em que a MP fornecia aos empregadores um rol de possíveis medidas a serem aplicadas no contexto da pandemia, sendo elas o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação e o diferimento do recolhimento do FGTS. Quanto a essas ações conferidas ao empregador, destaca-se em gravidade “a medida do teletrabalho”: no art. 4º do documento, através da expressão “a seu critério”, foi afastada a exigibilidade de mútuo consentimento para a conversão de regime de trabalho presencial em teletrabalho, flexibilizado o conteúdo do parágrafo 1º do art. 75-C da CLT e, conseqüentemente, “jogada janela afora” a proteção do trabalhador fornecida por sua interpretação conjunta com o art. 468 (que determina/determinava que alterações no contrato de trabalho só são possíveis se não resultarem em prejuízos ao trabalho).

Não é de se surpreender, portanto, que a medida foi recebida de maneira extremamente negativa, tecidas inúmeras críticas²⁶. Especialmente nociva ao trabalhador era a disposição do art. 18, que concedia aos empregadores a faculdade de suspender conjuntamente, por inteiro, o contrato de trabalho e o conseqüente pagamento do salário ao trabalhador, por um período

²⁶ PASSOS, Carlos Henrique Angelo. **Pontos Polêmicos da MP 927 – a “MP do Trabalho”**. Disponível em: <https://giordanoadv.jusbrasil.com.br/artigos/828301827/pontos-polemicos-da-mp-927-a-mp-do-trabalho>. Acesso em: 07/02/2022.

de até quatro meses, sendo o único requisito para tal o absurdo oferecimento de “curso ou programa de qualificação profissional” por parte do empregador. Tamanha foi a insatisfação dos trabalhadores com a norma, que ignorou a necessidade de sua proteção e colocou o interesse dos empregadores e empresários em primeiro lugar, que, em menos de uma semana, seu conteúdo foi integralmente revogado pelo art. 2º da MP 928²⁷. Ademais, a medida teve um sério problema de omissão quanto a diversos aspectos, como o prazo específico para a antecipação de férias, feriados e banco de horas (não expressa com exatidão se os feriados/períodos permitidos são os de 2020, ou se são aqueles de 2021, por exemplo). Devido à insegurança jurídica, tanto a empregados como a empregadores, advinda de algumas de suas disposições, a MP 927 perdeu a vigência sem obter consenso no Senado, obstada sua conversão em lei própria²⁸.

Já a MP de nº 936, publicada em abril, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, formado por determinações que obtiveram menor rejeição do que aquelas vistas na medida anterior. A primeira determinação relevante, em seu artigo 7º, foi acerca da disponibilização de possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e salários dos trabalhadores mediante acordo individual escrito, por até 90 dias, contanto que preservada a relação valor do salário-hora de trabalho original do contrato e desde que a via contratual tenha sido comunicada/entregue ao empregado com antecedência de dois dias corridos. A providência tomada pelo Poder Executivo foi mal aceita pela comunidade jurídica²⁹, pois relativizou o supracitado artigo da Constituição acerca da irredutibilidade do salário, que sempre exigiu a negociação coletiva, proibida a opção do acordo individual como condição para tal ação; dada a lógica de nosso ordenamento pátrio, seria irrazoável tolerar sobreposição de norma infraconstitucional a preceito anterior e hierarquicamente superior, evidente seu caráter constitucional.

A segunda determinação reintroduziu a alternativa/opção, novamente mediante contrato individual, pela suspensão temporária do contrato de trabalho, dessa vez por um prazo de até 60 dias, podendo esse período ser fracionado em até dois períodos de 30 dias; quanto aos requisitos para a imposição da suspensão, repetiu-se a condição da comunicação, com antecedência de dois dias corridos, do fato ao empregado. Adicionalmente, o empregador

²⁷ BRASIL. **Medida provisória nº 928, de 24 de março de 2020**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv928.htm. Acesso em: 07/03/2022.

²⁸ Na hipótese, a medida teve vigência temporária até ser revogada, respeitado o parágrafo 3º do Art. 62 da Constituição, que determina a perda de eficácia de tais atos executivos quando não for observada sua conversão em lei própria em um prazo de até sessenta dias.

²⁹ DORSTER, André; DONEGÁ, Priscilla. MP 936/20 e as Relações de Trabalho. **Direito UNIFACS–Debate Virtual**, n. 242, 2020, p. 3.

teria seu poder patronal restrito durante o período da suspensão, sendo proibidos quaisquer pedidos e requisições de atividades laborais aos empregados, sob pena de descaracterização da suspensão temporária e pagamento de remuneração e encargos do período, além da sujeição a penalidades previstas na legislação e sanções definidas em convenção/acordo coletivo. Por fim, imperioso destacar a importância da última determinação, relativa ao estabelecimento do BEPER, instrumento utilizado como auxílio aos empregados afetados pelas reduções e suspensões de contrato de trabalho mencionadas anteriormente. Devido em ambas as situações excepcionais, o benefício era o pagamento de prestação mensal, custeada por recursos da união e calculada com base no valor do seguro-desemprego de cada empregado.

Apesar dos esforços do poder legislativo, o programa instituído pela MP 936 foi permeado por irregularidades e problemas. Justificado o movimento legislativo pela narrativa/argumento de que estavam supostamente elaborando medidas absolutamente indispensáveis para o enfrentamento da calamidade, o trabalhador teve considerável perda em questão de direitos trabalhistas, sendo o primeiro exemplo de perda a salarial:

Para os trabalhadores que percebem mais que um salário mínimo, tanto a redução da jornada quanto a suspensão do contrato de trabalho resultam em perda salarial. Com auxílio de calculadora elaborada pelo DIEESE, para os trabalhadores que recebem dois salários mínimos, a redução da jornada de trabalho implica uma perda de 18,9% no salário. No caso de suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador terá uma redução de até 27%. Já os trabalhadores com remuneração de três salários mínimos, a redução da jornada poderá suprimir até 29,5% do salário, enquanto que a suspensão poderá chegar a 42,2% de perda salarial.³⁰

A finalidade do BEPER era, de fato, remediar a situação precária dos trabalhadores prejudicados por essa redução. Entretanto, na prática, o problema restou sem solução, extremamente limitado o efeito do benefício sobre a figura do trabalhador. Assim, fora atacada uma garantia constitucional fundamental³¹ que, até então, salvo em casos de negociações coletivas, com a presença regular e efetiva de sindicatos, pressupunha-se indisponível e irredutível. Cabe ressaltar, aqui, a importância do sindicato como “peso” favorável ao trabalhador na “balança” do contrato de trabalho, garantida uma igualdade de

³⁰ AUGUSTO, Cristiane Brandão; SANTOS, Rogerio Dultra. **Pandemias e Pandemônio no Brasil**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 200.

³¹ **Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

condições mínima com a figura do empregador através da deliberação sindical, como aduzem Luiza Catarina e Thaysa Carvalho:

É por isso que é recomendável que a pactuação entre as partes ocorra por meio de negociação coletiva, pois o empregado, por ser a parte mais vulnerável, estaria em desvantagem em relação ao seu patrão, correndo o risco de se submeter a contratos abusivos. Essa é a razão pela qual a Constituição Federal de 1988 estipulou a obrigatoriedade da norma coletiva, para a flexibilização dos direitos trabalhistas, pois para que esta seja aprovada, é necessária a intervenção obrigatória dos sindicatos dos empregados, que buscará estabelecer um certo equilíbrio na negociação.³²

No caso, tem-se que o afastamento da obrigatoriedade da negociação coletiva e atuação dos sindicatos, nessa hipótese de redução de salários, é um indício da progressiva degradação dos direitos dos trabalhadores vista nos últimos anos e impulsionada pela Reforma Trabalhista³³, que já em 2017 minou os meios de custeio dos sindicatos através da extinção da contribuição sindical compulsória (art. 579 da CLT), afetadas, por consequência, sua manutenção e estrutura.

Diferentemente da medida anterior, o conteúdo da MP 936 eventualmente foi aprovado e convertido em lei própria, a Lei nº 14.020³⁴; em contrapartida, mesmo com todas as adversidades em sua implementação, a medida teve sucesso considerável: até julho daquele ano, momento de publicação da lei criada a partir da medida, teriam sido “salvos” (com reduções/suspensões) até 13 milhões de contratos de trabalho, segundo dados discorridos pelo Ministério da Economia.³⁵

A situação dos trabalhadores e brasileiros, em um geral, tornaria a piorar um mês após a publicação da MP 936, em maio, momento em que o país sentiu os impactos da ineficácia da gestão em relação ao COVID-19: mais de 120 mil vidas foram perdidas, a maior quantidade de registros de óbitos em um mês na história do país, mais de 20 mil em

³² SOUZA, Luiza Catarina Sobreira de; ARAUJO, Thaysa Carvalho. Relações de Trabalho em Tempos de Pandemia: um estudo sobre os limites da atuação do estado na flexibilização dos direitos trabalhistas. **Interfaces Científicas-Direito**, v. 8, n. 3, p. 90, 2021. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/direito/article/view/9721/4735>. Acesso em: 08/03/2022.

³³ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, DF, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 08/03/2022.

³⁴ BRASIL. **Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 08/03/2022.

³⁵ MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda já realizou cerca de 12 milhões de acordos**. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/trabalho/junho/programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-e-da-renda-ja-realizou-cerca-de-12-milhoes-de-acordos>. Acesso em: 08/03/2022.

decorrência direta do vírus³⁶. Entretanto, a despeito da alta quantidade de mortes registrada na ocasião, os próximos meses, com a chegada da verdadeira primeira onda (junho a agosto de 2020), viriam a apresentar números ainda maiores, com 30.315 em junho e 32.912 em julho³⁷, em grande parte causados pelo aumento do número de infectados e pela ausência de gastos com a infraestrutura do sistema de saúde e aplicação de medidas de distanciamento físico e social adequadas. A expressiva deterioração do quadro levou a um aumento da preocupação com o combate imediato ao vírus, como pode-se observar da própria redação das notas técnicas publicadas pelo Ministério Público do Trabalho, exemplo desse foco o preâmbulo da nota de número 11, acerca da proteção dos professores e professoras, publicada em junho:

DIANTE DOS FUNDAMENTOS EXPOSTOS, a O GRUPO DE TRABALHO – GT – COVID 19, no âmbito de suas atribuições, insta que estabelecimentos de ensino adotem as seguintes medidas para garantir a **proteção à saúde e aos demais direitos fundamentais** de professoras e professoras quanto ao trabalho por meio de plataformas virtuais, trabalho remoto e/ou em home office **durante o período da pandemia da doença infecciosa COVID-19**: (grifos ausentes no original)³⁸

A mesma priorização pelo aspecto da saúde é vista em todas as notas precedentes a 17, ênfase que se tem como acertada, se levado em consideração o grave estado de calamidade advindo da primeira onda de contágio.

Frente à adversidade, governos municipais e estaduais já nos meses de junho e julho passaram a adotar, de forma desarticulada e irregular, medidas diversas de proteção, como distanciamento físico e social e máscaras³⁹. Os efeitos da iniciativa começaram a aparecer em meio ao mês de agosto e no início de setembro, em que fora vista uma relativa queda do número de casos de contágio e mortes⁴⁰. A mudança levou à instalação, em parte dos

³⁶ MADEIRO, Carlos. **Com covid-19, maio se torna o mês com mais mortes na história do Brasil**. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/06/25/com-covid-19-maio-se-torna-o-mes-com-mais-mortes-na-historia-do-brasil.htm>. Acesso em: 21/03/2022.

³⁷ PINHEIRO, Lara. **Com 22 mil óbitos, Brasil registra em fevereiro maior número de mortes por Covid desde agosto, apontam secretarias de Saúde**. Disponível em: <https://g1.globo.com/saude/coronavirus/noticia/2022/03/01/com-22-mil-obitos-brasil-registra-em-fevereiro-maior-numero-de-mortes-por-covid-desde-agosto-apontam-secretarias-de-saude.ghtml>. Acesso em: 21/03/2022.

³⁸ BRASIL. **Nota Técnica nº 11/2020 do Grupo de Trabalho Nacional COVID-19 e do Grupo de Trabalho Nanotecnologia/2020**. Ministério Público do Trabalho, Brasília, DF, 17 de junho de 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pgt-mpt-nota-tecnica-11-professores-as-2.pdf>. Acesso em: 21/03/2022.

³⁹ PORTO ALEGRE. **Decreto nº 20.625, de 23 de junho de 2020**. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/porto-alegre/decreto/2020/2063/20625/decreto-n-20625-2020-decreta-o-estado-de-calamidade-publica-e-consolida-as-medidas-para-enfrentamento-da-emergencia-de-saude-publica-de-importancia-internacional-decorrente-do-novo-coronavirus-covid-19-no-municipio-de-porto-alegre?q=20.625>. Acesso em: 21/03/2022.

⁴⁰ JUCÁ, Beatriz. **Contágio da covid-19 desacelera no Brasil, mas mortes dobram em um mês em Minas, Goiás, Paraná e Rio Grande do Sul**. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-08-19/contagio-da->

integrantes da gestão pública, de uma equivocada sensação de segurança, uma impressão de que a ameaça do COVID-19 não tardaria a desaparecer.⁴¹

A publicação da NT 17/2020, em 10 de setembro, insere-se precisamente nesse período, no contexto do período de transição entre a primeira e segunda ondas de transmissão, prevalente o supracitado sentimento de que o “pior já havia passado”. A própria nota técnica alvo deste estudo é um exemplo do deslocamento de prioridades, colocada em primeiro lugar a tentativa de regularização do teletrabalho e *home office* — modalidades de trabalho evidentemente propulsionadas pela pandemia, mas que não deixam de ser independentes de sua figura — no lugar da quase que exclusiva proteção à saúde reivindicada pelas notas anteriores. Essa substituição de focos resta evidente no preâmbulo da nota, que assim abre o rol de recomendações:

Diante dos fundamentos expostos, o GRUPO DE TRABALHO — GT COVID-19 e o GRUPO DE TRABALHO GT NANOTECNOLOGIA, a fim de **garantir a proteção** de trabalhadoras e trabalhadores no **trabalho remoto ou *home office***, instam as empresas, sindicatos e órgãos da administração pública, observadas quanto a estes, a legislação específica e as determinações dos órgãos de controle, tais como os Tribunais de Contas, a adotarem as seguintes medidas e diretrizes: (grifos ausentes no original)

Com efeito, no trecho em nenhum momento é citado o combate ao COVID-19 ou ressaltada especificamente a necessidade da proteção à saúde. Por sua vez, a adoção da expressão genérica “garantir a proteção de trabalhadoras e trabalhadores no trabalho remoto ou *home office*” consolida a ideia de que a nota aborda diversas matérias, todas correlatas ao trabalho à distância, não estando adstrita unicamente ao tema do combate ao vírus COVID-19 e ao reestabelecimento do contexto social pré-pandemia. Relevante, também, é o fato de que apenas duas das 17 recomendações mencionam o vírus, reafirmada a noção de que o conteúdo do documento acabou, ao final, direcionado mais para o lado de disciplina/influência da matéria do teletrabalho do que para o lado do remédio e prevenção de problemas relacionados ao Coronavírus.

Contextualizado o momento de publicação da nota técnica, período de “falsa calma” em meio à tempestade, deve-se passar à análise de seu conteúdo propriamente dito, à averiguação da viabilidade do conjunto de proposições e indicações do Ministério Público do Trabalho quanto à matéria do teletrabalho.

covid-19-desacelera-no-brasil-mas-mortes-dobram-em-um-mes-em-minas-goias-parana-e-rio-grande-do-sul.html. Acesso em: 21/03/2022.

⁴¹ LEMOS, Vinícius. **Brasil está relaxando medidas de isolamento além do razoável, alerta cientista**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53619167>. Acesso em: 21/03/2022.

3 ANÁLISE DA NOTA TÉCNICA 17/2020

3.1 CONSIDERAÇÕES GERAIS

Preliminarmente, cabe lembrar que notas técnicas em nosso ordenamento não possuem força de lei, incapazes de serem equiparadas a normas de qualquer natureza. Depreende-se essa noção do inciso II do art. 5º da CRFB, que dispõe não ser possível obrigar alguém a fazer ou deixar de fazer algo, senão em virtude de lei.⁴² Ainda assim, os efeitos jurídicos de notas técnicas como a própria NT 17/2020⁴³ não são nulos, pois influenciam e buscam unificar a atuação fiscalizadora do órgão que as emitiu. É relevante mencionar, por exemplo, que há parte da doutrina e professores do direito que consideram as notas técnicas como fontes de insegurança jurídica.⁴⁴ Tal noção advém do fato de que às vezes as notas técnicas podem levar a equívocos por parte dos polos processuais nos tribunais, que podem, de forma errônea, vir a citar sua letra como base legal efetiva, fundamentadora de suas posições, extrapolado seu suposto condão de documentos meramente informativos.

Na primeira página, a NT indica que o objetivo primário de sua publicação é a indicação de medidas, orientações e diretrizes a serem adotadas por órgãos privados e públicos no intuito de aumentar a proteção de empregados contratados em regimes de trabalho remoto ou home office, antes fiscalizados pelo Ministério Público do Trabalho, que deverá considerar o efeito opinativo das recomendações do documento. Entretanto, antes de passarmos à análise de cada recomendação em espécie, deve-se mencionar o aspecto da culpa *in vigilando* presente na integralidade da NT; a culpa *in vigilando*⁴⁵, ou “culpa no vigiar”, concepção oriunda do direito civil e frequentemente utilizada para justificar indenizações em razão de acidentes do trabalho, é verificada nas hipóteses em que supervisores legais se tornam responsáveis pelos atos e danos sofridos por aqueles que deixaram de vigiar e fiscalizar adequadamente, como, no caso da nota técnica, os empregadores/empresas em relação aos teletrabalhadores.

⁴² BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990a.

⁴³ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica nº17/2020 do Grupo de Trabalho Nacional COVID-19 e do Grupo de Trabalho Nanotecnologia/2020**. Brasília, DF, 10 de setembro de 2020.

⁴⁴ MILANEZ, Felipe Comarela. **Notas técnicas e Direito do Consumidor: Elas vieram para ficar?** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/326542/notas-tecnicas-e-direito-do-consumidor--elas-vieram-para-ficar>. Acesso em: 05/03/2022.

⁴⁵ Nas palavras de Sílvio de Salvo Venosa: “Culpa *in vigilando* é a que se traduz na ausência de fiscalização do patrão ou comitente com relação a empregados ou terceiros sob seu comando.” VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil - Responsabilidade Civil**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p.28-29.

Poder-se-ia argumentar que essa forma de culpa seria dirimida no trabalho à distância, devido a noções como “o teletrabalhador sempre labora sozinho em sua casa, longe do controle do empregador”; quanto à possibilidade do afastamento da “culpa no vigiar” em relação aos regimes de teletrabalho, declara José Affonso Dallegrave Neto:

Questão instigante incide em saber se o empregado se exime de eventual responsabilidade por acidente do trabalho sofrido pelo teletrabalhador. Ora, uma vez comprovados os elementos dano, nexa e culpa patronal, ainda que culpa *in vigilando*, a empresa deverá indenizar o teletrabalhador dos danos materiais e morais daí resultantes, nos termos do art. 927 do Código Civil. Não se negue que é o empregador quem assume todos os riscos da atividade econômica (art. 2º, CLT), tendo o dever de fiscalizar todas as condições ergonômicas de suas estações de trabalho, inclusive a casa do teletrabalhador, se for o caso. (...) ⁴⁶

O fato de o regime ser presencial ou à distância, portanto, não interfere em nada na aferição da culpa *in vigilando* em uma relação trabalhista. Na verdade, o aumento da supervisão e fiscalização advindo do progresso das tecnologias de informação e comunicação invalida essas proposições por inteiro, admitida pela doutrina em geral a ideia de que o poder patronal fiscalizatório é ampliado consideravelmente em regimes de trabalho à distância⁴⁷.

Esclarecida a importância do conceito na matéria do teletrabalho, convém ater-se à análise das recomendações. A fim de facilitar sua leitura, serão colocadas em diferentes grupos de análise de acordo com os problemas ou temas que possuem em comum, a começar pela questão da generalidade dos conceitos (vista na primeira recomendação) e meios aptos a resguardar direitos (observado na terceira recomendação).

3.2 AS RECOMENDAÇÕES Nº 1, Nº 2, Nº 3, Nº 9 E O PROBLEMA DA GENERALIDADE COMO FONTE DE INSEGURANÇA JURÍDICA

A primeira recomendação fala do respeito à ética digital no relacionamento empregado-empregador, afirmando que deve ser preservado o espaço de autonomia dos contratados para a realização de escolhas quanto à sua intimidade, privacidade e segurança pessoal e familiar.

⁴⁶ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, 2014, p. 26.

⁴⁷ MACHADO, Júlio Cesar. **Ampliação do poder de vigilância sobre o trabalhador no regime de teletrabalho**. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho). UFMS, 2000, p. 69. Disponível em: http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/seguranca/vigilancia_sobre_regime_teletrab.pdf. Acesso em: 12/05/2022.

O termo “ética digital” não encontra conceituação específica no ordenamento pátrio, nem mesmo na recente Lei nº 13.709/2018, a Lei Geral de Proteção de Dados⁴⁸, tamanha sua modernidade. Sua presença no texto da recomendação traz certa obscuridade legal: quanto a sua definição, parte da comunidade jurídica⁴⁹ acredita que o adequado é considerá-la como correlata a termos como “cidadania digital” (conceito que, por sua vez, é extraído do artigo 4º da lei 12.965/2014, o Marco Civil da Internet⁵⁰, e que é compreendido, em linhas gerais, como a necessidade de inclusão e educação digital) e a outros direitos e princípios fundamentais inscritos na CRFB, como o princípio fundamental de valorização social do trabalho e da livre iniciativa, direito à segurança, direito à saúde e direito à privacidade. Tem-se, na hipótese, que a expressão deve ser interpretada conjuntamente com o texto legal da LGPD (particularmente o artigo 2º, que fala da proteção de dados pessoais) e do Marco Civil da Internet (principalmente os incisos II e III do artigo 3º, relativos à proteção da privacidade e dados pessoais).

A ausência de clareza na primeira recomendação já dá indícios de um problema observado ao longo de todo o documento: o ocasional emprego de conceitos genéricos, não estabelecidos em lei (ou, como a própria “ética digital”, pouco elaborados), que trazem insegurança jurídica⁵¹ àqueles que esperavam encontrar, na nota, uma maneira de direcionar e orientar os avanços legislativos regularizadores do teletrabalho e home office.

A nota, em um geral, enfatiza a importância da proteção dos dados pessoais⁵² dos empregados, sendo esse destaque observado em outras recomendações do documento, como a recomendação de número 10, que condiciona a utilização de dados pessoais à presença de consentimento expresso.

O trecho inicial da recomendação, ademais, ressalta a importância da pessoa humana, com sua autonomia e capacidade de realização de decisões, nas relações laborais de modalidades teletrabalho e home office, o aspecto humano que por vezes é esquecido em

⁴⁸ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019. Brasília, DF, 2018.

⁴⁹ DALVI, Luíza Louzada. **O teletrabalho e a carência de regulamentação**: Breve análise sobre a Nota Técnica 17/2020 do MPT e sobre a atual situação do trabalho remoto no Brasil. 8 de outubro de 2020. Disponível em: <https://jures.com.br/artigo-juridico/direito-trabalhista/o-teletrabalho-e-a-carencia-de-regulamentacao-breve-analise-sobre-a-nota-tecnica-17-2020-do-mpt-e-sobre-a-atual-situacao-do-trabalho-remoto-no-brasil/>. Acesso em: 03/02/2022.

⁵⁰ BRASIL. **Lei nº 12.965 de 23 de abril de 2014**. Marco Civil da Internet. Brasília, DF, 2014.

⁵¹ Tem-se por insegurança jurídica a contrariedade/violação ao princípio da segurança jurídica, este extraído da letra do inciso XXXVI da CRFB, que dispõe que “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”. A insegurança jurídica, portanto, pode ser considerada como correlata às noções de falta de proteção, desconfiança em relação ao ente público e imprevisibilidade quanto ao tratamento de causas diversas - pelos tribunais pátrios.

⁵² Segundo o art. 5º da LGPD, consideram-se como dados pessoais todas aquelas informações relacionadas a pessoas naturais identificadas ou identificáveis.

meio ao crescente processo de informatização e mecanização moderno. O trecho final fala de outra faceta, também essencial, da relação informacional, qual seja o aspecto de armazenamento e compartilhamento de dados fornecidos por empregados e empregadas, em que deve ser observada e respeitada, igualmente, a ética digital.

Já a segunda recomendação, que reproduz conteúdo do artigo 75-D da CLT, trata da regulação da prestação de serviços em regime de teletrabalho por meio de contrato de trabalho aditivo por escrito, contrato que trate de forma específica diversas questões, dentre elas a duração da contratação, a responsabilidade e a infraestrutura para o trabalho remoto, assim como o reembolso de despesas relativas ao trabalho realizado pelo empregado – quanto a esta última diretriz, a recomendação não fala especificamente sobre a quem devem estas despesas, empregado ou empregador – apenas aponta “nos termos da legislação trabalhista(...)”, reconhecendo/admitindo a obrigatoriedade da aplicação do artigo 75-D, artigo que também nada fala sobre quem será o responsável propriamente dito.

Nos tribunais, a lacuna na matéria é sanada através da interpretação do diploma, constituídas duas correntes doutrinárias principais. A vertente majoritária⁵³, favorável ao empregado, considera que se houver a necessidade de um custo extraordinário de sua parte (como uma internet ou computadores mais potentes, no caso do teletrabalhador), será do empregador o adimplemento dos custos eventuais. O pagamento seria justificado como reflexo da própria definição de pessoa empregadora, pois empregador é, conforme leitura do art. 2º da CLT, todo aquele que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço ao mesmo tempo que assume os riscos da atividade econômica, que não devem ser repassados ao empregado (expressão do princípio da alteridade, extraído do mesmo artigo 2º). Ainda segundo essa vertente, o contrato ou aditivo de trabalho apenas deverá descrever as despesas, suas causas, e a maneira (prazo, prestações, etc.) pela qual serão elas reembolsadas. Cita-se, aqui, trecho de julgado recente, em que presente a corrente:

[...] Da análise do dispositivo supramencionado, evidencia-se a chancela legal prevista no art. 2º da CLT, haja vista que quem assume os riscos da atividade econômica é o empregador, sendo este responsável em conceder todas as ferramentas de trabalho **necessárias ao desempenho das funções dos seus empregados, não sendo admissível o compartilhamento dos custos para execução dos trabalhos.** [...] (sem grifo no original).⁵⁴

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho; NEVES, Gabriela. **A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTR, 2017, p. 139.

⁵⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário nº 0100455-61.2020.5.01.0052.** Recorrente: Petróleo Brasileiro S/A Petrobrás. Recorrido: SINDIPETRO-RJ. Relator: Célio Juaçaba Cavalcante. Rio de Janeiro, 15 de dezembro de 2021.

Já a outra vertente, minoritária⁵⁵, entende que a ausência de determinação expressa no texto do art. 75-D foi proposital, e que a intenção do legislador foi a de delegar às partes a decisão quanto a esse pagamento, cujos termos devem restar estipulados no contrato/aditivo; ainda, este entendimento considera que a ausência de menção de pagamento por parte do empregador, no contrato, pode o isentar da responsabilidade quanto a esses valores. Nesse sentido, trecho de julgado:

[...] Similarmente, a CLT dispõe, em seu art. 75-D, que “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.

Dessa forma, os custos relacionados à execução das rotinas de trabalho em *home office* devem ser negociados, de comum acordo, entre a empresa e o empregado e formalizados em contrato escrito.

(...)

Assim, considerando a possibilidade de haver ajuste prévio entre o reclamante e a parte reclamada acerca dos custos com mobiliário para a execução das atividades em teletrabalho, reputo que, em juízo de cognição sumária, o conjunto probatório preliminar é insuficiente para evidenciar a probabilidade do direito vindicado e demanda contraditório e dilação probatória. [...] (sem grifo no original).⁵⁶

A recomendação não menciona a presença de discussão doutrinária e jurisprudencial acerca do tema, limitando-se a reproduzir a letra do art. 75-D sem aprofundamento; com isso, atém-se a sua proposta inicial, pois não intenta legislar ou julgar matéria anterior, e sim apenas informar e influenciar a atuação de agentes públicos e privados na esfera do teletrabalho.

Por outro lado, a mesma recomendação tece critérios, em três diferentes itens, que devem ser observados durante a prestação dos serviços em regime de teletrabalho; tais critérios são revisitados diversas vezes ao longo da nota técnica, e servem como preâmbulo para algumas das recomendações que serão analisadas posteriormente.

O primeiro critério trata da garantia das condições de qualidade de vida e saúde do trabalhador, afirmando que é necessária a manutenção de um ambiente laboral sem a presença de elementos que afetem a integridade físico-mental dos trabalhadores e que resultem em doenças ocupacionais, assegurada a higiene e segurança do trabalho. O item, no caso, é,

⁵⁵ ADVOCACIA, Consani Queiroz. **Teletrabalho**. Disponível em: <https://camiladqueiroz.jusbrasil.com.br/artigos/1398209981/teletrabalho>. Acesso em: 12/05/2022.

⁵⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Ação Trabalhista Ordinária nº1000032-61.2022.5.02.0381**. Reclamante: Caio Vinícius Gomes da Silva. Reclamado: Banco Bradesco S/A. Juíza: Patrícia Reboucas Franceschet Guimaraes. São Paulo, Osasco, 17 de janeiro de 2022.

constitucionalmente, expressão direta do inciso XXII do art. 7º, que dispõe que o trabalhador tem como direito fundamental, dentre outros, a presença de um meio ambiente hígido de trabalho, primada a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, e, infraconstitucionalmente, baseado no art. 157 da CLT, que atribui, em seu inciso primeiro, ao empregador o dever de cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Já o segundo critério fala dos processos de adaptação e treinamento que devem ser administrados aos empregados que ingressam no teletrabalho, garantida a qualificação e motivação das pessoas e a obtenção de “níveis adequados de segurança e higiene”. Este critério é revisitado, com maior detalhe, nas recomendações de número cinco e seis, que tratam, respectivamente, do oferecimento de orientação/treinamento técnico e da instrução de empregados acerca dos cuidados com a saúde física e mental.

O último critério da recomendação aborda matéria pouco tratada ao longo do documento, apesar de ser cada vez mais relevante em nosso mundo informatizado, que é o aspecto da relação e comunicação interpessoal no âmbito de empresas que operam em regimes de teletrabalho, e a possível solidão que pode advir de ambientes empresariais mal elaborados/estruturados, em que ausente a troca de informações entre colegas de trabalho e o caráter “social” do emprego.

Aponta sua redação que o teletrabalho exige comunicação e cooperação entre todos os agentes de uma determinada empresa, pública ou privada, e que os empregados devem ser periodicamente informados acerca do resultado de seu trabalho e de atividades que devem realizar, além de diretrizes diversas. A recomendação busca generalizar e eufemizar uma questão, que, a bem da verdade, é mais profunda do que parece. Ao restar silente acerca do que poderia ser considerada uma “periodicidade de comunicação” adequada, o texto deixa uma brecha para a estipulação de períodos demasiadamente curtos entre tentativas de contato com o empregado; essa *hiper conexão* causada pela excessividade de comunicação/informação é problema eventualmente tratado na nota técnica, quando adentra o tópico do Direito à Desconexão, em posterior recomendação.

Ainda, retornando à questão da redução do contato social informal observada nas transições dos trabalhos presenciais para aqueles a distância, tem-se que mesmo nas hipóteses em que as condições de comunicação e informação do teletrabalhador são adequadas, estabelecida a efetiva conexão entre colegas de trabalho, é perfeitamente possível que certos indivíduos não se encaixem à nova realidade, como trata Jack M. Nilles, ao falar das características necessárias para a conversão de empregado tradicional em teletrabalhador:

O profissional ideal para teletrabalhar em casa é muito automotivado e autodisciplinado, com todas as habilidades necessárias para sua função, possui um ambiente doméstico estruturado para o teletrabalho e entusiasmo em relação às perspectivas que surgem.

(...)

Profissionais altamente extrovertidos, que precisam de contato pessoal para trabalhar bem, devem permanecer no escritório. Os que são inflexíveis em relação a seus hábitos de trabalho, o estereótipo de burocrata, podem ter dificuldades em trabalhar em casa. Jovens solteiros que também usam o escritório e arredores como ponto de encontro com colegas podem, da mesma forma, preferir o escritório ao lar. [...] ⁵⁷

O fenômeno, na verdade, não é incomum, e hoje transparece em pesquisas e relatórios ao redor do mundo, como o realizado em 2021 pela MetLife, empresa norte-americana especializada em seguros, que constatou que 75% dos trabalhadores da geração Baby Boomer (geração compreendida pelas pessoas com idade entre 50 e 73 anos) sentiram impactos negativos na mudança para regimes de trabalho à distância. ⁵⁸ Dentre as razões para a insatisfação, o estudo apontou que, dos 75%, 33% dos indivíduos sentiram dificuldades para definir limites entre o ambiente de trabalho e o familiar, ao passo que 42% admitiram que sentiam falta da socialização no ambiente de trabalho (“*watercooler chats*”, no estudo). Em suma: quanto a esse problema da dificuldade de adaptação devido à supressão da socialização no contexto da empresa, a recomendação evidentemente nada refere, porém tem-se que seria ideal que constasse como uma das preocupações do poder legislador, na redação de futuras normas sobre a matéria.

A terceira recomendação fala da importância da dimensão da ergonomia durante o desempenho do trabalho, tanto em relação a condições físicas, quanto cognitivas. No caso, a recomendação cita, genericamente, a necessidade de adequação, por parte do empregador, do mobiliário, equipamentos de trabalho, postura física, conexão à rede e design das plataformas de trabalho *online*. Ainda, por meio da expressão “por exemplo”, elucida-se o caráter exemplificativo do rol de aspectos, que contribui ainda mais para a incerteza de suas orientações.

Na hipótese, quase como se confirmasse que estariam ultrapassados os limites de sua competência, que deve ser meramente orientativa e não legislativa, há o trecho “nos termos da

⁵⁷ 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. 49 e 54.

⁵⁸ METLIFE. **19th Annual Study of Employee Benefits Trends**. 2021. Disponível em: <https://www.metlife.com/employee-benefit-trends/>. Acesso em: 11/03/2022.

lei”, que foi colocado como “trava”, restrição aos potenciais abusos coercitivos que poderiam ser originados de seu uso indevido nos tribunais.

Na verdade, o conteúdo da terceira recomendação, assim como o da recomendação anterior, é correlato ao art. 75-D da CLT, que dispõe:

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**. (sem grifo no original).

No caso, esta diretriz possui o mesmo problema da recomendação de número dois, recorrendo diretamente à lei (“nos termos da lei”), mais propriamente ao artigo 75-D, como meio apto a garantir a adequação do ambiente de trabalho, mas evitando solucionar controvérsias da matéria, como a questão de quem seria o responsável pelo pagamento dos bens necessários ao teletrabalho, analisada anteriormente. Conforme observa-se do trecho grifado, o dispositivo já conferia ao binômio empregador-empregado e ao seu contrato a última palavra a respeito da definição da infraestrutura necessária e indispensável àquele trabalhador inserido em contexto de trabalho remoto (apesar de nada falar sobre o responsável pelo custeio da tal infraestrutura). O artigo até vai além, determinando que o que for decidido entre as partes deverá ser registrado em via contratual escrita, seja ela um contrato individual ou negociação coletiva, que estipule as condições de labor específicas do contratado, incluídos tanto aspectos físicos como cognitivos. A terceira recomendação da NT17/2020, portanto, encontra-se tingida com tons de redundância, desnecessária perante o arcabouço legal que a antecede.

A recomendação de número nove visa a proteção do teletrabalhador através do oferecimento de plataformas informáticas privadas, avatares, imagens padronizadas e modelos de transmissão *online* (ferramentas como *Google Meet* ou *Zoom*) adequadas à prestação de serviços do teletrabalhador, medidas que reduzam a flexibilização/invasão de seus direitos fundamentais à privacidade e à imagem.

Novamente, a recomendação pendeu para um lado mais genérico, amplo, apontando exemplos sem a devida complementação; aqui, no entanto, a abstração do texto pode ser tida como positiva, pois deixa espaço à especificidade dos casos concretos, sem buscar um engessamento pela imposição de um sistema uno de informação e comunicação a todos os órgãos públicos/privados sob os quais os teletrabalhadores operam (algo que certamente

falhariá em um contexto prático, levando-se em consideração a vasta gama de ambientes de trabalho distintos, com diferentes demandas, clientes, tarefas, etc.).

Findada a análise das recomendações mais genéricas da nota técnica, deve-se passar ao exame das recomendações relativas ao Direito à Desconexão, que se torna cada vez mais relevante no mundo do trabalho.

3.3 AS RECOMENDAÇÕES Nº4, Nº 7, Nº 8 E O DIREITO À DESCONEXÃO

Na recomendação de número quatro, é feita a reprodução integral de trechos da NR 17 (norma regulamentadora que versa sobre a Segurança e Medicina do Trabalho, em particular os requisitos necessários para adaptar, com conforto, saúde e segurança, os empregados a seus ambientes de trabalho)⁵⁹; com isso, objetiva-se reduzir os casos de doenças ocupacionais advindas dos chamados riscos ergonômicos, que são fatores que levam à alteração da integridade física ou mental do trabalhador, como, no caso do teletrabalho, postura inadequada, controles demasiadamente rígidos de produtividade e repetitividade, dentre outros.⁶⁰

A recomendação não intenta introduzir conceitos novos ou modificar diplomas anteriores, mas chama a atenção por elaborar uma proposta de extensão das disposições do Anexo II⁶¹ do documento, relativo ao nicho dos trabalhos de teleatendimento/telemarketing (funções que exigem uso prolongado de computadores e telefones), ao gênero do teletrabalho em geral. Quanto à possibilidade dessa extensão, convém mencionar trecho de artigo de Denise Pires Fincato:

Sabido é que o telemarketing não é a única forma de teletrabalho, mormente nos dias atuais onde as tecnologias são bastante usadas como ferramentas de trabalho, criando as mais diversas formas e meios para o teletrabalho. Desse modo, ante a falta de normas que delimitem, conceituem o teletrabalho em suas diversas formas, acredita-se a NR 17 deve ser aplicada a todos os teletrabalhadores.⁶²

⁵⁹ BRASIL. **Norma Regulamentadora Nº 17, de 8 de junho de 1978**. Ministério do Trabalho e Previdência.

⁶⁰ Ao copiar integralmente alguns de seus trechos, pode-se alegar que o objetivo da recomendação se alinha com aquele da Norma Regulamentadora, que mais especificamente “visa estabelecer as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho”, segundo a redação de seu item 17.1.1.

⁶¹ BRASIL. **Anexo II da Norma Regulamentadora nº 17, de 30 de março de 2007, atualizada em 07 de outubro de 2021**. Ministério do Trabalho e Previdência.

⁶² FINCATO, Denise Pires. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. **Revista Direitos Fundamentais & Justiça**, Porto Alegre, n. 9. out./dez. 2009, p. 109.

Portanto, frente à escassez de normas reguladoras de teletrabalho no nosso ordenamento, a densificação normativa proposta pelo texto da recomendação exsurge como adequada e razoável, pois o conteúdo da NR 17 é suficientemente genérico a ensejar sua aplicação em relações trabalhistas correlatas ao telemarketing, reunidas sobre a égide do teletrabalho. A mesma recomendação, junto da NR 17, aponta o estabelecimento de “a garantia de pausas e intervalos para descanso”, como forma de impedir sobrecargas psíquicas e corporais habituais ao teletrabalhador.

Tal orientação possui estreita relação ao Direito à Desconexão, figura cada vez mais procurada e discutida no âmbito do teletrabalho. O Direito à Desconexão é essencialmente o direito de não trabalhar fora do horário de expediente, respeitado o descanso extraído das horas de repouso diário, folga e férias⁶³, componente indispensável à manutenção de vínculos trabalhistas válidos que perdurem no tempo, assegurada a segurança e a integridade física e mental do trabalhador.

Quanto a sua existência e possibilidade de reivindicação, já provocava Jorge Luiz Souto Maior, há quase duas décadas:

Aproveitando, então, o ensejo, façamos uma reflexão sobre nossa postura diante do trabalho. Temos sido escravos do trabalho? Quase não respiramos sem nosso computador? Ele – o computador – está para nós como aquela bombinha está para o asmático? Trabalhamos dia e noite, inclusive finais de semana, e não são poucas as vezes que tiramos férias para colocar o trabalho em dia? Estamos pressionados pelos “impessoais” relatórios de atividade, que, mensalmente, mostram publicamente o que somos no trabalho, sob o prisma estatístico? [...]

Se a sua resposta foi positiva a três destas perguntas, é sinal de que o sinal de alerta deve ser ligado. Se a resposta positiva atingiu o nível de cinco perguntas, então é hora de exercer, concretamente, o direito a se desconectar do trabalho.⁶⁴

Assim, apesar de ainda não ter sido normatizado explicitamente em nosso ordenamento, o Direito à Desconexão não é exatamente inédito, sendo hoje compreendido, doutrinariamente, como um direito fundamental implícito que decorre de outros direitos igualmente fundamentais, como o direito ao lazer, ao descanso, à limitação da jornada de trabalho, à saúde, à privacidade, dentre outros.

⁶³ FERNANDES, Gabriela Maria. **Direito à desconexão e os limites da jornada de trabalho**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-jul-01/gabriela-fernandes-direito-desconexao-jornada-trabalho>. Acesso em: 12/02/2022.

⁶⁴ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Direito Trabalhista**, Brasília, v. 10, n. 09. 2003, p. 20.

Dessa forma, atua como expressão de preceitos constitucionais, como alguns dos incisos do art. 7º da Constituição da República, particularmente o inciso XIII, que determina que a jornada de trabalho não deve ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e redução de jornada, caso presente adequado acordo ou convenção coletiva de trabalho, o inciso XV, que garante o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, e o inciso XVII, que assegura o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. Tais incisos bem demonstram o papel do Direito à Desconexão no nosso ordenamento, qual seja atuar como limitador ao abuso patronal e à hiper utilização das tecnologias para maximização da produção em detrimento da saúde do trabalhador. No caso, de todos os conceitos citados ao longo da nota técnica que não foram definidos concretamente por nossa legislação, o Direito à Desconexão exsurge como o mais próximo de receber lei própria, como se observa dos avanços⁶⁵ legislativos⁶⁶ ocorridos durante 2020, particularmente o Projeto de Lei 5581/2020⁶⁷, que destaca a desconexão laboral e o tempo de desconexão como indispensáveis ao trabalhador. Relevante, ademais, mencionar que já é possível encontrar a disciplina de sua figura em algumas convenções e acordos coletivos.

Além de fazer menção expressa ao Direito à Desconexão, o supracitado PL também propõe a adição de diploma inédito à CLT, o Art. 75-G, que determinará/determinaria que as empresas empregadoras que contarem com mais de 50 empregados se tornarão obrigadas a adotar políticas internas educativas que orientem os empregadores e gestores acerca da importância do direito à desconexão e das boas práticas de etiqueta digital.

Ainda, há autores na doutrina que o consideram como o amálgama entre a dignidade humana e o princípio de proteção ao trabalhador, compreendido por garantias como o direito ao lazer e ao descanso⁶⁸, extraídos todos eles de nossa Carta Magna. Nessa mesma linha, Salomão Resedá aponta que o Direito à Desconexão é uma forma de garantia do preceito

⁶⁵ BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.044, de 03 de agosto de 2020**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1630441472970&disposition=inline>. Acesso em: 10/05/2022.

⁶⁶ BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.931, de 15 de outubro de 2020**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1936282&filename=PL+4931/2020. Acesso em: 10/05/2022.

⁶⁷ BRASIL. **Projeto de Lei nº 5.581, de 17 de dezembro de 2020**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606>. Acesso em: 10/05/2022.

⁶⁸ FERREIRA, Vanessa Rocha; DA ROCHA, Claudio Janotti; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**, v. 8, n. 2, p 463.

constitucional a partir dos novos problemas trazidos pela tecnologia.⁶⁹ Tem-se, no caso, que tal direito surgiu como resposta à flexibilização de horários introduzida com o teletrabalho, que embora tenha trazido aos empregados vantagens como autonomia e liberdade, trouxe males como a ausência de concreta delimitação entre tempo de trabalho e tempo de descanso. Quanto à ausência de limites entre trabalho e descanso, defende Resedá:

[...] Em razão do limite imaginário que distinguia o tempo utilizado para lazer e para o cumprimento de atividades profissionais encontrar-se mitigado no teletrabalho, é necessário que o empregado seja acobertado por um direito que lhe garanta a revitalização desta divisão e o respeito do seu período de descanso.⁷⁰

Assim, fatores como a ausência da presença da pessoa física do empregador e horários de trabalho mais flexíveis, supostos benefícios do contrato, acabam se tornando apenas fardos adicionais aos empregados, que acabam assolados por maiores cargas de trabalho e menores (ou inexistentes) descansos, como asseveram Adriano Marcos Soriano Lopes e Solainy Beltrão dos Santos, conforme citado por Luciane Cardoso Barzotto e Bruna Casimiro Siciliani:

Caiu por terra, como um castelo de cartas, a fantasiosa noção de que o teletrabalhador estaria sujeito a uma carga de trabalho menor por estar distante da presença física e, supostamente, do poder de fiscalização do empregador. O direito à desconexão passou a ser uma realidade, diante da limitação do direito ao lazer trazido pelo confinamento somado ao aumento de trabalho *on line*.⁷¹

Com efeito, não são raros os casos de *overworking*, em que empregados trabalham “além da conta”, esquecido o limiar entre trabalho e descanso, que no trabalho tradicional frequentemente é constituído por fatores como tempo de locomoção e a supracitada presença física do trabalhador no estabelecimento laboral.

A recomendação sete se utiliza do texto do item 5.1.2.1 do Anexo II da NR 17 como base, e, ao determinar que a elaboração de escalas laborais deve compatibilizar as necessidades empresariais com as necessidades dos trabalhadores/trabalhadoras encarregados

⁶⁹ RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 7, n. 71, 2007, p. 17-18.

⁷⁰ RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 7, n. 71, 2007, p. 18.

⁷¹ BARZOTTO, Luciane Cardoso; SICILIANI, Bruna Casimiro. Teletrabalho, sustentabilidade e proteção de dados: “novos” direitos fundamentais laborais. **Direitos Humanos e Fundamentais na era da informação**. Porto Alegre: Fundação Editora Fênix, 2020, p. 280. Disponível em: https://891aac48-381e-4192-adf5-96afc8de6326.filesusr.com/ugd/9b34d5_9d49f0a6c33e447b8232a3c6ea5fc867.pdf. Acesso em: 10/05/2022.

de responsabilidades familiares (como dependentes, por exemplo), faz nova incursão na esfera do Direito à Desconexão: dessa vez, foi observado sob a perspectiva de preceito constitucional distinto, o amplo art. 6º da CRFB, que assegura o direito ao descanso, relativo ao tempo com a família, ao dispor que “são direitos sociais a educação, (...), à proteção à maternidade e à infância (...), na forma desta constituição”. Aqui, portanto, trata-se mais do direito dos trabalhadores de dispor e fruir de uma vida íntima, protegida da desenfreada invasão tecnológico-comunicativa que por vezes é observada no contexto do teletrabalho.

A perda da vida familiar como consequência do avanço tecnológico é fenômeno curioso, pois *a priori* pensava-se, teoricamente, que o aumento da produtividade, trazido pelo teletrabalho, levaria a um utópico aumento do tempo livre disponibilizado aos trabalhadores, tempo que seria destinado ao lazer e à maior conexão com seus entes próximos. Tal noção foi mal fundada, como aduz Adalberto Martins:

Numa época em que o desemprego é o pesadelo de todos os brasileiros, a briga pelo direito ao lazer fica reservada as cadeiras das Universidades e as casas legislativas. Acreditava-se que o desenvolvimento tecnológico possibilitaria um repouso maior do trabalhador, com as máquinas realizando o trabalho e os homens numa jornada reduzida com mais tempo para questões culturais, sociais e políticas, mas essa tem a cada dia submetido o homem ainda mais ao trabalho, sem limites e a confusão do ambiente de lazer e do trabalho, com jornadas desordenadas, sem intimidade, sem vida privada.⁷²

Portanto, o que se produziu, na prática, foi a demanda por uma rapidez cada vez maior nas atividades laborais de todos os setores, contagiadas pela mentalidade do imediato e o combate à morosidade; em suma, o trabalho exigido dos trabalhadores cresceu na mesma medida da expansão da produção,⁷³ sendo o estresse e sobrecarga do trabalhador⁷⁴ apenas consequências lógicas da ausência de restrições legais e sociais aptas a regular o teletrabalho e combater abusos.

⁷² MARTINS, Adalberto. **Os direitos humanos de segunda geração e o direito do trabalho na era tecnológica**. Disponível em: <https://biblat.unam.mx/hevila/Revistamestradoemdireito/2008/vol8/no2/10.pdf>. Acesso em: 10/02/2022.

⁷³ OLIVEIRA, Matilde Figueiredo. **Do direito à desconexão no contrato de trabalho**. 2018. Tese de Doutorado, p. 50. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/37336/1/ulfd136418_tese.pdf. Acesso em: 10/02/2022.

⁷⁴ Como consequência da exposição prolongada a estresse e sobrecarga no ambiente de trabalho pode-se citar a Síndrome de Burnout, que hoje já é classificada, pela Organização Mundial da Saúde, como uma doença ocupacional. Na lista CID 11 (Classificação Internacional de Doenças) publicada pelo órgão, no item QD85, a condição é caracterizada por três dimensões: sentimentos de exaustão/esgotamento, distanciamento/cinismo em relação ao próprio emprego e um sentimento de inefetividade e falta de realização.

Embora evidente a gravidade presente nessa matéria, que trata de direitos fundamentais dos trabalhadores, como ao lazer e à família, o texto da recomendação, extraída da NR 17, e a legislação brasileira, como um todo, parecem eufemizar os efeitos negativos advindos do uso descontrolado de tecnologias no contexto laboral (a recomendação sete apenas fala em “compatibilização” do ambiente laboral com o familiar, sem mencionar a necessidade de proteção deste último, sob pena de perda do íntimo do trabalhador), quase como se fosse essencial a propagação da ideia do teletrabalho como regime proveitoso em território nacional, ainda que a concretização desse objetivo venha pelo preço de direitos fundamentais do trabalhador.

Quanto à noção de uso indevido da tecnologia como causa de doenças ocupacionais e a ocultação dessa dura verdade, apontam Durães, Bridi e Dutra:

Assim, a forma como a tecnologia vem sendo utilizada também se apresenta como fonte de sofrimento, alienação e estresse nunca vivenciada: a sociedade da hipertecnologia é também a sociedade dos doentes psíquicos, da ansiedade, da frustração e da depressão. Nesse sentido, o discurso favorável ao teletrabalho, por meio da exaltação das tecnologias, ancora-se não só na ocultação de seus impactos nocivos na saúde, lazer, socialização e resistência dos trabalhadores, como também em uma rendição diante do cenário de desemprego, informalidade e grande submissão ao capital.⁷⁵

É importante asseverar que o foco no desenvolvimento de tecnologias e meios de comunicação nada importa se esses avanços forem conquistados em troca de direitos e princípios fundamentais, como o direito à saúde e o princípio da dignidade da pessoa humana. Como instrumentos adequados a evitar os perigos que podem ser originados de sua sobreutilização, temos estudos, como o supracitado, que buscam justamente proteger a pessoa-trabalhador, através da entrega de informações relevantes. Pode-se citar como exemplo o artigo *Nonverbal Overload: A Theoretical Argument for the Causes of Zoom Fatigue*⁷⁶, publicado pelo Diretor Fundador do Laboratório Virtual de Interação Humana de Stanford, Jeremy N. Bailenson, que examinou as consequências psicológicas derivadas da exposição diária a plataformas de videoconferência, particularmente a plataforma *Zoom*. No estudo, Jeremy constatou que o uso das plataformas contribui para o aumento do estresse e ansiedade dos trabalhadores, cuja dimensão mental é afetada pela introdução de elementos

⁷⁵ DURÃES, Bruno; BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DUTRA, Renata Queiroz. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? **Revista Sociedade e Estado**, v. 36, n° 3. 2021, p. 957

⁷⁶ BAIENSON, Jeremy N. Nonverbal Overload: A Theoretical Argument for the Causes of Zoom Fatigue. **Revista Technology, Mind, and Behavior**. Disponível em: <https://assets.pubpub.org/3xtduwvl/21614092702823.pdf>. Acesso em: 11/03/2022.

estranhos a sua vivência (como o contato visual direto e ininterrupto com múltiplas pessoas no “*grid*” da videoconferência, que causaria maior pressão e ansiedade social, ou então a constante observação da imagem de nossa câmera, nossa reflexão, em uma das janelas da plataforma, que daria causa a um maior sentimento de autocrítica, autodepreciação). Assim, dada a modernidade das tecnologias, do tema abordado e até mesmo dos instrumentos de trabalho, pouco surpreendem as omissões e impropriedades na redação de normas, notas técnicas e afins, que sempre dependem de pesquisas e produção doutrinária, materiais que muitas vezes não existiam no momento de sua publicação, como o supracitado estudo acerca do *Zoom*, que só fora publicado em 2021, posteriormente à NT 17/2020.

Já a recomendação oito, que faz a primeira (e única) menção explícita ao Direito à Desconexão no documento, diz respeito à adoção a modelos de “etiqueta digital” - outro conceito genérico e ainda não estabelecido em nosso ordenamento - que orientem as equipes de trabalho, especificados também os horários para atendimento da demanda e horas de repouso (quase como uma complementação do texto da recomendação sete, que pede flexibilidade de horários e utilização de pausas), que devem ser assegurados.

Mais interessante é a recomendação adicional de que sejam adotadas medidas de combate ao *bullying*, determinada a aplicação dos Artigos 3º e 4º da recente Lei 13.185/2015⁷⁷, lei do Antibullying, normalmente associada ao contexto escolar e universitário, aos ambientes de trabalho. O uso dos tais artigos como base para a recomendação gera a impressão de que o tema do *bullying* já teria sido alvo de legislação especializada suficientemente adequada a suas propriedades. Entretanto sua matéria, assim como a do teletrabalho, é recente, imatura, além de incompleta sua implementação. De fato, a Lei 13.815, que estabelece uma série de medidas de conscientização, prevenção e combate à prática do *Bullying* (por meio do repasse de conteúdo programático, da realização de exames periódicos de aprendizagem e da prestação de auxílio a alunos que sofreram violência física ou psicológica através do *bullying*, dentre outras) vem sendo ao longo dos anos gradualmente aplicada às instituições de ensino e pode ser tida como um razoável e positivo ponto de partida, porém considera a doutrina que o despreparo dos profissionais atuantes nas instituições de ensino⁷⁸ e a ausência de elementos punitivos⁷⁹ no texto do diploma constituem verdadeiras barreiras a mitigação do problema.

⁷⁷ BRASIL. **Lei nº 13.185 de 6 de novembro de 2015.** Lei Antibullying. Brasília, DF, 2015.

⁷⁸ MAIA, André Augusto; LEME, Fábio Ricardo. O fenômeno ‘bullying’ na escola pública, na perspectiva do pensamento de Zygmunt Bauman. **Cadernos Zygmunt Bauman**, v. 4, n. 8, 2014, p. 138-139. Disponível em: <http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/bauman/article/view/2991/3031>. Acesso em: 14/03/2022.

Se o combate ao *bullying* “presencial” no nosso ordenamento já é dúbio, o que dizer do caso da nota técnica, o *cyberbullying*, sua forma ampliada pelo uso das tecnologias de informação, que, através da facilidade de transmissão e compartilhamento de dados, potencializam os danos às vítimas — que muitas vezes não conseguem impedir a infinita propagação de informações na *web*⁸⁰ — e escondem os agressores, que encontram no anonimato um escudo contra sua responsabilização. A única referência a sua figura no ordenamento brasileiro é aquela do art. 2º da Lei Antibullying, que apenas emprega duas linhas para descrevê-lo. A deficiência normativa acerca da matéria é apontada por Denise Pires Fincato, que recomenda:

Outra preocupação que parece ser a tônica dos próximos anos de teletrabalho, são as possibilidades que esta forma de trabalho possui de aumento de risco de violência habilitada pela tecnologia, como o *cyberbullying* e assédio moral virtual. As medidas de segurança e saúde ocupacional deverão em um futuro muito próximo ser ainda mais reforçadas para prevenir e reduzir os riscos psicossociais desta situação, promovendo, ativamente, a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores e reduzindo o risco dos empregadores que adotarem tais providências.⁸¹

No mesmo sentido, sobre a insuficiência da Lei Antibullying na normatização do *cyberbullying*, aduzem Garcia, Zauk e Leite:

Em outro sentido, o bullying também carecida de uma lei própria, assim a Lei nº 13.185/2015, conhecida como Lei Antibullying, sancionada em 06 de novembro de 2015, teve como seu objetivo principal a prevenção, em busca de informar os jovens sobre o comportamento correto nas escolas com formas de conter a violência, seja ela física, psicológica, moral, sexual, verbal ou virtual.

Mesmo assim, a doutrina majoritária entende que há necessidade da criação de uma lei específica que aborde o tema. Junior e Alavarse entendem ser urgente a criação de uma lei própria para os crimes virtuais que venha acompanhar a crescente mutação e avanço da tecnologia.⁸²

Com efeito, hoje, no âmbito do trabalho e teletrabalho (em que sujeitos ativos possuem mais do que 18 anos), as práticas do *bullying* e *cyberbullying*, em razão da

⁷⁹ TAKEDA, Tatiana. “Lei do Bullying” entra em vigor. Disponível em: <https://opopular.com.br/noticias/ludovica/blogs/viva-a-diferen%C3%A7a/viva-a-diferen%C3%A7a-1.925289/lei-do-bullying-entra-em-vigor-1.1033537>. Acesso em: 14/03/2022.

⁸⁰ GARCIA, Danielle Sayuri; ZAUK, Renata Braga; LEITE, Leonardo Canez. O Cyberbullying e a Análise da Necessidade de Criação de Lei Própria. **FACIDER-Revista Científica**, v. 13, n. 13, 2019, p. 2.

⁸¹ FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. Entre a incidência da Reforma Trabalhista e o Pandêmico Direito do Trabalho de Emergência: comentários sobre a (falta de) regulamento do teletrabalho no Brasil. **Anais do VI Seminário Nacional de tutelas à Efetividade dos Direitos Indisponíveis**. Brasil, 2020, p. 50.

⁸² GARCIA, Danielle Sayuri; ZAUK, Renata Braga; LEITE, Leonardo Canez. O Cyberbullying e a Análise da Necessidade de Criação de Lei Própria. **FACIDER-Revista Científica**, v. 13, n. 13, 2019, p. 13.

insuficiência legislativa, são frequentemente analisadas e julgadas através de analogias a outros artigos, procedentes e recurso ao direito estrangeiro⁸³, tanto na esfera penal (caracterização de tipos penais como a calúnia, difamação e injúria) como na cível⁸⁴.

Por fim, digna de nota é a atuação dos tribunais regionais do trabalho nos últimos anos, que apesar de trabalharem com escassa normatização e documentação acerca do tema, têm analisado os casos concretos levando em consideração o conteúdo da Lei 13.815, conforme se observa de trecho de julgado:

Considerando o caráter abrangente da tutela requerida – que não se limita apenas ao ambiente e ao local de trabalho e deseja resguardar por diversos atos comissivos o respeito aos direitos fundamentais debatidos nos autos – e a existência de indícios de uso de redes sociais para ofender e, até, de constranger ou de denegrir possíveis testemunhas, sujeitos do processo e terceiros e considerando o poder geral de cautela destinado à efetivação e à adequação da tutela provisória (art. 297 do NCPC), devem ser impostas adicionais medidas para assegurar o resultado útil do processo (art. 536 do NCPC) e para garantir a tranquila tramitação do feito (art. 139, III e IV, do NCPC): **proibição de – direta, indiretamente ou por terceiros – de manifestação, de comentário ou de prática vexatória, de assédio, de cyberbullying, de perseguição, de intimidação, de humilhação, de constrangimento, de insinuações, de deboches, de piadas, de ironias, de ataques, de ofensa ou de ameaça em desfavor de trabalhadores, ex-trabalhadores, testemunhas (deste feito, de procedimento preparatório a esta demanda e/ou de apuração ou auditoria interna e/ou externa), sujeitos ou pessoas que atuem neste processo ou em desfavor da Justiça (de quaisquer órgãos, juízes e Tribunais), da Imprensa (quaisquer meios, periódicos e profissionais) ou de familiares pelo uso de redes sociais, de comunicação de massa ou de quaisquer meios eletrônicos, especialmente os de transmissão interpessoal, ficando permitida a livre e a respeitosa manifestação de pensamento, de resposta ou de crítica, desde que observe a Constituição, as leis, os direitos fundamentais ou os direitos subjetivos de outrem. [...] (sem grifo no original)⁸⁵**

Urge, portanto, a criação de normas complementares que acomodem essa nova realidade de ataques a indivíduos, realizados a distância, em meios virtuais, mas cujo efeito é sentido no mundo real, no dia a dia dos trabalhadores.

⁸³ FINCATO, Denise Pires. Internet e relação de emprego: reflexões sobre a espionagem e o *cyberbullying*. Revista **Justiça Do Trabalho**, v. 26, 2009, p. 41-42.

⁸⁴ BRASIL. Tribunal de Justiça de Minas Gerais (10ª Câmara Cível). **Apelação Cível: AC 0039708-29.2010.8.13.0015**. Apelantes: Joice Mendes Campos, Lilian de Souza Freitas. Apelados: Joice Mendes Campos, Lilian de Souza Freitas. Relator: Gutemberg da Mota e Silva. Minas Gerais, 14 de fevereiro de 2012.

⁸⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10. Região). **Ação Civil Pública Cível nº 0000673-91.2021.5.10.0021**. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réus: Fundação Cultural Palmares e Sérgio Nascimento de Camargo. Brasília, 27 de agosto de 2021.

A inexistência de efeitos práticos por conta de omissões e carência normativa não é exclusiva ao tema abordado pela recomendação de número oito, sendo um problema na matéria de grande parte das diretrizes da NT 17/2020, como se observa no próximo subtópico, em que analisado o aspecto da (falta de) instrução do empregado nas relações de trabalho.

3.4 A INSTRUÇÃO DO TRABALHADOR E A DISTÂNCIA ENTRE A TEORIA E A PRÁTICA NAS RECOMENDAÇÕES Nº 5, Nº 6 E Nº 10.

A quinta recomendação trata da matéria da educação e capacitação do trabalhador para o desempenho de trabalhos de forma remota e em plataformas virtuais; ao impor o oferecimento de “apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação”, o MPT busca uma solução para o premente problema, visto em várias empresas e setores, do atraso tecnológico, tanto no que diz respeito a equipamentos, quanto ao conhecimento para operar adequadamente tal aparato.

Relevante mencionar, aqui, a distância entre o texto e a prática. A recomendação fala de um cenário ideal de concretização/manifestação do artigo 205 da CRFB e Convenção nº 142⁸⁶ da OIT, em que empregadores possuem a disposição para capacitar e educar o teletrabalhador. Entretanto, em meio à fria realidade laboral, ao trabalhador raramente é conferida alguma instrução quanto ao manejo de seu aparato; quanto a isso, convém citar pesquisa realizada por grupo de estudantes e pesquisadores da Universidade Federal do Paraná⁸⁷, que fora composta principalmente de pesquisa quantitativa que reuniu 906 respostas de questionário *on-line* inquerindo sobre questões como relações e condições de trabalho; problemas com aprendizado e aparelhagem foram admitidos por parcela considerável dos entrevistados, dos quais 25,84% confirmaram a falta de equipamentos adequados ou modernos, e 20,03% relataram experiências de dificuldades de manipulação de computador e aplicativos de software. A razão principal para esse defasamento tecnológico é clara: os esforços para a capacitação do corpo de empregados de uma determinada empresa demandam, necessariamente, investimento por parte dos empregadores, que não raras vezes se mostram receosos em dedicar parte de seus recursos ao custeio de superior capacitação aos seus

⁸⁶ BRASIL. **Decreto 98.656, de 21 de dezembro de 1989**. Promulga a Convenção relativa à Orientação Profissional e Formação Profissional no Desenvolvimento de Recursos Humanos - Convenção nº 142 da Organização Internacional do Trabalho. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/D98656.htm. Acesso em: 15/03/2022.

⁸⁷ BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda., ZANONI, Alexandre. **Relatório técnico-científico da pesquisa (parte 1): o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.

empregados. Embora seja essa a causa principal, há ainda outros fatores que contribuem para a dificuldade de aprimoramento por meio da capacitação, como a predisposição do empregado:

Sabe-se que em qualquer tipo de capacitação ou educação em serviço a resposta do participante depende de vários fatores como: interesse, capacidade individual de entendimento e absorção, disponibilidade, envolvimento de seus coordenadores entre outros pontos.⁸⁸

Dessa forma, como se não bastasse a dependência de uma “escola” precária e insuficiente a viabilizar o exercício de seu ofício, os teletrabalhadores são forçados a se adaptar a uma nova realidade, com novos problemas (como o distanciamento social, além de outros possíveis impactos mentais), tudo sem adquirir, financeiramente, retorno algum. A mesma ideia é reiterada na pesquisa citada alhures:

[...] seja pelo fato de os trabalhadores terem que trabalhar a partir de suas casas, em espaços nem sempre adequados, seja pelas condições de trabalho, envolvendo a realização de múltiplas tarefas profissionais e domésticas, de novos aprendizados concomitantes às atividades de trabalho, caso dos docentes, por exemplo, que tiveram de aprender a gravar aulas, testar imagens, sons, postar tarefas, acompanhar, avaliar etc., tudo de forma remota, muitas vezes com apoios apenas de tutoriais. Isso representou, para muitos, jornadas estendidas e não pagas.⁸⁹

O resultado dessa mescla de vontades é um cenário em que nenhuma das figuras da balança contratual, empregado ou empregador, se sente confortável com os efeitos da mudança: o empregado, por ser forçado a “sair da rotina” e adentrar território que não conhece, provavelmente sem aumento de remuneração correspondente; o empregador, pelos custos — e atrasos, pois a visualização/comparecimento a tais cursos implica pausa temporária do labor do empregado, pausa que, pelo entendimento dos tribunais, ainda assim não afasta o pagamento de sua remuneração, como será visto na análise da recomendação 16 — inerentes a capacitação. Mesmo frente a esse conjunto de males, tem-se que a oferta de cursos de capacitação/qualificação é pílula amarga porém essencial, tanto para o avanço da empresa como para a evolução daqueles funcionários que a compõem, sempre bem-vindos os movimentos legislativos que os incentivem, desde que proporcionais e adequados ao caso

⁸⁸ CORTEZ, Daniel Nogueira et al. Uso de tecnologias na capacitação de agentes comunitários de saúde: enfrentamento da COVID-19. **Research, Society and Development**, 2022, v. 11, n. 2, p. 6. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/25702/22606>. Acesso em: 15/03/2022.

⁸⁹ BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda., ZANONI, Alexandre. **Relatório técnico-científico da pesquisa (parte 1): o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020, p.189.

concreto (como exemplo de implementação desarrazoada, pode-se citar o art. 18 da MP 927, que se utilizava do oferecimento de curso para tentar amenizar a extrema nocividade da possibilidade de suspensão do contrato de trabalho por quatro meses).

Na recomendação de número seis, é atribuída aos empregadores a responsabilidade de instrução, de maneira expressa, clara e objetiva, acerca da manutenção de cuidados que acabem por evitar acidentes de trabalho e doenças físicas e/ou mentais; também recomenda a adoção de intituladas “medidas de segurança”, como intervalos e exercícios laborais, instrumentos auxiliares adequados a garantir a saúde dos teletrabalhadores. A nota técnica novamente peca pela redundância, pois boa parte do conteúdo da recomendação é reprodução quase integral de norma trabalhista anterior, no caso o inciso II do art. 157 da CLT, este contido no capítulo relativo aos aspectos genéricos da segurança e da medicina do trabalho, aplicadas a todas as modalidades de contrato trabalhista, e não só a espécie do teletrabalho, e o artigo 75-E da CLT, do capítulo do teletrabalho.

A doutrina tem que a previsão de “instrução”, tanto na CLT como no texto da recomendação (sua extensão), deve ser compreendida mais do que apenas literalmente, indo além da observação de atos sem peso e efeitos/repercussões legais como a mera entrega de panfleto ou manual explicativo a teletrabalhadores de determinada empresa. Assevera Denise Pires Fincato:

No entanto, este dever de orientação para a higiene, saúde e segurança do/no trabalho não pode se resumir à elaboração e entrega ao empregado de um manual de boas práticas, genéricas e estáticas. Ao revés, a instrução a que alude o dispositivo deve ser entendida de forma mais abrangente e protetiva à relação, gerando garantias ao empregado e ao empregador. Assim, instruir deve ser compreendido como um conceito dinâmico e constante, de conteúdo mutante, tanto quanto o ambiente e os métodos de trabalho.⁹⁰

Apesar disso, a recomendação nada fala sobre tais aspectos da instrução, limitando-se a indicar, ingenuamente, exercícios laborais e intervalos (que não deixam de ser importantes, mas em menor proporção) como instrumentos apropriados a diminuir a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais durante os contratos de teletrabalho e home-office. Ainda segundo Denise Pires Fincato, tem-se que para que o empregado reste suficientemente precavido acerca de doenças laborais, é necessário que seja disseminada uma cultura preventiva, que o ambiente de trabalho seja analisado, constatando-se quaisquer irregularidades, e que sejam elaborados PPRA (Programa de Prevenção de Riscos

⁹⁰ FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Estudos de Direito: Desenvolvimento e Novas Tecnologias**, 2020, p. 69.

Ambientais), PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional) e LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho) no contexto da empresa⁹¹.

A recomendação de trata especificamente do consentimento como condição para o uso da imagem e voz dos teletrabalhadores, sobretudo nas hipóteses em que os mesmos forem direcionados a atividades que resultem na produção de conteúdo disponibilizado na rede, em plataformas digitais abertas. O texto opinativo, que fora formulado com o fim de proteger o trabalhador, expõe, involuntariamente, um dos duros aspectos da realidade do Direito do Trabalho em geral: apesar de o contrato trabalhista ser um contrato *consensual* entre as partes, não são raras as vezes em que o elemento volitivo do empregado é abafado pela imperiosa voz da necessidade.

Novamente, o abismo entre a teoria e a prática: no papel, o empregado dispõe da opção, do poder de escolha; na prática, sua subsistência, ameaçada pela falta de alternativas e o duro mercado de trabalho, demanda sua submissão ao poder patronal, aceitadas as imposições devido ao risco de acabar desempregado. Quanto ao medo da perda do emprego e a consequente imobilização da vontade do trabalhador, aduz Marta Isabel Pacheco Meireles:

O trabalho assalariado é estrutural na vida dos laboriosos, sendo normalmente a principal fonte de subsistência dos mesmos. Devido a esse facto, numa altura em que o emprego é escasso e a ameaça do desemprego praticamente uma constante, é compreensível que os sujeitos desenvolvam esforços para o tentar manter. Estes traduzem-se numa série de acções que, no seio de uma organização, se podem manifestar através de uma atitude de passividade e submissão – atitude tradicional face ao medo.⁹²

O consentimento ao uso de imagem e voz, na hipótese, é condição que pode ser relativizada, a depender do caso concreto, de acordo com a dependência financeira de um determinado empregado em relação a um contrato (casos em que, mesmo que caracterizado abuso no uso da imagem do trabalhador, fulcro no artigo 20 do CC, não se configura admissível/possível o recurso à justiça).

Convém aqui destacar que, apesar da simplicidade em excesso da redação da recomendação, o tema é complexo, fonte de grande discussão doutrinária e jurisprudencial há anos. A respeito das formas de utilização da imagem do trabalhador, a doutrina estabelece uma divisão dúplice: primeiro temos a distribuição de imagem em redes fechadas, contidas — como no âmbito de uma empresa, em materiais informativos distribuídos ao corpo de

⁹¹ FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso-brasileira**. Vol. 1, 2016, p. 389.

⁹² MEIRELES, Marta Isabel Pacheco. **Entre a submissão e a revolta**: estudo exploratório sobre o medo social do desemprego nas indústrias do vestuário e calçado. Tese de Doutorado, 2012, p. 11.

funcionários — depois temos a distribuição em redes abertas, em que evidente a finalidade comercial, visada a promoção/publicidade de uma empresa/empreendimento e difundida a imagem do trabalhador a pessoas externas ao ambiente em que este trabalha. A distinção entre as duas se torna relevante nos casos em que a imagem do trabalhador é utilizada de forma indevida, sem seu consentimento, pois essa violação de seu direito de imagem pode vir a ensejar reparação por danos morais a sua pessoa.

Quanto à primeira hipótese, o entendimento majoritário dos tribunais é o de que constatado que o uso foi apenas de caráter interno, não comercial, indevida será a reparação por danos morais, eis que nenhum dano propriamente dito teria sido infligido ao trabalhador, sua exposição ao público ocorrida de forma extremamente reduzida, senão nula. Nesse sentido, trecho de julgado:

RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DO NOVO CPC. DANOS MORAIS. USO INDEVIDO DA IMAGEM. INFORMATIVO INTERNO DA EMPRESA. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. O uso indevido e não autorizado da imagem do Obreiro caracteriza violação do seu direito resguardado constitucionalmente, surgindo o dever de indenizar, em especial quando é utilizada para fins comerciais ou publicitários, pois viola o patrimônio jurídico personalíssimo do indivíduo. Contudo, na hipótese dos autos, o Reclamante teve sua imagem divulgada no manual do motorista, de circulação interna, de contexto estritamente informativo e de orientação quanto aos procedimentos internos da empresa, sem qualquer finalidade econômica ou comercial. Não se trata, portanto, de conduta ilícita decorrente de abuso do poder diretivo da Reclamada, que utiliza da imagem do empregado para fins comerciais e obtenção de lucros, a ensejar o pagamento de indenização por danos morais, uma vez que não houve exploração econômica da sua imagem. Recurso de Revista conhecido e provido.⁹³

Já na hipótese de uso em rede aberta, pública, os tribunais consideram que a ausência de devido consentimento constitui ato ilícito por parte do empregador, sendo necessária a imposição de condenação à reparação por danos morais como maneira de coibir e cessar a violação ao direito de imagem daquele trabalhador. Essa noção é complementada pela Súmula 403⁹⁴ do STJ, que concede maior proteção ao trabalhador ao afastar a necessidade de comprovação de dano efetivo ocorrido em razão da publicação não autorizada, considerada

⁹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. **Recurso de Revista TST-RR-20049-37.2015.5.04.0281**. Relatora: Maria de Assis Calsing. Brasília, 16 de agosto de 2017.

⁹⁴ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 403**. Independe de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais. Data do Julgamento: 28/10/2009, Segunda Seção, Diário da Justiça Eletrônico, Data da Publicação: 24/11/2009. Disponível em: https://www.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2014_38_capSumula403.pdf. Acesso em: 18/03/2022.

por suficiente a observação de publicação de imagem de empregado com ânimo comercial. De volta ao texto da recomendação 10, percebe-se que a redação é tão vaga e genérica que até mesmo deixa de mencionar a contraprestação pecuniária que é geralmente devida àqueles que concordam com a exposição de sua imagem, direito personalíssimo, em meios públicos.

Analisadas as três recomendações do tópico e comentado o problema da distância entre a teoria e a prática, deve-se agora prosseguir ao exame das recomendações relativas à inclusão de grupos vulneráveis no teletrabalho, recomendações cuja implementação, através de políticas afirmativas, sempre traz consigo questões e problemas de difícil solução. Assim como fora observado nas recomendações estudadas neste subtópico, não são raros os casos em que a boa-fé e vontade do legislador/autor são abafadas por dificuldades diversas no plano da realidade, obtidos resultados práticos bem distintos daqueles originalmente planejados.

3.5 AS RECOMENDAÇÕES Nº 14, Nº 15 E A TENTATIVA DE INCLUSÃO SOCIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O texto da recomendação 14, por sua vez, é uma complementação do artigo 26 do Estatuto do Idoso, Lei nº 10.741⁹⁵, e aponta que deve ser oferecido o teletrabalho — espécie de atividade profissional — ao idoso, de forma a favorecer sua liberdade e direito ao exercício de atividade profissional, respeitada sua condição física, intelectual e psíquica. Em ambos os diplomas legais, a figura do trabalho em relação aos idosos incorpora uma ideia de “direito”, e não de “dever”, sendo tal significado para o trabalho extraído do artigo 6º da CRFB, que o aponta como um dos principais direitos sociais dos indivíduos. Assim, opõe-se seu significado, nessa hipótese, àquele de “necessidade”, “sobrevivência”, aplicado à grande maioria dos trabalhadores e mencionado brevemente na anterior análise da recomendação 10, almejada a obtenção da dignidade através de um trabalho digno, sem discriminações e adequado a sua faixa etária.

Entretanto o que mais se observa, quando o tema é o tratamento de idosos em regime de teletrabalho, é justamente o desdenho, falta de paciência e má vontade dos empregadores com os empregados mais velhos, desacostumados/inexperientes com novas tecnologias. Não raras vezes são esses trabalhadores vulneráveis afastados de vagas de emprego, puramente por conta de enraizado preconceito. Acerca dos efeitos da falta de aceitação de idosos no

⁹⁵ BRASIL. Lei nº 10.741, de 01 de outubro de 2003. Estatuto do Idoso. Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2003.

ambiente de trabalho (tanto tradicional quanto à distância), declaram Donato Ramos e Madalena Stelmak:

Quando chega um determinado momento, o indivíduo vai perdendo seus papéis sociais e o trabalho não o aceita mais. Se nessa esfera não é aceito, ele também começa a perder o seu papel no âmbito familiar. O indivíduo começa a ser considerado inútil, um incômodo. Então, ele vai ser descartado em algum lugar. Na verdade, existe uma série de coisas que podem servir como tentativa de justificativa. Mas o que acontece é um individualismo exacerbado, prejudicando quem não representa mais o paradigma de indivíduo proposto pela sociedade.⁹⁶

Com efeito, o problema de sua contratação, que já existia anteriormente ao quadro pandêmico no meio tradicional de trabalho, tornou a piorar drasticamente quando fora constatado que sua faixa etária exsurge como um dos principais grupos de risco da COVID-19, visto que nenhum empregador estaria disposto a “se incomodar” com as complicações médico-jurídicas que poderiam surgir de contaminações envolvendo tal público vulnerável no âmbito de sua empresa. O texto da recomendação transparece, por fim, como apenas mais uma medida/iniciativa do poder público destinada à mitigação dessa mazela em nossa sociedade, algo que já fora buscado anteriormente, por diplomas legais como a antiga Lei nº 8.842⁹⁷ e o Estatuto do Idoso.

A recomendação 15 trata da inclusão e favorecimento das pessoas com deficiência no âmbito do teletrabalho, determinada a garantia da reintegração dos indivíduos na sociedade, asseguradas acessibilidade, adaptação e “desenho universal”, feita referência expressa ao conteúdo do Decreto 6.949/2009 (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência)⁹⁸ e da Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência)⁹⁹. Procura a recomendação, assim, através do acesso e adequação do teletrabalho a essas pessoas, finalidade similar àquela da recomendação anterior, qual seja, além de proporcionar subsistência, conferir a proteção/reforço de sua dignidade por meio do trabalho digno e, com isso, sua subsequente inclusão na comunidade.¹⁰⁰

⁹⁶ RAMOS, Donato; STELMAK, Madalena. **Terei Saudade Da Vida?** Florianópolis: Somar, 2011, p. 65.

⁹⁷ BRASIL. **Lei nº 8.842 de 4 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF, 2003.

⁹⁸ BRASIL. **Decreto Nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**: Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo facultativo, assinado em Nova York, em 30 de março de 2007. Organização das Nações Unidas – ONU. Brasília, DF, 2009.

⁹⁹ BRASIL. **Lei 13.146 de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF, 2015.

¹⁰⁰ FUZETTO, Murilo Muniz; ROSSIGNOLI, Marisa. O teletrabalho para a pessoa com deficiência como dificultador da inclusão social. **Rei-revista estudos institucionais**, v. 7, n. 2. 2021, p. 618.

Acerca das adversidades encontradas na busca pela efetiva inclusão das pessoas deficientes no teletrabalho, destaca-se particularmente o isolamento social (brevemente abordado no terceiro critério da recomendação de número dois, que discorre sobre a cooperação e comunicação no corpo das empresas), que, na verdade, é um problema presente no cotidiano de todos os teletrabalhadores, mas que adquire tons ainda mais preocupantes no contexto desse grupo de trabalhadores. Quanto ao sofrimento causado pelas sensações de isolamento e distância no teletrabalho, reporta-se às palavras de Denise Pires Fincato:

Já no que diz respeito à saúde mental e ao bem estar social do teletrabalhador, um dos principais pontos a serem discutidos e enfrentados relacionam-se ao isolamento social do mesmo, que via de regra deixa de conviver com colegas de trabalho e muitas vezes se sente excluído da própria sociedade na medida em que, com o tempo, pode deixar de enxergar o resultado efetivo de seu trabalho, a importância do trabalho por ele desempenhado para a coletividade e a quebra de vínculo e identidade com os que o cercam. Circunstâncias como estas geram um profundo sentimento de angústia e sensação de desamparo no teletrabalhador, podendo, até mesmo, originar transtornos mentais diversos como a depressão, dependência de substâncias psicoativas, síndrome do pânico, dentre outras.¹⁰¹

Ademais, o isolamento sentido pelo trabalhador deficiente pode, a depender do caso concreto, ser ainda mais acentuado, transformados seus instrumentos de trabalho, supostamente inclusivos, em verdadeiras “ferramentas de exclusão”, suas facilidades (como as de locomoção e transporte de informação) servindo somente para aumentar a distância percebida por eles em relação ao ambiente de trabalho e à comunidade em geral. Sobre essa “inclusão laboral, exclusão social”, Marisa Rossignoli e Murilo Muniz Fuzetto apontam, com perspectiva pessimista:

O cenário que se apresenta seria de que tais sujeitos se tornariam produtivos e úteis para girar a roda do capitalismo, pagando-lhes as remunerações devidas para que dignificar as vidas por intermédio da garantia de suas subsistências e de suas famílias. Entretanto, tais indivíduos continuariam marginalizados, como se o único papel que pudessem desempenhar fosse trabalhar, não sendo bem quista a presença das pessoas com deficiência no meio social.¹⁰²

Aos trabalhadores deficientes seriam, então, concedidas vagas e oportunidades apenas no intuito de satisfazer cotas e políticas de empresa, sendo eles, “por trás dos panos”, presos e

¹⁰¹ FINCATO, Denise Pires. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. **Revista Direitos Fundamentais & Justiça**, Porto Alegre, n. 9. out./dez. 2009, p. 121.

¹⁰² FUZETTO, Murilo Muniz; ROSSIGNOLI, Marisa. O teletrabalho para a pessoa com deficiência como dificultador da inclusão social. **Rei-revista estudos institucionais**, v. 7, n. 2. 2021, p. 624.

escondidos em suas casas, cercados por facilidades e auxílios, mas privados da intimidade com os colegas de trabalho e da participação na comunidade laboral. Assim, tem-se que o texto genérico da recomendação exsurge como insuficiente a evitar esse possível futuro, o futuro do trabalhador deficiente como mera fonte de lucro/vantagens, que deve ser combatido por esforços legislativos que reforcem e assegurem o caráter humano nas contratações, mantido o contato e a interação desses trabalhadores com o ambiente de trabalho que os cerca.

O próximo grupo trata das recomendações que fazem menções diretas à pandemia que assolou o país. Conforme mencionado ao longo do presente trabalho, a preocupação com a pandemia na NT 17/2020 foi secundária em relação ao teletrabalho, sendo essa a razão para o número reduzido (apenas duas) de diretrizes destinadas ao seu combate e remédio. As recomendações em questão parecem visar um “retorno à normalidade”, buscada a manutenção dos contratos e ambientes trabalhistas afetados pelo advento do Coronavírus.

3.6 AS RECOMENDAÇÕES Nº 11, Nº 13 E O COVID-19

A recomendação 11 aponta, com uma redação um tanto quanto confusa, que devem ser respeitados e mantidos, no contexto de determinada relação trabalhista, os prazos de entrega da produção laboral que foram alterados pelo quadro da pandemia, desde que se constate que a forma de prestação contratual tenha sido alterada pela excepcionalidade do período. O texto se refere explicitamente aos contratos de trabalho cuja fiscalização da produção se dá através do cumprimento de prazos de entrega em vez de horas de trabalho, situação vista com cada vez maior frequência no âmbito do teletrabalho. Admitido o fato de que um retorno a um *status* pré-covid é extremamente improvável, procura, como que por cautela, “congelar” a proporção tempo-produção dos contratos (assumido o ambiente de pandemia como ponto de referência, ou o “novo normal”), assim evitando maiores sobrecargas aos teletrabalhadores.

Já a recomendação 13 fala do estabelecimento de uma política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas de COVID-19, e da necessidade de posterior isolamento e comunicação aos serviços de saúde, sempre que presente alguma suspeita de caso positivo. A escolha da expressão “política de autocuidado”, empregada no texto, foi infeliz, ambígua, dado o fato de que é uma verdadeira “expressão guarda-chuva”, que contempla tanto a dimensão física da vida do indivíduo (como alimentação balanceada, prática regular de atividade física, uso de medicamentos de forma responsável, hábitos de

higiene, sono, dentre outros) como psíquica (exemplos a autoimagem, sensação de bem-estar e aceitação), que também foram afetadas pela pandemia.

Na hipótese, o sentido conotativo do termo parece ter sido puramente de “evitar o contágio do ambiente de trabalho”, priorizada a saúde do todo, em prejuízo à saúde do indivíduo, objetivada a continuidade do ambiente laboral e do conjunto de relações empregatícias que este alberga, evitado o desemprego em massa e minimizado o impacto na comunidade. Quanto aos males advindos da dissolução de empresas e consequente desemprego, aduz Maurício Godinho Delgado:

[...] o desemprego não interessa à sociedade como um todo. Causa o desemprego impacto negativo de múltiplas dimensões (econômicas, sociais, psicológicas etc.) sobre a pessoa do trabalhador atingido; porém, contamina, na mesma profundidade, o âmbito comunitário que cerca o desempregado, em especial sua família. Tratando-se de desemprego maciço, o impacto atinge toda a sociedade, com a desestruturação do sistema de convivência interindividual e comunitária e o agravamento das demandas sobre o sistema estatal de seguridade e previdência social. [...] ¹⁰³

Pode-se afirmar, portanto, que o raciocínio da recomendação, ao final, é correto, pois um dos maiores interesses e princípios do Direito do Trabalho é justamente a persistência, continuidade dos vínculos empregatícios em contextos/sistemas empresariais, evitada a figura do desemprego ocasionado pela ruptura do contrato de trabalho, algo que era plenamente possível naquele momento, no contexto das empresas paralisadas por força de contaminações descontroladas do vírus COVID-19.

Por fim, temos um conjunto de recomendações cuja temática não se encaixa adequadamente nos grupos anteriores, razão pela qual organizou-se subtópico separado, dedicado a sua análise.

3.7 RECOMENDAÇÕES DE CONTEÚDOS DIVERSOS

A recomendação de número 12 reforça a importância do exercício do direito fundamental à liberdade de expressão pelos teletrabalhadores, ao mesmo tempo que impõe limites a ele, cristalizados na expressão “ofensas que caracterizem calúnia, injúria e difamação”. Aqui, tem-se que a recomendação deixou de mencionar alguns outros crimes do

¹⁰³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 1099-1100.

CP¹⁰⁴ relacionados a abusos do direito à liberdade de expressão, como ameaças, apologias ao crime e a prática, indução ou incitação à discriminação.

Na verdade, o exercício dessa liberdade de forma regular e adequada não deve ser atribuído apenas nas hipóteses em que ausente configuração dos tais tipos penais, e sim à uma conduta, por parte do empregado, que não afete o regular funcionamento da organização em que labora ou o cumprimento adequado do seu contrato de trabalho. Argumenta nesse sentido Cristiane Maria Freitas de Mello:

O exercício do direito de crítica do empregado nas redes sociais, sem cometimento de crimes e evitando o abuso com a utilização de termos excessivos, insultosos e desnecessários, tendentes a afetar o regular funcionamento da organização do trabalho ou o correto cumprimento do contrato é pleno, dada a importância da liberdade de expressão no Estado Democrático, como refração do pensamento e da consciência, e para a preservação do direito de identidade do empregado.¹⁰⁵

Em outras palavras, se os apontamentos e críticas a empresa compartilhados pelo empregado na internet forem baseados na realidade e devidamente fundamentados, desprovidos de exagero e má-fé, impossível será considerar essas “rebeldias” como abuso de sua liberdade de expressão, sendo elas apenas formas válidas de sua manifestação, não passíveis de serem utilizadas contra aquele que as formulou.

A penúltima recomendação fala da adoção de mecanismo de controle de tempo da jornada de trabalho despendida, em plataformas digitais privadas ou abertas, na realização de atividades extras de capacitação/treinamento do teletrabalhador, sendo essas horas extras remuneradas adicionalmente à jornada de trabalho comum. Destaca-se também, em seu texto, a inaplicabilidade das medidas de redução e suspensão do trabalho a essa jornada extra, fulcro nas disposições da MP. 936/2020.

Estabelece, com essas diretrizes, conexão temática com o art. 4º da CLT (que dispõe que é considerado como de serviço efetivo os períodos em que empregados estiverem à disposição do empregador, executando ou, mais importante aqui, aguardando ordens) e com a jurisprudência dos tribunais acerca de cursos e treinamentos obrigatórios exigidos pelos empregadores, os quais não tenta contrariar. O entendimento jurisprudencial, reforçado pela recomendação, tem sido de que o período gasto com capacitação obrigatória, viabilizadora do

¹⁰⁴ BRASIL. **Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Diário Oficial da União, 1940.

¹⁰⁵ MELLO, Cristiane Maria Freitas de. **Direito de crítica do empregado nas redes sociais e a repercussão no contrato de trabalho**. São Paulo, 2015, Editora LTr, p. 125.

serviço, deve ser tratado como tempo de serviço efetivo, ainda remuneradas como extras daquelas horas excedentes aos horários ordinários de trabalho, como se observa:

CURSO DE CAPACITAÇÃO. HORAS EXTRAS. Comprovada a obrigatoriedade na realização de curso de capacitação, fora da jornada de trabalho contratado, é devido o pagamento das horas despendidas para a realização dos referidos cursos. (TRT-18 – RO: 001064768.2020.5.18.0053, Relatora: Iara Teixeira Rios, 1ª Turma, julgado em: 04/08/2021).¹⁰⁶

HORAS EXTRAS. CURSO DE APERFEIÇOAMENTO FORA DO HORÁRIO NORMAL DE EXPEDIENTE. Os cursos de treinamento e qualificação profissional, exigidos pelo empregador e ministrados em horários distintos da jornada normal de trabalho, rendem ensejo ao pagamento de horas extras. (TRT12 – RO: 01267-2012-008-10-00-2, Relatora: Cilene Ferreira Amaro Santos, 3ª Turma, julgado em: 25/06/2014).¹⁰⁷

Ao empregador, em tais hipóteses, resta comprovar que o curso atendido pelo profissional não era obrigatório, e sim facultativo, opcional; entretanto, no contexto da educação dos profissionais de uma empresa para o teletrabalho, é difícil, senão impossível, aceitar essa alegação.

A NT é encerrada com a diretriz de número 17, que se distingue das demais por seu deslocamento, não aparentando pertencer ao conjunto de recomendações da nota, tamanha a generalidade de sua proteção. Visa ela, genérica e rasamente, estimular a “criação de programas de profissionalização especializada” para aqueles empregados que foram dispensados de seus cargos, tornados obsoletos ou em progressivo desuso, por força de processos de automatização e automação, fundamento no inciso XXVII do artigo 7º da CRFB (que assegura a proteção do trabalhador contra a automação, em geral¹⁰⁸). A finalidade do texto foi a de elaborar uma tentativa de remédio às ondas de desemprego que ainda estão por vir, causadas pela acelerada modernização vista nos últimos anos.

Cabe ressaltar que a recomendação trata de desemprego *estrutural*, que é aquela espécie de desemprego causada pelo crescimento da economia por meio da progressiva

¹⁰⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (18. Região). **Recurso Ordinário nº 0010647-68.2020.5.18.0053**. Recorrente: Vivian Galdino da Silva. Recorridos: Vivian Galdino da Silva e Anhanguera Educacional Participações S/A. Relatora: Iara Teixeira Rios. Goiânia, 5 de agosto de 2021.

¹⁰⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). **Recurso Ordinário nº 01267-2012.008-10-00-2**. Recorrente: Julio Sergio da Cunha. Recorrido: Banco Bradesco S/A. Relatora: Cilene Ferreira Amaro Santos. Brasília, 25 de junho de 2014.

¹⁰⁸ Apesar de essa proteção hoje existir apenas de forma genérica, convém mencionar a existência do PL 4.035/2019, que se encontra em tramitação e visa a proteção dos trabalhadores afetados pelos processos de automação, por meio da regulamentação adicional do inciso XXVII do artigo 7º da CRFB.

incorporação de tecnologias redutoras de labor humano direto¹⁰⁹. Seu conceito possui correlação com o teletrabalho, sim, porém é problema de gigantes dimensões que perpassa seu tema, maior sua ligação com a questão da perda do espaço dos trabalhos tradicionais, “físicos”, como profissões de baixa qualificação e remuneração.

No caso, afeta principalmente aqueles que não se utilizam das tecnologias viabilizadoras do teletrabalho, como empregados dos setores da indústria, dos serviços e informal, que integram enorme fatia do mercado de trabalho do país (em 2021, segundo pesquisa do IBGE¹¹⁰, apenas a taxa de informais no mercado de trabalho já superou a faixa de 40% da população efetivamente empregada); assim, sua presença no corpo da nota técnica parece ter se dado não em razão de pertinência estrita à matéria do teletrabalho, mas sim por conta de sua gravidade.

Entretanto, mesmo com sua impropriedade temática, a recomendação deixa evidente a deficiência de nossa legislação pátria quanto ao aspecto do auxílio na reintegração do empregado que foi “deixado para trás” no mundo do trabalho, tanto vindo das empresas, como do poder público. O abandono de alguns desses trabalhadores e suas dificuldades são explorados por Paul Clívilan Santos Firmino e Rosa Ester Rossini, em seu estudo acerca da modernização na agroindústria canavieira e o consequente desemprego estrutural:

Assim, são através dos bicos que surgem, em sua maioria, pertencentes ao circuito inferior da economia urbana, e dos programas e auxílios, que os mesmos passam a depender. No caso alagoano, em relação ao desemprego/desocupação, Santos (2017, p. 162-163) mostra que seja pelo encerramento das atividades e, conseqüentemente, o fechamento de usinas, bem como a mecanização da produção, as famílias tem dependido “cada vez mais, de Programas de Transferência Condicionada de Renda e de bicos nas áreas rurais e urbanas das cidades canavieiras [além é claro das agrestinas e sertanejas] – isto se o foco estiver naquelas famílias que decidiram permanecer no Nordeste e não tentar a sorte no Centro-Sul do país”.¹¹¹

Não se deve menosprezar a melhora da qualidade de vida do trabalhador entregue através das figuras do Seguro-Desemprego e dos Programas de Transferência Condicionada (Programa Bolsa Família e Benefício de Prestação Continuada), porém a carência de

¹⁰⁹ PASSOS, Carlos Roberto Martins; NOGAMI, Otto. **Princípios de economia**. 2.ed. São Paulo: Pioneira, 2002, p. 516.

¹¹⁰ IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios**: PNAD contínua. 30 de julho de 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm_2021_fev.pdf. Acesso em: 21/02/2022.

¹¹¹ FIRMINO, Paul Clívilan Santos; ROSSINI, Rosa Ester. **Desemprego Estrutural e Intensificação do Trabalho na Agroindústria Canavieira Altamente Tecnicada**: Notas Comparativas entre Alagoas e São Paulo - Brasil. Disponível em: https://editorarealize.com.br/editora/anais/enanpege/2021/TRABALHO_COMPLETO_EV154_MD1_SA174_I_D115520102021143817.pdf. Acesso em: 21/02/2022, p. 14.

instrução/orientação dos empregados pós-dispensa é matéria que deveria ser considerada pelo legislador, talvez pela instituição de políticas e programas públicos que reduzam o “tempo de desemprego” do trabalhador cuja função foi perdida, por meio de sua efetiva reeducação e consequente reintegração no mercado de trabalho, em um período razoável. Tem-se, no caso, que o estímulo das empresas à elaboração de programas de especialização é um bom ponto de partida para efetivar uma mudança no quadro de crise, mas que resta equivocada a nota técnica ao estabelecer a concessão “podendo contar com apoio do poder público”: a sintaxe parece colocar a empresa como principal responsável pela garantia do direito social à educação dos trabalhadores vulneráveis, aparentemente delegada ao Estado mera responsabilidade secundária. Além de constituir total inversão da lógica da proteção ao trabalhador produzida pela Constituição (com uma ideia de que aos agentes privados incumbe o dever de zelar pela educação do trabalhador ainda mais do que o próprio Estado), a diretriz pode ser considerada como uma violação direta da disposição do artigo 6º da CRFB, pois parece mitigar o direito do trabalhador de ter sua educação assegurada pelo Estado, supostamente aquele que seria seu defensor maior.

Por fim, analisada a integralidade da nota técnica, tem-se que ainda que seja excessivamente abrangente e genérica em determinados trechos, tal característica não é ponto estritamente negativo, especialmente se considerada sua natureza meramente opinativo-informativa, que impossibilita a introdução formal e material de normas ou conceitos inéditos no nosso ordenamento por força de seu texto.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho visou a realização de uma pesquisa geral sobre a definição, características e tratamento hodierno do teletrabalho no ordenamento pátrio, utilizada a nota técnica 17/2020 do MPT como foco devido a sua ampla abrangência em relação à matéria.

Buscou-se, no primeiro subtópico da primeira parte, definir sucintamente o conceito de teletrabalho: feita uma análise preliminar de sua origem etimológica, o estudo apresentou o entendimento doutrinário acerca do teletrabalho, além do enquadramento da matéria na legislação brasileira. Já nesse momento introdutório, restou transparente o caráter de intensa modernidade do assunto, cujo conjunto legislativo sofreu diversas alterações nas duas últimas décadas. Conforme observado, até mesmo dispositivos centrais, como o art. 75-B, principal responsável pela conceituação do teletrabalho, não estão salvaguardados de mudanças legislativas, como a mais recente, promovida pela MP 1.108 em 25 de março, que modificou consideravelmente este e demais artigos do capítulo do teletrabalho na CLT.

O segundo subtópico apresentou breve síntese da evolução histórica do teletrabalho. Constatou-se que o teletrabalho permaneceu vestigial em nossa legislação por muitos anos, constituído o primeiro avanço na matéria, o reconhecimento explícito das formas telemáticas de trabalho, apenas em 2011, com a nova redação do artigo 6º da CLT. No entanto, como analisado no subtópico, tal artigo nada referia sobre o teletrabalho propriamente dito, e sua redação excessivamente genérica exsurgia como insuficiente a disciplinar casos concretos envolvendo a matéria. O quadro de vácuo legislativo somente melhoraria moderadamente com a Reforma Trabalhista de 2017, que introduziu uma série de dispositivos dedicados a sua regulamentação. Apesar das inovações, ainda persistem em nosso ordenamento diversas lacunas fomentadoras de discussão doutrinária e jurisprudencial, como o art. 75-D, relativo ao custeio de equipamento e infraestrutura do teletrabalho, que deixa de apontar com clareza o polo da relação trabalhista responsável por tais despesas.

Essa noção, da insuficiência de nosso arcabouço legislativo atual, é revisitada no próximo subtópico, da contextualização da publicação da NT 17/2020. No caso, a análise do conteúdo e da recepção das medidas provisórias publicadas durante o período da pandemia, particularmente de atos executivos como a publicação da MP 927, que afrontaram o *corpus* de trabalhadores ao reduzirem direitos trabalhistas essenciais, apenas serviram para evidenciar a gritante necessidade de maior densidade normativa acerca da matéria, de uma densidade obtida mediante procedimento legislativo regular, com deliberação e adequação ao ordenamento prévio, e não “aos tropeços”, por meio de um movimento legislativo

desesperado, como o ocorrido durante a crise pandêmica. Ao final do subtópico, concluiu-se que as notas técnicas publicadas pelo MPT, inicialmente direcionadas ao combate do COVID-19 e a garantia à saúde dos profissionais e seus familiares, eventualmente passaram a se preocupar principalmente com a regularização e densificação do teletrabalho, utilizada sua finalidade opinativo-informativa para influenciar órgãos públicos e privados e, com isso, melhorar o tratamento legal dos profissionais inseridos em seu contexto.

A segunda parte do trabalho, por sua vez, foi dedicada ao exame crítico das 17 recomendações da NT 17/2020. Esclarecida a natureza das notas técnicas em nosso ordenamento, que não possuem força de lei, mas que produzem efeitos jurídicos reduzidos, as recomendações da nota foram divididas em diferentes grupos de acordo com os problemas ou temas que compartilhavam/compartilham entre si.

O primeiro grupo reuniu aquelas recomendações que possuem aspectos e redações excessivamente genéricas a ponto de gerar insegurança jurídica, como a primeira diretriz da nota, que se utiliza do conceito “ética digital”, que até hoje não recebeu definição expressa, por meio de artigo próprio, em nossa legislação.

O segundo grupo tem como ponto em comum a correlação e referência ao Direito à Desconexão, figura que pode ser conceituada como o direito à existência de uma “linha delimitadora” entre o tempo de lazer e o tempo de trabalho, e que, apesar de sua importância, assim como o conceito da “ética digital”, ainda não encontrou normatização explícita na CLT ou em qualquer outro diploma.

O próximo grupo foi o das diretrizes que visam a instrução adequada do trabalhador e que se deparam com dificuldades na aplicação prática; nelas, a simplicidade da redação esconde as dificuldades e controvérsias presentes no momento da aplicação, como observado na hipótese da recomendação nº 5, em que o cenário ideal de instrução é obstado tanto pela vontade do empregador, que frequentemente primará pela conservação de recursos em detrimento do trabalhador, como a do próprio empregado, que também não raras vezes é averso ao aprendizado sem retorno financeiro algum, no contexto de seu contrato de trabalho. Ademais, dificuldades na aplicação são um problema presente também no quarto grupo, em que foram analisadas as recomendações que buscam a inclusão social de deficientes e idosos em vagas de teletrabalho, no âmbito de empresas.

Já as recomendações nº 11 e nº 13, abordadas no quinto grupo, foram analisadas como vestígios da preocupação do MPT com o combate ao Coronavírus durante o período da pandemia, sendo detentoras de menor relevância em relação às outras recomendações do

documento. Por fim, no sexto grupo foram incluídas as recomendações nº 12, nº 16 e nº 17, de conteúdos diversos, cujos temas não correspondiam a nenhum grupo em particular.

Espera-se que este estudo da NT 17/2020 e da situação atual do teletrabalho no país tenha logrado êxito em ressaltar a necessidade de maior densificação normativa da matéria, que apesar de hoje ser um dos temas vistos com maior frequência nos tribunais do trabalho, ainda carece de solidez adequada, como depreende-se da existência da tal nota, publicada há menos de dois anos.

REFERÊNCIAS

- ADVOCACIA, Consani Queiroz. **Teletrabalho**. Disponível em: <https://camiladqueiroz.jusbrasil.com.br/artigos/1398209981/teletrabalho>. Acesso em: 12/05/2022.
- ANAMATRA. **Anamatra promove jornada para debate da reforma trabalhista**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25634-anamatra-promove-jornada-para-debate-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 08/02/2022.
- AUGUSTO, Cristiane Brandão; SANTOS, Rogerio Dultra. **Pandemias e Pandemônio no Brasil**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 200.
- BAIENSON, Jeremy N. Nonverbal Overload: A Theoretical Argument for the Causes of Zoom Fatigue. **Revista Technology, Mind, and Behavior**. Disponível em: <https://assets.pubpub.org/3xtduwvl/21614092702823.pdf>. Acesso em: 11/03/2022.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006.
- BARZOTTO, Luciane Cardoso; SICILIANI, Bruna Casimiro. Teletrabalho, sustentabilidade e proteção de dados: “novos” direitos fundamentais laborais. **Direitos Humanos e Fundamentais na era da informação**. Porto Alegre: Fundação Editora Fênix, 2020, p. 280. Disponível em: https://891aac48-381e-4192-adf5-96afc8de6326.filesusr.com/ugd/9b34d5_9d49f0a6c33e447b8232a3c6ea5fc867.pdf. Acesso em: 10/05/2022.
- BRASIL. **Anexo II da Norma Regulamentadora nº 17, de 30 de março de 2007, atualizada em 07 de outubro de 2021**. Ministério do Trabalho e Previdência. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17-anexo-ii-teleatendimento-atualizado-2021.pdf>. Acesso em: 19/02/2022.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.
- BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março 2020**. A ocorrência do estado de calamidade pública. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 02/02/2022.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Diário Oficial da União, 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 10/02/2022.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo. Brasília, 1º de maio de 1943. Seção 1, p. 11937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05/02/2022.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo facultativo, assinado em Nova York, em 30 de março de 2007. Organização das Nações Unidas – ONU. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm. Acesso em: 17/02/2022.

BRASIL. **Lei nº 8.842 de 4 de janeiro de 1994.** Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF. 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18842.htm. Acesso em: 17/02/2022.

BRASIL. **Lei nº 10.741, de 01 de outubro de 2003. Estatuto do Idoso.** Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm. Acesso em: 17/02/2022.

BRASIL. **Decreto 98.656, de 21 de dezembro de 1989.** Promulga a Convenção relativa à Orientação Profissional e Formação Profissional no Desenvolvimento de Recursos Humanos - Convenção nº 142 da Organização Internacional do Trabalho. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/D98656.htm. Acesso em: 15/03/2022.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo. Brasília, 15 de dezembro de 2011. Seção 1, p. 11937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 12/02/2022.

BRASIL. **Lei nº 12.965 de 23 de abril de 2014.** Marco Civil da Internet. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 24 de abril de 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112965.htm. Acesso em: 16/02/2022.

BRASIL. **Lei nº 13.185 de 06 de novembro de 2015.** Lei Antibullying. Diário Oficial da União. Brasília: DF, 6 de novembro de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113185.htm. Acesso em: 16/02/2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Brasília, DF, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 08/03/2022.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019. Brasília, DF, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 04/02/2022.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020.** Brasília, DF, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm#:~:text=1%C2%BA%20Esta%20Lei%20disp%C3%B5e%20sobre,objetivam%20a%20prote%C3%A7%C3%A3o%20da%20coletividade. Acesso em: 03/03/2022.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 08/03/2022.

BRASIL. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus. Brasília, DF, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 03/03/2022.

BRASIL. **Medida provisória nº 928, de 24 de março de 2020.** Brasília, DF, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv928.htm. Acesso em: 07/03/2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020.** Brasília, DF, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 20/02/2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022.** Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>. Acesso em: 28/03/2022.

BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 17, de 8 de junho de 1978.** Ministério do Trabalho e Previdência. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17-anexo-i-checkout-atualizado-2021.pdf>. Acesso em: 19/02/2022.

BRASIL. **Nota Técnica nº 11/2020 do Grupo de Trabalho Nacional COVID-19 e do Grupo de Trabalho Nanotecnologia/2020.** Ministério Público do Trabalho, Brasília, DF, 17 de junho de 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pgt-mpt-nota-tecnica-11-professores-as-2.pdf>. Acesso em: 21/03/2022.

BRASIL. **Nota Técnica nº 17/2020 do Grupo de Trabalho Nacional COVID-19 e do Grupo de Trabalho Nanotecnologia/2020.** Ministério Público do Trabalho, Brasília, DF, 10 de setembro de 2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qIu5h61T9U4VH-7IxcDmDfNEbXcUATURtUYamM_p7WLnzE0aaHw9q4Uc. Acesso em: 31/01/2022.

BRASIL. **Ofício circular SEI nº 1088/2020/ME, de 27 de março 2020.** Orientações gerais aos trabalhadores e empregadores em razão da pandemia da COVID-19. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://seac-rj.com.br/files/oficioSITSTRAB.pdf>. Acesso em: 03/03/2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.035, de 11 de julho de 2019.** Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7979835&ts=1630423674473&disposition=inline>. Acesso em: 12/05/2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.044, de 03 de agosto de 2020**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1630441472970&disposition=inline>. Acesso em: 10/05/2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.931, de 15 de outubro de 2020**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1936282&filenome=PL+4931/2020. Acesso em: 10/05/2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 5.581, de 17 de dezembro de 2020**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606>. Acesso em: 10/05/2022.

BRASIL. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT). **Teletrabalho. Home Office. Trabalho à Distância**. Disponível em: https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2017/01/1__010917_AF_CARTILHA_TELETRABALHO_APOS_OLIMPIADA1.pdf. Acesso em: 11/05/2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 403**. Indepe de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais. Data do Julgamento: 28/10/2009, Segunda Seção, Diário da Justiça Eletrônico, Data da Publicação: 24/11/2009. Disponível em: https://www.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2014_38_capSumula403.pdf. Acesso em: 18/03/2022.

BRASIL. Tribunal de Justiça de Minas Gerais (10ª Câmara Cível). **Apelação Cível: AC 0039708-29.2010.8.13.0015**. Apelantes: Joice Mendes Campos, Lilian de Souza Freitas. Apelados: Joice Mendes Campos, Lilian de Souza Freitas. Relator: Gutemberg da Mota e Silva. Minas Gerais, 14 de fevereiro de 2012.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário nº 0100455-61.2020.5.01.0052**. Recorrente: Petróleo Brasileiro S/A Petrobrás. Recorrido: SINDIPETRO-RJ. Relator: Célio Juaçaba Cavalcante. Rio de Janeiro, 15 de dezembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Ação Trabalhista Ordinária nº1000032-61.2022.5.02.0381**. Reclamante: Caio Vinícius Gomes da Silva. Reclamado: Banco Bradesco S/A. Juíza: Patrícia Reboucas Franceschet Guimaraes. São Paulo, Osasco, 17 de janeiro de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10. Região). **Ação Civil Pública Cível nº 0000673-91.2021.5.10.0021**. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réus: Fundação Cultural Palmares e Sérgio Nascimento de Camargo. Brasília, 27 de agosto de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). **Recurso Ordinário nº 01267-2012-008-10-00-2**. Recorrente: Julio Sergio da Cunha. Recorrido: Banco Bradesco S/A. Relatora: Cilene Ferreira Amaro Santos. Brasília, 25 de junho de 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **Recurso Ordinário nº 0010445-84.2015.5.15.0042**. Recorrentes: J. Bueno e Mandaliti Sociedade de Advogados, Helen Elizabeth Machado Alves. Relatora: Ana Claudia Torres Vianna. Campinas, 21 de maio de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (18. Região). **Recurso Ordinário nº 0010647-68.2020.5.18.0053**. Recorrente: Vivian Galdino da Silva. Recorridos: Vivian Galdino da Silva e Anhanguera Educacional Participações S/A. Relatora: Iara Teixeira Rios. Goiânia, 5 de agosto de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. **Recurso de Revista TST-RR-20049-37.2015.5.04.0281**. Relatora: Maria de Assis Calsing. Brasília, 16 de agosto de 2017.

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda., ZANONI, Alexandre. **Relatório técnico-científico da pesquisa (parte 1): o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para os concursos de Analista do TRT e MPU**. 11. ed. Bahia: Juspodivm, 2018.

CORTEZ, Daniel Nogueira et al. Uso de tecnologias na capacitação de agentes comunitários de saúde: enfrentamento da COVID-19. **Research, Society and Development**, 2022, v. 11, n. 2. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/25702/22606>. Acesso em: 15/03/2022.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, 2014. p. 8-27.

DALVI, Luíza Louzada. **O teletrabalho e a carência de regulamentação: Breve análise sobre a Nota Técnica 17/2020 do MPT e sobre a atual situação do trabalho remoto no Brasil**. 8 de outubro de 2020. Disponível em: <https://jures.com.br/artigo-juridico/direito-trabalhista/o-teletrabalho-e-a-carencia-de-regulamentacao-breve-analise-sobre-a-nota-tecnica-17-2020-do-mpt-e-sobre-a-atual-situacao-do-trabalho-remoto-no-brasil/>. Acesso em: 03/02/2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho; NEVES, Gabriela. **A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTR, 2017, p. 139.

DURÃES, Bruno; BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DUTRA, Renata Queiroz. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? **Revista Sociedade e Estado**, v. 36, nº 3. 2021.

DORSTER, André; DONEGÁ, Priscilla. MP 936/20 e as Relações de Trabalho. **Direito UNIFACS–Debate Virtual**, n. 242, 2020, p. 3.

FERNANDES, Gabriela Maria. **Direito à desconexão e os limites da jornada de trabalho**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-jul-01/gabriela-fernandes-direito-desconexao-jornada-trabalho>. Acesso em: 12/02/2022.

FERREIRA, Vanessa Rocha; DA ROCHA, Claudio Janotti; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**, v. 8, n. 2, p. 439-471, 2020.

FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso-brasileira**. Vol. 1, 2016.

FINCATO, Denise Pires; MATTE, Maurício; GUIMARÃES; Cíntia (Org.). **Direito e Tecnologia: Reflexões Sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. Entre a incidência da Reforma Trabalhista e o Pandêmico Direito do Trabalho de Emergência: comentários sobre a (falta de) regulamento do teletrabalho no Brasil. **Anais do VI Seminário Nacional de tutelas à Efetividade dos Direitos Indisponíveis.**, 2020, Brasil., 2020.

FINCATO, Denise Pires. *Home office: Direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista*. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**. Curitiba, v. 9, n. 2, p. 281-300. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/direitoeconomico/article/download/22123/23139>. Acesso em: 04/02/2022.

FINCATO, Denise Pires. Internet e relação de emprego: reflexões sobre a espionagem e o *cyberbullying*. **Revista Justiça Do Trabalho**, v. 26, 2009, p. 41-42.

FINCATO, Denise Pires. Meio Ambiente Laboral e Teletrabalho. **Anais do IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades**. Porto Alegre: Magister, 2011.

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

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Estudos de Direito Desenvolvimento e Novas Tecnologias**, 2020. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18509/2/A_cincia_estatstica_e_sua_repercussao_no_nexo_causal_da_responsabilidade_civil_levando_a_srio_a_probabilidade.pdf. Acesso em: 22/02/2022.

FIRMINO, Paul Clívilan Santos; ROSSINI, Rosa Ester. **Desemprego Estrutural e Intensificação do Trabalho na Agroindústria Canavieira Altamente Tecnificada: Notas Comparativas entre Alagoas e São Paulo - Brasil**. Disponível em: https://editorarealize.com.br/editora/anais/enanpege/2021/TRABALHO_COMPLETO_EV15_4_MD1_SA174_ID115520102021143817.pdf. Acesso em: 21/02/2022.

FUZETTO, Murilo Muniz; ROSSIGNOLI, Marisa. O teletrabalho para a pessoa com deficiência como dificultador da inclusão social. **Rei-revista Estudos Institucionais**, v. 7, n. 2, p. 606-628, 2021.

GARCIA, Danielle Sayuri; ZAUKE, Renata Braga; LEITE, Leonardo Canez. O Cyberbullying e a Análise da Necessidade de Criação de Lei Própria. **FACIDER-Revista Científica**, v. 13, n. 13, 2019.

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho: Alternativa de Trabalho Flexível**. 1. ed. Senac Distrito Federal, 2009.

HIGÍDIO, José; VOLTARE, Emerson. **Sem regulamentação necessária, disparam processos sobre home office**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-out-24/regulamentacao-necessaria-disparam-processos-home-office>. Acesso em: 25/03/2022.

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios**: PNAD contínua. 30 de julho de 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm_2021_fev.pdf. Acesso em: 21/02/2022.

JUCÁ, Beatriz. **Contágio da covid-19 desacelera no Brasil, mas mortes dobram em um mês em Minas, Goiás, Paraná e Rio Grande do Sul**. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-08-19/contagio-da-covid-19-desacelera-no-brasil-mas-mortes-dobram-em-um-mes-em-minas-goias-parana-e-rio-grande-do-sul.html>. Acesso em: 21/03/2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LEMOS, Vinícius. **Brasil está relaxando medidas de isolamento além do razoável, alerta cientista**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53619167>. Acesso em: 21/03/2022.

MACHADO, Júlio Cesar. **Ampliação do poder de vigilância sobre o trabalhador no regime de teletrabalho**. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho). UFMS, 2000, p. 69. Disponível em: http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/seguranca/vigilancia_sobre_regime_teletrab.pdf. Acesso em: 12/05/2022.

MADEIRO, Carlos. **Com covid-19, maio se torna o mês com mais mortes na história do Brasil**. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/06/25/com-covid-19-maio-se-torna-o-mes-com-mais-mortes-na-historia-do-brasil.htm>. Acesso em: 21/03/2022.

MAIA, André Augusto; LEME, Fábio Ricardo. O fenômeno ‘bullying’ na escola pública, na perspectiva do pensamento de Zygmunt Bauman. **Cadernos Zygmunt Bauman**, v. 4, n. 8, 2014, p. 131-156. Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/bauman/article/view/2991/3031>. Acesso em: 14/03/2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Direito Trabalhista**, Brasília, v. 10, n. 09, p. 12-18, 2003.

MARTINS, Adalberto. Os direitos humanos de segunda geração e o direito do trabalho na era tecnológica. **Revista Mestrado em Direito**, Osasco, ano 8, nº2, p.187-200. Disponível em: <https://biblat.unam.mx/hevila/Revistamestradoemdireito/2008/vol8/no2/10.pdf>. Acesso em: 10/02/2022.

MEIRELES, Marta Isabel Pacheco. **Entre a submissão e a revolta**: estudo exploratório sobre o medo social do desemprego nas indústrias do vestuário e calçado. Tese de Doutorado, 2012.

MELLO, Cristiane Maria Freitas de. **Direito de crítica do empregado nas redes sociais e a repercussão no contrato de trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2015.

METLIFE. **19th Annual Study of Employee Benefits Trends**. 2021. Disponível em: <https://www.metlife.com/employee-benefit-trends/>. Acesso em: 11/03/2022.

MILANEZ, Felipe Comarela. **Notas técnicas e Direito do Consumidor**: Elas vieram para ficar? Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/326542/notas-tecnicas-e-direito-do-consumidor--elas-vieram-para-ficar>. Acesso em: 05/03/2022.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda já realizou cerca de 12 milhões de acordos**. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/trabalho/junho/programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-e-da-renda-ja-realizou-cerca-de-12-milhoes-de-acordos>. Acesso em: 08/03/2022.

NILLES, Jack M. **Fazendo do Teletrabalho uma Realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Tradução de Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

OLIVEIRA, Matilde Figueiredo. **Do direito à desconexão no contrato de trabalho**. 2018. Tese de Doutorado. p. 50. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/37336/1/ulfd136418_tese.pdf. Acesso em: 10/02/2022.

PASSOS, Carlos Henrique Angelo. **Pontos Polêmicos da MP 927 – a “MP do Trabalho”**. Disponível em: <https://giordanoadv.jusbrasil.com.br/artigos/828301827/pontos-polemicos-da-mp-927-a-mp-do-trabalho>. Acesso em: 07/02/2022.

PASSOS, Carlos Roberto Martins; NOGAMI, Otto. **Princípios de economia**. 2.ed. São Paulo: Pioneira, 2002.

PINHEIRO, Lara. **Com 22 mil óbitos, Brasil registra em fevereiro maior número de mortes por Covid desde agosto, apontam secretarias de Saúde**. Disponível em: <https://g1.globo.com/saude/coronavirus/noticia/2022/03/01/com-22-mil-obitos-brasil-registra-em-fevereiro-maior-numero-de-mortes-por-covid-desde-agosto-apontam-secretarias-de-saude.ghtml>. Acesso em: 21/03/2022.

PORTO ALEGRE. **Decreto nº 20.625, de 23 de junho de 2020**. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/porto-alegre/decreto/2020/2063/20625/decreto-n-20625-2020-decreta-o-estado-de-calamidade-publica-e-consolida-as-medidas-para-enfrentamento-da-emergencia-de-saude-publica-de-importancia-internacional-decorrente-do-novo-coronavirus-covid-19-no-municipio-de-porto-alegre?q=20.625>. Acesso em: 21/03/2022.

RAMOS, Donato; STELMAK, Madalena. **Terei Saudade Da Vida?** Florianópolis: Somar, 2011.

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão:** uma realidade no teletrabalho. *Revista Ltr*, São Paulo, v. 7, n. 71, 2007, p. 820-829.

SILVA, Karoline Marthos da. Como controlar quem não é visto? Breves reflexões sobre o exercício do poder de vigilância sobre o teletrabalhador e suas implicações jurídicas. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 37, jan./mar. 2011, p. 211-221.

SOUZA, Luiza Catarina Sobreira de; ARAUJO, Thaysa Carvalho. Relações de Trabalho em Tempos de Pandemia: um estudo sobre os limites da atuação do estado na flexibilização dos direitos trabalhistas. **Interfaces Científicas-Direito**, v. 8, n. 3, p. 81-95, 2021. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/direito/article/view/9721/4735>. Acesso em: 08/03/2022.

TAKEDA, Tatiana. **“Lei do Bullying” entra em vigor.** Disponível em: <https://opopular.com.br/noticias/ludovica/blogs/viva-a-diferen%C3%A7a/viva-a-diferen%C3%A7a-1.925289/lei-do-bullying-entra-em-vigor-1.1033537>. Acesso em: 14/03/2022.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil - Responsabilidade Civil.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Classification of diseases.** Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/1448597234>. Acesso em: 12/05/2022.