

## **TELETRABALHO: Análise da jurisprudência como fonte integradora do direito**

### **TELEWORK: Analysis of jurisprudence as an integrative source of law**

Maria Luiza Azevedo Fernandes\*

#### **RESUMO**

O desenvolvimento das tecnologias de informação de comunicação possibilitou o surgimento de novas formas de trabalho, realizadas via internet, fora do estabelecimento empresarial, caracterizando o teletrabalho. Esta nova relação laboral transcende as barreiras impostas pelas fronteiras físicas, que deixam de influenciar a jornada de trabalho contemporânea, a qual pode ser realizada em diversos locais, inclusive em outros países. Surgem diferentes termos para se referir a esta nova modalidade de trabalho: “teletrabalho”, “trabalho remoto”, “*home office*” e “*anywhere office*”, os quais são analisados e especificados neste artigo. Esta nova realidade laboral se intensificou, no Brasil, durante a pandemia da Covid 19, todavia, há poucas normas na legislação brasileira para regulamentar estas relações trabalhistas. Considerando o contexto de escassa regulamentação do teletrabalho na legislação brasileira, a presente pesquisa busca compreender a interpretação legislativa estabelecida pela jurisprudência, como fonte de integração do direito, ao consolidar a interpretação da norma ao caso concreto. Com esse propósito, foram analisadas ementas de acórdãos proferidos em Segunda Instância, uma vez que as decisões dos órgãos colegiados melhor representam o entendimento do Tribunal, além de vincular a interpretação dos magistrados ao examinarem demandas semelhantes. Ainda, a pesquisa se restringe à análise da aplicação da lei em âmbito local, com fundamento no estudo dos acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, cuja jurisdição abrange o estado de Minas Gerais, instalado na cidade de Belo Horizonte, cuja economia é movimentada pelo setor de serviços, abrangendo sedes administrativas de inúmeras empresas e *startups*.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. *Home office*. TRT 3. Minas Gerais.

#### **ABSTRACT**

The development of communication information technologies enabled the emergence of new forms of work, over the internet, outside the business establishment, characterizing telework. This new employment relationship transcends the barriers imposed by physical borders, which no longer influence the contemporary working day, which can be carried out in different places, including another countries. Different terms appear for this new type of work: “telework”, “remote work”, “home office” e “anywhere office”, which are analyzed and specified in this article. This new labor reality intensified in Brazil during the Covid 19 pandemic, however, there are few norms in Brazilian legislation to regulate this work relationships. Considering the context of scarce regulation of telework in Brazilian legislation, this research seeks to understand the legislative interpretation established by jurisprudence, as a source of integration of the law, by consolidating the interpretation of the norm to the concrete case. For this purpose, summaries of judgments handed down in the Second Instance were analyzed, since the

---

Artigo submetido em 20 de junho de 2022 e aprovado em 05 de agosto de 2022.

\*Graduanda em direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC/MG. E-mail: [maria99azevedo@outlook.com](mailto:maria99azevedo@outlook.com)

decisions of collegiate bodies best represent the understanding of the Court, in addition to linking the interpretation of the magistrates when examining similar demands. Still, the research is restricted to the analysis of the application of the law at the local level, based on the study of judgments by the Regional Labor Court of the 3rd Region, whose jurisdiction covers the state of Minas Gerais, installed in the city of Belo Horizonte, which economy is driven by the service sector, covering the administrative headquarters of numerous companies and startups.

**Keywords:** Telework. Home office. TRT 3. Minas Gerais.

## 1 INTRODUÇÃO

Diante da crescente inovação tecnológica, novos métodos de trabalho foram implementados e transformaram as relações dos seres humanos com o labor. Desta maneira, a mais recente inovação é o teletrabalho, o qual foi difundido amplamente no Brasil em decorrência da pandemia da Covid 19. Nesse contexto, as empresas precisaram se reestruturar para conter os avanços do coronavírus, adotar medidas de distanciamento, bem como evitar maiores prejuízos econômicos. Dessa forma, o sistema de trabalho remoto se mostrou bem sucedido, visto que algumas empresas decidiram adotá-lo definitivamente. A possibilidade de trabalhar de casa, ou de qualquer lugar do planeta - *anywhere office* - traz vantagens para empregador e empregado, entretanto, há algumas questões problemáticas.

Apesar da recente positivação de leis que regulam o teletrabalho, acrescentados à CLT em decorrência da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a alteração legislativa foi superficial, visto que ainda há muitos assuntos específicos do trabalho remoto que necessitam de regulamentação. Essa lacuna de leis causa grande insegurança jurídica aos empregadores, os quais muitas vezes deixam de estabelecer o trabalho remoto, temendo o aumento do passivo trabalhista. Por outro lado, também há riscos para os empregados que se submetem ao teletrabalho, visto que existem poucas garantias legais para este profissional. Desta maneira, esta pesquisa se destina a compreender melhor o teletrabalho sob a interpretação da legislação atual e entender até que ponto é permitido inovar na implementação do trabalho remoto, sem incorrer em descumprimento à legislação trabalhista. É importante salientar que, em decorrência da expansão do teletrabalho no cenário mundial pós-pandemia da Covid 19, se faz ainda mais necessário compreender os riscos dessa modalidade de trabalho.

Ademais, tendo em vista que a cidade de Belo Horizonte tem sua economia movimentada majoritariamente pelo setor de serviços, e que concentra sedes administrativas e escritórios de empresas, além de várias *startups*, cujas atividades podem ser realizadas fora do estabelecimento empresarial, o teletrabalho surge como uma possibilidade para estas corporações. Assim, esta pesquisa busca entender a regulamentação do teletrabalho, para verificar a viabilidade da implementação deste como um método de inovação no cenário corporativo local.

Considerando o foco em âmbito local da presente pesquisa, foi efetuada pesquisa das decisões colegiadas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT 3), cuja jurisdição abrange o estado de Minas Gerais. Realizou-se busca da jurisprudência no *site* do referido Tribunal, utilizando as seguintes palavras-chave: “teletrabalho”, “trabalho remoto”, “*home office*” e “*anywhere office*”. Com o intuito de filtrar a pesquisa para obter resultados ainda mais precisos, foram selecionadas apenas as ementas contendo os termos supracitados. Ademais, apenas os acórdãos foram selecionados, tendo em vista que, por se tratarem de decisões colegiadas, expressam melhor o entendimento do Tribunal, de maneira mais ampla do que nas decisões monocráticas. Ainda, a difusão do teletrabalho no Brasil foi impulsionada pela pandemia da Covid 19, logo, as decisões do TRT-3 estritamente nesse sentido, localizadas na

pesquisa jurisprudencial, foram descartadas, por se tratar de assunto bastante específico, enquanto o presente artigo aborda o teletrabalho de forma geral

## 2 CONCEITO DE “TELETRABALHO”

O trabalho, quando acontece fora das dependências do empregador, pode ser realizado no domicílio do empregado, em espaços de *coworking*, e até em outras cidades, estados ou países, visto que ocorre preponderantemente via *internet*. Assim, esta modalidade de trabalho ficou conhecida como “teletrabalho”, mas também há outras denominações comuns: “trabalho remoto”, “*home office*” e “*anywhere office*”.

### 2.1 “Trabalho remoto”

A lei 13.467/2017, que instituiu a reforma trabalhista, utilizou o termo “teletrabalho” para designar a atividade exercida fora do estabelecimento do empregador:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Posteriormente, a Medida Provisória nº 1.109/2022, publicada no contexto do enfrentamento da pandemia da Covid 19, determinou os termos “teletrabalho” e “trabalho remoto” como sinônimos. Ainda, alterou a redação do art. 75-B da CLT:

Art. 75-B. 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 se configure como trabalho externo.

Assim, por expressa definição do legislador, é correta a aplicação dos termos “teletrabalho” e “trabalho remoto”, os quais serão utilizados ao longo do presente artigo.

### 2.2 “*Home office*”

Uma das soluções encontradas para conter o avanço da Covid 19 foi a migração em massa para o regime de teletrabalho, realizado na residência do empregado. Nesse contexto, foi popularizado o uso da expressão em inglês “*home office*”, cuja tradução significa “escritório em casa”, para designar essas relações de trabalho. No ano de 2020, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) lançou uma cartilha explicativa contendo informações e conceituando o teletrabalho. O TST determinou que “teletrabalho” é um termo abrangente, que abrange qualquer hipótese de trabalho realizado à distância, enquanto “*home office*” indica o trabalho realizado no domicílio do empregado.

Assim, considerando a definição do TST, como também a denominação popularmente difundida, emprega-se a expressão “*home office*” para designar especificamente o trabalho realizado na residência do empregado.

### 2.3 *Anywhere office*

Com o advento da internet, as fronteiras físicas deixaram de ser um fator determinante para a contratação de mão de obra. Assim, o trabalho pode ser exercido de qualquer lugar: estabelecimento do empregador, domicílio do empregado, espaços de *coworking*, cafeterias, e

até mesmo outros municípios, estados ou países. Essa prática é conhecida como “*anywhere office*”, cuja tradução livre significa “escritório em qualquer lugar”, e indica o trabalho que pode ser realizado em qualquer lugar do mundo. Dessa forma, tornou-se comum a internacionalização dos contratos de trabalho, o que se intensificou no país: há brasileiros que são empregados de empresas estrangeiras, como também há brasileiros que residem no exterior e mantêm contrato de trabalho com empresas brasileiras:

“O teletrabalho transnacional é o trabalho realizado à distância, por meio de instrumentos telemáticos e informacionais a um empregador que se encontra sediado em outro país. Desse modo, possível é que uma multiplicidade de leis oriundas de países distintos incidam hipoteticamente sobre essa relação jurídica, o que poderá provocar um hipotético conflito de leis.” (FINCATO, 2015, p. 3)

Essa realidade somente é possibilitada pelo acesso à *internet*, e se intensificou com o advento de outros fatores, especialmente os momentos de crise econômica:

“O avanço do fenômeno globalizatório, as crises econômicas setoriais/globais e a popularização do acesso às tecnologias de comunicação e informação, tornam as relações de trabalho internacionais mais corriqueiras e facilitadas. Há um intenso trânsito de trabalhadores (e de trabalho), em correntes que buscam espaços sócio-políticos mais convenientes para o momento econômico. Entre outros fatores, as crises econômicas que atingem determinadas regiões determinam movimentos de busca por melhores condições de vida e trabalho, gerando a transnacionalização das relações de trabalho. Nesse sentido, não é rara a contratação de brasileiros por empresas transnacionais, assim como a de estrangeiros por empresas nacionais. (FINCATO, 2015, p. 2)

Portanto, os termos “teletrabalho” e “trabalho remoto” são sinônimos e indicam o trabalho realizado fora do estabelecimento da empresa, em sentido amplo. Em sentido restrito, “*home office*” significa o trabalho efetuado somente na residência do empregado, enquanto “*anywhere office*” indica o trabalho realizado de qualquer lugar, aplicado principalmente para se referir aos contratos de trabalho internacionais.

### 3 A JURISPRUDÊNCIA COMO FONTE DE INTEGRAÇÃO DO DIREITO

A regulamentação do teletrabalho no Brasil iniciou-se de forma sutil, com a Lei 12.551/2011, que alterou o art. 6º do Decreto-lei nº 5.452/1943, o qual estabeleceu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Posteriormente, a Lei 13.467/2017, que instituiu a chamada “Reforma Trabalhista”, adicionou um capítulo específico na CLT dedicado ao teletrabalho. Entretanto, os artigos 75-A a 75-E, acrescentados pela referida lei, são insuficientes para regulamentar o tema de maneira efetiva. Recentemente, a medida provisória nº 1.109/2022 incluiu alguns dispositivos legais na CLT referentes ao teletrabalho, todavia, verifica-se que ainda não há normas que correspondam às várias situações enfrentadas no contexto do trabalho remoto. A ausência de leis gera insegurança, tanto aos empregadores quanto aos empregados, nas relações de trabalho, como também aos magistrados, no momento da aplicação do Direito. Assim, diante da escassez de normas jurídicas necessárias à aplicação aos casos concretos envolvendo o teletrabalho, torna-se necessário o estudo da jurisprudência como fonte indireta do Direito, tendo em vista que corresponde à aplicação da lei ao caso concreto:

Se uma regra é, no fundo, a sua interpretação, isto é, aquilo que se diz ser o seu significado, não há como negar à Jurisprudência a categoria de *fonte do Direito*, visto como ao juiz é dado armar de obrigatoriedade aquilo que se declara ser “de direito”,

no caso concreto. O magistrado, em suma, interpreta a norma legal situado numa “estrutura de poder”, que lhe confere competência para converter em sentença, que é uma *norma particular*, o seu entendimento da lei. (REALE, 2007, p. 169.)

Dessa forma, as decisões colegiadas dos Tribunais decorrem da interpretação da lei, e são extremamente relevantes para compreender o sentido das normas jurídicas, especialmente no contexto da ausência de regulamentação efetiva para determinadas matérias. Além disso, a jurisprudência complementa a interpretação normativa, como também garante segurança jurídica, tornando mais acessível o entendimento da lei, facilitando o efetivo cumprimento:

Em seu contínuo labor de julgar, os tribunais desenvolvem a análise do Direito, registrando, na prática, as diferentes hipóteses de incidência das normas jurídicas. Sem o escopo de inovar, essa atividade oferece, contudo, importante contribuição à experiência jurídica. Ao revelar o sentido e o alcance das leis, o Poder Judiciário beneficia a ordem jurídica, tornando-a mais definida, mais clara e, em consequência, mais acessível ao conhecimento (...). A jurisprudência constitui, assim, a definição do Direito elaborada pelos tribunais. (NADER, 2015, p. 171.)

Logo, por meio da análise jurisprudencial, é possível entender como a legislação acerca do teletrabalho é aplicada, tendo em vista que este é um tema recente, o qual se difundiu com maior frequência nos últimos anos, principalmente em decorrência da pandemia da Covid-19. Assim, torna-se necessário o estudo das decisões dos tribunais, principalmente num contexto de normas jurídicas insuficientes para suprir as demandas que movimentam o Judiciário, devido à diversidade das manifestações do trabalho remoto, como também à complexidade das relações humanas.

Ainda, restringe-se esta análise às decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT 3), cuja jurisdição abrange o estado de Minas Gerais, com o intuito de compreender a integração do Direito em âmbito local. Neste sentido, o presente artigo busca entender o posicionamento dos desembargadores do TRT-3, para analisar como a (des)regulamentação do teletrabalho impacta nas decisões judiciais em casos concretos.

## **4 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**

O TRT 3, por meio de suas decisões, vem consolidando interpretação normativa para as relações de teletrabalho, cuja regulamentação legal mais expressiva ocorreu com o advento da Reforma Trabalhista de 2017, que adicionou à CLT o “Capítulo II-A: do teletrabalho”, por meio dos artigos 75-A a 75-F. Além disso, recentemente, a Medida Provisória nº1.109/2022, que será analisada adiante, também alterou alguns dispositivos da CLT, no que diz respeito ao teletrabalho, todavia, ainda precisa ser convertida em lei para possuir eficácia plena.

Tendo em vista a ausência de normas mais específicas para atender às implicações práticas desta nova modalidade de trabalho, a jurisprudência do TRT 3 é extremamente relevante para entender a aplicação prática da regulamentação do teletrabalho, no contexto do estado de Minas Gerais. Dessa forma, possibilita que as empresas conheçam os limites para a atuação, enquanto esclarece os direitos garantidos aos empregados, nesta modalidade de trabalho tão inovadora e recente. A seguir, os principais temas acerca do teletrabalho, definidos pela interpretação do Tribunal:

### **4.1 Jornada extraordinária**

Após as alterações da Lei 13.467/2017, o texto da CLT determinou que os empregados em teletrabalho não estão sujeitos ao regime de horas extras:

CAPÍTULO II - DA DURAÇÃO DO TRABALHO

(...)

SEÇÃO II - DA JORNADA DE TRABALHO

(...)

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

(...)

III - os empregados em regime de teletrabalho.

É importante ressaltar que, atualmente, a tecnologia da informação e comunicação proporciona o uso de *softwares* capazes de monitorar a jornada de trabalho do empregado, inclusive há regulamentação deste tema pela Portaria nº 671/2021, expedida pelo Ministério do Trabalho e Previdência em 08/11/2021. Nesse sentido, apesar de a CLT não admitir o pagamento das horas prestadas em sobrejornada para empregados em teletrabalho, há decisões do TRT-3 que permitem a remuneração pelas horas extras prestadas pelo empregado, nas situações em que for possível controlar a jornada de trabalho. Contudo, este posicionamento foi adotado pelo Tribunal antes mesmo da reforma trabalhista:

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO.

Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, **havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e *home office*), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas**, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010132-05.2016.5.03.0178 (RO); Disponibilização: 13/03/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 80; Órgão Julgador: Segunda Turma; Redator: Rodrigo Ribeiro Bueno) [grifo nosso]

HOME OFFICE - AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO E CONSEQUENTE CONTROLE DE JORNADA - INCIDÊNCIA DE EXCEÇÃO LEGAL.

**O sistema de trabalho conhecido como *home office* é juslaboralmente bem aceito e já está até regulamentado, por meio da Lei 12.551/11, que alterou o artigo 6º/CLT.** O atual padrão normativo visa equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Nessa ordem de ideias, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. 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. Demonstrada na vertente hipótese a ausência de fiscalização da jornada praticada, além de livremente organizadas pelo trabalhador as atividades externas realizadas, ou em sistema de *home office* praticadas, incide a exceção expressa no art. 62, inciso I, da CLT. Executado o labor fora do alcance de controle do empregador, não faz jus o obreiro às horas extras postuladas.

(TRT da 3.ª Região; Processo: 0000727-42.2013.5.03.0018 RO; Data de Publicação: 21/09/2015; Disponibilização: 18/09/2015, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 132; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator Convocado: Vitor Salino de Moura Eça; Revisor: Maria Lucia Cardoso Magalhães) [grifo nosso]

A decisão acima, inclusive, cita a regulamentação ainda mais precária do teletrabalho. Antes do advento da Lei 13.467/2017, esta nova modalidade de trabalho era regida apenas pela Lei 12.551/2011, que alterou o art. 6º da CLT, nos seguintes termos:

**Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.**

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. [grifo nosso]

Nota-se que esta redação do artigo 6º da CLT ainda está em vigência.

## 4.2 Poder diretivo do empregador

Uma das maiores vantagens do teletrabalho para o empregador é a viabilidade de reduzir custos, aliada à manutenção de empregos. Para o empregado, uma das maiores vantagens é a possibilidade de trabalhar de qualquer lugar (*anywhere office*), inclusive na própria residência (*home office*). É necessário destacar que a adoção do regime de teletrabalho, quando decorre de alteração contratual, está inserida no contexto do “poder diretivo do empregador”. Dessa forma, por correr os riscos do empreendimento, o empregador pode alterar algumas cláusulas contratuais, desde que não prejudique o empregado:

Poder diretivo (ou poder organizativo ou, ainda, poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços (...). A concentração do poder de organização faz-se na figura do empregador. Isso se explica em face do controle jurídico, sob diversos ângulos, que o empregador tem sobre o conjunto da estrutura empresarial e em face também do princípio de assunção dos riscos do empreendimento que sobre ele recai. (DELGADO, 2019, p. 793)

Portanto, cabe à empresa definir a forma de execução das atividades, bem como a alteração do regime presencial para o teletrabalho, que ocorre mediante acordo entre empregador e empregado. Lado outro, para a conversão do regime de teletrabalho para presencial, pode ser realizada apenas levando em consideração a vontade do empregador, caracterizada pelo seu poder diretivo, conforme consta na CLT:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Nessa perspectiva, na hipótese de encerramento de filial, o empregador, na conjuntura de seu poder diretivo, pode exigir a mudança de domicílio do empregado, conforme estipulado no art. 469, §2º da CLT:

Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

(...)

§ 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

Portanto, o regime de teletrabalho é apenas uma opção, e não uma imposição às empresas. Dessa forma, o empregador, no exercício da autonomia de seu poder diretivo, ao decidir pela manutenção do empregado, pode fazê-lo sob duas circunstâncias distintas: exigir o trabalho presencial, em localidade distinta, ou então manter o trabalhador em seu domicílio, trabalhando remotamente, conforme decidido pelo TRT 3:

FURNAS. TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS PARA OUTRA LOCALIDADE. FECHAMENTO DE ESCRITÓRIO NA CIDADE DE ORIGEM. TELETRABALHO.

A **transferência dos empregados celetistas em virtude do fechamento de escritório da empresa em determinada cidade** é respaldada pelo artigo 469, § 2º, da CLT. No caso, **não existe norma legal ou coletiva que obrigue a reclamar a manter os seus empregados em regime de teletrabalho**. A adoção deste regime por ocasião da pandemia da Covid-19 não pode ser tomada como parâmetro impositivo para a sua manutenção na ocorrência de fechamento do escritório regional, sendo irrelevante, ainda, se o trabalho realizado pelos empregados transferidos é puramente administrativo.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010306-70.2020.5.03.0114 (RO); Disponibilização: 11/02/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1832; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno) [grifo nosso]

Ainda, há outra decisão recente do Tribunal neste sentido, que reconhece a opção pelo teletrabalho como uma faculdade adotada pelo empregador. Diante do contexto da pandemia da Covid 19, foi determinado pelas autoridades públicas a adoção de medidas de distanciamento social, dentre elas, o trabalho remoto. Contudo, considerando a superação do estado de calamidade pública provocado pelo vírus, entendeu-se viável que o empregador determinasse o retorno ao regime de trabalho presencial, nestes termos:

TELETRABALHO. REVERSÃO PARA O PRESENCIAL.

Nos termos do art. 75-C, §2º, da CLT, "poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual." **Trata-se, portanto, de direito potestativo do empregador a determinação do retorno ao trabalho presencial**. Não havendo mais norma local da autoridade de saúde competente que determine a manutenção do trabalho remoto em razão de força maior, tampouco normativa interna da empresa que dê suporte à pretensão autoral, que pretendia manter-se em casa, **inexiste direito subjetivo a ser reconhecido**.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010982-27.2021.5.03.0132 (ROT); Disponibilização: 29/04/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1101; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Antonio Carlos R.Filho) [grifo nosso]

Percebe-se que a manutenção do trabalho em regime remoto depende claramente da vontade do empregador. Logo, há pouca autonomia ao empregado nesta situação, o qual pode ter sua modalidade de trabalho alterada conforme mudanças no interesse do empregador. Ainda, não há garantia de que o contrato de trabalho, por tempo indeterminado, será integralmente exercido de forma remota.

#### 4.3 Alteração contratual

A CLT estabelece, em seu art. 75-C, §2º, que é necessário um aditivo contratual determinando a alteração do teletrabalho para o regime presencial, e vice-versa. Ainda, com relação ao trabalho externo, não há previsão legal expressa para a conversão deste para o trabalho remoto. Nesse contexto, o TRT-3 entende que é necessário aditivo contratual, conforme a jurisprudência abaixo:

TRABALHO EXTERNO. TELETRABALHO. ALTERAÇÃO. ADITIVO CONTRATUAL. ARTIGO 75, § 1º DA CLT.

Nos termos do artigo 75-B da norma consolidada, "Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo". Como se percebe, a própria norma é expressa ao esclarecer que o teletrabalho não se confunde com o trabalho externo. Tal distinção não foi feita em vão, uma vez que referidas formas de labor, de fato, não se confundem. Outrossim, nos termos do artigo 75-C, § 1º, da CLT, para que seja alterada a forma de prestação de serviços de trabalho externo para teletrabalho é necessária a existência de mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. No caso, em que pese **o autor exercer sua atividade externamente, na forma do artigo 62, I, da CLT**, é próprio da função desempenhada (propagandista) **o exercício da atividade laboral de forma presencial, em reunião com clientes e parceiros da empresa**. Inevitável, portanto, **para que ocorra a alteração do regime de trabalho externo para teletrabalho, a anuência do trabalhador, expressa e escrita, em aditivo contratual**. Não havendo referido aditivo, desatendido pressuposto legal, por certo, a alteração efetivada é nula, posto que ausente a necessária anuência do trabalhador.

*(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011095-79.2019.5.03.0025 (RO); Disponibilização: 31/05/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 593; Órgão Julgador: Primeira Turma; Redator: Adriana Goulart de Sena Orsini) [grifo nosso]*

Neste sentido, a ausência de regulamentação específica demandou a atuação do TRT 3 para aplicar a norma ao caso concreto. Assim, ressaltada a importância da jurisprudência para resolver situações fáticas não abrangidas pela lei.

#### 4.4 Vínculo empregatício

O teletrabalho, apesar de ser uma prática inovadora, possui os mesmos requisitos que as tradicionais formas de trabalho para o reconhecimento do vínculo empregatício: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação jurídica e pessoa física. Neste sentido, o TRT 3, buscando afastar quaisquer dúvidas, ressaltou que, quando configurados todos estes elementos, deve ser reconhecida a relação de emprego, com a consequente aplicação das normas previstas na CLT:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. TRABALHO REMOTO.

O trabalhador não possuía a autonomia suficiente para aceitar ou recusar serviço determinado pela reclamada, restando demonstrada, portanto, a subordinação jurídica. O fato de laborar de sua casa e não nas dependências da empregadora não exclui o reconhecimento do vínculo empregatício, conforme art. 6º e seu parágrafo único da CLT. Assim, o vínculo empregatício resta reconhecido, por presentes todos os elementos legais estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT.

*(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011592-53.2017.5.03.0061 (RO); Disponibilização: 20/08/2020, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1846; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Weber Leite de Magalhães Pinto Filho)*

Portanto, mesmo no ambiente virtual, ainda é necessário cumprir os cinco requisitos essenciais para configurar a relação de emprego.

#### 4.5 Equiparação salarial

Para um empregado ter direito à remuneração igual à de outro colaborador, é preciso atender aos seguintes requisitos previstos na CLT:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no **mesmo estabelecimento empresarial**, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

No contexto do teletrabalho, o conceito de “mesmo estabelecimento empresarial” é entendido como o estabelecimento situado na mesma localidade. Portanto, os empregados em teletrabalho, quando prestam serviço à mesma empresa, porém em locais diferentes, não têm direito à equiparação salarial, conforme decidiu o TRT 3:

**EQUIPARAÇÃO SALARIAL. TRABALHO REMOTO. IMPOSSIBILIDADE.**

Embora a Lei 13.467/17 tenha suprimido do 'caput' do art. 461 da CLT a expressão "na mesma localidade", mesmo diante da inovação tecnológica modificou o requisito para exigir o trabalho no mesmo estabelecimento, ou seja no mesmo local, de modo que não é possível a equiparação entre estabelecimentos diferentes.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010054-84.2019.5.03.0055 (RO); Disponibilização: 30/01/2020, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1385; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Weber Leite de Magalhães Pinto Filho)

Assim, a jurisprudência determinou que as mesmas condições que determinam a equiparação salarial nas tradicionais relações de trabalho presenciais também servem como fundamentação para o trabalho remoto. Dessa forma, foi decidido que, no contexto do teletrabalho, as fronteiras geográficas, embora não constituam limites para a existência de relações de emprego, são fatores determinantes para a aplicação da equiparação salarial.

## **5 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109/2022: IMPACTOS NA REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO**

Em decorrência da adoção do teletrabalho como medida de enfrentamento à Covid 19, aliado à ausência de regulamentação desta modalidade laboral, o Governo Federal aprovou, em 25 de março de 2022, a Medida Provisória nº 1.109, que aborda soluções para o enfrentamento das consequências socioeconômicas durante eventual estado de calamidade pública, caso venha a ocorrer novamente. Uma das medidas trabalhistas previstas é o teletrabalho, conforme os artigos 2º a 5º da referida lei:

Art. 2º Poderão ser adotadas, por empregados e empregadores, para a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho e o enfrentamento das consequências do estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal, as seguintes medidas trabalhistas alternativas:

I - o teletrabalho

Neste sentido, cabe destaque para a nova redação do art. 75-B da CLT, bem como o acréscimo de parágrafos, alterações promovidas pela medida provisória supracitada:

Art. 75-B. 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 se configure como trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do

empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de *telemarketing* ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de *softwares*, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Neste sentido, conforme o §2º e o §3º do art. 75-B da CLT, há previsão legal para o trabalho remoto “por produção ou tarefa”, o que possibilita maior flexibilidade de horários. Ademais, na jornada por produção ou tarefa, não serão aplicados os dispositivos legais que regulamentam a carga horária do empregado. Além disso, segundo o §5º do artigo supracitado, o trabalho fora da jornada pactuada não constitui jornada de sobreaviso, nem tempo à disposição do empregador, exceto se houver previsão em acordo, individual ou coletivo. Logo, entende-se que o pagamento de horas extraordinárias não será devido pelo empregador, na modalidade “por produção ou por tarefa”.

Ainda, foi estabelecido que o teletrabalho não se confunde com o trabalho de teleatendimento, de acordo com o §5º do art. 75-B da CLT. Na prática, os empregados em trabalho remoto passam boa parte da jornada realizando ligações telefônicas e chamadas de vídeo, por isso a legislação recente busca afastar o enquadramento funcional na jornada de teleatendimento.

Além disso, o §6º do art. 75-B dispõe sobre a situação dos estagiários e aprendizes, aos quais foi expressamente permitido o exercício das atividades no regime de teletrabalho. Tal situação garante segurança jurídica para a atuação do empregador, que agora tem certeza de que pode supervisionar remotamente as atividades dessas categorias profissionais, sem infringir normas trabalhistas.

Outrossim, conforme o §7º do art. 75-B, ficou determinada a aplicação das normas sindicais referentes à base territorial do estabelecimento empresarial cujo empregado estiver vinculado contratualmente. Ainda, estabeleceu-se a aplicação da lei brasileira nos casos de empregados contratados no Brasil para trabalhar no exterior, caracterizando o “*anywhere office*”, nos termos do §8º do art. 75-B da CLT. Finalmente, restou determinado que os horários de trabalho e os meios de comunicação utilizados deverão ser especificados no contrato de trabalho, com fundamento no §9º do artigo supracitado.

## 5.1 Aplicabilidade das alterações normativas

A MP nº 1.109/2022 trouxe importantes avanços na normatização do teletrabalho, em decorrência da atual lacuna normativa. Ademais, por ter sido publicada após o decurso de dois anos no enfrentamento da pandemia da Covid 19, a referida MP se adequa às situações práticas vivenciadas por empresas e empregados no regime de teletrabalho, trazendo soluções para situações cuja previsão em lei até então não existia. Todavia, é preciso analisar tais disposições com cautela, visto que esta alteração normativa não é definitiva: trata-se de medida provisória, que é ato normativo com força de lei, publicado pelo Executivo, por motivos de urgência e relevância. Para que efetivamente se torne lei, a medida provisória deve ser votada pelo Congresso Nacional no prazo de 60 (sessenta) dias, prorrogáveis por igual período, totalizando assim 120 (cento e vinte) dias. Considerando que a referida medida provisória foi publicada em 25 de março de 2022, e não foi aprovada após decorridos os 60 (sessenta) dias, a aprovação do Congresso deverá ocorrer até o dia 26 de julho de 2022. Outrossim, se a medida provisória não for convertida em lei, perderá seus efeitos desde a publicação, conforme expresso na Constituição:

Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional.

(...)

§ 3º As medidas provisórias, ressalvado o disposto nos §§ 11 e 12 perderão eficácia, desde a edição, se não forem convertidas em lei no prazo de sessenta dias, prorrogável, nos termos do § 7º, uma vez por igual período, devendo o Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes.

Logo, ainda não é possível considerar os efeitos destas mudanças a médio e longo prazo, visto que a referida medida provisória ainda precisa ser convertida em lei, conforme o disposto na Constituição.

## 6 CONCLUSÃO

O teletrabalho é uma modalidade de exercício da atividade laboral que surgiu recentemente, com o advento das tecnologias de informação e de comunicação, principalmente a *internet*, e se difundiu no Brasil como uma solução encontrada pelas empresas para manter os contratos de trabalho durante a pandemia da Covid 19. Nesse contexto, o teletrabalho conquistou seu espaço no mercado brasileiro, e angariou muitos adeptos, mesmo após a viabilização do retorno às atividades presenciais.

Ainda, esta nova modalidade de trabalho, que surgiu para atender às necessidades do mundo contemporâneo, globalizado e cujas fronteiras são relativizadas pela comunicação via *internet*, possui diferentes nomenclaturas, conforme entendimento doutrinário e jurisprudencial. O termo “trabalho remoto” é sinônimo de teletrabalho, enquanto “*home office*” indica o trabalho realizado na residência do empregado. Outrossim, a expressão “*anywhere office*” faz referência ao teletrabalho que pode ser exercido de qualquer lugar, inclusive em outros países.

Diante dessas recentes transformações sociais e econômicas, a legislação nacional não se encontra em conformidade com estas novas relações trabalhistas, visto que as normas que regulamentam o teletrabalho, inseridas no ordenamento jurídico brasileiro principalmente pela Lei nº 13.467/2017, que instituiu a “reforma trabalhista”, são insuficientes para solucionar alguns conflitos próprios destas relações de trabalho.

Neste sentido, é extremamente relevante a atuação dos órgãos superiores da Justiça do Trabalho, os quais consolidam o entendimento jurisprudencial e, ao decidirem os casos concretos, analisam a legislação diante da realidade fática. Para entender a aplicação da legislação federal no cenário local, foi analisada a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT 3), o qual consolida a interpretação das normas trabalhistas no estado de Minas Gerais. Assim, foi possível observar que, mesmo antes da publicação da Lei nº 13.467/2017, o TRT 3 já formalizou seu entendimento acerca do teletrabalho. Após a reforma trabalhista, este Tribunal continuou a decidir, na ausência de lei específica para aplicação aos casos concretos, criando interpretações que servem de orientação aos magistrados.

Ainda, diante da ausência de leis, o TRT 3 decidiu questões importantes às relações de trabalho remoto, dentre as quais: jornada extraordinária, poder diretivo do empregador, alteração contratual, vínculo empregatício e equiparação salarial. Tais questões são extremamente relevantes na prática e, não havendo regulamentação, causam insegurança jurídica, tanto para o empregador quanto para o empregado. Desta forma, a consolidação da jurisprudência é fundamental para definir a aplicação das normas, e permite que os sujeitos da relação jurídica, especialmente os empregadores, atuem preventivamente, evitando violação às leis trabalhistas.

Recentemente, o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 1.109/2022, que dispõe, entre outros assuntos, sobre o trabalho remoto no contexto de situações de calamidade pública. Todavia, essas alterações normativas ainda dependem da aprovação do Congresso Nacional para se tornarem lei, ou seja, não possuem eficácia definitiva.

Finalmente, conclui-se que há avanços importantes na regulamentação do trabalho remoto, todavia, ainda há questões específicas que ainda não são abrangidas pela legislação, o que gera insegurança jurídica. No âmbito local, as decisões do TRT 3 definem a aplicabilidade da lei diante das demandas no estado de Minas Gerais, o qual tem se destacado pelo crescimento de *sartups* e modelos de negócio inovadores, os quais seguem a tendência do trabalho remoto. Nesse sentido, a jurisprudência traz certa segurança jurídica para que as empresas se adequem à legislação trabalhista que ainda não abrange questões específicas decorrentes da relação de trabalho remoto. Portanto, enquanto não houver regulamentação definitiva, a jurisprudência orienta empregadores e empregados, como também define os aspectos legais a serem observados no teletrabalho, garantindo direitos e deveres que devem ser cumpridos, sanando as dúvidas causadas pela ausência de normas específicas.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 24 abr 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 24 abr 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1)>. Acesso em: 29 dez 2021.

BRASIL. **Medida provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022.** Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1109.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1109.htm)>. Acesso em: 26 mar 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria nº 671, de 8 de novembro de 2021.** Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Disponível em: <<https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>>. Acesso em: 17 abr 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (1ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0011095-79.2019.5.03.0025.** Trabalho externo. Teletrabalho. Alteração. Aditivo contratual. Artigo 75, §1º da CLT. Relatora: Adriana Goulart de Sena Orsini, 31 maio 2021. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=378>>. Acesso em: 29 dez 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010132-05.2016.5.03.0178.** Horas extras. Teletrabalho. Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno, 13 jul 2017. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1040>>. Acesso em: 29 dez 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (4ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0000727-42.2013.5.03.0018.** *Home office*. Ausência de fiscalização e consequente controle de jornada. Incidência de exceção legal. Relator Convocado: Vitor Salino de Moura Eça; Revisora: Maria Lucia Cardoso Magalhães, 21 set 2015. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1044>>. Acesso em: 29 dez 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (7ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010982-27.2021.5.03.0132.** Teletrabalho. Reversão para o presencial. Relator: Antonio Carlos R. Filho, 29 abril 2022. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=565>>. Acesso em: 23 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (9ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010054-84.2019.5.03.0055.** Equiparação salarial. Trabalho remoto. Impossibilidade. Relator: Weber Leite de Magalhães Pinto Filho, 30 jan 2020. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=390>>. Acesso em: 29 dez 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (9ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010306-70.2020.5.03.0114.** Furnas. Transferência de empregados para outra localidade. Fechamento de escritório na cidade de origem. Teletrabalho. Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno, 11 fev 2021. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=394>>. Acesso em: 29 dez 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (9ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0011592-53.2017.5.03.0061.** Vínculo empregatício reconhecido. Trabalho remoto. Relator: Weber Leite de Magalhães Pinto Filho, 20 ago 2020. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=404>>. Acesso em: 29 dez 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (11ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0001723-49.2014.5.03.0036**. Teletrabalho. Relator: Antonio Carlos R.Filho; Revisor: Convocado Jose Nilton Ferreira Pandelot, 22 abr 2016. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=409>>. Acesso em: 29 dez 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver**. Brasília, 14 dez 2020. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>>. Acesso em: 30 dez 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 11. ed. Salvador: JusPodivm, 2019. 2032 p.

FINCATO, Denise Pires; BITENCOURT, Manoela de. Ciber como local de trabalho: o problema (ou a solução) do teletrabalho transnacional. **Revista Quaestio Iuris**. Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p. 2237-2263, 2015. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/20954>>. Acesso em: set. 2021. Acesso em: 29 dez 2021.

NADER, Paulo. **Introdução ao Estudo do Direito**. 37. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.