



ISSN: 2230-9926

Available online at <http://www.journalijdr.com>

IJDR

International Journal of Development Research

Vol. 12, Issue, 07, pp. 57374-57380, July, 2022

<https://doi.org/10.37118/ijdr.24804.07.2022>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

AS IMPLICAÇÕES DO TELETRABALHO EM HOME OFFICE PARA OS CONTRATOS DE EMPREGO DOMÉSTICO E DIARISTA

*Paulo José Libardoni

Pós-Doutor em Direito pelo Programa de Pos-Graduação em Direito (Direito do Trabalho) (PUC/RS/2022). Doutor em Sociologia (UFRGS/2016), Mestre em Desenvolvimento (UNIUI/2007). Advogado, Pesquisador e Palestrante

ARTICLE INFO

Article History:

Received 05th April, 2022

Received in revised form

19th May, 2022

Accepted 28th June, 2022

Published online 28th July, 2022

Key Words:

Trabalho Doméstico, Diarista. Teletrabalho, Home office. Celetistas.

*Corresponding author: Paulo José Libardoni,

ABSTRACT

O presente estudo busca compreender a partir do Princípio da Primazia da Realidade os efeitos do teletrabalho em domicílio nos contratos de trabalho doméstico e diarista. O teletrabalho em âmbito doméstico (*home office*) é o definido no artigo 75-A e seguintes da Lei 5.452/43 (Lei 13.467/2017), já o trabalho doméstico é o definido pelo artigo 1º e seguintes da LC 150/2015. Dentre os requisitos normados o local de trabalho da doméstica/diarista exige, entre outros elementos, que o labor seja prestado no âmbito familiar e sem finalidade lucrativa, mas neste mesmo local está sendo prestado o teletrabalho na modalidade *home office* que possui finalidade lucrativa. A pesquisa é construída a partir da análise normativa e bibliográfica (legal, doutrinária e histórica) conectados ao método indutivo-hipotético de cunho exploratório/explicativo. Enfim, a partir do momento em que qualquer dos integrantes da família passar a trabalhar, de forma permanente ou temporária em *home office*, mesmo que em decorrência dos impactos da Pandemia do Covid 19, resta reconfigurado o contrato de emprego doméstico e ou diarista, quando ambos passam a celetistas, repercutindo tais efeitos na seara individual e coletiva dos domésticos.

Copyright © 2022, Paulo José Libardoni. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Paulo José Libardoni. "As implicações do teletrabalho em home office para os contratos de emprego doméstico e diarista.", *International Journal of Development Research*, 12, (07), 57374-57380.

INTRODUCTION

O trabalho em domicílio no Brasil não é novo, sendo novo apenas o trabalho em domicílio que utiliza tecnologias de informação e comunicação (teletrabalho¹). Muitas profissões do setor privado e público, mesmo antes da pandemia, já estavam laborando no sistema de teletrabalho na espécie: *home office*, trabalho remoto, *coworking*, entre outras. Quando mais e mais setores da economia, a exemplo do educacional, passarem a atuar integralmente no sistema online (EaD) criando às crianças a possibilidade permanente de assistir as aulas via plataforma digital em casa, com algum efeito, os pais passarão a laborar também em casa², pois um está elado ao outro.

¹ Neste tópico, o presente estudo ultrapassa os referenciais ordinários acerca do tema, que fixam na figura de Jack Nilles o surgimento do teletrabalho e, de forma apressada, lhe atribuem a "invenção" desta modalidade laboral. Em verticalização, se observa que o fenômeno tem intensa e visceral relação com um significativo objeto, fruto da evolução tecnológica: o telégrafo óptico também chamado telégrafo sinaleiro, inventado por Claude Chappe. (STURMER; FINCATO, 2020, p. 343).

² Neste caso em especial, a partir do momento em que o pai ou a mãe permanecem laborando em casa, cria-se as condições da criança também ficar, ou quando a criança passa a assistir as aulas *online* de casa, cria-se as condições do pai ou da mãe permanecerem em casa. Em linhas gerais, se um pai e uma mãe possuírem as condições de laborar de casa (*home office*) as chances de uma criança permanecer nessa condição se elevam, quando o

Então, o quarto das crianças passou a ser a extensão da escola e o quarto do casal passou a ser a extensão produtiva da empresa, nesta linha, as atividades privadas e públicas podem ser expandidas de forma permanente para além da moldura (física) organizacional tradicional da empresa e do Estado.

A Consolidação das Leis do Trabalho norma como fato central a prestação de serviços humanos a um terceiro, tradicionalmente, pessoa física, jurídica, ente despersonalizado entre outros. Os artigos 9³ e 442⁴ da CLT regula a importância fática do acontecimento laboral, enquanto um fato real, quando a realidade laboral impera sobre a formalismo. Deste modo, é o fato "trabalho humano" e os seus processos de trabalho que a CLT⁵ almeja subordinar.

A doutrina jus trabalhista atem-se ao princípio da primazia da realidade, para compreender a importância dos acontecimentos fáticos

inverso é também verdadeiro. No mais, tem-se reduzido certo grau de interação humana nos espaços externos ao lar familiar e seus efeitos institucionais logo serão sentidos pelas organizações que demandavam a interação física dos participantes.

³Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. (BRASIL, 1943).

⁴Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. (BRASIL, 1943).

⁵Art. 1º - Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas. (BRASIL, 1943).

e reais na definição do contrato de trabalho e emprego, tornando secundários os demais formalismos exigidos pelos demais ramos do direito. Nesta linha compreensão seguem Pla Rodriguez (2000), De La Cueva (1959), Rodriguez (2000), Ruprecht (1995), Delgado (2004/2019) dentre outros. A Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁶ em sua Convenção nº 177 e Recomendação nº 184, que o Brasil ainda não é signatário, buscam criar diretivas gerais e técnicas para os Estados membros quanto ao trabalho em domicílio.

Na seara nacional pública, muitos tribunais⁷, juízes, procuradores, promotores e demais servidores públicos da justiça e dos demais poderes (executivo e legislativo) já estavam, mesmo antes da pandemia, laborando em *home office* ou a distância (teletrabalho), trabalho remoto entre outros. Aos citados profissionais nasce o alerta da possível desconfiguração dos contratos de trabalho doméstico ou diarista, passando de imediato e retroativamente a um contrato de trabalho celetista.

Tal realidade laboral impacta não só na seara do direito individual do trabalho dos domésticos, como também no direito coletivo desta categoria, pois as barreiras antes vigentes ao reconhecimento das negociações coletivas domésticas, a exemplo de que a família não é uma categoria econômica caem por terra, tanto no que tange a alteração constitucional imposta pela EC 72/2013⁸, como pelos efeitos fáticos gerados pelo teletrabalho prestado no âmbito residencial.

É uníssono entre os pesquisadores juslaborais que a categoria profissional dos trabalhadores domésticos sempre fora menosprezado pelo legislador, mas a persistência, em pleno século XXI, deste rebaixamento que ora sofre os contratos domésticos normados pela LC 150/2015 não possuem mais fundamentos racionais de manutenção. As TICs transformaram o lar familiar - transitória e ou permanentemente – em uma extensão direta da empresa e do Estado.

TELETRABALHO⁹, TRABALHO REMOTO, A DISTÂNCIA, EM HOME OFFICE OU FORA DAS DEPENDÊNCIAS DO EMPREGADOR¹⁰

Para os trabalhadores brasileiros o âmbito doméstico teve intensificada a carga de trabalho lucrativo. Lembra-se o tempo que as costureiras recebiam por peça, laborando em casa, em suas máquinas de costura, com ou sem a ajuda dos demais familiares, quando de quinzena em quinzena o viajante deixava novos panos e recortes, levando as peças prontas para o comércio. A remuneração era paga por peça e o trabalho era prestado com finalidade lucrativa no âmbito doméstico, atualmente as TICs ora viabilizam esse mesmo modelo de negócio.

O lar, a casa, a residência familiar, a partir do avanço tecnológico, tornam-se espaços de prestação de serviços, então o espaço residencial passa a ser uma extensão da empresa em novas atividades laborais ou tarefas. Acontecimento este que fora potencializado pela

⁶Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em 05 de mar. de 2021.

⁷ Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 28 de fev. de 2021.

⁸ Em 16 de junho de 2011, a OIT aprovou a Convenção nº 189 e a Recomendação nº 201, sobre o trabalho digno para a profissão. O tratado, certamente, serviu como instrumento de pressão para que, em 2 de abril de 2013, o Congresso aprovasse a Emenda Constitucional nº 72, que acrescentou direitos ao empregado doméstico. (STURMER, 2014, p. 93).

⁹ O teletrabalho foi fenômeno construído no espaço entre a administração de empresas e a tecnologia da informação. Talvez por isto, seu conceito foi dali importado e o trato jurídico ao instituto tardou a chegar. Nas últimas duas décadas, no Brasil, embora já se pensasse sobre o assunto enquanto um fato jurídico, pouco se escrevia sobre o mesmo, refletindo-se isto na ausência de legislação acerca desta modalidade laboral. O instituto foi regulado pela Lei nº 13.467/2017, que inseriu na CLT, os artigos 75-A a 75-E. (STURMER; FINCATO, 2020).

¹⁰ Para Sturmer e Fincato (2020) o teletrabalho poderá ser classificado como: em domicílio (*home office*); em centros satélites; em telecentros; em telecottages; móvel (ou nômade); off-line; onewaylin; online; webspaces.

pandemia do COVID 19 e suas regras de distanciamento humano (Lei 13.979/2020, dentre outras), centrados na manutenção e no funcionamento dos vários setores produtivos do país.

A Consolidação das Leis do Trabalho, norma em seu artigo 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, 1943).

O projeto de lei 5.581/2020 buscou normar em seu artigo 1º, que “teletrabalho é a prestação de serviços 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” (BRASIL, 1943).

A partir das citadas normas, para a configuração do teletrabalho é necessário o preenchimento de três requisitos, sendo dois positivos e um negativo: 1. A prestação de serviços deve ocorrer fora das dependências do empregador; 2. Tal prestação deve ocorrer a partir da utilização de tecnologias de informação e comunicação; 3. A prestação de serviços não pode se constituir em trabalho externo.

A prestação de serviços em *home office* sob os preceitos do citado projeto de lei¹¹, estaria sendo considerado uma espécie de teletrabalho, como segue em seu artigo 2º:

Para os efeitos desta Lei, considera-se meio ambiente do trabalho o microsistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica ou psicológica que incidem sobre o homem no seu local de trabalho ou em razão de sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem, inclusive em seu âmbito doméstico (*home office*). (BRASIL, 2020).

A partir da informação citada é possível considerar o termo *home office* como sinônimo de âmbito doméstico e este como ambiente ou local de trabalho. Assim, a prestação de serviços que ocorrer nas dependências do lar, da casa, do abrigo familiar, entre outros, terá como gênero o teletrabalho¹² e como espécie o *home office* ou trabalho em domicílio como definido pela Organização Internacional do Trabalho na Convenção nº 177 e Recomendação nº 184, que o Brasil ainda não é signatário. O TST (2020) cita a situação dos advogados que podem tanto laborar no âmbito das dependências do empregador como no âmbito residencial e na primeira situação não estariam em teletrabalho, já na segunda estariam. É possível que este fluxo híbrido seja ditado pela dinâmica da tarefa, quando está reúne ou não as condições de ser realizada nas dependências do empregador ou fora dela, e depois, pela manifestação volitiva do trabalhador.

O trabalho híbrido¹³ como citado pelo TST (2020) é descrito como a convergência do trabalho realizado na empresa com o realizado a

¹¹https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0134cw4hiozxtataqfc06x87n714201508.node0?codteor=1953710&file=PL+5581/2020

¹² Por seu turno, não se pode confundir o teletrabalho (art. 75-B da CLT) com o trabalho em domicílio (art. 6º da CLT). Nem todo trabalho em domicílio é teletrabalho, da mesma forma que nem todo teletrabalho é em domicílio, muito embora ambos sejam considerados como “trabalho a distância”. Há teletrabalho fora do domicílio do empregado, o que pode ocorrer em telecentros públicos ou privados, hotéis, cafeterias etc., mais importando a característica de ele ser telemático, isto é, mediado por telefone, internet e outros meios informáticos de telecomunicação. (PRATA; FILHO, 2020, p. 333).

¹³ Trabalho híbrido no TST / Em 3 de novembro de 2020, após quase oito meses de pandemia, o TST retomou parcialmente as atividades presenciais, com parte dos trabalhadores presencialmente e parte em casa. O modelo atende, no contexto de pandemia, às necessidades do Tribunal e de segurança das pessoas (TST, 2020, p. 17).

distância. E o termo a distância pode significar que este trabalhador (a exemplo dos servidores públicos) possam residir e prestar serviços em outro país¹⁴.

A extensão da empresa ao lar familiar é ratificado pelo artigo 3º do PL 5.581/2020, quando o empregador tem a obrigação de implementar as condições adequadas de trabalho (pleno bem estar físico e psicossocial) seguindo as normas legais e disposições administrativas inclusive quando a prestação dos serviços ocorrer no âmbito doméstico (*home office*). Nesta linha, se o ambiente da prestação do teletrabalho for o lar familiar, este ambiente deverá receber as adaptações, instalações, máquinas, métodos e ferramentas aptas ao desenvolvimento da prestação laboral, ficando adstritas as normas de saúde e segurança do trabalho e deste modo o ambiente familiar passa a ser uma extensão do ambiente laboral.

A pandemia do covid-19 intensificou e expandiu a prestação de serviços na modalidade teletrabalho regulada pela Lei 13.467/2017, e, parte delas, foram e seguirão sendo prestadas em *home office*.

Seguem excertos que justificam o PL 5.581/2020:

[...] Entre as mudanças determinadas pela pandemia, muito do que era dito pelas empresas tornou-se realidade, no sentido de colocar os trabalhadores em *home office* ou teletrabalho, tendo o legislador no ano de 2017 feito sensível alteração na CLT a respeito do tema, mas sem que padrões e empregados tivessem efetivamente aderido a este estilo de trabalho. [...] Esta realidade, de trabalho em *home office* ou teletrabalho deverá se manter por um longo período em nosso País, sendo certo que o debate acerca da desnecessidade de retorno efetivo aos locais de trabalho ganha cada vez mais projeção, haja visto a enorme adaptação e aceitação por este “tipo” de trabalho sendo necessária a regulamentação da forma, saúde e segurança do teletrabalho (BRASIL, 2020, p. 13).

O mesmo projeto de lei é silente quanto aos efeitos da prestação do trabalho em âmbito doméstico e a desconfiguração do contrato de trabalho da doméstica que neste lar presta seus serviços e que passaria a celetista, nesta linha, em pleno século XXI as domésticas serão mais uma vez prejudicadas ou esquecidas pelo legislador ordinário.

Enfim, os muros que emolduravam a empresa e o estado modernos se tornaram porosos e simbióticos assim como as paredes da residência, quando a permeabilidade entre o lar da família (ambiente doméstico) e a empresa passam a ser uma nova via da organização produtiva e do mercado de trabalho via TICs.

O Contrato trabalho doméstico e a diarista

Imagine o seguinte cenário: A empregada doméstica ou diarista, chega ao lar da família às 07:00 da manhã e encontra os filhos se preparando para acessar a aula de português em seus quartos, via *collaborate*; a esposa no quarto do casal acabou de ingressar em uma reunião de trabalho on-line via *meet*; e o marido, advogado sócio sênior na área trabalhista de um destacado escritório nacional e professor universitário, que teve nesta pandemia que transformar o quarto de hóspedes da casa em *home office*, ingressa via *teams* em outra reunião on-line, enquanto aguarda aos alunos da graduação em direito ingressarem na sala de aula virtual.

O citado cenário, não ficcional, encerra o ponto de partida reflexivo deste artigo, pois a partir do momento em que a empregada doméstica e a diarista, regidas pela LC 150/2015, prestam serviços a pessoa e família que transformaram o lar familiar no espaço de exercício das atividades produtivas (teletrabalho ou trabalho remoto em *home office*) impondo ao lar a perda de sua finalidade não lucrativa.

O TST¹⁵ assim conceitua o *home office*:

Os estudiosos do tema classificam o *home office* como um tipo de teletrabalho, ou seja, o trabalho é prestado de casa. Isso porque também há o teletrabalho prestado em telecentros. Existe ainda o teletrabalho móvel ou nômade, em que às vezes se encontra um trabalhador em uma cafeteria no computador trabalhando. resumindo, teletrabalho é um termo mais abrangente, que inclui o trabalho realizado em casa ou em outros locais que não sejam a empresa – em espaços de coworking, cafeterias, etc. Já o *home office* é um termo específico ao trabalho realizado em CASA, abrangendo também trabalhadores autônomos e *freelancers* (TST, 2020). (Grifos acrescidos).

Então, se o trabalho do empregado doméstico é o prestado no âmbito familiar e o teletrabalho em *home office* do funcionário público, do profissional liberal, do empregado celetista entre outros, é o prestado no âmbito familiar, esse espaço de labor perde as características que o determinavam como o espaço onde a finalidade lucrativa não preponderava.

Essa nova realidade impõe, a partir do Princípio da Primazia da Realidade, estampado nos artigos 9º e 442º da CLT e defendido por parte dos pensadores e aplicadores do direito do trabalho, a reconfiguração do vínculo de empregadas domésticas para celetistas. O lar familiar, a partir da expansão tecnológica, perde parte de suas características tradicionais. Deixando de ser um lugar de sossego, do ócio, do lazer, das brincadeiras e passa a ser o local, por horas, dias, semanas, meses e ou anos da prestação de serviços na modalidade teletrabalho.

O lapso temporal de “mais de 02 dias por semana” da diarista, definido no artigo 1º da LC 150/2015 criado para a não configuração do contrato de emprego doméstico, seguindo o jargão jurídico, caiu por terra quando da ocorrência do *home office*. Vez que, com 01 ou 02 dias de trabalho na semana, em uma jornada de 3, 4, 5, 6, 7 ou 8 horas diárias não possuem mais o condão de blindar a configuração do vínculo doméstico, tanto para os trabalhadores do setor privado como do setor público (judiciário, legislativo e executivo) que laboram em *home office* e tem suas residências higienizadas diariamente.

No caso do servidor público, a exemplo de um juiz ou procurador do trabalho que optaram pelo trabalho no âmbito residencial, os contratos de trabalho doméstico ou diarista seriam mantidos intactos frente ao Estado, tendo vista de que o ente público não possui fins lucrativos com as sentenças e as promoções que os citados profissionais produzem diuturnamente e o vínculo jurídico laboral público segue as regras do concurso para ingresso no quadro funcional. Mas o vínculo celetista da doméstica e da diarista se formaria com a pessoa e ou família do juiz e do procurador, pois a prestação de serviços dos citados tem por fim lucro (*lato sensu*).

A PANDEMIA DO COVID-19: DA OBRIGATORIEDADE A FACULTATIVIDADE DO TELETRABALHO

Neste tópico pretende-se destacar um possível alinhar das várias normas que foram publicadas antes ou no decorrer da pandemia que usaram a expressão “poderá” ou “podem” como sinônimos de alternativa, de escolha, de liberdade, de opção ou como ônus tendo em vista (ir) reponsabilidade organizacional/institucional decorrentes da prestação de serviços na modalidade teletrabalho.

A Pandemia gerou um “poderá” compulsório! Num primeiro momento, parecia ser uma opção laborar ou não a distância, então caberia aos trabalhadores do setor público ou privado escolherem entre laborar no âmbito residencial ou laborar nas dependências do empregador ou da repartição pública. Num segundo momento, a partir

¹⁴Trabalho híbrido no TST / Em 3 de novembro de 2020, após quase oito meses de pandemia, o TST retomou parcialmente as atividades presenciais, com parte dos trabalhadores presencialmente e parte em casa. O modelo atende, no contexto de pandemia, às necessidades do Tribunal e de segurança das pessoas (TST, 2020, p. 17).

¹⁵ Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/19477/2012_ra1499_atualizado.pdf. Acesso em: 28 de fev. de 2021 / Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>. Acesso em: 28 de fev. de 2021. / Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/128169/2018_ra1970.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 28 de fev. de 2021.

da edição das MPs 927 e 936, o agravamento sanitário se instaura no setor da saúde, quando os trabalhadores das atividades essenciais seguiram sendo obrigados ao labor presencial, aos demais setores caberia a suspensão, interrupção ou adaptação a modalidade do teletrabalho.

A partir dos dados compilados pelo IBGE/PNAD o TST (2020) publicou a seguinte informação:

No período da pandemia do coronavírus em 2020, mais de 7,9 milhões de pessoas ficaram em trabalho remoto no Brasil. O número se manteve dentro dessa média desde maio, data de início da coleta dos dados. No período de 3 a 9 de maio, por exemplo, a quantidade de pessoas trabalhando remotamente foi de 8,5 milhões de pessoas. PNAD - Covid – maio: Pessoas ocupadas: 84,4 milhões (100%). Pessoas ocupadas em trabalho remoto: 8,7 milhões (13,3%) Potencial estimado total para trabalho remoto: 20,8 milhões (22,7%). (Grifo acrescido).

Cerca de 8,7 milhões de pessoas optaram pelo trabalho remoto no curso da Pandemia? É notório que antes do curso da pandemia havia opção pelo teletrabalho, mas aos servidores da justiça do trabalho, a depender de algumas condições, mas com a pandemia o termo “opção” ou o termo “poderão ou podem” ganha novo sentido, em vista de que não é um simples e livre poderá, mas um complexo e determinante poderá. O que não impede a configuração celetista dos contratos domésticos e diaristas, mas fragiliza e mitiga os fundamentos do exercício livre do direito.

A Resolução 227/2016 do CNJ norma em seu artigo 1º que:

As atividades dos servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidas nesta Resolução. (Grifos acrescidos).

Na mesma linha a Medida Provisória 927¹⁶ de 22 de março de 2020 norma em seu artigo 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. (Grifos acrescidos).

Os demais textos normativos (a exemplo da MP 936 e Lei 14.020) seguem norteando a gestão da força laboral do país a partir de uma perspectiva volitiva individual ora do empregador, ora do empregado ou servidor. A ideia de opção ou de liberdade normada e autorizada pelo Estado aos seus cidadãos, gera um efeito positivo no trabalhador e no empregador que ora se percebem atores na definição dos rumos que a prestação de serviços tomariam. Contudo, o exercício da opção gera um ônus, e esse estaria relacionado ao grau de responsabilidade que o teletrabalho estaria exigindo e os impactos desta dinâmica no novo ambiente de trabalho (o lar familiar / o ambiente doméstico).

Contudo, se o servidor público fosse compelido (dever) a prestar o trabalho na modalidade de teletrabalho, os custos¹⁷ e as responsabilidades atreladas a esta alteração estariam adstritas, com mais ênfase, ao ente público. Ao passo que, se o servidor público tem a opção de integrar o quadro dos profissionais em teletrabalho, o ônus e a responsabilidade ficam adstritas a sua escolha. Está opção gerou benefícios as organizações públicas e privadas, a exemplo da

economia nos custos de produção e funcionamento, aptos a contrabalançar os gastos das últimas décadas em TICs (tecnologia da informação e comunicação), ou a elevação nos custos/investimentos em TICs por parte dos tribunais e das empresas impuseram a legitimação/normatização da prestação de serviços em teletrabalho.

A CLT dispõe, exemplificativamente, em seu artigo 75-D os custos e responsabilidades frente a prestação laboral na modalidade teletrabalho no setor privado/celetista:

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. (BRASIL, 1943). (Grifos acrescidos).

A parte grifada na citação acima possibilita ao interprete e aplicador do direito expandir a compreensão do que seriam despesas a serem ressarcidas, assim teria o trabalhador que optar pelo teletrabalho em *home office* o direito de apontar no contrato escrito as despesas decorrentes da alteração vínculo de trabalho doméstico ou diarista para celetista? Não há norma que vede tal possibilidade ressarcitória e o texto grifado seria norma que possui cunho exemplificativo, contudo, tal despesa não fez e não fará parte de muitos contratos escritos, feitos ao tempo da pandemia entre empregado em *home office* e empregador.

A MP 927/2020 dispôs em seu artigo 4º “que durante o estado de calamidade pública 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 [...]”. Disposição esta, que não fora mantida na MP 936 e Lei 14.020/2020, naquele caso, o termo “poderá” ganha uma intensidade subjetiva ainda maior quando entre vírgulas o legislador escreve a expressão: “a seu critério”. Tal expressão tem o condão de permitir ou criar uma consciência ainda maior de liberdade ao empregador em ditar para os seus empregados os novos critérios e as novas responsabilidades.

Então, se o empregador, a seu critério, definiu que o trabalho no decorrer da pandemia seria na modalidade teletrabalho, os trabalhadores em sua maioria iriam prestar os serviços em *home office*, neste caso, os que cumprirem as determinações do empregador arcarão com um rol exemplificativo de custos, despesas e responsabilidades geradas pela “opção” do labor em teletrabalho, mas não há norma amparando a alteração do vínculo de emprego doméstico/diarista para o celetista e a responsabilidades pelos encargos decorrentes. O teletrabalho prestado no âmbito doméstico, sendo ele decorrente de uma opção, que na seara pública é do servidor, e na seara privada é do empregador (noutros é decorrente da dinâmica da tarefa ou da prestação dos serviços) impacta diretamente na prestação dos serviços domésticos.

O TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO E NO SETOR PRIVADO

Seguindo o Manual do Tribunal Superior do Trabalho – “TELETRABALHO: o trabalho onde você estiver” (TST, 2020) a modalidade de prestação de serviços em teletrabalho é um acontecimento positivo na dinâmica laboral dos juízes e servidores daquela justiça. O citado tribunal não só julga as ações judiciais trabalhistas, como também foi o pioneiro em todo o Judiciário Nacional na adoção do teletrabalho, tendo servidores atuando nesta modalidade desde o ano de 2012.

¹⁶ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927impressao.htm. Acesso em: 02/03/2021.

¹⁷ LANDI (2009), influído pelas ideias de Di Martino, expõe que os custos que a organização e a execução impõe ao trabalhador sob o ponto de vista individual devem ser levados em consideração em vista do balanço entre as vantagens e desvantagens na prestação do trabalho em domicílio.

Nesta linha, se os juízes e os servidores da justiça do trabalho atuam em *home office* desde o ano de 2012, as empregadas domésticas e as diaristas que limpam, arrumam, cozinham, lavam, passam a ordenam tais lares têm o direito de que seus vínculos sejam convertidos, desde a citada data, para o regime celetista. E por consequência, parte das verbas estão prescritas, outras adimplidas a menor ou inadimplidas, precisam ser adequadas ao novo patamar contratual.

Seguindo as informações publicadas pelo TST (2020):

De março a outubro de 2020, durante a pandemia do novo coronavírus, ministros, servidores e demais colaboradores do Tribunal Superior do Trabalho tiveram que executar as atividades de forma remota. A medida emergencial visou evitar a propagação da doença e, embora tenha trazido preocupações principalmente relacionadas à saúde mental das pessoas em distanciamento, propiciou economia, aprendizados e novos processos de trabalho. (p. 17) (Grifos acrescidos).

Em seu Manual de Teletrabalho (TST, 2020), “a produtividade aumentou 6% entre janeiro e outubro de 2020 em relação ao ano anterior, com 268.518 julgamentos, o que corresponde a 81,5% dos processos recebidos no período”. E afirmam que o Tribunal economizou R\$ 4,4 milhões em despesas no primeiro semestre.

No que tange ao teletrabalho no setor privado, muitas empresas já estavam adotando o sistema *home office*. Foi a Lei 12.551/2011 que deu início ao trabalho a distância pela primeira vez na legislação brasileira, alterando a CLT, que logo fora novamente alterada pela Lei 13.467/2017, quando o trabalho a distância começa a ganhar espaço efetivo e contínuo, e deste modo, essas novas dinâmicas laborais necessitariam de um conjunto especial de normas laborais, as quais estão dispostas no artigo 75-A-E da CLT. Para os trabalhadores do setor privado (celetista) nascem as chances de alternar o trabalho presencial e o remoto, por mútuo acordo, sendo dispensável participação sindical (negociação coletiva) para tanto. Somada as exceções do regime de jornada, dificuldade de controle dos lapsos temporais e ausência de alguns adicionais, parte do setor privado compreendeu que havia bons ganhos na implantação do teletrabalho, tanto na forma direta ou híbrida.

É fato notório que se o quarto do casal, a sala de estar ou o quarto de hóspedes, no ambiente doméstico foram, antes ou no decorrer da pandemia, transformados em local de trabalho (extensão da empresa), tais espaços perdem a finalidade não lucrativa à pessoa ou à família e, por decorrência, perdem, em parte, a essência de âmbito residencial. Cita-se como exemplo os professores das escolas particulares que estão ministrando aulas por vídeo conferência (*on line*) de suas casas para as casas dos alunos. Estes trabalhadores estão laborando no sistema de teletrabalho em *home office* e, esta modalidade de trabalho impede que o âmbito familiar siga entabulando contrato de emprego doméstico e ou diarista nos termos da LC 150/2015. Assim, a professora ou o advogado (celetistas ou autônomos) que prestam serviços via plataforma digital na modalidade *home office* estão na mesma linha das costureiras que recebiam os recortes e os tecidos para a produção das roupas em casa. O custo ou “risco” de configuração do vínculo de emprego celetista para as domésticas ou diaristas será de responsabilidade da professora, do advogado, da pessoa ou da família, do empregador ou servidor público?

As futuras reclamações trabalhistas serão movidas por empregadas domésticas e diaristas que prestaram serviços aos trabalhadores em *home office* poderão seguir três prováveis caminhos, entre outros:

1. Não reconhecer o vínculo celetista em vista de que as funções laborais exercidas pelos servidores públicos em sua residência passam a ser uma extensão do Estado, e deste modo, descabe o reconhecimento, ou não, do vínculo com o servidor ou com a sua família;
2. Reconhecer o vínculo celetista apenas para com o servidor ou a família em vista de que a atividade exercida pelo servidor público possui finalidade lucrativa/remuneratória, logo ele trabalha para ter creditados mensalmente os salários, subsídios e soldos;

3. Reconhecer o vínculo de celetista da empregada doméstica e diarista com o trabalhador e a família que optou por laborar na modalidade *home office*, e que poderia ser ajustado no contrato de trabalho com a empresa/empregador que criou a opção pela adoção do trabalho em *home office*.

Pela literalidade das normas aplicadas ao teletrabalho, todos aqueles que passaram a prestar serviços em *home office* optaram por essa nova dinâmica de trabalho e deste modo carregam o ônus dos encargos gerados pelos efeitos nos contratos de trabalho domésticos.

É importante atentar-se que parte das sessões legislativas televisionadas ou on-line e parte das audiências judiciais on-line, os milhares de vídeos postados no youtube, instagan entre outros, comprovam que os trabalhadores e servidores públicos estavam laborando de casa.

Os textos normativos, antes citados, criam a aparência de isenção organizacional, no sentido de irresponsabilizar a partir da ideia de “opção”, a qual fica elada a uma consciência de liberdade que gerou, na realidade, o deslocamento da responsabilidade (custos, despesas e riscos) ao servidor público e ao trabalhador.

Segue excerto:

Resolução CSJT 151/2015, que incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente. [...] Resolução CNJ 227/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Art. 1º As atividades dos servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos nesta Resolução. [...] Art. 5º Compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, observadas as seguintes diretrizes. [...] Art. 15. O servidor pode, a qualquer tempo, solicitar o seu desligamento do regime de teletrabalho (TST, 2020). (Grifos acrescidos).

Há uma ideia de livre escolha por parte do trabalhador, que a seu critério, labora remotamente, em *home office*, a distância, em coworking ou outro ambiente que esteja adequado as condições ambientais e produtivas de trabalho. E a escolha, dentre os locais de prestação é integralmente do servidor público ou do trabalhador, assim, se o juiz ou procurador do trabalho optarem por laborar no âmbito residencial, a responsabilidade gerada frente a empregada que lá presta serviços domésticos recairá sob ele e sua família.

O CNJ normou a Resolução 227/2016 buscando regular o teletrabalho aos órgãos do judiciário dispondo em seu artigo 4º que “a realização do teletrabalho é facultativa, a critério dos órgãos do Poder Judiciário e dos gestores das unidades, e restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho”, não se constituindo, portanto, em direito ou dever do servidor.

No que tange as normas: Lei 12.551/2011, MP 927/2020, MP 936/2020 e Lei 14.020/2020, CLT (Lei 13.467/2017) em seu artigo 75-A-E, aplicadas aos empregadores/empresas e empregados que são subordinados as regras celetistas, apresentam certa margem ou possibilidade (a partir de certas condições) de que o empregador/empresário seja responsabilizado¹⁸ pelas despesas

¹⁸ O legislador atribui às partes o direito-dever de dispor acerca da aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho, devendo ser estas cláusulas obrigatórias nos contratos respectivos. Entende-se que se as partes assim não dispuserem, pela lógica protetiva laboral, aliada ao fato de que, genericamente, é do empregador o risco do empreendimento, em eventual demanda judicial será atribuído ao empregador o dever de ressarcir os custos eventualmente arcados pelo teletrabalhador na composição da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, incluindo-se aí a aquisição e manutenção de equipamentos informáticos. O legislador também cita as despesas eventualmente arcadas pelo empregado, apontando que poderão ser *reembolsadas* pelo

decorrentes da prestação na modalidade teletrabalho em *home office*, nos termos do artigo 75-D, como segue:

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 (BRASIL, 1943).

Ficará a cargo da futura jurisprudência trabalhista nacional, definir o ônus das despesas decorrentes da conversão do vínculo de empregada doméstica e diarista para celetista serão ressarcidas pelo empregador/empresário, já que este, a partir das citadas normas, teve criada a opção para que os seus empregados celetistas pudessem escolher laborar ou não em teletrabalho na modalidade *home office*. O que ainda poderá ser elidido pelas imposições sanitárias geradas pela pandemia do covid-19 que obrigaram o teletrabalho.

A norma que antes criava obrigação, dever e direito passou a criar opções que geram responsabilidades, custos e riscos.

A TRANSITORIEDADE E A PERMANÊNCIA DOS EFEITOS CELETISTAS NOS CONTRATOS DE EMPREGO DOMÉSTICOS E DIARISTAS

Quando o âmbito residencial passa a ser utilizado como espaço de trabalho para a pessoa ou a família que nela residem, o trabalho doméstico lá prestado perde sua finalidade não lucrativa. Salvo mais acurada análise, perdendo qualquer dos requisitos do contrato de trabalho doméstico, resta desconfigurado o vínculo ditado pela LC 150/2015 e configurado o celetista, o que pode representar um avanço para a categoria profissional das domésticas e diaristas. O normado pelo CNJ a partir de 2012 possibilita aos juízes e servidores que o trabalho em *home office* tem cunho permanente, tanto que não há prazo para o fim de tal modalidade. A intenção da norma é tornar definitivo o trabalho a distância, assim, estes servidores públicos, que optarem pela modalidade teletrabalho em *home office*, tem a opção de alterarem o vínculo dos trabalhadores que limpam, organizam, zelam, cuidam e cozinham em seu âmbito familiar/laboral. Por outra via, a pandemia impôs uma situação laboral que desejávamos transitória em permanente, muitos profissionais atravessaram o ano de 2020 laborando em teletrabalho quando muitos setores seguiram o ano de 2021 e 2022 nesta modalidade. Os trabalhadores (do setor público ou privado), independentemente, do lapso temporal que laboraram em *home office*, seja por escolha, pela pandemia, por determinação de norma ou do empregador, estão em débito com os contratos de trabalho de suas empregadas domésticas e diaristas, nas seguintes situações:

Situação 1: certa pessoa ou família possui empregada doméstica devidamente registrada nos termos da LC 150/2015, tendo sido contratada em 01/02/2019, mas em 01/04/2020 seu empregador doméstico passou a laborar em *home office* por opção criada pela lei a empresa, mas em 08/09/2020 a empresa suspende o teletrabalho requerendo o retorno as atividades nas dependências da empresa. Neste caso, tem direito o empregado doméstico a que seu vínculo seja entre as datas de 01/04/2020 a 08/09/2020 reconhecido como celetista, mas a partir do dia 09/09/2020 retornaria para aos rebaixados ditames da Lei 150/2015;

Situação 2: certa pessoa ou família possui doméstica ou diarista sem qualquer registro de vínculo, tendo sido contratada em 01/02/2019, mas em 01/04/2020 uma das pessoas da família fora obrigada pela empresa a atuar em *home office*, mas em 08/09/2020 a empresa suspende o teletrabalho requerendo o retorno as atividades nas dependências da empresa. A obrigatoriedade imposta pela empresa ao trabalhador em adotar o teletrabalho em *home office* gera a possibilidade de que parte dos encargos de uma futura reclamatória trabalhistas alcancem a empresa?

Dentre as várias situações não mencionadas, e ainda sem respostas legais claras, fica a ressalva de que o servidor público e o trabalhador que optaram pelo trabalho em *home office* nas segundas, quartas e sextas, quando a diarista higieniza o lar familiar nas terças e quintas, terão a chance de alcançar alguns julgamentos improcedentes.

OS IMPACTOS DO HOME OFFICE NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DOMÉSTICAS

Os trabalhadores domésticos regidos pela LC 150/2015 tiveram normados um rol de direitos aquém ao definido pelo artigo 7º da CFRB, prova disso é a atual vigência do parágrafo único do artigo 7º¹⁹ da CF/88.

Até a Emenda constitucional nº 72 de 2013 persistia nos tribunais o seguinte entendimento:

DISSÍDIO COLETIVO - SINDICATO DE TRABALHADORES DOMÉSTICOS - IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA - A categoria dos trabalhadores domésticos é, ainda, uma categoria limitada no que tange a direitos coletivos e individuais, não lhe tendo sido assegurado, no que tange àqueles, o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas (art. 7º, parágrafo único, da Carta Magna), que afasta, por incompatibilidade lógica, a possibilidade de negociação coletiva e, finalmente, de chegar-se ao estágio final do ajuizamento da ação coletiva (art. 114, § 2º). (TST - RO-DC 112.868/94.7 - Ac. SDC 1.271/1994 - Rel. Min. Manoel Mendes de Freitas - DJU 25.11.1994, p. 32.402)32.

A partir da citada emenda constitucional o parágrafo único do artigo 7º da CRFB passou a normar:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI²⁰, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (BRASIL, 2020). (Grifos acrescidos).

O que antes faltava, em nível coletivo para os trabalhadores domésticos, a partir de 2013 fora suprido. Até então, as negociações coletivas eram obstadas pela razão de que os empregadores domésticos (pessoa ou a família) não eram considerados categoria econômica ou “lucrativa”. A pessoa e a família ou o âmbito doméstico não tem como fim direto e linear o lucro e tal espaço não é laboral. Na mesma linha, não haviam grandes impedimento legais para que os empregadores domésticos fossem reconhecidos como uma categoria econômica diferenciada em simetria a categoria profissional diferenciada normada no §3º do artigo 511 da CLT.

Com o teletrabalho na modalidade *home office*, tanto o servidor público como o empregado celetista que laboram em *home office* almejam e necessitam dos fins lucrativos resultantes do labor prestado, então categoria econômica passam a ser. Deste modo, um empregador doméstico em *home office* passa a enquadrar-se nas condições exigidas legal e constitucionalmente, então posição patronal, e por fim, restariam eliminadas as barreiras aptas ao não reconhecimento das negociações coletivas entre domésticos e seus empregadores em *home office*. O problema se agrava a partir do momento em que o empregador doméstico que é também empregado celetista (a exemplo de um professor do ensino superior privado que ministra aulas de casa) fica impedido do retorno às atividades nas dependências da empresa em função da pandemia ou por determinação da empresa.

¹⁹ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm. Acesso em: 04 de mar. de 2021.

²⁰ XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

E agora José! Qual é a categoria patronal que irá negociar com a categoria dos empregados domésticos quando a pandemia²¹ ou a empresa impuseram o teletrabalho na modalidade *home office*?

A partir do momento em que o âmbito doméstico perde a sua finalidade não lucrativa e passa a se tornar (por opção volitiva, imposição legal ou sanitária) uma extensão da empresa, o trabalhador sofrerá com as determinações da empresa ou da pandemia, nestes casos as negociações coletivas poderiam ser entabuladas com a participação da empresa, pois o trabalho da doméstica e da diarista beneficiam-na (in) diretamente.

CONCLUSÕES

O lar da família, quando da ocorrência – transitória ou permanente – do teletrabalho em *home office* passa a sofrer uma mutação, não tão líquida como conceituaria Baumann (2007), pois ainda permanece real, orgânica e material. A extensão da empresa para o quarto ou a sala de estar do casal e da família impactou diretamente nos fins do trabalho prestado pelas empregadas domésticas e das diaristas. Esta doméstica ou diarista que antes, limpavam o chão e tiravam o pó de uma residência familiar, passaram a limpar o chão e tirar o pó de uma extensão da empresa e do estado, de um local onde o trabalho é prestado de maneira remota, contínua e habitual. A mesa de jantar se tornou a mesa do *home office*, deste modo, tal mutação do lar ou dos objetos que guarneciam o lar, fragilizam a finalidade não lucrativa do trabalho da empregada doméstica e da diarista, quando a pessoa ou qualquer dos integrantes da família passam a laborar no âmbito residencial. Complexificam-se as responsabilidades laborais e processuais trabalhistas geradas à empresa que tem seus funcionários em *home office*, em vista de que o trabalho da doméstica passou a beneficiar-la diretamente. Em suma, o trabalho doméstico passa a conectar-se à empresa que exige ou que faculta a seus trabalhadores o sistema *home office*. Nesta linha, a responsabilidade pelas diferenças salariais geradas pela passagem do vínculo de doméstica para celetista podem recair sobre a empresa. Na seara processual trabalhista, a empresa poderia passar a compor o polo passivo da demanda sendo responsável (litisconsórcio passivo) pela alteração (obrigatória, facultativa ou fraudulenta) do vínculo. Dentre as (des) vantagens do *home office* preponderam duas: a possibilidade de economia para o setor público e o setor privado em vista do alongar da crise financeira nacional e mundial, que se agrava com a pandemia; e a de transformar todos os contratos de emprego doméstico e diarista em contratos celetistas. Em medidas distintas as TICs afetaram todas as searas da vida humana.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR; Antônio Carlos; CALVET, Otavio Amaral. Negociação individual para redução de salário e jornada de trabalho. Revista Consultor Jurídico, de 8 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-08/aguiar-calvet-negociacao-individual-reducao-salario-jornada?imprimir=1>. Acesso em: 05 de mar. de 2021.
- BAUMAN, Zygmunt. Tempos Líquidos. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.
- BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 de mar. de 2021.
- _____. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 de mar. de 2021.
- _____. Lei nº 13.979/2020. Disponível em: [https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735#:~:text=1%C2%BA%20Esta%20Lei%20disp%C3%](https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735#:~:text=1%C2%BA%20Esta%20Lei%20disp%C3%20sobre,objetivam%20a%20prote%C3%A7%C3%A3o%20da%20coletividade)

²¹ Para se compreender a dimensão do fenômeno, a interpretação dos artigos da MP 936 que autorizam a celebração de acordo individual (7º, II; 8º, §1º; 11 e seu §4º; 12 e seu parágrafo único) tem que se realizar a partir de uma premissa que, bem observada, demonstrará o acerto da via escolhida e a preservação do texto constitucional: não existe, no estado de calamidade e pública que vivemos, o conflito coletivo de trabalho que exige a negociação coletiva. (AGUIAR; CALVET, 2020).

- B5e%20sobre,objetivam%20a%20prote%C3%A7%C3%A3o%20da%20coletividade. Acesso em: 04 de mar. de 2021.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução 227/2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>. Acesso em: 05 de mar. de 2021.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano Del Trabajo. 4ª ed. México: Editorial Porrúa, 1959, tomo I.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios de direito individual e coletivo do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.
- FINCATO, D. P. Teletrabalho: aproximações epistemológicas. In: Revista Magister Direito Empresarial, Concorrencial e do Consumidor, v. 26, p. 68-72, 2009.
- _____. Teletrabalho: uma análise juslaboral. In: Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 236, p. 40-56, 2003.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. As possíveis mudanças nos direitos dos domésticos. Disponível em: http://www.lexmagister.com.br/doutrina_24167582_AS_POSSIVEIS_MUDANCAS_NOS_DIREITOS_DOS_DOMESTICOS.aspx#:~:text=O%20tema%20do%20inciso%20XXVI,do%20direito%20de%20negocia%C3%A7%C3%A3o%20coletiva. Acesso em: 04 de mar de 2021.
- GEMIGNANI, Daniel. Princípios da irrenunciabilidade, da primazia da realidade e da continuidade sob uma nova perspectiva. Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional. Curitiba, 2012, vol. 4, n. 6, Jan.-Jun. p. 129-157.
- LANDI, Fabio. Novas tecnologias e a duração do trabalho. Dissertação de Mestrado / Universidade de São Paulo (USP). Faculdade de Direito, 2009.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Trabalho em domicilio. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em 05 de mar. de 2021.
- PRATA, Marcelo Rodrigues; FILHO, Eduardo Pragmácio. Incidência do art. 62 da CLT em tempos de coronavírus. In: O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.
- RUPRECHT, Alfredo. Os Princípios do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1995.
- STÜRMER, Gilberto. As implicações legais do home office: tire suas dúvidas. Caderno de Economia. Jornal Zero Hora. Disponível em <https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/noticia/2020/04/as-implicacoes-legais-do-home-office-tire-suas-duvidas-ck8uqkrxr01zr01ntql47mm2r.html>. Acessado em: 04 de mar. de 2021.
- _____. Direito constitucional do trabalho no Brasil. São Paulo: Atlas, 2014.
- STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por COVID19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / Coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.
- _____. Teletrabalho e covid-19. Disponível em: https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2020/06/2020_06_22-direito-covid-19-ppgd-artigos_e_ensaios-teletrabalho_e_covid-19.pdf. Acesso em: 04 de mar. de 2021.
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Manual de Teletrabalho. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/guest/inst/-/asset_publisher/ndfa6LGplsu2/document/id/26907231?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_ndfa6LGplsu2_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Finst%3Fp_id%3Dcom_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_ndfa6LGplsu2_6p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_ndfa6LGplsu2_cur%3D0%26_r_p_resetCur%3Dfalse%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_ndfa6LGplsu2_assetEntryId%3D26907231. Acesso em: 04 de mar. de 2021.