

A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E O AVANÇO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA IMPULSIONADOS PELA PANDEMIA
THE EXPANSION OF TELEWORKING AND THE ADVANCE OF LABOR LEGISLATION DRIVEN BY THE PANDEMIC

AZEVEDO MARQUES, Márcia Regina de¹

ALCARÁ, Marcos²

RESUMO: O artigo tem o objetivo de apresentar a evolução da legislação trabalhista brasileira no sentido de regulamentar o teletrabalho no Brasil, com isso aborda as principais discussões jurídicas que resultaram em melhores definições para essa modalidade de trabalho, resultando em maior segurança jurídica para o empregado e para o empregador. A pandemia de Covid-19, por ser o período que contou com o maior número de trabalhadores em trabalho remoto, recebe destaque no presente Artigo, pois o número considerável de trabalhadores e de estabelecimentos empresariais adotando-o pressionou o processo legislativo relacionado ao tema.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho; Pandemia Covid-19; Legislação Trabalhista.

ABSTRACT: *The article aims to present the evolution of brazilian labor legislation in order to regulate teleworking in Brazil, with this it addresses the main legal discussions that resulted in better definitions for this type of work, resulting in greater legal certainty for the employee and for the employer. The Covid-19 pandemic, as it was the period that had the largest number of workers in remote work, is highlighted in this Article, as the considerable number of workers and companies adopting it put pressure on the legislative process related to the topic.*

KEYWORDS: *Teleworking; Covid-19 Pandemic; Labor Legislation.*

¹ Acadêmica do Curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS) Dourados/MS. E-mail: marciamarques0901@gmail.com

² Orientador. Doutor em Direito Constitucional pela ITE - Bauru/SP. Mestre em Processo Civil pela UNIPAR - Umuarama/PR. Doente do Curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS). E-mail: alcara@uems.br

A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E O AVANÇO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA IMPULSIONADOS PELA PANDEMIA

AZEVEDO MARQUES, Márcia Regina de; ALCARÁ, Marcos

1. INTRODUÇÃO

O teletrabalho, no Brasil, ganhou maior amplitude no período de pandemia da Covid-19³, dentre tantas dúvidas quanto à execução dessa modalidade de trabalho e com o objetivo de proteger a vida das pessoas, ele se tornou a forma mais viável para vários setores econômicos. O tema será cada vez mais aprofundado pelo Direito Trabalhista e presente nas Reclamações Trabalhistas, isso devido à grande influência da experiência vivenciada desde 11 de março de 2020, data em que a Organização Mundial da Saúde caracteriza a Covid-19 como pandemia mundial.

Nesse contexto da pandemia, entre os anos de 2020 e 2022, as normas trabalhistas brasileiras sofreram grandes alterações. Expor essa evolução legal com um viés crítico é importante para quem estuda e para quem vivencia essa relação de trabalho como empregado ou como empregador.

Por ser uma quantidade considerável de mudanças, principalmente com o advento da Lei 14.442/2022 que reconfigurou a Consolidação da Leis do Trabalho, talvez o tema merecesse maior discussão e reflexão, pois as mudanças criaram conceitos importantes em um período relativamente curto, o que poderia ter acontecido há algum tempo, afinal a Lei 13.467/2017 já tinha tratado sobre o tema e perdeu a oportunidade de aprofundá-lo.

2

2. CONCEITO DE TELETRABALHO (OU TRABALHO REMOTO)

Desde a Reforma Trabalhista⁴, o Capítulo II-A trouxe vários dispositivos sobre o teletrabalho. É possível extrair do artigo 75-B da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) o seu conceito após a última alteração realizada pela Lei 14.442/2022:

³ “Infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global”. (Histórico da pandemia de COVID-19, <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>)

⁴ Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)

A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E O AVANÇO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA IMPULSIONADOS PELA PANDEMIA

AZEVEDO MARQUES, Márcia Regina de; ALCARÁ, Marcos

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

Importante lembrar que os termos teletrabalho, trabalho remoto e *home office* foram objetos de discussão e de diferenciação até que se chegasse a conclusão de que teletrabalho e trabalho remoto são sinônimos (conforme disposto em lei), mas ainda encontram diferenças em relação ao *home office*. A advogada, especialista e mestre pela Universidade de São Paulo, Cláudia Fernandes, diferencia-os nos seguintes termos:

Teletrabalho: a preponderância, ou seja, a maior parte do trabalho é feita "de casa", sendo que o empregado vai até o empregador ou até o cliente do empregador menos horas por semana do que fica "em casa". *Home office*: o trabalho é predominantemente feito no estabelecimento do empregador ou de cliente do empregador e esporadicamente é feito à distância (*home office*) com uso de equipamentos telemáticos. O teletrabalho possui regulamentação na CLT, já o *home office*, não, uma vez que acontece de forma eventual.⁵

3

Quanto ao emprego dos termos "de maneira preponderante ou não" para a prestação dos serviços fora das dependências do empregador no Art. 75-B da CLT, foi para que ficasse incluído o regime híbrido de teletrabalho, muito comum durante a pandemia, e, dessa forma, não o descaracterizasse por aqueles dias em que a prestação da atividade fosse presencial.

Finalmente, a importância de não confundir com trabalho externo que é realizado fora da sede ou filial do estabelecimento empresarial e que podem ser exemplificados pelos seguintes profissionais: motoristas, vendedores externos, representantes comerciais, dentre outros.

⁵ "Saiba a diferença entre teletrabalho e home office", 12 ago. 2022. (<https://www.otempo.com.br/economia/saiba-a-diferenca-entre-teletrabalho-e-home-office-1.2715018>)

A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E O AVANÇO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA IMPULSIONADOS PELA PANDEMIA

AZEVEDO MARQUES, Márcia Regina de; ALCARÁ, Marcos

3. ADOÇÃO E EVOLUÇÃO LEGAL

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), 8 em cada 100 trabalhadores no mundo trabalhavam à distância antes da pandemia, mas 18 em cada 100 tem potencial para realizá-lo⁶. Esse potencial está relacionado ao desenvolvimento econômico de um país, de acordo com o estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) intitulado “Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo”⁷, países que possuem maior renda têm maior parcela de trabalhos passíveis de realização remota. O Brasil ocupa o 45º lugar do levantamento feito com 86 países, atrás do Uruguai e do Chile na América Latina.

Estima-se que quase um quarto da população brasileira está apta ao desenvolvimento das suas atividades laborais remotamente⁸, mas nem metade disso foi alcançado no ápice da disseminação e da mortalidade que foram causadas pelo Coronavírus no Brasil, momento em que o isolamento social foi uma das principais medidas de contenção. De acordo com os dados divulgados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD-Covid-19), em setembro de 2020, 7,9 milhões de pessoas trabalhavam remotamente, sendo que o Brasil tinha atingido o seu recorde de 3,8 milhões de trabalhadores trabalhando em casa em 2018⁹.

Em 2020 a Medida Provisória 927, editada em 22 de março e vigente até 19 de julho, foi criada para apresentar alternativas durante o enfrentamento da pandemia, por isso o art. 4º possibilitava a alteração do trabalho presencial para

⁶ “O Brasil sem home office”, Revista Piauí, 8 jun. 2020. (<https://piaui.folha.uol.com.br/o-brasil-sem-home-office/>).

⁷ “Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo”, Ipea, Carta de Conjuntura n. 47, 2º trimestre de 2020. (http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10152/16/CC_47_nt_potencial_de_teletrabalho.PDF).

⁸ “Ipea: uma a cada quatro pessoas poderia trabalhar remotamente”, 27 de maio de 2022. [https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-05/ipea-uma-cada-quatro-pessoas-poderia-trabalhar-remotamente#:~:text=No%20Brasil%2C%20aproximadamente%20uma%20a,Conjuntura%20divulgada%20hoje%20\(27\)](https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-05/ipea-uma-cada-quatro-pessoas-poderia-trabalhar-remotamente#:~:text=No%20Brasil%2C%20aproximadamente%20uma%20a,Conjuntura%20divulgada%20hoje%20(27).).

⁹ “Home office bateu recorde no Brasil em 2018, diz IBGE”, G1, 18 dez. de 2019. (<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml>).

A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E O AVANÇO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA IMPULSIONADOS PELA PANDEMIA

AZEVEDO MARQUES, Márcia Regina de; ALCARÁ, Marcos

o teletrabalho sem a necessidade de realizar acordo individual ou coletivo, dispensado registro prévio de alteração no contrato de trabalho, além de estender o regime aos estagiários e aprendizes no art. 5º, no entanto ela perdeu sua validade por não ter sido votada e transformada em Lei.

Em 2021 surge a Medida Provisória 1046, vigente de 27 abril até 25 de agosto, com o mesmo objetivo da Medida Provisória 927 de trazer alternativas aos empregadores em virtude da situação de emergência de saúde que se apresentava no Brasil. Algumas das possibilidades previstas foram: a alteração do regime de trabalho sem a anuência do empregado, bastando a notificação com antecedência mínima de 48 horas, a antecipação de férias individuais e coletivas, a antecipação de feriados, a compensação de jornada por banco de horas, a suspensão de exames e treinamentos periódicos e a suspensão do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS.

Em 2022 algumas alterações importantes foram realizadas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), pois houve a edição da Medida Provisória 1.108, de 25 de março de 2022, a qual foi convertida na Lei 14.442, de 2 de setembro de 2022 que tem como finalidade adequar a legislação às novas relações de trabalho. Ela incluiu o inciso III ao artigo 62 com o seguinte texto: “Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”, esse artigo determina em quais situações o empregado não estará submetido ao controle de jornada de trabalho, com isso compreende-se que, em regra, no teletrabalho há o controle da jornada de trabalho, excetua-se portanto a prestação de serviço por produção ou tarefa, que oferece maior flexibilidade para a execução da atividade, mas também impossibilita o recurso das horas-extras.

Outro assunto que a Lei 14.442/22 aborda e que preocupou bastante os empregados à época da ausência de norma, foi em relação ao custeio e à manutenção dos equipamentos tecnológicos para o desempenho das atividades laborais, principalmente porque o Brasil sofreu aumento significativo dos preços

A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E O AVANÇO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA IMPULSIONADOS PELA PANDEMIA

AZEVEDO MARQUES, Márcia Regina de; ALCARÁ, Marcos

dos computadores e dos periféricos entre os anos 2020 e 2021, sendo uma das justificativas de que os componentes desses produtos são importados¹⁰.

Por fim o tema resultou no seguinte artigo da referida Lei:

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. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Pode ser facilmente compreendido no texto do artigo que, se houver previsão contratual, restará evidente as regras a serem adotadas, mas quando silente, permanece o debate jurídico em torno das despesas com energia elétrica, assinatura de internet banda larga, telefonia, entre outras que serão acrescidas quando o regime for de teletrabalho. Nesse sentido, a doutrina de Raphael Mizirara esclarece o assunto:

Claro que se o empregador exigir uma máquina especial ou uma conexão mais potente ou, até mesmo, outros custos com a infraestrutura como condição necessária ao trabalho, deverá arcar com os custos correspondentes. Por exemplo, se o empregado possui um computador que, depois de contratado, se revelar insuficiente para as funções (lentidão excessiva, baixa memória, etc.), caso o empregador exija nova máquina, deverá custeá-la, exatamente por se tratar de despesa extraordinária. Da mesma forma, exigências empresariais quanto a determinadas especificações de infraestrutura (como velocidade de internet) deverão ser por ela custeadas, caso ultrapasse o ordinário para aquela determinada região. Portanto, a existência de qualquer gasto extraordinário com equipamentos tecnológicos, infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto e com despesas arcadas pelo empregado que ultrapasse o limite da despesa ordinária, deverá ser reembolsada. Mas, uma vez inexistentes prejuízos com gastos extraordinários, não há que se falar em indenização, tampouco em transferência dos riscos do empreendimento ao empregado. Assim, a existência de qualquer gasto extraordinário com equipamentos tecnológicos, infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto e com despesas arcadas pelo empregado que ultrapasse o limite da despesa ordinária, deverá ser reembolsada. Mas, uma vez

¹⁰ “Com quarentena e dólar, notebook tem maior alta de preço em 7 anos”, 20 jul. 2020. (<https://www.sopesp.com.br/2020/07/20/com-quarentena-e-dolar-notebook-tem-maior-alta-de-preco-em-7-anos/>).

A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E O AVANÇO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA IMPULSIONADOS PELA PANDEMIA

AZEVEDO MARQUES, Márcia Regina de; ALCARÁ, Marcos

inexistentes prejuízos ou gastos adicionais, não há que se falar em indenização, tampouco em transferência dos riscos do empreendimento ao empregado.¹¹

Além disso, os tribunais trabalhistas já tinham entendimento no mesmo sentido, tal como exemplifica o seguinte Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho:

[...] a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu home office supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, não sendo bastante, em princípio, regra geral, a evidência de certa mistura, concorrência, concomitância e paralelismo entre atos, circunstâncias e despesas, uma vez que tais peculiaridades são inerentes e inevitáveis ao labor em domicílio e ao teletrabalho (AIRR-62141-19.2003.5.10.0011, 6ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 16/04/2010).

Por fim, muitos foram os questionamentos em torno de saúde do trabalhador, ergonomia, direito à desconexão, casos de acidente de trabalho, intervalos para descanso, capacitação, direito à imagem e à privacidade, entre tantos outros pontos de suma importância que visam garantir a proteção dos trabalhadores. Quanto a esses pontos, a Lei 14.442/22 demonstrou-se insuficiente, traz um artigo genérico e que pouco contribui para as questões citadas, conforme verifica-se em seu texto:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Por isso deve-se recorrer aos estudiosos, aos doutrinadores jurídicos, às decisões dos tribunais trabalhistas, principalmente para fundamentar uma reclamação trabalhista no âmbito do Processo do Trabalho. Sandro Nahmias Melo é uma das fontes desse assunto ao discorrer:

¹¹ “Reforma não permite que empresa transfira custos de home office ao trabalhador”, 25 jul. 2017. (<https://www.conjur.com.br/2017-jul-25/raphael-miziara-reforma-nao-livra-empregador-custos-teletrabalho>).

A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E O AVANÇO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA IMPULSIONADOS PELA PANDEMIA

AZEVEDO MARQUES, Márcia Regina de; ALCARÁ, Marcos

Aquele que atua em regime de teletrabalho, pelas peculiaridades de sua atividade, demanda limites claros para o tempo – virtualmente – à disposição do seu empregador, sob pena de ver afetada sua sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho. Note-se que o direito ao repouso e ao lazer são assegurados pela Constituição da República. Neste sentido, entende-se que o teletrabalhador, em especial, tem direito à desconexão. O direito à desconexão do ambiente de trabalho é inerente a todo e qualquer empregado e consiste no “desligamento”, na desconexão, como o próprio nome sugere, tanto físico ou mental, do empregado ao ambiente em que trabalha. O direito à desconexão é antes de tudo fator de resgate da natureza humana que na era da conexão em tempo integral encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas. O descanso e o direito a desligar-se do trabalho apresentam-se essenciais ao bem-estar físico e mental do trabalhador, importando em sua qualidade de vida e saúde, sendo essencial até mesmo a sua produtividade, importando na defesa de vários direitos constitucionais conexos, como o direito à saúde, ao lazer e ao meio ambiente sadio.¹²

A relação cronológica das alterações legislativas, seu desenvolvimento e os apontamentos quanto ao cenário do teletrabalho no Brasil não encerram a discussão em torno da adoção e evolução legal do teletrabalho, pelo contrário estão sendo propostos novos projetos de lei sobre o tema e surgindo doutrinas jurídicas mais específicas e aprofundadas, no intuito de tentar sanar aquilo que não foi abordado de maneira conclusiva até o momento e de fazer críticas construtivas, visando seu aperfeiçoamento. Também pode-se dizer que proporcionou a ampliação desse debate na sociedade, afinal esse modo de oferta de emprego será constantemente adequado à realidade tecnológica que avança rapidamente e que precisa ter o olhar atento de todos que utilizam dela.

¹² MELO, 2017, p.80

A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E O AVANÇO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA IMPULSIONADOS PELA PANDEMIA

AZEVEDO MARQUES, Márcia Regina de; ALCARÁ, Marcos

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Trabalho Remoto apresenta-se como uma alternativa ainda pouco explorada no Brasil, as movimentações para melhor regulá-lo foram mais significativas no ano de 2022, resultante da pandemia que causou a aderência praticamente forçosa e que constatou no mercado brasileiro: a falta de investimento em infraestrutura e em capacitação tecnológica, a insegurança jurídica em sua adoção, o desenvolvimento de doenças físicas e mentais dos empregados (ainda em um limbo legislativo).

Por esses e outros motivos, é possível afirmar que apesar de tratar-se de uma tendência do mercado mundial, o brasileiro o vê com muito receio e isso pode ser justificado por grande parte da população brasileira nunca ter tido sequer uma primeira experiência com a modalidade¹³ e o aumento daqueles que tiveram pela primeira vez, foi em razão do isolamento social, com empregadores que não tinham estrutura para a adoção e oneraram os trabalhadores, muitos deles utilizaram equipamentos próprios e não receberam nenhum auxílio para cobrir os custos.

A legislação tentou resolver os problemas mais urgentes que se apresentaram com a pandemia, infelizmente a aceitação, no geral, foi maior apenas entre os trabalhadores da área da Tecnologia da Informação e uma parte do serviço público, mas certamente o Brasil tem potencial para evoluir nessa relação de emprego, conferindo maior qualidade de vida a todos potenciais teletrabalhadores.

¹³ PACHECO, Fábio Luiz e DESTE, Janete Aparecida. O Teletrabalho na Legislação Brasileira e sua Multidisciplinaridade: Aspectos Teóricos e Práticos. 1ª edição, p. 11-12, 2021.

A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E O AVANÇO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA IMPULSIONADOS PELA PANDEMIA

AZEVEDO MARQUES, Márcia Regina de; ALCARÁ, Marcos

REFERÊNCIAS

AREDES, Karlon. Saiba a diferença entre teletrabalho e home office. *Jornal O Tempo*, Belo Horizonte, 12 ago. 2022. Disponível em: <<https://www.otempo.com.br/economia/saiba-a-diferenca-entre-teletrabalho-e-home-office-1.2715018>> Acesso em: 4 nov. 2022.

BENAVIDES, Fernando G. et al. O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* [online]. 2021, v. 46 [Acessado 1 Julho 2021], e31. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000037820>>. Epub 12 Maio 2021. ISSN 2317-6369. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000037820>.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

BRASIL. Lei 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.046, de 24 de abril de 2021. *Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 24 abr. 2021. Ed. 78, Seção 1, p. 5.*

BRASIL. Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022. *Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 28 mar. 2022. Ed. 59, Seção 1, p. 6.*

A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E O AVANÇO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA IMPULSIONADOS PELA PANDEMIA

AZEVEDO MARQUES, Márcia Regina de; ALCARÁ, Marcos

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. Nota técnica 17/2020. Brasília, 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/nota-tecnica1.pdf>> Acesso em: jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Teletrabalho – o trabalho de onde você estiver. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Mannual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>> Acesso em: jul. 2021.

CAPUZZI, Antonio. A responsabilidade do empregador pela infraestrutura do teletrabalho. 11 dez. 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/337657/a-responsabilidade-do-empregador-pela-infraestrutura-do-teletrabalho>> Acesso em: 25 out. 2022.

DE PAULA JÚNIOR, Kleverson G. F. O Teletrabalho na Reforma Trabalhista: Suas Vantagens e Desvantagens. São Paulo, 1 de fev. de 2020. Âmbito Jurídico. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-teletrabalho-na-reforma-trabalhista-suas-vantagens-e-desvantagens/>> Acesso em: jul. 2021.

FIA, Cia de Talentos, Xtrategie. Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise da COVID-19: Relatório Final. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf>> Acesso em: jul. 2021.

GIRARDI, Yasmim. Pandemia de coronavírus impulsiona projetos sobre teletrabalho. Jornal do Comércio. Porto Alegre, 2 de nov. de 2020. Jornal da Lei. Disponível em: <<https://www.jornaldocomercio.com/conteudo/especiais/jornal-da-lei/2020/10/763607-pandemia-impulsiona-projetos-sobre-teletrabalho.html>> Acesso em: jul. 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no

A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E O AVANÇO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA IMPULSIONADOS PELA PANDEMIA

AZEVEDO MARQUES, Márcia Regina de; ALCARÁ, Marcos

trabalho. PNAD Covid19. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>> Acesso em: jul. 2021.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. Brasília: Ipea, 2020. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10152/16/CC_47_nt_potencial_de_teletrabalho.PDF> Acesso em: jul. 2021.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Uma a cada quatro pessoas poderia trabalhar remotamente. Brasília, 27 de maio de 2022. Disponível em: <[https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-05/ipea-uma-cada-quatro-pessoas-poderia-trabalhar-remotamente#:~:text=No Brasil%20aproximadamente uma a,Conjuntura divulgada hoje \(27\)](https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-05/ipea-uma-cada-quatro-pessoas-poderia-trabalhar-remotamente#:~:text=No%20Brasil%20aproximadamente%20uma%20a,Conjuntura%20divulgada%20hoje%20(27)>)> Acesso em: 8 out. 2022.

LOPES, Adriano Marcos Soriano e SANTOS, Solainy Beltrão dos. O teletrabalho e a limitação da exploração do trabalho sem fim: a utilização das legislações portuguesa e francesa para colmatar as lacunas normativas e ontológicas da CLT. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/198057>>. Acesso em 21 out. 2022.

MARCONDES DE OLIVEIRA MONTEIRO, Carlos Augusto e XAVIER, Matheus Daniel. Lei 14.442/2022: novidades com relação ao teletrabalho e ao auxílio-alimentação. 22 de set. 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-set-22/monteiro-xavier-novidades-lei-144422022>> Acesso em: 25 out. 2022.

MELLO, Daniel. Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. Agência Brasil. Brasília, 28 de jul. de 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>> Acesso em: jul. 2021.

A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E O AVANÇO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA IMPULSIONADOS PELA PANDEMIA

AZEVEDO MARQUES, Márcia Regina de; ALCARÁ, Marcos

MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. Anamatra. Brasília, 28 de jul. de 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>> Acesso em: jul. 2021.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/123429>>. Acesso em: 21 out. 2022.

MIZIARA, Raphael. Reforma não permite que empresa transfira custos de home office ao trabalhador. 25 jul. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jul-25/raphael-miziara-reforma-nao-livra-empregador-custos-teletrabalho>> Acesso em: 1 nov. 2022.

MUGNATTO, Sílvia. Teletrabalho: vantagens e desvantagens. Brasília, 6 de ago. de 2020. Rádio Câmara. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/internet/agencia/infograficos-html5/teletrabalho-vantagens-e-desvantagens/index.html>> Acesso em: jul. 2021.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. OIT, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_772593.pdf> Acesso em: jul. 2021.

OLIVEIRA, Nelson. Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia. Brasília, 24 de jul. de 2020. Senado Notícias. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>> Acesso em: jul. 2021.

OPAS, Organização Pan-Americana da Saúde. Infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global. Histórico da pandemia de COVID-19. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>> Acesso em: 8 de out. 2022.

A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E O AVANÇO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA IMPULSIONADOS PELA PANDEMIA

AZEVEDO MARQUES, Márcia Regina de; ALCARÁ, Marcos

PACHECO, Fábio Luiz e DESTES, Janete Aparecida. O Teletrabalho na Legislação Brasileira e sua Multidisciplinaridade: Aspectos Teóricos e Práticos. 1ª edição, São Paulo, Ed. JH Mizuno, 22 jun. 2021.

RODRIGUES, Ana Cristina B. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Disponível em: <[https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO A tecnologia transformando as relacoes de trabalho Integral.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf)>

ROSSI, Amanda e BUONO, Renata. O Brasil sem home office. Revista Piauí, São Paulo, 8 jun. 2020. Disponível em: <<https://piaui.folha.uol.com.br/o-brasil-sem-home-office/>> Acesso em: jul. 2021.

SILVEIRA, Daniel. Home office bateu recorde no Brasil em 2018, diz IBGE. G1, São Paulo, 18 dez. de 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml>> Acesso em: jul. 2021.

SIMÃO DE MELO, Raimundo. Aspectos da medida provisória do teletrabalho e a saúde do trabalhador. 8 abr. 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-abr-08/reflexoes-trabalhistas-aspectos-medida-provisoria-teletrabalho-saude-trabalhador>> Acesso em: 25 out. 2022.

SOPESP, Sindicato dos Operadores Portuários do Estado de São Paulo. Com quarentena e dólar, notebook tem maior alta de preço em 7 anos. Valor Econômico, São Paulo, 20 jul. 2020. Disponível em: <<https://www.sopesp.com.br/2020/07/20/com-quarentena-e-dolar-notebook-tem-maior-alta-de-preco-em-7-anos/>> Acesso em: 1 nov. 2022.

Submetido em: 15.11.2022

Aceito em: 20.12.2022