

REVISTA
FAROL

ISSN Eletrônico: **2525-5908**
ISSN Impresso: **1807-9660**

revista.farol.edu.br
Vol. 21, Nº 21. 2024 - junho

Contato: revista@farol.edu.br

TELETRABALHO:

Uma análise jurisprudencial sobre os dispêndios

Beatriz Voigt Matievicz

Liugi Graziano Filipetto Tronco

Cleyton José Wolff

TELETRABALHO:

Uma análise jurisprudencial sobre os dispêndios

Beatriz Voigt Matievicz¹
Liugi Graziano Filippetto Tronco²
Cleyton José Wolff³

Resumo: O presente artigo tem como principal finalidade, demonstrar como a pandemia cooperou com o crescimento do teletrabalho, da mesma forma que pretende indicar sobre quem recai os dispêndios que ocorrem com essa modalidade de serviço. Tendo como objetivo principal demonstrar os encargos materiais e a que recaem sobre o empregado no teletrabalho. Para que tal objetivo fosse exposto, foi necessário realizar um aporte histórico do teletrabalho. O teletrabalho pode ser o trabalho que é performedo em um local. Após a realização dos estudos, foi possível concluir que por se tratar de um assunto recente, existem divergências entre os Tribunais Regionais do Trabalho, mas quando o assunto foi levado até o Tribunal Superior do Trabalho, este uniformizou no sentido que os dispêndios da modalidade devem recair sobre o empregador.

Palavras chaves: Direito do Trabalho. Teletrabalho. Dispêndios.

TELEWORK:

A jurisprudential analysis on expenditures

Abstract: The main purpose of this article is to demonstrate how the pandemic cooperated with the growth of telework, in the same way that it intends to indicate who bears the expenses that occur with this type of service. Having as main objective to demonstrate the material burden and the one that falls on the employee in telework. For this objective to be exposed, it was necessary to carry out a historical contribution of telework. Telecommuting can be work that is performed in one location. After carrying out the studies, it was possible to conclude that because it is a recent subject, there are divergences between the Regional Labor Courts, but when the matter was taken to the Superior Labor Court, it standardized in the sense that the expenditures of the modality should fall on the employer.

Keywords: Labor Law. Telework. Expenses.

1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que houve um crescimento significativo em relação ao teletrabalho no Brasil, com isso, o presente trabalho tem a intenção de demonstrar de que forma a pandemia contribuiu com essa evolução, assim como apontar sobre quem recai os dispêndios que surgem com essa modalidade de serviço e quais são.

Com tamanha mudança, o trabalhador teve de se adaptar a essa nova rotina, seja passando mais tempo em casa e com isso ter a percepção no aumento de sua conta de energia elétrica, lado outro, organizando seu horário da melhor forma que puder, vez que a tendencia

¹ Graduanda em Bacharelado em Direito pela Faculdade de Rolim de Moura – FAROL. E-mail: biavm.rm@gmail.com

² Orientador, Especialista em Direito Civil e Processo Civil, Prof. do Curso de Direito na Faculdade de Rolim de Moura – FAROL. E-mail: liugi.tronco@farol.edu.br

³ Coorientador, Ms. em História da Amazônia, Prof. do Curso de Direito na Faculdade de Rolim de Moura – FAROL. E-mail: cleyton.wolff@farol.edu.br

nesta modalidade é trabalhar por produtividade, conforme aponta pesquisa efetuada pelo DataSenado em 2020.

Assim, busca-se no presente estudo evidenciar como é feito o acordo entre as partes e o entendimento jurisprudencial sobre tal tema “dispêndios do teletrabalho”, bem como analisar a legislação vigente. Torna-se relevante para o âmbito jurídico saber se a lei está sendo seguida ou não.

De acordo com as Consolidações das Leis do Trabalho, o método teletrabalho já era de conhecimento público e previsto por legisladores brasileiros em 1943 sendo considerado trabalho remoto quando ocorre a prestação de serviços fora das dependências do serviço, porém só passou a ser regulamentado após a reforma trabalhista de 2017 e se tornou um dos métodos mais procurados pelos trabalhadores, porém foi com a pandemia viral do coronavírus que teve uma ampliação exponencial ainda maior em razão do distanciamento social que ocorreu nos anos de 2020 e 2021 (SILVA, 2020)

De início, é preciso compreender que o compêndio legislativo trabalhista traz diversas previsões sobre tal tema, entretanto, até o recrudescimento da pandemia viral, tal modalidade pouco era adotada no Brasil, diante da “popularização” da modalidade se faz necessário entender que tem sido os entendimentos dos tribunais acerca do tema “encargos do teletrabalho”, e neste íterim, questiona-se: quais são os dispêndios do teletrabalho e sobre quem recai?

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 O que é o Teletrabalho

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), é possível considerar o teletrabalho como uma espécie de serviço performedo em local fora das dependências do empregador ou do centro de produção, fazendo o uso de tecnologia que ampliam e facilitam a comunicação (OIT, 2017)

O teletrabalho se divide em 4 (quatro) categorias, são elas: *Home Office*; Centro Compartilhado; Trabalhador de campo e Teletrabalho em equipes transnacionais (CARDOSO, 2018).

O *home office* é a modalidade mais conhecida, portanto a mais comentada entre as quatro, sendo compreendido como uma situação pontual e não permanente (CAZEIRO,

2020). É exercido em sua própria residência, atuando da mesma forma como ocorreria na empresa. É importante destacar que não possui nenhuma distinção entre o trabalho realizado dentro da empresa com o do realizado pelo empregado em sua residência por força do artigo 6^a da Consolidações das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 6^o 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. (BRASIL, 2011).

Já o centro compartilhado, também conhecido como telecentro, é desenvolvido em locais de trabalho descentralizados da sede principal da empresa providenciado pela mesma, oferecendo a infraestrutura básica para o desempenho do teletrabalho, não precisando ser da empresa de fato. Tal como uma empresa que aluga uma sala comercial em determinada cidade, sendo longe da sede da empresa, então, através de mecanismos tecnológicos e de comunicação, os empregados designados realizam as atividades da empresa à distância (MELO, 2020).

Seguindo o raciocínio de como o telecentro ocorre, pode ser citado o teletrabalho transnacional, que também é conhecido como trabalhador de campo, é aquele que possui uma flexibilização maior do serviço, em que pode ser realizado em praticamente qualquer lugar que possua um computador com acesso à internet. É importante analisar as questões trabalhistas do país em que irá desenvolver as atividades designadas, já que podem ocorrer determinadas dificuldades empregatícias (MELO, 2020).

E, por fim, existe a modalidade de teletrabalho em equipes transnacionais, que é praticada em forma conjunta, se diferenciando das demais em virtude da necessidade da existência de grupos de trabalhos para seu desempenho (CARDOSO, 2018).

Antes mesmo de ocorrer a Reforma Trabalhista, o teletrabalho já possuía uma previsão legal, no parágrafo único do artigo 6^o da Consolidações das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 6^o, 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 (BRASIL, 2011).

Porém, foi com o advento da Reforma, nos artigos 75-A a 75-E que passou a ser regulado definitivamente. De acordo com o Art. 75-B, é considerado teletrabalho aquele que presta serviço fora das dependências do empregador com o uso de tecnologia que por natureza, não são considerados como trabalho externo.

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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017).

De acordo com o entendimento de Nayara Ferreira Marques da Silva (2020), o trabalho externo é todo serviço realizado externamente, por haver a necessidade de realizar certas tarefas na rua, como por exemplo realizar visitas a clientes para efetuar vendas, etc. Portanto, não desempenha seu trabalho em casa ou nas dependências da empresa. É de obrigatoriedade que tal qualidade de trabalhador externo seja anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado e em sua ficha de registro. Este trabalhador, está excetuado das regras de duração de jornada previstas na CLT, não sendo devido a eles o pagamento de horas extraordinárias, conforme artigo 62, I, da CLT.

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;

Portanto, o teletrabalho possui 03 (três) características básicas, a primeira, é que o serviço deve ser prestado em sua maioria fora do estabelecimento do empregador, segundo, deve haver o uso de tecnologia e comunicação e descentralização das atividades desenvolvidas pelo estabelecimento empresarial (José Sarto Fulgêncio de Lima Filho¹ Ana Larissa da Silva Brasil)

Com o aumento da implantação do trabalho remoto, fica evidente a existência de seus benefícios, entre eles, pode ser citada a flexibilidade de horários. O fato do trabalhador poder organizar seu dia, sem ter a necessidade de se preocupar em estar presente no escritório, permite que os colaboradores possam aproveitar seu dia ao máximo, mesmo tendo o horário de trabalho e a entrega de serviços previamente definidos, sem interferir no fluxo do mesmo (ZENDESK, 2023).

Seguindo esse raciocínio, também é possível apontar a melhora na qualidade de vida do trabalhador, pois, o fato de poder aproveitar um tempo a mais de sono por não haver a necessidade de enfrentar trânsito para começar a trabalhar, ou até mesmo passar um tempo a

mais com sua família, faz uma grande diferença na vida do empregado, principalmente na saúde mental (ZENDESK, 2023).

A redução de custos foi outra vantagem inegável em relação ao aumento do teletrabalho, afinal, com a integração do trabalho remoto, diversas empresas extinguiram as estruturas físicas, portanto, tendo economia com o aluguel, manutenções e contas. A redução de custos é uma vantagem para ambos os lados, tanto para o empregado quanto para o empregador (CARDOSO 2018).

2.2 O teletrabalho na pandemia

No ano de 2020 toda a comunidade foi assolada pelo SARS-CoV-2, causador do Coronavírus, e com o advento do Decreto de número 6/2020, em que foi anunciado o estado de calamidade pública em todo o País, sequencialmente foram editadas normas a fim de resguardar direitos na forma do teletrabalho.

Conforme é citado no Decreto nº 7.257, de 4 de agosto de 2010, artigo 2º, inciso IV, é considerado calamidade pública:

Art. 2 Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

[...]

IV- estado de calamidade pública: situação anormal, provocada por desastres, causando danos e prejuízos que impliquem o comprometimento substancial da capacidade de resposta do poder público do ente atingido (BRASIL, 2010).

Assim como foi decretado na Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, referindo-se sobre as medidas que devem ser tomadas caso haja a manifestação de sintomas do vírus.

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre as medidas que poderão ser adotadas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, responsável pelo surto de 2019.

Art. 2º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se:

I - isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e

II - quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus (BRASIL, 2020).

Dada a circunstância que se encontrava o mundo, não havia outra escolha senão o distanciamento social requisitado pelas legislações brasileira acima, portanto, para não ocorrer

o desligamento das empresas, ou o afastamento do serviço, o trabalhador teve apoio da legislação para poder trabalhar de forma remota tal como o parágrafo 1º do artigo 2º do Decreto Legislativo nº 6 de 2020 de 20/3/2020:

Art. 2º Fica constituída Comissão Mista no âmbito do Congresso Nacional, composta por 6 (seis) deputados e 6 (seis) senadores, com igual número de suplentes, com o objetivo de acompanhar a situação fiscal e a execução orçamentária e financeira das medidas relacionadas à emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19).

§ 1º Os trabalhos poderão ser desenvolvidos por meio virtual, nos termos definidos pela Presidência da Comissão (BRASIL, 2020).

Da mesma forma é citada na Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, dispondo as medidas trabalhistas para enfrentamento da condição pública:

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho; (BRASIL, 2020).

No mês de setembro de 2020, o instituto DataSenado realizou uma pesquisa nacional sobre teletrabalho sendo realizada com aproximadamente 5.000 (cinco mil) brasileiros maiores de 16 anos, por meio telefônico. Quando a pesquisa foi executada, cerca de 13% já possuíam experiência com trabalho remoto, dentre esses, 6% estavam trabalhando a distância, número que correspondia a aproximadamente 10.000.000 (dez milhões) de brasileiros, e 7% já haviam trabalhado nessa modalidade, sendo uma quantidade próxima a 11.000.000 (onze milhões) de brasileiros. Entre os entrevistados, dois terços afirmam que essa modalidade de trabalho aumentou em razão do isolamento social. Esse número é correspondente a uma estimativa de 14.000.000 (quatorze milhões) de brasileiros.

Ainda segundo DataSenado (2020), a maior parte dos brasileiros que tem experiência com teletrabalho afirmou que se sentia preparada para esse formato de trabalho quando iniciou. Porém, mais da metade (60%) dos teletrabalhadores indicam que em um primeiro

momento, a empresa não tinha essa modalidade de trabalho implantada. Nesse grupo, mais da metade (58%) afirma que a organização empregadora não estava preparada para esse modelo laboral. Ainda assim, sete em cada dez trabalhadores que tinham experiência com esse trabalho, afirmaram que se adaptar ao novo formato foi fácil.

A maior dificuldade citada ao iniciar o teletrabalho, foi a falta de uma boa qualidade na internet, a maior vantagem citada foi haver uma flexibilidade maior no horário, sendo seguida por um tempo maior com a família. A maioria dos trabalhadores remotos afirma que houve um aumento de produtividade com essa modalidade, tanto em relação ao próprio desempenho, quanto em relação ao da empresa ou organização empregadora. Além de que esse trabalho trouxe benefícios na vida pessoal, cerca de 49% notou aumento no nível de bem-estar pessoal, e 48% notou certa melhoria no ambiente familiar, conforme é possível ver nos gráficos demonstrados a seguir.

Gráfico 1: Maior dificuldade ao iniciar o teletrabalho



Fonte: DataSenado (2020)

Gráfico 2- Maior vantagem do teletrabalho

Fonte: DataSenado (2020).

Conforme foi possível observar no gráfico 1, as dificuldades com a adaptação referente ao teletrabalho mais citadas pelos entrevistados feitas através do instituto DataSenado em 2020, foram a falta de uma internet de qualidade com 22% (vinte e dois por cento), seguida da dificuldade de conciliar o trabalho com os afazeres domésticos com 20% (vinte por cento), e, em terceiro, a falta de equipamento adequado para a realização do trabalho, com 16% (dezesesseis por cento).

Na mesma pesquisa, foi realizado o questionamento de quais as maiores vantagens com o trabalho remoto, de acordo com o gráfico 2, a maior vantagem encontrada entre os entrevistados foi a flexibilização do horário de trabalho, com 28% (vinte e oito por cento) das respostas, havendo um empate entre o segundo e terceiro lugar, ambos com 24% (vinte e quatro por cento), os entrevistados afirmaram que as maiores vantagens com o teletrabalho foram ter um tempo maior com a família e não ter que se deslocar até o trabalho.

2.3 Encargos no Teletrabalho

Com o crescimento da oferta do teletrabalho, fica o questionamento, sobre quem recai os dispêndios do serviço? Sejam dos equipamentos (computador, impressora, scanner, etc.) ou então envolvendo a infraestrutura do local (energia elétrica, megas de internet, mesa, etc.), nesta toada, foi incluído no art. 4º, § 3º, da MP 927/2020:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho (BRASIL, 2020).

De acordo com o entendimento dos escritores Fabio Luiz Pacheco e Janete Aparecida Deste no livro “O Teletrabalho na Legislação Brasileira e sua Multidisciplinaridade” (2021).

Os equipamentos tecnológicos são aqueles sem os quais não é possível a realização do teletrabalho – sendo imprescindíveis para este. São itens corpóreos utilizados para o labor. Como exemplos, citam-se o computador, a impressora, etc. Já a infraestrutura corresponde ao meio pelo qual o teletrabalho será realizado – seja o meio físico, seja o incorpóreo. Para fins ilustrativos, mencionam-se como meio físico, a mesa, a cadeira, o descanso para os pés, o mouse pad, o teclado acoplado, etc. Como meio incorpóreo, a infraestrutura compreende a internet, a energia elétrica, o meio ambiente laboral sadio, etc.

Segundo o artigo 2º da CLT, é considerado empregador, a empresa, individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Ou seja, o empregador é responsável por arcar com os gastos de sua empresa. Portanto, se um funcionário se sujeitar a um custo no serviço em casa, deverá receber o reembolso do valor pela empresa que o contratou.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (BRASIL, 2011).

Considerando, as formas de empresa e as modalidades de contratação, o teletrabalho tornou-se uma das formas de labor mais corriqueiras. A expansão do teletrabalho concedeu um novo tipo de auxílio, o auxílio *home office*, sendo um ajuste de custos que é oferecida ao trabalhador pela empresa, em virtude de certas despesas decorridas na rotina do trabalho remoto, é um valor concedido em forma de benefício, tendo como principal objetivo arcar com os gastos relacionados ao teletrabalho.

Nesta toada, como o referido auxílio é um ajuste de custos, a mesma questão está prevista no artigo 457, § 2º, da CLT:

Art. 457 Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

[...]

§2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.” (BRASIL, 2017).

Destaca-se, que apesar de o assunto já ter sido discutido e aparentemente resolvido no artigo 75-D, caput, presente na CLT, incluído pela lei nº 13.467 de 2017:

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 (BRASIL 2017).

Contudo, o mesmo ainda é objeto de discussões jurisprudenciais como as seguintes:

EMENTA: TRABALHO REMOTO. REEMBOLSO PELA UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS PRÓPRIOS. A previsão contida no art. 75-D da CLT e no art. 4º, § 3º da Medida Provisória nº 927/2020 não altera a responsabilidade do empregador por todas as despesas decorrentes da prestação de serviços em regime de teletrabalho/trabalho remoto e, muito menos, transfere os custos da produção ao empregado, à luz do que dispõe o art. 2º da CLT. Portanto, é procedente o pedido de reembolso do empregado que utilizou recursos próprios para exercer as atividades laborais por meio de trabalho remoto. (TRT18, RORSum - 0010274- 62.2021.5.18.0001, Rel. PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, 2ª TURMA, 24/06/2022) (grifo nosso).

Como pode ser notado pela jurisprudência citada acima, mesmo sendo prescrito na lei sobre quem recairia a responsabilidade dos encargos gerados no teletrabalho, ainda é levado rotineiramente para os tribunais por falta de cumprimento do que é requisitado no Art. 75 – D.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

A pesquisa foi realizada em sites oficiais da União, além dos compêndios legislativos trabalhistas, com ênfase na Consolidação da Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017, foi analisado doutrinadores bem como Fabio Luiz Pacheco e Janete Aparecida Deste, publicações

online, assim como foi feita uma análise jurisprudencial onde utilizou-se como parâmetro de pesquisa os termos: “despesas do teletrabalho” “teletrabalho reembolso de despesas”, com data de referência 2020 até 2023, utilizou-se as plataformas “jusbrasil”; “tst.jus”; e sites de Tribunais Regionais de diversas regiões; se classificando assim a presente pesquisa em análise bibliográfica e documental, assim como tem cunho quali-quantitativo descrevendo e apresentando dados e porcentagens do aumento de trabalhadores no teletrabalho, a presente ainda tem cunho descritivo por explicar sobre o tema, assim como possui informações do campo jurisprudencial.

Por fim, todas as formas de abordagem e métodos de pesquisa descritos, foram utilizados para coleta, análise e interpretação dos dados, que foram tabulados analisados e interpretados e se fizeram necessários para a elaboração do presente artigo científico.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Como o tema é novo, comporta decisões para ambos os lados:

4.1 Entendimento jurisprudencial a favor do empregado

Diversos são os entendimentos acerca do tema, segundo o entendimento do Professor Ricardo Calcini (2020), em razão de o *home office* ser novo, os tribunais trabalhistas pouco se pronunciaram a respeito da responsabilidade do empregador em arcar com custos da estrutura utilizada pelo empregado, mesmo quando há previsão contratual lhes atribuindo tais despesas.

De toda sorte, a melhor conclusão é que tais despesas, ainda que haja cláusula contratual que destine o custo aos empregados, devem recair ao empregador, da mesma forma que escreveu Fabio Luiz Pacheco e Janete Aparecida Deste, em seu livro “O Teletrabalho na Legislação Brasileira e sua Multidisciplinaridade” (2021), os Autores compreendem que a partir do momento que o texto legal traz as expressões necessárias e adequadas, significa dizer que o teletrabalhador, deve estar servido de todos os meios aptos para desempenhar seu labor, sejam físicos, ocupacionais, ergonômicos, psicológicos e tecnológicos, sendo imprescindíveis para a prestação do labor remoto.

PROCESSO nº 0010263-65.2022.5.03.0017 (ROT) 21 de março de 2023
RECORRENTES: (1) TATIANA BEATRIZ SILVA RIBEIRO (2) ALMAVIVA
DO BRASIL TELEMARKEETING E INFORMÁTICA S/A RECORRIDOS:(1) AS

MESMAS (2) TIM S/A RELATOR: DESEMBARGADOR EMERSON JOSÉ ALVES LAGE EMENTA: TRABALHO POR SETE DIAS CONSECUTIVOS. SÚMULA 146/TST.

[...]

3.2.7 - AUXÍLIO HOME OFFICE

A reclamante se insurge contra a sentença e alega ser devido o pagamento de auxílio pelo trabalho realizado em *home office* a partir de junho/2020, tendo em vista a aplicação do disposto no art. 2º, da CLT que consagra o princípio da alteridade. Requer a reforma da sentença para condenar as reclamadas ao pagamento de R\$250,00 a tal título. Examine.

No caso, é incontroverso que a reclamante passou a laborar em regime de *home office* a partir de junho do ano de 2020 até o término do contrato, tendo as partes firmado contrato específico, nos seguintes termos:

CLÁUSULA SEXTA - CONDIÇÃO DE USO GERAL:

I. O Home Office somente será viável se possuir a infraestrutura necessária para realização do trabalho remoto. Posto isto, a empresa não disponibilizará a internet de banda larga domiciliar nem irá ressarcir o custo de upgrade ou de consumo de energia elétrica (ID b844140; f. 312 do PDF)

Em conformidade com os termos do referido ajuste, não houve previsão para o reembolso de despesas no teletrabalho o que, à luz da letra fria do art. 75-D da CLT, afastaria o direito à indenização postulada.

Contudo, não se pode olvidar que compete ao empregador assumir os riscos do empreendimento, devendo responder pelas despesas do trabalho, sob pena de violação do princípio da alteridade consagrado no **art. 2º, caput da CLT** e do disposto no **art. 462, § 1º da CLT**.

Acresce-se, ainda, que a **MP 927/2020**, vigente à época, previu a necessidade de disposição contratual a respeito do reembolso das despesas arcadas pelo empregado, *in verbis*:

"Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no **inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943**.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. (grifo acrescido)

Assim, embora as despesas postuladas não tenham sido assumidas contratualmente pela reclamada, nos moldes do que prevê o **artigo 75-D da CLT c/c art. 4º, §3º, da MP 927/20**, é evidente que ela se beneficiou dos serviços assumidos às expensas da reclamante, como o plano de dados de internet, além das despesas com energia elétrica, ambos imprescindíveis à realização do trabalho remoto, sendo desnecessária a comprovação dos gastos a tal título, com a devida vênua do entendimento adotado na origem.

Diante do exposto, e à míngua de prova das despesas efetivamente assumidas, arbitro por razoabilidade uma indenização de R\$150,00 por mês, de junho/2020 até novembro/2021 (depoimento pessoal da autora aos 15:17:21 do vídeo gravação da audiência; link no ID 08439cb/f. 501 do PDF).

Dou **provimento ao recurso para acrescer à condenação o pagamento de R\$150,00 por mês**, de junho/2020 até novembro/2021, referente a **reembolso de despesas assumidas para a realização de teletrabalho (grifo nosso)**.

Ainda de acordo com o pensamento de Fabio Luiz Pacheco e Janete Aparecida Deste, em seu livro “O Teletrabalho na Legislação Brasileira e sua Multidisciplinaridade” (2021), dado ao entendimento de que qualquer avença escrita entre patrão e empregado não pode estar em descompasso com a regra basilar presente no artigo 2º da CLT em que diz que são do empregador os ônus e os riscos do empreendimento, portanto, reconhece que fica a responsabilidade ao empregador dos encargos para a execução do serviço.

Partilhando da mesma visão também foi o entendimento da terceira turma do Tribunal Superior do Trabalho quando julgou o seguinte recurso, conforme se extrai:

A C Ó R D ã O (3ª Turma) GDCMP/dcs/pr RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DAS LEIS NºS 13.015/2014 E 13.467/2017.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DA ENTIDADE SINDICAL DE POSTULAR RESSARCIMENTO DE DESPESAS EFETUADAS PELO SERVIÇO EM HOME OFFICE DURANTE A PANDEMIA DE CORONAVÍRUS.

Nos termos do nosso ordenamento jurídico e na esteira da jurisprudência iterativa desta Corte e do Supremo Tribunal Federal, a substituição processual pelo sindicato tem lugar em razão de defesa de direitos ou interesses individuais homogêneos da categoria profissional representada, de forma ampla, nos termos do artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal. Desse modo, o que legitima a substituição processual pelo sindicato é a defesa coletiva de direitos individuais homogêneos, assim entendidos aqueles que decorrem de uma origem comum relativamente a um grupo determinado de empregados, conforme previsão do artigo 81, inciso III, do Código de Defesa do Consumidor. Esse requisito foi devido e integralmente cumprido na hipótese em julgamento, na medida em que a origem dos pedidos em questão é a mesma para todos os empregados da escola reclamada que se enquadram na situação descrita nos autos, a saber, aqueles que ministraram aulas em *home office* durante a pandemia ocasionada pelo coronavírus. Com efeito, aqui, o titular é perfeitamente identificável e o objeto é divisível e cindível, caracterizando-se, porém, pela sua origem comum (decorrência de um mesmo fato). Busca-se, portanto, a reparação de direitos de diversos empregados em razão de um mesmo fato, que afetou todos os substituídos, situação, portanto, uniforme para os empregados da empresa. Ainda que sejam variadas as despesas realizadas por cada empregado, por exemplo, a decisão será única para todos os substituídos, que estejam na mesma situação examinada nos autos, integrantes da categoria profissional. É verdade que a liquidação do direito eventualmente declarado nesta ação para cada trabalhador substituído dependerá do exame das particularidades afetas a cada um deles, de forma a verificar, em relação a cada um deles, se e em que medida se encontra abrangido pela decisão judicial a ser proferida. A necessidade de quantificação dos valores devidos não desnatura a homogeneidade dos direitos e, portanto, não afasta a legitimidade ativa do substituto processual. Precedentes. **Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-700-34.2021.5.09.0011**, em que é Recorrente SIND PROF ENS SUPERIOR 3 GRAU CTBA E REG METROPOLITANA e são recorridos IREP SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR, MÉDIO E FUNDAMENTAL LTDA. e SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR ESTÁCIO DE SÁ LTDA. (**grifo nosso**)

(PARANÁ. Tribunal Superior do Trabalho (3º turma). Acórdão, RR - 700-34.2021.5.09.0011 Ação Civil Pública Sind Prof Ens Superior 3 grau Ctba e Reg metropolitana versus Irep Sociedade de Ensino Superior, Médio e Fundamental Ltda. e Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá Ltda. Relator: Marcelo Lamego Pertence. Brasília, 10 de maio de 2023.)

Conforme se vê, o entendimento sobre a responsabilidade do empregador é analisado com fundamento no artigo 75-D da CLT c/c art. 4º, §3º, da MP 927/20, assim como no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

4.2 Entendimento jurisprudencial favorável a empresa

Contudo, é possível notar uma certa discordância entre os tribunais entre o entendimento referente a responsabilidade dos dispêndios do teletrabalho, conforme pode ser visto na jurisprudência a seguir em que a relatora se baseia no artigo 75-D da CLT, em que consta que a responsabilidade da aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos necessários para a adequação do trabalho remoto, assim como o reembolso de suas despesas, devem ser previstas em um contrato escrito.

No caso em tela, a juíza da 17º turma da 2º Região, aponta que a situação encaixa perfeitamente com o que está previsto no artigo 75-D, pelo fato que nas documentações do processo, a autora havia declarado que já possuía a infraestrutura necessária para o serviço remoto assentando que "não era necessário nenhum ressarcimento para este fim".

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO 17ª Turma PROCESSO TRT/SP Nº 1000555-56.2021.5.02.0204 PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO – PJE RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO DA 12ª VT DE SÃO PAULO - ZONA LESTE. RECORRENTE: ANDREZA MARIA DE LIMA. RECORRIDA: 1- TELEPERFORMANCE CRM S.A. 2- THE WALT DISNEY COMPANY (BRASIL) LTDA. 3- MERCADOLIVRE ATIVIDADES DE INTERNET LTDA. RELATORA: MARIA DE FÁTIMA DA SILVA [...] RESSARCIMENTO DE DESPESAS COM TELETRABALHO. Opõe-se a reclamante ao que foi decidido sobre a questão de ressarcimento de despesas com o teletrabalho. Objeta que o MM. Juízo "a quo", ao verificar a prova dos autos, não se atentou para o fato de que a autora teve que arcar sozinha com todos os custos da execução do trabalho. Sem razão. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa ré, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Em regra, nos termos do art. 2º da CLT, os riscos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador, uma vez que é de responsabilidade exclusiva da empresa os prejuízos do empreendimento, consoante preceitua o princípio da alteridade. Todavia, há permissivo no art. 75-D da CLT para que as partes pactuem livremente, em contrato individual escrito, a responsabilidade pelas despesas com aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos

tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. No caso, observa-se que a situação se encaixa na previsão do art. 75-D da CLT. Isso porque, nos termos da documentação de ID. 9Edbc7, a autora declarou que possuía infraestrutura necessária para execução do serviço de modo remoto, assentando que "não era necessário nenhum ressarcimento para este fim". Nesse sentido, vide cláusula 2º do contrato. Veja-se ainda que a autora não foi colocada contra sua vontade na situação de trabalho remoto, pois essa modalidade foi exercida desde o momento de sua contratação, em 29.10.2020. Tal fato afasta o argumento de que a reclamante "poderia sofrer represálias ou remoção do quadro dos funcionários". Como visto, a modalidade de labor remoto sempre foi a única forma de prestação de serviços. Assim, resta evidenciado que as partes acordaram os termos do contrato de trabalho, conforme permissivo do art. 75-D da CLT, definindo remuneração, carga horária e responsabilidade por despesas com a infraestrutura necessária para a prestação do serviço. Perfeita, portanto, a r. sentença ao considerar (ID. 7e30d77):

...no Termo de Ciência e Responsabilidade Trabalho Remoto de Caráter Temporário, fls. 44, juntado aos autos pela própria reclamante, consta a declaração da autora de que possuía a infraestrutura necessária à execução das atividades em teletrabalho, e que, inclusive, seria desnecessário qualquer ressarcimento para tal fim. No Termo Aditivo ao Contrato Individual de Trabalho, também juntado pela autora, às fls. 48 consta a responsabilidade da empregada pelo fornecimento, manutenção e custeio das ferramentas de trabalho e infraestrutura necessários à prestação de serviços no regime de teletrabalho, portanto, em consonância com o artigo 75-D da CLT. Feitas essas considerações, tem-se que a decisão proferida pelo MM. Juízo "a quo" não merece nenhuma reforma, devendo ser mantida, no particular, pelos fundamentos aqui esposados. Mantém-se.

ANTE O EXPOSTO, ACORDAM os Magistrados integrantes da 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: Por unanimidade de votos, CONHECER do Recurso Ordinário em rito sumaríssimo e, no mérito, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**.

(SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário Em Rito Sumaríssimo TRT/SP Nº 1000555-56.2021.5.02.0204. Despesas Com Teletrabalho. Andreza Maria De Lima. Versus 1- Teleperformance Crm S.A. 2- The Walt Disney Company (Brasil) Ltda. 3- MercadoLivre Atividades De Internet LTDA. Relatora: **Maria De Fátima Da Silva**. São Paulo, **10 de dezembro de 2021**).

Conforme se vê, o entendimento sobre a responsabilidade do empregado é analisado com fundamento no artigo 75-D da CLT, e pelo fato de se tratar de um tema muito recente e comentado, ainda não é possível chegar a uma conclusão 100% concreta sobre quem recairia os dispêndios da adequação do trabalho remoto.

4.3 Tabela de análise jurisprudencial

Utilizando-se da metodologia adotada, foi realizada a pesquisa nas plataformas "Jusbrasil"; "Jurisprudencia.tst"; e em sites de Tribunais Regionais de diversas regiões, com as palavras chaves "teletrabalho" "despesas com o trabalho remoto", retornando então mais de 100 (cem) jurisprudências, sendo que do total foi feita uma análise minuciosa em 10 (dez) jurisprudências conforme o quadro 1 demonstrado a seguir.

Quadro 1: Tabela Jurisprudencial

Número do processo	Região	Resultado
01 RORSum- 0010274-62.2021.5.18.0001	TRT da 18° Região	Sentença favorável ao empregado
02 ROPS 0010415-84.2021.5.03.0038 MG 0010415-84.2021.5.03.0038	TRT da 03° Região	Sentença favorável ao empregado.
03 0001096-68.2022.5.09.0013	TRT da 09° Região	Sentença favorável ao empregado.
04 ROT 0010263-65.2022.5.03.0017	TRT da 19° Região	Sentença favorável ao empregado.
05 1000555-56.2021.5.02.0204	TRT da 02° Região	Sentença favorável a empresa.
06 RR - 700-34.2021.5.09.0011	TST - 3° Turma	Sentença favorável ao empregado.
07 CSJT-PP-3854-79.2020.5.90.0000	TST	Sentença favorável a empresa.
08 1001411-91.2020.5.02.0030	TRT da 02° Região (30° turma)	Sentença favorável a empresa.
09 1000555-56.2021.5.02.0204	TRT da 02° Região (17° turma)	Sentença favorável a empresa.
10 1000662-53.2021.5.02.0058	TRT da 02° Região (58° vara)	Sentença favorável ao empregado.

Fonte: Próprio Autor (2023).

Após essa análise, é possível observar certos padrões entre as decisões jurisprudenciais. Nas decisões que foram favoráveis ao empregado, em sua maioria foram fundamentadas nos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT, mostrando-se então tais dispositivos como um importante marco na proteção do direito ao trabalhador.

Conforme já elencado anteriormente, no artigo 2º da CLT, o empregador, empresa, individual ou coletiva, é quem deve assumir os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Portanto, o empregador é o responsável por arcar com quaisquer forem os gastos de sua empresa. Enquanto no artigo 75-D, as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária para que ocorra a prestação do trabalho remoto, assim como ao reembolso das despesas arcadas pelo empregado, devem estar previstas em contrato escrito. O artigo 21 da Convenção 155 da OIT, indica que qualquer medida de segurança e higiene do trabalho, não devem implicar em ônus financeiro para os trabalhadores.

Lado outro, as decisões que foram favoráveis à empresa, em sua maioria foram fundamentadas nos artigos 75-C e 75-D da CLT e na Norma Regulamentadora nº 15 o que demonstram a ambiguidade na interpretação de tais dispositivos.

No artigo 75-C, fica exposto que em decorrência da prestação de serviço na modalidade de teletrabalho, deve haver o contrato individual de trabalho. Sendo seguido pelo Artigo 75-D, em que consta todas as responsabilidades pelas despesas em equipamentos tecnológicos e infraestrutura deverão estar previstas em um contrato escrito. Dando assim uma brecha para que a empresa não se responsabilize pelos gastos do teletrabalho.

Denota-se que por se tratar de um assunto recente, seus resultados ainda trazem uma certa divergência entre os TRTs, carecem de uma uniformização de entendimentos, porém, destaca-se que quando o assunto foi tratado no Tribunal Superior do Trabalho, a sua conclusão foi majoritariamente a favor do trabalhador, fazendo assim que a empresa ficasse responsável pelas despesas causadas pelo Trabalho Remoto.

Posteriormente a finalização da pesquisa efetuada na legislação, jurisprudencial e doutrinária, foi possível notar que é necessário um alinhamento entre os entendimentos dos relatores. Com a pesquisa, é notório que dentro de um mesmo Tribunal, as turmas possuem entendimentos distintos, podendo ser possível de analisar nos processos de número 08 (oito) e 10 (dez).

O processo de número oito, da região de São Paulo sendo da 30ª turma, teve a sua sentença favorável a empresa, tendo seu fundamento baseado nos artigos 75-C e 75-D da CLT. Enquanto o processo de número dez, também ocorrendo no TRT da 2ª região São Paulo, porém, a decisão foi tomada pela 58ª vara, possuindo uma decisão favorável ao empregado, fundamentando-se no artigo 75-D da CLT.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho tem se mostrado uma alternativa possível e atrativa tanto para as empresas quanto para os trabalhadores, principalmente pelo avanço da tecnologia e a crescente demanda por flexibilidade no mercado de trabalho. Ao longo desta análise jurisprudencial sobre os dispêndios relacionados ao teletrabalho, foi possível observar como a legislação e a jurisprudência têm evoluído para abordar as questões e desafios apresentados por essa modalidade de trabalho.

Uma das principais questões debatidas foi a responsabilidade pelos dispêndios relacionados ao teletrabalho, tais como os custos com equipamentos, energia elétrica, internet e demais despesas decorrentes do exercício da atividade laboral em casa. Para poder demonstrar tais encargos, foram definidos dois objetivos específicos, o primeiro, era analisar a

legislação pertinente. Verificou-se que por mais que existem diversos artigos referentes ao trabalho remoto, ainda pela doutrina não é possível definir ao certo sobre quem reca os dispêndios. Endo assim, foi feita a análise sobre o entendimento jurisprudencial referente o assunto, na qual pode-se observar que seus resultados ainda trazem uma certa divergência entre os Tribunais Regionais Trabalhistas, porém, foi possível notar que quando o assunto foi tratado no Tribunal Superior do Trabalho, a sua conclusão foi predominantemente a favor do trabalhador.

Outro aspecto relevante é a necessidade de equilibrar os interesses tanto do empregador quanto do empregado no que diz respeito aos dispêndios do teletrabalho. É fundamental que haja uma negociação justa entre as partes, levando em consideração a capacidade econômica da empresa e as necessidades do trabalhador. Nesse sentido, a jurisprudência tem buscado soluções que garantam a proteção dos direitos trabalhistas sem inviabilizar a adoção do teletrabalho pelas empresas.

Diante do exposto, fica evidente a relevância da análise jurisprudencial dos dispêndios relacionados ao teletrabalho, pois permite compreender como a legislação e a jurisprudência têm se posicionado diante das demandas surgidas com essa modalidade de trabalho. É necessário um acompanhamento constante das decisões judiciais e uma atualização das normas para que se possa adequar a regulamentação às necessidades e peculiaridades do trabalho remoto.

Por fim, é imprescindível que empregadores e empregados estejam cientes de seus direitos e deveres, e que busquem sempre uma negociação justa e equilibrada. O teletrabalho pode ser uma ferramenta valiosa para a promoção da qualidade de vida, da produtividade e da conciliação entre trabalho e vida pessoal, desde que sejam observados os princípios da proteção ao trabalhador e do respeito às normas trabalhistas vigentes.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Dino Araújo; CALCINI, Ricardo. Home office e os riscos trabalhistas. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-set-10/pratica-trabalhista-home-office-riscos-trabalhistas>>. Acesso em: 17 maio. 2023.

BRASIL Ana Larissa da Silva; LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio de. O Conceito Legal de Teletrabalho e Suas Repercussões nos Direitos do Empregado, Revista Juris UniToledo, Araçatuba, São Paulo, v. 04, n. 01, p. 111-126, jan./mar. 2019. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli

_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Juris-UNITOLEDO_v.4_n.1.08.pdf>
Acesso em: 22 de maio de 2023.

BRASIL, Medida Provisória Nº 927, de 22 de março de 2020. Diário Oficial da União, 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>> Acesso em: 02 de novembro de 2022.

BRASIL. Decreto Legislativo Nº6, de 2020, reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm> Acesso em: 02 de novembro de 2022

BRASIL. Decreto nº 7.257, de 4 de agosto de 2010. Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/situacao-de-emergencia-x-estado-de-calamidade#:~:text=IV%20%2D%20estado%20de%20calamidade%20p%C3%ABlica,Art.>> Acesso em: 02 de novembro de 2022

BRASIL. Lei Nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm> Acesso em: 03 de novembro de 2022

CARDOSO, Bruno. O que é teletrabalho, quais suas vantagens e as novidades trazidas pela Reforma?. JusBrasil, 2018. Disponível em: <<https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/603033170/o-que-e-teletrabalho-quais-suas-vantagens-e-as-novidades-trazidas-pela-reforma.>> Acesso em: 03 de novembro de 2022.

CAZEIRO, Leandro. Teletrabalho e Home Office: Veja as Principais Diferenças | Tangerino. Disponível em: <<https://tangerino.com.br/blog/teletrabalho-e-home-office/>>. Acesso em: 02 de maio de 2023.

DATASENADO. Pandemia aumenta o número de brasileiros com experiência em teletrabalho. Senado Federal, 2020. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/publicacaodatasenado?id=pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho#:~:text=O%20Instituto%20DataSena%20realizou%20pesquisa,ou%20organiza%C3%A7%C3%A3o%20que%20o%20emprega.>>. Acesso em: 24 de maio de 2023.

FERREIRA, Eduarda. Auxílio home office: entenda os detalhes sobre esse novo benefício. Disponível em: <<https://blog.caju.com.br/beneficios/auxilio-home-office/>>. Acesso em: 02 de maio de 2023.

MELO, Marília Silva. O teletrabalho e seus modelos, entenda! Disponível em: <<https://www.marcosmartins.adv.br/o-teletrabalho-e-seus-modelos-entenda/#:~:text=H%C3%A1%20atualmente%204%20modelos%20de>>. Acesso em: 02 de maio de 2023.

OLIVEIRA, Nelson; PORTELA, Raíssa. Perspectiva de trabalho híbrido no pós-pandemia mobiliza organizações e legisladores. Agência Senado, 2022. Disponível em: <<https://ww>

w12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/03/perspectiva-de-trabalho-hibrido-no-pos-pandemia-mobiliza-organizacoes-e-legisladores#:~:text=O%20empregado%20con%20tratado%20para%20trabalhar,de%20transi%C3%A7%C3%A3o%20de%2015%20dias.> Acesso em: 01 de novembro de 2022.

PIAZERA JÚNIOR, Romeo. A pandemia do coronavírus e o teletrabalho na legislação brasileira. PHMP Advogados, 2020. Disponível em: <<https://phmp.com.br/a-pandemia-do-coronavirus-e-o-teletrabalho-na-legislacao-brasileira/>>. Acesso em: 01 de novembro de 2022.

SILVA, Andréia Ana Paula da. Teletrabalho: Origem, Conceito, Fundamentação Legal e seus Desafios. Jus.com.br, 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>. Acesso em: 24 de maio de 2023

SILVA, Nayara Ferreira Marques Da. As diferenças entre trabalho externo, teletrabalho e home office. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-out-26/opiniao-trabalho-externo-teletrabalho-home-office>>. Acesso em: 22 maio. 2023.

SILVEIRA, Daniel. Home office atinge 11% dos trabalhadores no Brasil diante da pandemia em 2020, aponta Ipea. G1, 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/07/15/home-office-atinge-11percent-dos-trabalhadores-no-brasil-diante-da-pandemia-aponta-ipea.ghtml>>. Acesso em: 03 de novembro de 2022.

Recebido para publicação em janeiro de 2023.
Aprovado para publicação em maio de 2024.
