

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO III**

RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA

VALTER MOURA DO CARMO

GUSTAVO BARBOSA DE MESQUITA BATISTA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Valter Moura do Carmo, Gustavo Barbosa de Mesquita Batista – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-043-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Apresentação do Grupo de Trabalho

"Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III"

Os coordenadores do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III" têm o prazer de apresentar os artigos científicos discutidos no âmbito do Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em Brasília - DF, entre os dias 27 e 29 de novembro de 2024. O evento destacou-se pela excelência acadêmica, reunindo pesquisadoras e pesquisadores comprometidos com os desafios e transformações do Direito do Trabalho e do Meio Ambiente Laboral.

Os trabalhos apresentados refletem o compromisso dos autores e autoras em contribuir para o avanço do conhecimento jurídico, oferecendo análises inovadoras sobre temas cruciais, como o impacto da tecnologia, os direitos fundamentais dos trabalhadores, as reformas legislativas e os desafios globais do mundo do trabalho. Cada pesquisa evidencia a importância da academia na promoção de soluções que dialoguem com as necessidades sociais e econômicas do Brasil.

Este GT foi palco de debates enriquecedores, reforçando o papel central da pesquisa acadêmica na construção de um Direito do Trabalho mais justo e inclusivo. A contribuição de cada participante foi essencial para o sucesso do evento e o fortalecimento do diálogo jurídico. Abaixo, apresentamos os títulos dos trabalhos discutidos:

1. Direito ao Teletrabalho em Perspectiva Comparada entre Brasil e Portugal

Autores: Ernesto Favaretto Júnior, Cristiane Maria Tonetto Godoy, Mateus Rodarte de Carvalho.

2. Teletrabalho e a sua Relevância na Atualidade: Influência da Pandemia da COVID-19 e da Reforma Trabalhista

Autores: Paulo Cesar Santos Silva, Paula Duarte Tavares Rodrigues, Ana Paula Barbizan Araujo.

3. O Crowdwork no Brasil e a Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais

Autores: Kaio do Nascimento Rodrigues, Vanessa Rocha Ferreira.

4. Direito Social ao Trabalho e Particularidades da Objeção de Consciência no Plano Laboral.

Autores: Barbara Campolina Paulino , Leonardo Brandão Rocha, e Fernanda Resende Severino.

5. Discursos Neoliberais Austeritários: Impactos na Interpretação da Constitucionalidade dos Dispositivos Provindos da Reforma Trabalhista Brasileira de 2017.

Autores: Isabella Maria Machado Vieira , Roberta Freitas Guerra.

6. Compliance contra Assédio Moral no Meio Ambiente do Trabalho: Uma Análise Teórica Conceitual.

Autora: Deysiane de Melo Barros.

7. Desafios e Oportunidades: A Inteligência Artificial e a Saúde do Trabalhador em Tempos de Crise do Direito do Trabalho Contemporâneo.

Autores: Rita de Cássia Pinho de Carvalho , Bertoldo Klinger Barros Rêgo Neto, Alline Guimarães Marques.

8. A Controvérsia da Competência para Julgamento do Vínculo Empregatício dos Trabalhadores Intermediados por Plataforma Digital.

Autores: José Elias Seibert Santana Junior , Paulo Campanha Santana.

9. O Trabalho Invisível das Mulheres e a Economia do Cuidado no Brasil.

Autoras: Juliana Tozzi Tietböhl , Rosane Teresinha Porto, Tânia Regina Silva Reckziegel.

10. Uma CLT que Não Protege o Trabalhador: Os Ministros de Confissão Religiosa e a Lacuna Axiológica da Lei 14.647/23.

Autores: Ana Caroline Queiroz dos Remédios, Sandro Nahmias Melo, Beatriz da Costa Gomes.

11. O Meio Ambiente do Trabalho nos Laboratórios de Criação de Alimentos Transgênicos.

Autores: Ana Caroline Queiroz dos Remédios, Beatriz da Costa Gomes, Sandro Nahmias Melo.

12. O Contrato de Trabalho Intermitente e suas Justificações: Como o Jurídico, o Político e o Econômico se Posicionam (e se Interinfluenciam) nos Votos Proferidos sobre a sua (In) Constitucionalidade.

Autoras: Roberta Freitas Guerra, Maria Clara Amaral de Almeida.

13. Direito à Educação como Locus de Construção de Empregados Hipersuficientes no Ambiente de Trabalho.

Autores: Barbara Campolina Paulino, Leonardo Brandão Rocha, Fernanda Resende Severino.

14. Uso de Provas Digitais no Processo do Trabalho: Um Olhar sobre a Jurisprudência dos Tribunais da Região Sul do Brasil.

Autores: Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Paulo Campanha Santana.

15. Trabalho Escravo Contemporâneo e Refúgio: Desdobramentos sobre Liberdade e Dignidade.

Autores: João Gabriel Macêdo Morais, Vanessa Rocha Ferreira.

16. O Trabalho Escravo Contemporâneo e a Vulnerabilidade dos Trabalhadores Explorados.

Autores: Paula Duarte Tavares Rodrigues, Geovane Duques Fernandes, Valdivino Martins Alves Junior.

Discutir o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente Laboral é essencial para compreender e transformar as condições de trabalho na sociedade contemporânea. O trabalho, enquanto ação transformadora, pode tanto promover a dignidade humana quanto perpetuar condições de vulnerabilidade, caso não sejam implementadas mudanças críticas nos paradigmas vigentes.

O GT reafirma o compromisso com a inclusão social e a melhoria das condições de vida de todos os envolvidos nas relações de trabalho.

Coordenadores:

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - Professor do PPGPJDH Escola Superior da Magistratura Tocantinense (ESMAT) em associação com a Universidade Federal do Tocantins (UFT).

Prof. Dr. Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira - Centro Universitário Estácio de Brasília e Centro Universitário UNIEURO.

Prof. Dr. Gustavo Barbosa de Mesquita Batista - Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

**DIREITO AO TELETRABALHO EM PERSPECTIVA COMPARADA ENTRE
BRASIL E PORTUGAL**

**RIGHT TO TELECOMMUTING IN A COMPARATIVE PERSPECTIVE BETWEEN
BRAZIL AND PORTUGAL**

Ernesto Favaretto Júnior ¹
Cristiane Maria Tonetto Godoy ²
Mateus Rodarte de Carvalho ³

Resumo

Nos últimos anos, o avanço tecnológico e a flexibilização da ordem trabalhista formaram um campo profícuo para expansão da modalidade do teletrabalho, em especial, após a pandemia de covid-19. Nesse sentido, o presente artigo objetiva comparar as legislações vigentes sobre teletrabalho, como direito, no Brasil e em Portugal, identificando pontos de convergência e divergência. Para isso, optou-se pela metodologia qualitativa, com aporte da revisão de literatura, através da análise documental e da análise da legislação primária trabalhista de Brasil e Portugal. Como resultados, podemos aferir que o teletrabalho na legislação portuguesa é mais abrangente, já que na legislação brasileira o trabalhador externo não está incluído na normativa. Ambos os países exigem contrato de trabalho prévio e mantêm os direitos e deveres dos trabalhadores, com ajustes para o teletrabalho. Em Portugal, há direitos específicos para vítimas de violência doméstica, cuidadores de filhos menores, pessoas com deficiência, doença crônica ou oncológica, mas o empregador pode negar o teletrabalho por incompatibilidade da atividade ou falta de recursos. No Brasil, o teletrabalho é priorizado para trabalhadores com deficiência e cuidadores de crianças até 4 anos, bem como prevê prioridade na concessão de teletrabalho para trabalhadores com filho, enteado ou criança sob guarda judicial de até 6 anos de idade, e para trabalhadores com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade. Em ambos os casos, os países protegem, à sua maneira, relações de parentalidade e segmentos mais vulneráveis no contexto do contrato de trabalho.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Tecnologia da informação, Legislação trabalhista, Covid-19, Teletrabalho

¹ Graduação em Relações Internacionais (UnB (2007)), graduação em Direito (Faculdade Processus (2018)), mestrado em Economia pela UnB (2020) e doutorando em direito (IDP).

² Graduação em Agronomia (UFESM (2008)), Mestrado em Extensão Rural (UFESM (2011)), Doutorado em Extensão Rural (2015), Pós-Doutorado em Desenvolvimento Regional, UTFPR (2017) e Pós-Doutorado em Desenvolvimento Regional, UTFPR (2022).

³ Graduação em Ciências Econômicas UFMG (2004), graduação em Direito pela Faculdade Processus (2022), mestrado em Economia pela UnB (2021) e doutorando em Direito no IDP (2023 - início).

Abstract/Resumen/Résumé

In recent years, with technological advances and the flexibility of the labor order, they have created a fruitful field for expanding the form of teleworking, especially after the covid-19 pandemic. In this sense, this article aims to compare current legislation on teleworking, as a right, in Brazil and Portugal, identifying points of convergence and divergence. To achieve this, we opted for a qualitative methodology, supported by a literature review, through documentary analysis and analysis of primary labor legislation in Brazil and Portugal. As a result, we can conclude that teleworking is more comprehensively addressed in Portuguese legislation, as external workers are not included in Brazilian legislation. Both countries require a prior employment contract and maintain workers' rights and duties, with adjustments for teleworking. In Portugal, there are specific rights for victims of domestic violence, caregivers of minor children, people with disabilities, chronic or oncological illnesses, but the employer may deny teleworking due to incompatibility of the activity or lack of resources. In Brazil, teleworking is prioritized for workers with disabilities and caregivers of children up to 4 years of age, as well as providing priority in granting teleworking to workers with a child, stepchild or child under judicial custody up to 6 years of age, and for workers with a child, stepson or person under judicial custody with disabilities, without age limit. In both cases, countries protect, in their own way, parental relationships and more vulnerable segments within the context of the employment contract.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Information technology, Labor legislation, Covid-19, Remote work

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho tem se tornado cada vez mais presente nas organizações em todo o mundo. Nos últimos anos, o avanço tecnológico e a flexibilização da ordem trabalhista formaram um campo profícuo para sua expansão, tendo a pandemia de covid-19 um impacto acelerador nesse processo. Por ser fenômeno pujante, tem sido debatido e normatizado pelos Estados nacionais, especificamente, devido às suas implicações e roupagens no Direito do Trabalho.

Para mais, a pandemia alçou o teletrabalho como estratégia de manutenção da atividade econômica e instrumento de isolamento em resposta à disseminação do vírus. Ao eliminar ou reduzir a necessidade de presença física nos locais de trabalho habituais, essa modalidade não apenas viabilizou a manutenção da atividade laboral e produtividade, como também desempenhou um papel na redução do contato interpessoal, ajudando assim a mitigar a propagação do covid-19.

Para ilustrar a dimensão da alavancagem, já no período inicial da pandemia, ano 2020, conforme noticiado pela Organização das Nações Unidas (ONU), a partir de dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a utilização de teletrabalho aumentou em 10 vezes na América Latina e Caribe (Organização das Nações Unidas, 2021). As taxas de ocupação nessa modalidade eram de 3% antes da pandemia, mas no segundo semestre de 2020 encontravam-se entre 20% e 30%. Na União Europeia, quase 4 em cada 10 trabalhadores/as entraram em teletrabalho em 2020 (Organização Internacional do Trabalho, 2020).

Com esses aspectos em mente, optou-se por avaliar o teletrabalho a partir de perspectivas legais similares e comparáveis. Nesse sentido, esta pesquisa objetiva analisar os normativos vigentes sobre o teletrabalho, como direito, nos países Brasil e Portugal. A comparação entre eles permite observar um mesmo fenômeno a partir de contextos e perspectivas diferentes. O instituto do teletrabalho no Brasil, pode-se dizer, amparou-se, em certa medida, no modelo português - Moreira (2018). Como contribuição, espera-se fornecer subsídios para as discussões sobre os termos regulatórios diante das mudanças tecnológicas e das novas formas de trabalho, articulando juridicamente o teletrabalho.

2 METODOLOGIA

Para o presente trabalho foi utilizada a metodologia qualitativa, com aporte da revisão de literatura, através da análise documental e da análise da legislação primária trabalhista de Brasil e Portugal. Destarte, foi usado a temática do direito ao teletrabalho sob a perspectiva do

Código do Trabalho de Portugal (Lei n.º 7, de 12 de fevereiro de 2009) e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Decreto-Lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943) do Brasil e suas leis trabalhistas. Vale destacar que Portugal tem a maior parte dos regramentos trabalhistas no Código do Trabalho, enquanto, o Brasil, possui a Consolidação das Leis do Trabalho, que regula as relações de trabalho conjuntamente com diversas leis e normas trabalhistas complementares.

3 TELETRABALHO: DEFINIÇÕES, CONTEXTOS E PERSPECTIVAS

De partida, importa destacar que o conceito de teletrabalho é diverso e com nuances teóricas. Por conta disso, há um esforço de sintetização de seus pontos nucleares. A Organização Internacional do Trabalho (2020, on-line), define teletrabalho como o “trabalho realizado com recurso às TIC exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora”. Em linha semelhante, o Acordo-Quadro Europeu sobre teletrabalho, ano 2002, atualizado em 2005, traz a seguinte definição:

Teletrabalho é uma forma de organizar e/ou realizar trabalho, utilizando tecnologia da informação, no contexto de um contrato/relação de trabalho, onde o trabalho, que também poderia ser realizado nas instalações do empregador, é realizado fora dessas instalações de forma regular. Este acordo abrange os teletrabalhadores. Um teletrabalhador é qualquer pessoa que realiza teletrabalho conforme definido acima. (Eur-Lex, 2005, on-line, tradução nossa)

O Código do Trabalho Português, a seu tempo, define teletrabalho em seu artigo 165, como “1 - Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação” (Portugal, 2009, on-line). Pode-se dizer, ainda, conforme inteligência do artigo 169 (Igualdade de direitos e deveres) do Código do Trabalho Português, que o teletrabalhador mantém, com as devidas adaptações, os mesmos direitos e deveres habituais de um trabalhador convencional. Nessa linha, Moreira (2018, p. 64) detalha:

O legislador português consagrou no art. 169 do CT o direito à igualdade de tratamento entre trabalhadores e teletrabalhadores, isto é, proporcionou a proteção das mesmas condições de trabalho para os dois tipos de trabalho, tais como: o direito à segurança e saúde, à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou de doenças profissionais e à proteção ao limite de jornada.

Já em relação ao direito brasileiro, por sua vez, o instituto de teletrabalho foi tratado precipuamente no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho. Nos termos deste regramento:

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. (Brasil, 1943, on-line, grifo nosso).

A par disso, a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n.º 13.467, 13 de julho de 2017) incluiu na CLT um novo capítulo específico sobre o teletrabalho, denominado: Capítulo II-A (Do Teletrabalho), que abrange os artigos 75-A a 75-E. O art. 75-B define teletrabalho como o “trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo” (Brasil, 2022, on-line).

Tendo em conta esses dispositivos, vê-se que o direito brasileiro também vincula o teletrabalho a prévio contrato individual firmado, e, na mesma senda que Portugal, equivale, com adaptações, direitos e deveres entre os profissionais em atividade remota e os em atividade presencial. Senão, veja-se a posição do Tribunal Superior do Trabalho nesse tocante:

Entre as disposições específicas da lei, a modalidade de teletrabalho **deve constar expressamente no contrato individual de trabalho**, que deve trazer também as atividades que serão realizadas pelo empregado.

(...)

Assim, operações externas, como as de vendedor, motorista, ajudante de viagem e outros que não têm um local fixo de trabalho não são consideradas teletrabalho.

De acordo com o texto, embora o trabalho seja realizado remotamente, não há diferenças significativas em relação à proteção ao trabalhador. “Os **direitos são os mesmos de um trabalhador normal**. Ou seja, vai ter direito a carteira assinada, férias, 13º salário e depósitos de FGTS”, explica o ministro Agra Belmonte, do Tribunal Superior do Trabalho (TST). (Brasil, 2024, on-line, grifo nosso)

Feito esse apanhado teórico legal, demonstrando a similaridade e comparabilidade entre os países, o teletrabalho vai ser considerado em seus aspectos mais nucleares. Nesse esforço de síntese é válida a posição de Redinha (1999, p. 4, grifo nosso):

Por este neologismo designa-se um fenómeno plural, mais ou menos nebuloso, que, sem grande preocupação de rigor, se pode caracterizar como a modalidade de trabalho desenvolvido num local situado **fora das instalações centrais da empresa**, através da **utilização de meios informáticos e/ou telemáticos** que permitem, simultaneamente, a separação geográfica e a comunicação.

Nesse contexto, do ponto de vista legislativo, em Portugal, o tema do teletrabalho foi acolhido, em 2003, pelo Código do Trabalho (artigos 233 a 243), levando em conta algumas balizas do Acordo-Quadro Europeu de 2002, que foi atualizado em 2005. O atual Código do Trabalho Português, 2009, trata do tema nos artigos 165 a 171, conforme Lei n.º 7, de 12 de fevereiro de 2009. Já no Brasil, os debates legislativos remontam ao Projeto de Lei n.º 4.505/2008 (não aprovado) e a Lei n.º 12.551, 15 de dezembro de 2011, e culminam na reforma

trabalhista operada pela Lei n.º 13.467, 13 de julho de 2017 - nos artigos 62, 75 A, B, C, D, E e F - com ajuste posterior pela Lei n.º 14.442, 2 de dezembro de 2022.

Nesse norte, pode-se afirmar que o teletrabalho está sendo debatido, nesses países, em posições temporais relativamente diferentes, o que permite uma análise das tendências, dos impactos e desafios a longo prazo. Outro ponto de interesse remete ao fato de as legislações avançadas de ambos os países terem sido atualizadas recentemente. A legislação portuguesa em 2023, pela Lei n.º 13, de 3 de abril de 2023; e a legislação brasileira em 2022, pela Lei n.º 14.442, de 2 de setembro de 2022. Nos dois casos houve movimentação legislativa recente para abordar esse tema, seja por sua importância ao longo da pandemia, em cenários de confinamento, seja como política pública.

No entanto, apesar de o instituto do teletrabalho compor a legislação trabalhista, é certo que sua influência perpassa a esfera do direito do trabalho com desdobramentos positivos e negativos diversos. As vantagens do teletrabalho estão centradas: no aumento da produtividade; redução de custos com alimentação, vestuário e deslocamento; diminuição do stress causado em deslocamento; ausência de competição e clima de competição; autonomia e próprio ritmo do trabalhador; menor número de interrupções; uma maior capacidade de concentração; maior a flexibilidade de organização; e um maior convívio familiar. Já as desvantagens podem ser consideradas pelo pelos fatores do isolamento social, aumento dos custos relacionados à casa, afastamento do campo profissional e possibilidade de ascensão de carreira, bem como a falta de uma lei específica para tratar a relação complexas desse sistema de trabalho (Estrada 2014; Pinel, 2012).

Hau e Todescat (2018) já anunciavam a complexidade das repercussões do teletrabalho. Mais recentemente, em razão da flexibilização das leis trabalhistas, do incremento tecnológico e mesmo por conta da pandemia, ainda, pode ser cogitado, na acepção das vantagens: o uso do teletrabalho como política de desenvolvimento e de requalificação do território; como instrumento de política sanitária de contenção dos trabalhadores em domicílio como o ocorrido por razões de saúde pública; como política de promoção da igualdade entre homens e mulheres e de empregabilidade para categorias vulneráveis; e, por derradeiro, como a vetorização de políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida extraprofissional.

Na mesma linha, o teletrabalho tem sido associado à redução de custos e ao incremento da produtividade, como sugerem os estudos de Nogueira Filho et al. (2020), que pesquisou o teletrabalho no contexto do Ministério da Justiça e Segurança Pública. A sua pesquisa mostrou que o teletrabalho otimiza o uso de espaço físico e aumenta significativamente a produtividade

dos funcionários, alinhando-se aos benefícios observados na literatura. Isso foi evidenciado pela melhoria da eficiência e pela economia de custos potencializada no ministério em análise.

De forma semelhante, Maiellaro (2017), que estuda produtividade e teletrabalho teoricamente, concluiu que o teletrabalho é uma estratégia essencial para empresas que buscam manter sua competitividade. Na mesma toada, Bergamaschi (2018) estudou o teletrabalho no Instituto Nacional da Propriedade Industrial e conclui que o teletrabalho em tempo integral, especificamente na modalidade de home office, resultou em um aumento significativo na produtividade e na qualidade de vida dos colaboradores durante o período analisado. Além disso, a implementação do home office como uma estratégia de gestão contribuiu para melhorar os serviços prestados aos usuários da instituição.

3.1 TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA: IMPACTOS E PERSPECTIVAS

Antes de adentrar o teletrabalho enquanto direito em Portugal e no Brasil, vale esclarecer como esse instituto impactou o mercado de trabalho de cada país, o que ressignificou a relevância dos atos normativos ora avaliados. Como a complexidade das variáveis e facetas do fenômeno dificultam a comparação, buscou-se um parâmetro que trouxesse uma percepção sobre como o teletrabalho, ao tempo da pandemia, afetou Brasil e Portugal, dadas suas particularidades do mercado de trabalho, direito do trabalho, dimensão geográfica, contrarrespostas à covid-19 e economia, entre outras.

Com esse propósito, cabe fixar um parâmetro como referência de comparação de ocupação de teletrabalho antes da pandemia, declarada pela Organização Mundial de Saúde em 11 de março de 2020 (Una-SUS, 2020). Nesse sentido, como premissa, nos baseamos nos dados da Universidade de São Paulo (USP) (2020), o qual traz que em 2019 o Brasil detinha cerca de 5% de sua força de trabalho atuando de casa. Já Portugal possuía cerca de 6,2% de sua força de trabalho em atividade laboral a partir de casa.

Estabelecida essa referência de comparação, vale trazer, em esforço de avaliação, os dados de teletrabalho obtidos dos institutos estatísticos do Brasil e de Portugal de 2022. Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2023), em 2022, aproximadamente 7,4 milhões de pessoas estavam em teletrabalho, usando tecnologia da informação e comunicação em suas atividades, enquanto 9,5 milhões trabalharam remotamente. Isso representou 9,8% dos ocupados não afastados do trabalho. Já para o Instituto Nacional de Estatísticas de Portugal (INE) (2022), em 2022, a proporção de pessoas empregadas em

teletrabalho, ou seja, aquelas que trabalharam em casa utilizando tecnologias de informação e comunicação, foi de 17,0%, o que equivale a 835,9 mil pessoas.

Ainda, para viabilizar uma comparação estatística, cabe acrescentar alguns levantamentos referidos em doutrina. De acordo com dados de Góes, Martins e Nascimento (2021), em novembro de 2021 havia 7,3 milhões de pessoas em home office no Brasil, o que representa 9,1% da população ocupada e não afastada no mês. Além disso, conforme estudo realizado por Pacini, Tobler e Bittencourt (2023), em 2021, 57,5% das empresas afirmaram ter adotado o modelo home office, de forma parcial ou total, incluindo os que já adotavam essa modalidade antes da pandemia. Esse percentual diminuiu para 32,7% em outubro de 2022.

Já em Portugal, há menos 121,2 mil profissionais trabalhando fora do escritório, fixando-se o número total de trabalhadores neste regime em 880 mil, um valor que veio a diminuir um pouco por todo o país, entre o terceiro e o quarto trimestres de 2022 (Randstad, 2023).

Como se vê, tanto os institutos estatísticos quanto os autores citados refletem, em suas avaliações, um crescimento significativo no percentual de pessoas que atuaram em teletrabalho quando os valores são comparados aos parâmetros de 2019. Mesmo que a categorização de pandemia não esteja mais vigente, os percentuais de trabalhadores em teletrabalho diminuíram, mas não retornaram aos patamares anteriores e hoje o que se vê é um período de acomodação à nova realidade (OIT, 2020).

4 DIREITO AO TELETRABALHO EM PERSPECTIVA COMPARADA: PORTUGAL E BRASIL

Recorrendo à legislação, Portugal aborda o direito ao teletrabalho de forma expressa no art. 166 do Código do Trabalho. Nele, fica estabelecido um conjunto de regimes especiais de teletrabalho, quais os sujeitos por estes abrangidos, os interesses acautelados e as especialidades que os caracterizam e diferenciam do regime geral (Portugal, 2009). Para elucidar, segue o dispositivo:

Artigo 166.º-A

Direito ao regime de teletrabalho

1 - Verificadas as condições previstas no n.º 1 do **artigo 195.º**, o trabalhador tem direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.

2 - Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até três anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

3 - O direito previsto no número anterior pode ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações:

a) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;

b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

4 - O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador efetuado nos termos dos números anteriores.

5 - Tem ainda direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo, nos termos da legislação aplicável, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

6 - O empregador pode opor-se ao direito previsto no número anterior quando não estejam reunidas as condições aí previstas ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sendo nestes casos aplicável o procedimento previsto nos n.º 3 a 10 do artigo 57.º, com as necessárias adaptações.

7 - O direito previsto no n.º 3 não se aplica ao trabalhador de microempresa.

8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo. (...)

Artigo 195.º

Transferência a pedido do trabalhador

1 - O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições (...) (Portugal, 2009, on-line).

Com base nessas regras, existem três situações condicionadas nas quais o trabalhador tem direito relativo a exercer a sua atividade em teletrabalho, não podendo o empregador opor-se ao requerimento, senão de forma fundamentada. De toda forma, deve haver pedido precedente ao direito, passível de recusa nos termos do regramento aposto nos artigos 4 e 6 do artigo 166 A do Código do Trabalho Português. As três situações previstas são, essencialmente: trabalhador vítima de violência doméstica (n.º 1 e 4); trabalhador com filho menor ou, qualquer que seja a sua idade, com deficiência, doença crônica ou doença oncológica (n.º 2, 3, 4 e 7) e, por fim, o trabalhador cuidador (n.º 5 e 6) (Portugal, 2009).

De se ver, que o trabalhador (a) vítima de violência doméstica tem o teletrabalho como mecanismo de resguardo, o que permite à vítima tempo e flexibilidade para estruturar sua vida, uma vez afastada a figura do agressor - requisitos: queixa contra o agressor ou se a vítima tiver de sair da casa. É um mecanismo de conciliação entre a vida pessoal e profissional que previne episódios de violência, e, nesse sentido, foi estabelecido. Já o trabalhador com filho menor ou qualquer que seja a sua idade, com deficiência, doença crônica ou doença oncológica pode, em regra, desempenhar suas funções a distância, com o objetivo de permitir a otimização do cuidado parental.

O trabalhador cuidador, por seu turno, tem direito temporário ao teletrabalho, caso sua condição de cuidador informal tenha sido reconhecida em estatuto. Isso, desde que o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada, e o empregador disponha de

recursos e meios para o efeito, conforme pondera a legislação supracitada.

Do exposto, verifica-se a preocupação do legislador em oferecer proteção em regime especial, mediante condições objetivas, em determinadas situações. Devendo haver compatibilidade entre a atividade e o teletrabalho (todos os casos) e recursos viabilizadores do empregador (trabalhador com filho menor, deficiente ou doente (crônico ou oncológico) e ao trabalhador cuidador). Outros regramentos atinentes à questão, mesmo não compondo o objeto de estudo, merecem pontuação. Para tanto, valem os escritos de Vasconcelos (2023, p. 22), *in verbis*:

Concretizando, aplicar-se-ão, nas várias situações previstas no artigo 166.º-A do CT, entre outras, as regras relativas à disponibilização pelo empregador de equipamentos e sistemas (bem como à compensação de despesas adicionais com estes relacionados), à organização, direção e controlo pelo mesmo empregador da prestação do trabalho e aos deveres especiais que sobre este recaem em contexto de teletrabalho (artigos 168.º, 169.º-A e 169.º-B do CT). Já o “regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial” (artigo 166.º, n.º 3, do CT) será definido, não por acordo entre trabalhador e empregador, mas pelo primeiro, com base nas suas “necessidades e preferências pessoais”, sem que a tanto possa obstar o segundo, fora das hipóteses legalmente previstas. O mesmo vale para a duração do teletrabalho decorrente do exercício deste direito.

Dessa forma, o direito português estabelece critérios expressos e objetivos de concessão do teletrabalho, enquanto direito, às três categorias citadas. Embora, haja espaço legal de recusa, ele não pode ser invocado, se preenchidos os requisitos de compatibilidade da atividade e caso haja recursos financeiros suficientes por parte do empregador.

Já no direito brasileiro, o instituto de teletrabalho consta, basicamente, do Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”- artigos 75-A a 75-E da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista - Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017), a saber:

DO TELETRABALHO

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

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 configure 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 nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como 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 ou 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 nos 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 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 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.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de **contrato individual de trabalho**.

(...)

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.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto (Brasil, 2017, on-line, grifo nosso)

Desta feita, e para comparar o direito ao teletrabalho com Portugal, serão utilizados o art. 75-F da CLT, supra, e, também, a Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022, que Institui o “Programa Emprega + Mulheres” e altera a CLT. Releva ao presente estudo os artigos 1 e 7, conforme o trecho:

Art. 1º Fica instituído o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:

I – para apoio à parentalidade na primeira infância:

a) pagamento de reembolso-creche; e

b) manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos;

II – para apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho:

a) teletrabalho;

(...)

Do Teletrabalho

Art. 7º Na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, nos termos do Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, os empregadores deverão conferir prioridade:

I – às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade; e

II – às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade. (Brasil, 2022, on-line, grifo nosso)

Com fulcro nesses regramentos, pode-se dizer que o direito ao teletrabalho no Brasil foi desenvolvido em termos de solução de preferência, a partir de estrutura de prioridade na concessão do direito ao teletrabalho. O art. 75-F da CLT estabelece duas categorias com prevalência sobre as demais, caso o direito ao teletrabalho seja concedido, são elas: trabalhador com deficiência e trabalhador com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade (Brasil, 2022). Também deve haver, no regramento régio, a compatibilidade entre a atividade desenvolvida e o regime de teletrabalho.

De forma adicional, também regra a questão a Lei n.º 14.457, de 21 de setembro de 2022, com o objetivo de dar apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho - complementarmente as regras do 75 - F da CLT - deve haver prioridade na concessão do teletrabalho em outros dois casos assemelhados aos da CLT, a saber: trabalhador com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade; e o trabalhador com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade (Brasil, 2022).

O regramento constante da referida lei é mais recente e difere, aparentemente, com os limites estabelecidos no art. 75-F da CLT, sobremaneira, por estabelecer mais casos preferenciais (trabalhador com filho, **enteado** ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade) e por alargar o prazo de guarda judicial de 4 (quatro) para 6 (seis) anos de idade. Adiciona, inclusive, o termo “enteado” como um dos amparos à concessão do teletrabalho. Por fim, nos casos aventados na legislação também deve haver manifestação expressa do trabalhador beneficiado pelas medidas de apoio ao exercício da parentalidade, conforme expresso no art. 22 da referida lei (Brasil, 2022).

4.1 AS LEGISLAÇÕES EM UMA PERSPECTIVA COMPARADA

Feita essa digressão e retomando a abordagem conceitual, importa destacar que o teletrabalho brasileiro e português assemelha-se em relação às características nucleares de caracterização: prevalência de recursos de tecnologia e trabalho exercido fora do escopo do estabelecimento do empregador. Contudo, o conceito de teletrabalho presente no Código do Trabalho Português é mais amplo que o presente na legislação brasileira, vez que os trabalhos externos não foram compreendidos como passíveis de teletrabalho no regramento do Brasil.

Nessa senda, releva Melo (2017, p. 2),

Apesar da redação de difícil leitura, pode-se perceber que o Legislador Brasileiro foi mais restritivo no conceito de teletrabalhador. Para a CLT, o operário que labora externamente, ou seja, o vendedor externo, o motorista, o trocador, os ajudantes de viagem, dentre outros, que não possuem um local fixo para exercer suas atividades, não são teletrabalhadores. Isso porque são considerados externos e podem vir a ser enquadrados na disposição do art. 62, inciso I da CLT, ainda que utilizem equipamentos informáticos, como palms, smartphones e rastreadores via GPS para se comunicar com o empregador.

Outro fator relevante é a forma como o direito ao teletrabalho foi legalizado em ambos os países. Portugal trouxe três categorias (art. 166 do Código do Trabalho) que possuem direito de antemão ao teletrabalho: trabalhador vítima de violência doméstica; trabalhador com filho menor ou, qualquer que seja a sua idade, com deficiência, doença crônica ou doença oncológica e, por fim, o trabalhador cuidador (Portugal, 2009). Esse direito só pode ser afastado em situações objetivas excepcionais pelo empregador. Isso significa que vai haver situações em que o empregador não vai poder afastar o direito ao teletrabalho.

No caso do Brasil, o direito ao teletrabalho não possui situação que seja inescapável ao empregador. Da norma, depreende-se que os critérios de preferência estabelecidos no art. 75-F c/c os da Lei n.º 14.457, de 21 de setembro de 2022 só passam a ter vigência quando o empregador optar, discricionariamente, por disponibilizar o regime de teletrabalho aos seus funcionários. É nesse caso que as categorias do art. 75-F da CLT (trabalhador com deficiência e trabalhador com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 anos de idade) e do artigo 7º da Lei n.º 14.457, de 21 de setembro de 2022 (trabalhador com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 anos de idade e trabalhador com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade) passam a ter incidência legal.

Outro aspecto que chama a atenção, tanto na legislação portuguesa quanto na brasileira, é a ausência expressa de regramentos para dirimir conflitos quando uma ou mais categorias de trabalho, em cada caso, pleiteiam uma mesma vaga de teletrabalho. Parece haver espaço para que situações desse tipo sejam solucionadas pelos judiciários próprios, à luz do caso concreto. No caso brasileiro, há ainda a alteração do prazo de guarda judicial de 4 (quatro) anos (art. 75-F da CLT) para 6 (seis) anos de idade pelo artigo 7º da Lei n.º 14.457, de 21 de setembro de 2022. Adicionalmente, ocorre a adição do termo enteado como um dos amparos à concessão do teletrabalho. Cabe então um questionamento sobre como serão dirimidas essas aparentes divergências.

Veja-se que o regramento brasileiro, diferentemente do português, não trata o direito ao teletrabalho ao trabalhador voluntário, à vítima de violência doméstica e ao paciente oncológico. De outro giro, o regramento português, diferente do brasileiro, não externaliza a idade limite caracterizadora de um filho menor. Assim, o que se percebe é a preocupação de

ambos os países em garantir proteção a certas categorias vulneráveis de trabalhador, cada um à sua maneira e em seus limites de dicção legal e a partir de seus contextos legislativos, mas convergem quanto à defesa das relações de parentalidade e segmentos mais fragilizados em um contrato trabalhista.

Entretanto, nada impede que as legislações sejam atualizadas pela jurisprudência ou por novos ditames legais. O Brasil, por exemplo, prevê a seguinte abertura para soluções normativas no artigo 8º da CLT:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (Brasil, 1943, on-line).

Com efeito, o que se tem é uma situação relevante pelo impacto que traz para aqueles que desempenham o ofício em teletrabalho e para aqueles que possuem atividade com potencial de ser exercida em teletrabalho. Induidoso que com o tempo as dinâmicas normativas vão se adaptar para manter sua relevância e aderência à realidade, sobretudo em razão do conjunto de vantagens e desvantagens relacionadas ao teletrabalho.

Apenas no liame da saúde em contexto de home office, para ilustrar, vale trazer as conclusões do estudo de Neto (2023) para quem, a partir do estudo de 10 artigos publicados entre 2018 e 2022, o trabalho em home office apresenta aspectos positivos, como a redução de custos para empresas e trabalhadores, promoção da sustentabilidade e melhor otimização do tempo. No entanto, também são identificadas condições negativas, como problemas de saúde mental e ergonômicos. Em relação a esses pontos adversos, propõem-se estratégias para otimização, incluindo o desenvolvimento de psicoterapia laboral e a oferta de recursos materiais e tecnológicos pelas empresas.

Desse modo, é essencial conceber a situação e importância do teletrabalho, igualmente compreender que ele tem sido ressignificado ao longo do tempo, sobremaneira em relação à pandemia. Assim, se torna fundamental que as legislações, em especial, a trabalhista, também acompanhem esses processos, garantindo os direitos aos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conceito de teletrabalho brasileiro é mais restrito que em Portugal, vez que os trabalhos externos não foram compreendidos como passíveis de teletrabalho. Em comum, os dois países requerem contrato de trabalho prévio à concessão do regime de teletrabalho, e a

compatibilidade deste com a atividade desenvolvida. Nos dois casos, são mantidos, com as devidas adaptações, os direitos e deveres dos trabalhadores em regime normal e os em teletrabalho.

Os dois países, apesar de o fazerem de forma diferente, demonstram preocupação com a defesa das relações de parentalidade e segmentos mais fragilizados em um contrato trabalhista, tendo em conta as repercussões positivas e negativas do trabalho bem como o impacto alavancado dessa modalidade pós pandemia. De outra sorte, os regramentos legais se distanciam quanto aos casos previstos de teletrabalho enquanto direito e às hipóteses de afastamento desse mesmo direito, a partir do recorte legal avençado. Por fim, com o esclarecimento de certos contornos sobre como o teletrabalho tem sido tratado nos normativos primários de Brasil e Portugal, espera-se ter lançado luz sobre como o tema está se colocando em debate nestes dois países.

REFERÊNCIAS

BERGAMASCHI, Alessandro Bunn; FILHA, Wanilda Rocha Netto; ANDRADE, Antonio Rodrigues. Home office: solução para aumento de produtividade no INPI. **European journal of Applied business and management**, v. 4, n. 3, 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 9 ago. 1943. Seção 1, p. 11937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jun. 2024.

BRASIL. **Lei n. 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. Brasília: Câmara dos Deputados, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso: 4 jul. 2024.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, 14 jul. 2017. Seção 1, p. 1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 29 jun. 2024.

BRASIL. **Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 29 jun. 2024.

BRASIL. **Lei n. 14.442, de 2 de setembro de 2022.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, 5 set. 2022. Seção 1, p. 4. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso: 25 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver. **Justiça do Trabalho**, 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=Posso%20aderir%20ao%20teletrabalho%20a,que%20ser%20C3%A3o%20realizadas%20pelo%20empregado>. Acesso em: 30 jun. 2024.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Teletrabalho& Direito:** o trabalho a distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos. Curitiba: Juruá, 2014. 188 p.

ETUC (European Trade Union Confederation. Telework). **Framework Agreement.** Bruxelas: ETUC, 2002. 4 p. Disponível em: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf. Acesso em: 5 jul. 2024.

EUR-LEX. **Acordo Quadro Europeu de Teletrabalho.** 2005. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>. Acesso em: 5 jul. 2024.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena. O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD COVID-19 nos mostrou. **Carta Conjuntura**, n. 50, p. 1-16, 2021.

HAU, Francieli; TODESCAT, Marilda. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Navus-Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022. **IBGE**, 25 out. 2023. Disponível em: [https://agenciadenoticias.IBGE.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-IBGE-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022#:~:text=Destaques,\(TIC\)%20em%20suas%20atividades](https://agenciadenoticias.IBGE.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-IBGE-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022#:~:text=Destaques,(TIC)%20em%20suas%20atividades). Acesso em: 5 jul. 2024.

INE (Instituto Nacional de Estatística). Teletrabalho em Portugal durante a pandemia de COVID-19. INE, 2022. Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=540173843&DESTAQUESTema=55574&DESTAQUESmodo=2. Acesso em: 5 jul. 2024.

MAIELLARO, Valéria Rufino. Um estudo sobre o uso do teletrabalho como ferramenta de redução de custos e melhoria da produtividade. **South American Development Society Journal**, v. 2, n. 4, p. 69-77, 2017.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões do regime jurídico do contrato de teletrabalho nos ordenamentos jurídicos português e brasileiro. In: SILVA, Paulo Renato Fernandes da

(Org.). **A reforma trabalhista no direito do trabalho, no direito processual do trabalho e no direito previdenciário**. São Paulo: LTr, 2018.

MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. **Migalhas**, 3 ago. 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/263029/o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 2 jul. 2024.

NETO, Antônio Bertolino Cardoso *et al.* SAÚDE DO TRABALHADOR PERANTE IMPACTOS E ESTRATÉGIAS DO HOME OFFICE: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA. **Observatório De La Economía Latinoamericana**, v. 21, n. 7, p. 5962-5980, 2023.

NOGUEIRA FILHO, José de Albuquerque; OLIVEIRA, Míriam Aparecida Mesquita; SÂMAY, Fabiano Pereira Corrêa; NUNES, André. O teletrabalho como indutor de aumentos de produtividade e da racionalização de custos: uma aplicação empírica no Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Revista do Serviço Público**, v. 71, n. 2, p. 274-296, 2020.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Teletrabalho durante a pandemia de COVID-19: um estudo sobre as experiências e práticas na Europa**. Lisboa: ILO, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 5 jul. 2024.

ONU (Organização das Nações Unidas). Número de pessoas em trabalho remoto aumentou 10 vezes na América Latina. **ONU**, 2021. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2021/07/1756362#:~:text=N%C3%BAmero%20de%20pessoas%20em%20trabalho%20remoto%20aumentou%2010%20vezes%20na%20Am%C3%A9rica%20Latina,-12%20Julho%202021&text=Dados%20da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20do,taxa%20era%20inferior%20a%203%25>. Acesso em: 5 jul. 2024.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. TeleTrabalho: O Trabalho Sustentável Ecologicamente. **Teletrabalhador**, 2012. Disponível em: <http://www.teletrabalhador.com/index.html>. Acesso em: 30 jun. 2024.

PORTUGAL. **Lei n. 13, de 3 de abril de 2023**. Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno. Portugal, 3 abr. 2023. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>. Acesso em: 30 jun. 2024.

PORTUGAL. **Lei n. 7, de 12 de fevereiro de 2009**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Lisboa, 12 fev. 2009. Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis. Acesso em: 4 jul. 2024.

PACINI, Stefano; TOBLER, Rodolpho; BITTENCOURT, Viviane Seda. Tendências do home office no Brasil. **Portal FGV**, 6 out. 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/tendencias-home-office-brasil>. Acesso em: 26 jun. 2024.

RANDSTAD. Randstad Research: estudos e insights do mercado de trabalho num só espaço. **Randstad**, 28 fev. 2023. Disponível em: <https://www.randstad.pt/o-que->

fazemos/press/randstad-research-estudos-e-insights-do-mercado-de-trabalho-num-so-espaco/. Acesso em: 2 jul. 2024.

REDINHA, Maria Regina Gomes. **O teletrabalho**. 1999. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18672/2/49720.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2024.

UNA-SUS (Universidade Aberta do Sistema Único de Saúde). Organização Mundial de Saúde declara pandemia de coronavírus. **Unasus**, 2020. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em: 5 jul. 2024.

USP (Universidade de São Paulo). Pandemia altera perfil de quem trabalha em casa. **Jornal da USP**, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/ciencias/pandemia-altera-perfil-de-quem-trabalha-em-casa/>. Acesso em: 5 jul. 2024.

VASCONCELOS, Joana. Os regimes especiais de teletrabalho no Código do Trabalho. **Revista Internacional de Direito do Trabalho**, n. 4, p. 221-235, 2023.