



UNICEPLAC
CENTRO UNIVERSITÁRIO

Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC
Curso de Direito
Trabalho de Conclusão de Curso

A inconstitucionalidade da reversão do regime de teletrabalho para o presencial por ato unilateral do empregador: uma análise da inclusão do art. 75-C, § 2º, na CLT

Gama-DF
2023

KATIA RODRIGUES CARNEIRO

A inconstitucionalidade da reversão do regime de teletrabalho para o presencial por ato unilateral do empregador: uma análise da inclusão do art. 75-C, § 2º, na CLT

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientador: Prof. Me. Eduardo Antônio Dória de Carvalho

Gama-DF
2023

KATIA RODRIGUES CARNEIRO

A inconstitucionalidade da reversão do regime de teletrabalho para o presencial por ato unilateral do empregador: uma análise da inclusão do art. 75-C, § 2º, na CLT

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Gama-DF, 07 de junho de 2023.

Banca Examinadora

Prof. Nome completo
Orientador

Prof. Nome completo
Examinador

Prof. Nome Completo
Examinador

A inconstitucionalidade da reversão do regime de teletrabalho para o presencial por ato unilateral do empregador: uma análise da inclusão do art. 75-C, § 2º, na CLT
KATIA RODRIGUES CARNEIRO

Resumo:

O teletrabalho surge como uma das formas de aprimorar as relações trabalhistas, viabilizando o exercício de muitas atividades laborais mesmo que distantes do ambiente físico de trabalho. O objetivo desta pesquisa é analisar o poder diretivo do empregador em face da decisão unilateral de manejo do empregado do teletrabalho para o trabalho presencial, e vice-versa, usando como referências as inovações trazidas pela reforma trabalhista de 2017 e as da Lei 1.442/2022, assim como a jurisprudência dos tribunais nacionais. Nesse sentido, passar-se-á tanto pelas interpretações de doutrinadores acerca de institutos que sofreram interferência em decorrência do incremento do Capítulo II-A na CLT. No processo, serão salientadas as imprecisões e contradições oriundas desse novo paradigma normativo quando essa passa a coexistir com o anterior.

Palavras-chave: Teletrabalho; Poder diretivo; Trabalho a distância.

Abstract:

Telecommuting emerges as one of the ways to improve labor relations, enabling the exercise of many work activities even if distant from the physical work environment. The objective of this research is to analyze the employer's directive power in the face of the unilateral decision to manage the employee from telecommuting to face-to-face work, and vice versa, using as references the innovations brought by the labor reform of 2017 in particular article 75-C, § 2º, as well as the jurisprudence of the labor courts. In this sense, it will go through both the interpretations of scholars about institutes that suffered interference as a result of the increase of Chapter II-A in the CLT. In the process, the inaccuracies and contradictions arising from this new normative paradigm will be highlighted when it coexists with the previous one.

Keywords: Telework; Directive power; remote work

1 INTRODUÇÃO

As relações trabalhistas passaram a suscitar grandes debates após as duas grandes revoluções industriais na Inglaterra, especialmente pelo fato de fazerem surgir fortes movimentos sindicais advindos da cooperação de classes de trabalhadores menos favorecidos que laboravam nas recém-criadas fábricas de produção, como crianças e mulheres, criando dois polos que viriam a ser protagonistas no sistema capitalista de produção: capital x trabalho (HOBSBAWM, 2000).

Nesse contexto, emergem duas grandes ideologias político-econômicas: o movimento comunista, tendo como expoente o pensador Karl Marx, que fazia grande oposição contra as precariedades e abusos que os grandes proprietários da propriedade privada estabeleciam nas grandes massas de trabalhadores à procura de trabalho nas enormes fábricas surgidas. Por outro lado, o movimento liberal resistia a essa oposição, sob o amparo da garantia de maior liberdade ao empregador na forma da condução dos negócios (PRIOLLI, 2022).

O resultado da relação desses dois paradigmas – Estado liberal e Estado social - foi uma concatenação de ambos, dando raízes para o paradigma do estado democrático, que criou balizas isonômicas para garantir equilíbrio dos interesses individuais e coletivos conflitantes (MAULAZ, 2010). Notadamente, os instrumentos democráticos, como a Constituição Federal de 1988, não conseguiram solucionar plenamente os antagonismos dessas classes. Como se vê, elas continuam em rota de colisão. No entanto, nesse contexto, não se discute mais se os trabalhadores devem ter direitos, ou se os empregadores devem ter autonomia para lidar com seus negócios, mas sim como sopesar democraticamente os interesses e decidir os litígios no caso concreto.

As relações de trabalho continuam a desempenhar embates potencializados por circunstâncias da época. No estado contemporâneo, a transformação rápida, profunda e abrangente das comunicações, com o advento das tecnologias, proporcionou novas problemáticas envolvendo empregado-empregador.

Nessa reflexão, o teletrabalho foi instituído entre as necessidades administrativas empresariais e a tecnologia cada vez mais sofisticada. Assim, nota-se que o seu início se deu sem regulamentação legal, baseado apenas nas necessidades de momento dos gestores de corporações, dando margem para diversos debates e críticas quanto à sua capacidade de violar direitos, especialmente os trabalhistas, criando grande instabilidade jurídica nessas relações, sobretudo, sob o âmbito da inserção de cláusulas atípicas no contrato de trabalho (MELO, 2021).

O teletrabalho surge como uma das formas de aprimorar as relações trabalhistas, viabilizando o exercício de muitas atividades laborais mesmo que distantes do ambiente físico de trabalho. Segundo a resolução nº 227 do CNJ, datada de 2016, ou seja, antes da Reforma Trabalhista de 2017, que melhor trataria do tema, o órgão consultivo do judiciário já proponha para os seus membros o uso de tecnologias e o trabalho à distância, sob justificativas de dar maior eficiência as atividades fazendo uso dos avanços tecnológicos disponíveis.

Notadamente, foi a Reforma Trabalhista de 2017 que trouxe maior regulamentação para o teletrabalho, que antes não tinha grandes avanços legais no Brasil, proporcionando, assim, problemáticas em relação ao poder diretivo do empregador e os direitos habituais do empregado, facilmente identificados quando do trabalho presencial (MARTINS, 2017)

O objetivo desta pesquisa é analisar o poder empregatício do empregador em face da decisão unilateral de manejo do empregado do teletrabalho para o trabalho presencial, e vice-versa, usando como referências as inovações trazidas pela reforma trabalhista de 2017 e as da Lei 1.442/2022, assim como a jurisprudência dos tribunais nacionais.

Para tanto, o estudo utilizou a pesquisa bibliográfica doutrinária e a análise jurisprudencial, com intuito de revelar, no viés social protecionista da legislação trabalhista, a ilegalidade, ou não, da alteração do regime de teletrabalho para o presencial por ato unilateral do empregador, ante a grande incidência de tal alteração de regime, após os desdobramentos da pandemia mundial de 2020 e recentes evoluções legislativas.

Em termos topológicos, o presente trabalho apresentará em um primeiro momento aspectos mais imediatos da discussão envolvendo a recepção da prática do teletrabalho, enquanto fenômeno social, e do instituto teletrabalho, enquanto fenômeno jurídico. Essa comparação é necessária, uma vez que para a avaliação correta da experiência jurídica do teletrabalho (FILHO, 2009), faz-se necessário relacioná-la às impressões e consequências que essa experiência provoca na realidade social, ainda mais, se constatado um certo descompasso entre as duas, o que, aqui, se aventa sob a forma de hipótese.

2 A DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO E OUTROS ASPECTOS RELACIONADOS

O teletrabalho é definido como uma modalidade especial de trabalho, razão pela qual rompe com o modelo tradicional de execução de atividades por meios físicos, trazendo como característica a combinação da comunicação com as avançadas tecnologias disponíveis (MELO, 2021). Franco Filho (1998), conceitua o teletrabalho como “aquele no qual o trabalhador não mantém contato pessoal com os colegas, mas tem condições de comunicar-se, utilizando as telecomunicações e a teleinformática”.

Insta ressaltar que essa modalidade à distância não se confunde com o trabalho em domicílio. Enquanto aquela caracteriza atividades eminentemente tecnológicas e com maior abrangência de setores, essa se concentra no âmbito de atividades manuais, sem grande carga comunicativa (MELO, 2021). Assim, aqueles trabalhadores que, essencialmente prestam serviços em domicílios ou em ambientes diversos, como técnicos de manutenção de internet ou corretores de imóvel não são caracterizados como trabalhadores da modalidade remota.

As características fundamentais que definem o teletrabalho podem ser extraídas do conceito redigido pela OIT: “forma de trabalho realizada em lugar distante da sede da empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação”. Diante disso, é possível apontar que o trabalho a distância tem como pressuposto imprescindível o uso das comunicações tecnológicas como eixo norteador das atividades desenvolvidas.

De acordo com Cavalcante (2017), outra característica basilar é a de que ordem expedida para a realização das tarefas deve acontecer por intermédio de quem não consiga controlá-las de forma presencial, tornando o teletrabalho autônomo.

O art. 75-B, citado anteriormente, foi reconfigurado a partir da MP 1.109/2022, que passou a considerar como sinônimos as expressões teletrabalho e trabalho remoto. Como derivação desse manto conceitual, surgem diversas espécies de trabalho a distância. Uma delas é o *home office*, que pode ser entendido como a realização de atividades laborais à distância, mas dentro do contexto domiciliar. No português, é chamado trabalho de casa, muito difundido no início da pandemia de 2020, quando a necessidade de isolamento social impeliu às pessoas a realização de trabalho dentro de casa (FERNANDES, 2022).

Outras espécies surgem, como o *anywhere office*, traduzido como trabalho de qualquer lugar, no entanto não mudam a essência do trabalho a distância, mas distinguem-se apenas pelo

local de onde ele é realizado.

2.1 O enquadramento jurídico

Os dois polos das relações de emprego – empregado x empregador – possuem requisitos necessários para o reconhecimento do vínculo. Essa previsão está esculpida nos artigos 2º e 3º da CLT. Ressalta-se que, quanto ao empregado, necessariamente deve ser pessoa física, já quando ao empregador tende a ser pessoa jurídica, mas pode ser também ente despersonalizado ou mesma pessoa física.

Os requisitos que performam o vínculo empregatício são: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

No momento em que se coloca à disposição para cumprir um vínculo trabalhista, espera-se que o empregado mantenha, no vínculo estabelecido, características que o fizeram ser contratado. É por isso que a condição do vínculo é intransferível, isto é, não é possível que outra pessoa desenvolva o trabalho no lugar do titular. Nesse sentido, havendo a possibilidade de o contratado de origem ser substituído, não se trata de vínculo trabalhista, mas outra relação contratual diversa (MELO, 2021)

O trabalho remoto mitiga essa disposição, pois, por óbvio, regular quem, no outro lado da tela, desenvolve as atividades não é tarefa fácil. Por isso, é possível que em muitas ocasiões o trabalho seja desenvolvido por um sujeito que não foi contratado, mas sim por qualquer outro membro pertencente ao ambiente de convívio doméstico do obreiro que pactuou o contrato trabalhista. De fato, a modalidade a distância traz mais dificuldades quanto ao cumprimento do requisito pessoal e intransferível das atribuições conferidas, tendo em vista as incertezas em saber quem realmente cumpri a função por trás da tela.

O requisito da não eventualidade, por outro lado, não é prontamente afetado no que tange a sua aferição. Sendo a não-eventualidade configurada, nos termos de Amauri Mascaro Nascimento (2009), como a manutenção da constância, inalterável e permanente, do esforço psicofísico do trabalho em prol da organização da empresa, de modo a possibilitar o estabelecimento de um elo jurídico, então pode-se dizer que o estabelecimento de metas, baseado na observância de um prazo, permitem tal aferição sem propriamente afetar na constância da atividade laboral (UFC, 2020).

Nesse mesmo sentido, tampouco a onerosidade é afetada, já que essa é configurada como a

contraprestação do empregador perante a realização de atividades pelo empregado (Sérgio Pinto Martins, 2014), o que não sofre alterações advindas da mudança do trabalho presencial para o remoto.

No entanto, em se tratando de subordinação, é sabido que essa sofre verdadeiros abalos. De certo modo, a transição do paradigma fordista para o atual, baseado na descentralização produtiva, provocou sérios abalos ao conceito de subordinação jurídica, uma vez que essa era configurada pela presença de ingerência do empregador, na figura de um preposto ou de um gerente, sobre o trabalho do empregado (Oliveira, 2020). Como cada vez mais não se tem a presença fixa de um supervisor responsável por fisicamente averiguar o trabalho do empregado, muitas vezes, o clássico conceito de subordinação jurídica se encontra mitigado.

Esse fato gerou um movimento jurisprudencial e doutrinário que possibilitou a identificação da subordinação a partir da inserção do trabalhador na estrutura produtiva da empresa (Oliveira, 2020). Nesses termos, surge a subordinação estrutural, a qual se baseia no fato de que aquele que detém a propriedade dos meios de produção, ao delimitar o objeto social da empresa, isto é, sua finalidade dentro da organização produtiva, estrutura e subordina o modo de realização do trabalho, fazendo com que o trabalhador que ingresse nesta organização abra mão da completa autonomia no modo pelo qual se realiza o trabalho (Oliveira, 2020)

Como consequência desse processo, a CLT enfrentou frontalmente tal questão ao receber o acréscimo da Lei 12.551/2011, a qual alterou a redação do art. 6º do referido diploma normativo e acrescentou seu parágrafo único, de modo que se prevê:

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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011) (BRASIL, 2017).

Para além disso, não só legislativa, como jurisprudencialmente, superou-se o conceito clássico e engessado da subordinação. Vale lembrar importantes julgados em que o Min. Alberto Luiz Bresciani e o Min. Maurício Godinho Delgado discutiram sobre a questão, no qual se põe diretrizes claras acerca da tarefa da Justiça do Trabalho sobre a questão. Vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS NOS 13.015/2014 E 13.105/2015 E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI

NO 13.467/2017 - DESCABIMENTO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. TRABALHO EM ATIVIDADE-FIM. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. VÍNCULO DE EMPREGO. 1. Resultado de bem-vinda evolução jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 331, que veda a "contratação de trabalhadores por empresa interposta", "formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços", ressalvados os casos de trabalho temporário, vigilância, conservação e limpeza, bem como de "serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta" (itens I e III). 2. O verbete delimita, exaustivamente, os casos em que se tolera terceirização em atividade-fim. 3. A vida contemporânea já não aceita o conceito monolítico de subordinação jurídica, calcado na submissão do empregado à direta influência do poder diretivo patronal. Com efeito, aderem ao instituto a visão objetiva, caracterizada pelo atrelamento do trabalhador ao escopo empresarial, e a dimensão estrutural, pela qual há "a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços" (Mauricio Godinho Delgado). 4. O Regional revela que as tarefas desenvolvidas pelo autor se enquadram na atividade-fim do tomador de serviços. 5. Impositiva a incidência da compreensão da Súmula 331, I, do TST. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento de Recurso de Revista. AIRR nº AIRR – 11799-58.2016.5.03.0038. 3º Turma. Agravante: Itaú Unibanco S/A. Agravado: Almavida Participações e Serviços Ltda e Luís Antônio de Oliveira. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, 22 de junho de 2018).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. TRABALHO TÉCNICO SOFISTICADO, QUE SE CARACTERIZA POR SUBORDINAÇÃO SUBJETIVA MENOS INTENSA, PORÉM ENQUADRANDO-SE NO MODERNO E ATUALIZADO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO. Afastamento das noções de parassubordinação e de informalidade. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, CF). Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art 170, caput e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade. Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irreprimíveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização, pelo trabalhador, dos objetivos sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. No caso concreto, a Reclamante demonstrou o trabalho não eventual, oneroso, pessoal e subordinado à Reclamada, em atividade-fim da empresa. Por outro lado, a Reclamada não se desincumbiu do encargo de comprovar que a relação jurídica se desenvolveu sob forma diversa daquela estabelecida no art. 3º da CLT, incidindo a presunção (e a prova) de reconhecimento do vínculo empregatício, por serem os fatos modificativos ônus probatório do tomador de serviços (Súmula 212, TST; art. 818, CLT; art. 333, II, CPC). Em face desses dados, deve o vínculo de emprego ser reconhecido. Nesse contexto, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstituiu as razões expendidas na decisão denegatória que, assim, subsiste pelos seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em

Recurso de Revista. AIRR nº 258600-40.2007.5.02.0087. Agravante: Clínica Fares S/C Ltda. Agravada: Andreia Franco Bento. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, 27 de abril de 2012).

À vista disso, apesar de, agora, no atual modelo focado na descentralização, terem sido acrescidas dificuldades para a configuração da subordinação em seus moldes clássicos, percebe-se que tanto doutrinariamente quanto normativamente existem parâmetros para a sua configuração. Ou seja, é possível atestar um processo de amadurecimento na prática de teletrabalho e na análise jurídica dos problemas advindos dela, de maneira que ele já pode ser considerado como parte importante da realidade juslaboralista.

2.2 Vantagens e desvantagens

O teletrabalho apresenta uma nova forma de relação empregado-empregador, a saber, aquela baseada num contato distante, por meio de tecnologias capazes de fazer o trabalho acontecer mesmo que não seja no ambiente físico da contratante da mão de obra. Cabe analisar os impactos positivos e negativos dessa mudança.

Pelo lado do teletrabalhador, Barros (2010) aponta que a principal vantagem é a flexibilidade em relação a jornada trabalhada, retirando o planejamento estático dos horários de trabalho e proporcionando maior agilidade em outras questões pessoais do obreiro. Além disso, Melo (2021) cita o benefício para grupos que têm dificuldade de locomoção, como portadores de deficiência física, que não precisariam suportar as dificuldades de transporte de casa para o trabalho. Esse autor ainda pontua uma melhor qualidade de vida, tendo em vista que o trabalho remoto daria tempo hábil de obreiro fazer suas refeições, diminuir despesas com transportes e etc.

No entanto, há autores com uma visão mais cuidadosa. A perspectiva de um trabalho remoto independente e livre não é verdade, razão pela qual os meios tecnológicos cumpririam a missão de fiscalizar constantemente as atividades desenvolvidas (TRIBAULT ARANDA, 2001).

Ainda, vale destacar que a tese de maior economicidade precisa ser analisada com mais afincos, pois é necessário considerar que, com o trabalho remoto, aumentam-se as despesas extras, como água, luz e outros recursos acessórios que teriam no próprio trabalho e não estão na alçada da empresa oferecer. (BARROS, 2010)

Quanto ao lado do empregador, Melo (2021) destaca a existência benefício com a redução de custos de infraestrutura e com o aumento da segurança quanto a garantia da realização do

trabalho, considerando que, com as atividades realizadas à distância, não haverá risco de greves, acidentes de trajeto e outros incidentes. Diametralmente, pontua dificuldades de controle e direção dos funcionários, bem como investimentos expressivos em equipamentos tecnológicos que propiciem o desenvolvimento do trabalho distante.

3 O DESENVOLVIMENTO DO TELETRABALHO E AS NOVAS DISPOSIÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

A previsão para o desenvolvimento das atividades de trabalho em âmbito doméstico, encontra guarida desde 1943, quando a CLT, no art. 6º, já fazia menção para o labor no estabelecimento empresarial em sentido igualitário àquele exercido em contexto doméstico (FERNANDES, 2022). Notadamente, com essa sutil equiparação de contextos, o legislador da época não pensava em um trabalho feito de casa amparado por altas tecnologias em estreito grau de conexão. Possivelmente, tratava-se de atividades cujo desenvolvimento era exercido de forma manual e poderiam ser executados fora do local laboral, como a confecção de roupas, calçados e similares.

Nesse sentido, pouco teve efeito o dispositivo supracitado. Ele viria a ser alterado, muito tempo depois, no ano de 2011, com o advento da Lei 12.551, conforme foi aventado acima. Essa alteração no diploma celetista viria a modificar o Artigo 6º da CLT, trazendo maior amplitude com a inclusão da expressão “*trabalho realizado a distância*”, tornando possível afirmar que a lei criou um gênero para as várias formas de espécie que essa forma de trabalho suscitaria, bem como consolidou a expansão do trabalho para fora do domicílio do empregador, dando mais ênfase para a subordinação jurídica, independentemente do local que ela acontece: 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.

Essas mudanças, mesmo já em um cenário muito mais tecnológico, continuaram tímidas, por vários motivos. Um deles é que os trabalhos ainda aconteciam majoritariamente por relações presenciais; o desenvolvimento tecnológico, como de bandas largas que viabilizariam a troca de dados de forma instantânea, ainda não era suficiente para proporcionar debates intensos quanto ao teletrabalho.

A regulamentação mais sólida do teletrabalho deu-se com a Reforma Trabalhista de 2017, com a inclusão na CLT do capítulo II-A, artigos 75-A ao 75-E, que significou um compilado de dispositivos tratando acerca do teletrabalho. Os novos dispositivos seguiram o sistema liberal trabalhista similar ao norte-americano, que tenta evitar maior participação do Estado nas relações trabalhistas (GACEK e GOMES, 2015). Portanto, o contrato seria o norteador da relação e não a lei (HAZAN, 2018). O legislador trouxe o entendimento do que seria teletrabalho no art. 75-B:

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 (BRASIL, 2017).

Importante notar que as atividades podem ser totalmente remotas ou não, estabelecendo assim o chamado regime híbrido, sem desconfigurar o teletrabalho; essencialmente as atividades devem ser relacionadas com tecnologias atreladas a elas, não configurando assim funções que, por sua natureza, sejam eminentemente externas, como um caso de um corretor de imóveis que desempenha suas funções de visitas e demonstrações.

3.1 A inclusão do capítulo II-A na CLT após a reforma trabalhista

Conforme já descrito, o Direito do Trabalho não possuía regulamentação de relevo para tratar do regime de teletrabalho, tema novo e com diversas inseguranças jurídicas. Sendo cada vez mais adotada como praxe não somente em grandes corporações empresariais, como também em órgãos da administração pública, como o CNJ, o legislador viu-se na necessidade de regulamentar um instituto capaz de trazer melhor delimitação ao tema.

A reforma de 2017 trouxe em seu bojo o capítulo II-A, art. 75-A ao 75-F, que viria a ser o eixo jurídico norteador da modalidade de teletrabalho. Nota-se que, de início, no art. 75-C, pretende-se conceituar o novo dispositivo, distinguindo prontamente o teletrabalho do trabalho externo. Enquanto o primeiro trata de uma opção para que seja realizado fora das dependências do empregador, o segundo, por sua natureza, deve ser realizado externamente, como é o caso de profissionais de empresas de internet que precisam diariamente realizar instalações de aparelhos em residências domésticas. Nesse último caso, o art. 62 da CLT é o adequado para o enquadramento das atividades correlacionadas (MELLO, 2021).

Ainda, vale ressaltar o parágrafo único que, para afastar os casos esporádicos em que o comparecimento ao local físico de emprego pudesse romper o protagonismo do regime à distância, prevê a presença do trabalhador nesse tipo de modalidade em eventuais casos, sem a sua descaracterização.

3.1.2 Formalidade contratual

O mandamento do art. 75-C é claro quanto a necessidade de a modalidade à distância ter como condição a previsão contratual, bem como a descrição das atividades que serão realizadas: “75-C A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado” (BRASIL, 2017).

Por óbvio, a previsão contratual e a descrição surgem como uma intromissão do princípio da legalidade na esfera privada da relação contratual trabalhista. De certo modo, esta previsão visa limitar o poder empregatício do contratante, vedando a possibilidade desse, unilateralmente, impor condições de trabalho que influem diretamente na rotina e na organização da vida do empregado, evitando a surpresa sobre esse.

Nesse prisma, segundo Melo (2021), especificar consiste em trazer mais detalhamento, pormenorizar, delimitar as atividades que serão desempenhadas na função destinada, de forma que o contratado seja consciente do que deve ser feito. A finalidade dessa previsão pode ser entendida como uma proteção a usos genéricos de a fazeres que poderiam ser criados pelos empregadores (MIZIARA, 2017).

Parece claro que, considerando o princípio da essência sobre a forma, que muito atua no direito do trabalho, caso haja descumprimento do que foi delineado em contrato, rompe-se a modalidade à distância e configura-se a modalidade clássica. Além disso, como veremos mais adiante, a cabeça do artigo referido aqui comentada não encontra coerência com seus parágrafos, uma vez que esses, por outro lado, exacerbam o poder de mando do empregador de modo que desviam flagrantemente da finalidade indicada pelo artigo.

3.1.3 A pandemia como potencializadora da expansão do teletrabalho

A pandemia da COVID-19 iniciou-se em maio de 2020, protagonizando grandes mudanças na rotina de trabalho de milhares de pessoas. Conforme ensina Zavanela, o efeito do isolamento social nas relações trabalhistas foi a adoção exponencial do regime laboral à distância, tornando também necessária a criação de normas mais sólidas para tratar do surgimento de conflitos envolvendo o direito do trabalho.

Segundo o IBGE, no Brasil, em 2018, havia um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando

na residência domiciliar (insta salientar que nesse dado não houve a especificação das atividades, não sendo possível distinguir o trabalho remoto de fato daquele apenas exercido como atividade externa). No primeiro ano pandêmico, o instituto registrou que 8,6 milhões de trabalhadores desenvolviam suas atividades de forma remota (OLIVEIRA, 2020). Portanto, notadamente, o aumento significativo foi resultado do grande e necessário movimento de distanciamento social, em vista da mortalidade crescente da doença.

4 A MUDANÇA DO TRABALHO REMOTO PARA O PRESENCIAL POR DECISÃO UNILATERAL DO EMPREGADOR

Ao disciplinar sobre a possibilidade do trabalho remoto, o legislador trouxe, ainda no artigo 75-C, hipóteses em que prevê a mudança de um regime para o outro:

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

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

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (BRASIL, 2017).

Inicialmente, o § 1º dispõe que a alteração deve preceder mútuo acordo entre as partes. No entanto, em seguida, o § 2º permite que o empregador, sem consentimento do obreiro, proceda a mudança de modalidade. Conforme salienta Mello (2017), esse dispositivo é diretamente conflitante com o CLT e com a Constituição:

A disposição conflita com o art. 468 da CLT, que exige bilateralidade nas alterações contratuais, em razão do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, bem como por força do art. 7º da CF/88 que diz que os direitos devem visar a melhoria da condição social do trabalhador. Nesse contexto, entende-se que o parágrafo segundo deve ser lido à luz do princípio da inalterabilidade e da CF/88. Assim, apenas se o teletrabalhador entrar em acordo com o empregador é que poderá retornar ao ambiente intramuro empresarial, garantindo-se o prazo de transição mínimo de quinze dias (MELO, 2017, p. 123).

Nesse sentido, notam-se tendências, de acordo com o exarado pelo autor, voltadas ao exacerbamento do poder de mando do empregador sobre o empregado, já que se poderia remanejá-lo sem seu consentimento. Nota-se um raciocínio voltado a dar a última decisão ao empregador, para não dizer uma confusão feita pelo legislador – ora, se para sair de um regime para o outro é necessário acordo mútuo, por que o inverso não é verdadeiro? Por óbvio, se houve o contrato para que as atividades fossem desenvolvidas no regime remoto, o que impede essa continuidade?

Por certo, tal inclusão é reflexo do próprio sentido jurídico-político da Reforma Trabalhista, o qual fora delineado por Mello (2020) da seguinte forma:

A Lei 13.467/2017 traduz e legitima uma situação fática já existente, mas que, antes, estava em desacordo com o paradigma político-jurídico vigente. De certo modo, é como se mudássemos os critérios de avaliação da realidade, alterando os parâmetros entre importante e desimportante e desejável e indesejável (MELLO 2020, p. 254).

De certo modo, pode-se falar que a natureza deôntica do direito do trabalho, isto é, sua capacidade de contrafactualmente estabelecer um dever-ser sobre a realidade social sofreu uma guinada, abandonando sua posição protetora e autonomização para retornar a um paradigma civilista ultrapassado já no fim do século XIX. Dessa guinada, fragilidades já existentes foram aprofundadas, outras, - comuns aos problemas primordiais do capitalismo desenfreado retornaram -, e, ainda, houve aquelas que surgiram da intersecção desse movimento com a nova realidade apresentada pela descentralização da organização produtiva como um paradigma.

Essas fragilidades, representam, em última instância, uma consequência mesma da desconsideração do sujeito trabalhador como um ser humano em sua totalidade. Restrito a um número na folha de pagamento, ao vendedor da sua força de trabalho é dirigida uma expectativa, qual seja, a de que esse sujeito deve, sobretudo, produzir para alimentar a máquina consumista, resolvendo seus problemas desde uma lógica meritocrática (DUTRA, 2021). Se, por acaso, esse desenvolve uma enfermidade que cria a necessidade de uma adaptação no ambiente de trabalho ou, até mesmo, de uma manutenção do regime de teletrabalho, então, analisa-se tal situação, sob a ótica do empregado, não a partir da humanidade e da interdependência objetiva que recaem sobre ambos, mas, sim, sobre a economização do direito (MELLO, 2020).

Tal economização consiste em operar um cálculo a partir do qual, negociar-se-á os interesses e direitos do trabalho, sob o paradigma do negociado sobre o legislado, que sem a estrutura pública de proteção e equilíbrio do poder de negociação resta relegado ao lugar de fonte de custo. Soma-se a isso a própria solapação da capacidade de atuação dos sindicatos que, destituídos de, por exemplo, seu imposto obrigatório passam a lutar pela sua sobrevivência, reduzindo significativamente a eficácia da sua representação (MELLO, 2020).

Todo esse movimento, portanto, incorre em uma flexibilização exacerbada dos poderes de mando do empregador, do *status subordinatio* do empregado e da introjeção de cláusulas benéficas ao primeiro, mas que representam ao segundo uma insegurança em relação a manutenção das cláusulas trabalhistas que asseguravam um patar mínimo de qualidade de vida ao trabalhador formalizado.

4.1 O poder empregatício, a subordinação jurídica e a impossibilidade de alterações contratuais lesivas

Uma possível explicação por trás dessa aparente antinomia normativa acima apresentada é dada por Mello (2020). Ao contrário do comumente posto acerca da Reforma Trabalhista, a saber, que ela se trataria de uma iniciativa para compatibilizar o quadro normativo à nova realidade do mundo do trabalho, marcada pela descentralização na divisão o trabalho; Mello (2020) defende:

Vê-se, assim, que o Estado, por meio dos três poderes, não saiu de cena, mas sim agiu continuamente sobre a regulação do trabalho e do contrato de trabalho, para operar metamorfoses e transições de formas jurídicas, com a crueza e violência próprias da crise estrutural do capital” (MELLO, 2020, p. 275).

Ou seja, não haveria, em verdade, uma retirada estratégica da figura do Estado para que, em sua ausência, os agentes econômicos procedessem à autorregulação dos processos econômicos e trabalhistas. Há, ao revés, a ratificação de sua presença por meio da abstenção em instituir os contramovimentos impeditivos das tendências autodestrutivas do capitalismo laissez-faire (DUTRA, 2020).

Nesse sentido, têm-se uma mudança do paradigma institucional juslaboralista que destoa do sentido histórico da instituição Direito do Trabalho, sendo tal sentido definido por um movimento de resistência à coação econômica imposta ao trabalhador que, despossuído dos meios de produção, vê-se relegado a vender sua força de trabalho e a alienar o fruto da sua produção, restando, ao fim, sob o jugo do empregador (Catharino, 1979). Ao abandonar isso, o Estado, na figura do legislador, exerce o seu poder de legalidade, transformando o que antes era ilegal em legal, ainda que surjam contradições sistêmicas nesse processo (Mello, 2020).

No presente caso, tal exercício do poder de legalidade é visto na medida em que a diferença entre o §1º e §2º expressa uma autofagia dos próprios princípios da Reforma. Se, agora, há a prevalência do negociado sobre o legislado, por qual razão foi necessário criar um dispositivo legislativo que permite que o empregador ignore o processo de negociação para instituir a reversão do teletrabalho? Ora, nessa situação, claramente o legislado não mais entra como ferramenta subsidiária. Nessa situação, o legislado foi a tecnologia que permitiu a legalização do abuso do poder empregatício. Esse abuso, por sua vez, encontra-se manifestado em uma alteração lesiva

contratual, a qual é vedada, como dito anteriormente, por força do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, positivado no art. 468 da CLT.

O conceito de poder empregatício (Delgado, 2005), para esta situação, possui vital importância, haja vista o desenvolvimento desse poder empregatício em uma espécie de supremacia empresarial na organização produtiva (Bernardo, 2009). Basta pensar que, na ótica do trabalhador, seu empregador é governante, legislador, polícia, juiz e carrasco (Bernardo, 2009). Novamente, reitera-se: isso, não porque o acordo mútuo entre empregado e contratante é fruto da manifestação de vontades livres e iguais, mas porque o trabalhador, enquanto dependente da venda da força de trabalho, é coagido a abrir mão de sua autonomia em troca de uma pequena parcela do produzido por ele (Sanseverino, 1976).

Nos termos de Leão (2010), - que foca muito mais no aspecto jurídico do que no aspecto empírico da gênese do *status subordinatio*, (Oliveira, 2020) -, esse poder é resultante da natural subordinação jurídica que impõe o vínculo laboral e tem como pressupostos comandar e estabelecer as medidas necessárias para o melhor andamento disciplinar para o desenvolvimento das atividades do objeto social. O autor ainda ressalta que, da mesma forma que outros segmentos necessitam de poderes semelhantes, como os oriundos do Estado – poder administrativo disciplinar –, o empregador necessita de tal prerrogativa para satisfazer os interesses do negócio.

Em síntese, o poder diretivo pode ser desmembrado em duas correntes: a primeira acredita que ele é conferido como um poder potestativo, ou seja, deve ser usado de acordo com a conveniência patronal. Quanto a segunda, embora reconheça o direito do empregador de organizar seu negócio, não exclui a assunção de obrigações (BARROS, 2008).

Do outro lado, qual seja, o do empregado, vê-se que o poder empregatício ou diretivo é manifestado sob a forma de subordinação jurídica, sendo essa definível da seguinte maneira:

A subordinação corresponde ao pólo atintético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo da realização de sua prestação de serviços (Delgado, 2005, p. 321).

À vista disso, Sidnei Machado (2003) desenvolve uma posição crítica, avessa às posições que definem a origem do *status subordinatio* unicamente na seara contratual, derivada da doutrina clássica civilista que tem como núcleo a autonomia da vontade. Segundo Machado (2003), o

fundamento fulcral da subordinação é a existência fática da concentração da propriedade em um grupo social que, para produzir, vale-se da dependência econômica daqueles que são despossuídos.

Nessa lógica, o Direito do Trabalho como um mediador dos conflitos entre capital e trabalho (DUTRA, 2020), em dado momento histórico, necessitou se autonomizar, abandonando os fundamentos estritamente contratuais da doutrina civilista e adotando como norte a promoção da justiça social (OLIVEIRA, 2020). Esse não é um movimento puramente volitivo, mas, como posto anteriormente, necessário ao impedimento da tendência autodestrutiva do capital (DUTRA, 2020). Pode-se dizer, portanto, que o próprio Direito do Trabalho, na medida em que visa proteger o trabalhador, protege a própria subsistência do modelo econômico vigente, de forma que vedar a impossibilidade de abuso do poder empregatício não é mera questão de direito material individual do trabalhador, como também uma questão de direito difuso, na medida em que resguarda toda a organização produtiva.

Nesse prisma, é possível atestar que as alterações do art. 75-C vão mais além nesse problema, pois positivam a tendência ao abuso do direito. Ora, se entendemos o abuso de direito como um ato abusivo realizado desde um direito subjetivo, porém incompatível com o direito em conjunto, torna-se admissível pensar em um ato amparado pelo art. 75-C, §2º, que ao mesmo tempo é contrário aos princípios jurídicos e históricos do Direito do Trabalho. (LAUTENSCHLAGER, 2021).

Quais seriam, então, o conjunto normativo destoante do disposto no art. 75-C, § 2º? Começar-se-á pelo art. 469 da CLT, o qual dispõe: “ao empregador é vedado transferir o empregado sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio” (BRASIL, 2017).

Apesar de não versar especificamente sobre a reversão da modalidade de teletrabalho, o art. 469 indica a intenção do legislador em permitir ao empregado um poder de negociação frente ao empregador, já que a tomada de decisão unilateral por parte desse é capaz de influir significativamente sobre a vida do empregado, de modo que para garantir sua proteção e a promoção da justiça social, faz-se necessária sua anuência.

Além disso, se o poder empregatício resta fundamento no art. 5º, XXII, da CFRB/88, ele tem sua limitação positivada no inciso XXIII, o qual vincula o direito à propriedade à observância da função social dessa propriedade. A função social é aqui entendida como fundamento do Estado Democrático de Direito cujo conteúdo é definido, principalmente, pelos direitos sociais elencados

no art. 6º da CFRB/88. Ela se coaduna ao princípio da vedação do retrocesso em matéria de direito social que, por seu turno, está positivado indiretamente na forma do art. 5º, XXXVI, ao dispor explicitamente sobre o direito adquirido, mas que resta assentado implicitamente dentro da Constituição (SARLET, 2009).

Por essa arquitetura jurídica, vê-se que a própria Constituição possui uma regra implícita de restrição ao poder constituinte reformador, de maneira que, como põe SARLET (2009), tenta-se garantir a eficácia dos direitos sociais, tendo por base a dignidade humana, a segurança jurídica, o princípio da confiança, enfim os princípios do Estado Democrático e Social de Direito, o qual exige a manutenção e promoção de um patamar mínimo. Assim, nas palavras do autor:

Neste sentido, o reconhecimento de uma proibição de retrocesso situa-se na esfera daquilo que se pode chamar, abrangendo todas as situações referidas, de uma eficácia negativa das normas constitucionais. Assim, independentemente da exigibilidade dos direitos sociais na condição de direitos subjetivos a prestações sociais, no âmbito da assim designada eficácia negativa, o que está em causa é a possibilidade de, com base nas normas de direitos sociais, reconhecer posições subjetivas de caráter defensivo (negativo), no sentido de proibições de intervenção ou mesmo proibições de eliminação de determinadas posições jurídicas” (SARLET, 2009, p. 46)

Nesse diapasão, não se pode esquecer do princípio protetor do direito do trabalho, frontalmente atacado pelo § 2º do art. 75-C. Ora, esse princípio tem sua gênese na própria formação histórica do direito do trabalho que, autonomizando-se em relação ao direito civil, passou a ter como norte a promoção da justiça social. Ocorre que boa parte da finalidade da Reforma Trabalhista teve como corolário a flexibilização deste princípio, o que, segundo Nahas (2020), é fruto do atual momento histórico. Vejamos:

As alterações ocorridas nos modelos empresariais e no tipo de trabalhador, leva à indubitável conclusão de que a cada dia mais existe uma pressão para que o princípio da proteção seja flexibilizado ou simplesmente mitigado. Isso quer dizer que, com o novo modelo social e a incidência gritante da tecnologia, há cada vez um movimento mais contundente que se vê expressado nas várias reformas legislativas de que o trabalhador deve ter um tratamento menos desigual, me permitam a expressão, no momento que se considera a sua posição na relação contratual e manifestação de vontade. Isso decorre, a meu ver, da crescente elevação do número de trabalhadores no mercado autônomo, na posição de autonomia absoluta ou relativa e cujo incremento se vê pelo trabalho com uso de tecnologia, o que permite a cada dia mais um crescente número de trabalhadores no

ambiente virtual e completamente distinto das relações jurídicas tradicionais. (NAHAS, 2020, p. 12).

Ao fim, em consonância a todo esse sistema jurídico erigido para a proteção do trabalhador também, deve-se observar a flagrante violação do dispositivo quando confrontado com a finalidade da Súmula 51, I, do TST, a qual determina:

Súmula nº 51 do TST

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973) (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 51. Norma regulamentar)

Ante o exposto, não é possível falar em legalidade do dispositivo que prevê a determinação unilateral do regime de teletrabalho. Flagrantemente, tal dispositivo é estrangeiro ao sistema jurídico vigente, amparado por entendimentos jurisprudenciais, normas constitucionais e normas infraconstitucionais, sob a forma do CLT. Contudo, até o presente momento neste trabalho, tal ilegalidade se mostra como posição meramente doutrinária, de maneira que, para completar a análise de adequação do dispositivo ao sistema, faz-se necessário analisar mais de perto a jurisprudência, já que essa representa a manifestação da experiência jurídica, isto é, do encontro entre lei abstratamente considerada e incidência fática, construída a partir da adequação casuística do magistrado.

O conhecimento da realidade jurídica, salienta Filho (2001), requer mais do que o estudo do direito comparado ou da perspectiva histórica da ciência, isto é, há de se ter o empenho em analisar as criações feitas pelos próprios agentes do sistema, como destaca a teoria autopoietica de Luhmann. Nessa linha, compreender a jurisprudência dos tribunais é elementar para evidenciar os contornos e as definições estabelecidas na busca de um sistema coerente.

Conforme discorrido até aqui, a reversão do trabalhador da modalidade remota para o trabalho presencial é incontroversamente inconstitucional, pois viola direitos básicos consolidados no escopo das leis trabalhistas, da Constituição e dos direitos humanos. Nesse diapasão, o judiciário passou a enfrentar casos em que havia pedidos que colocavam em confronto o direito do trabalhador em permanecer no trabalho remoto e a mera subsunção do § 2º do art. 75-C.

O TST, ao enfrentar julgado em recurso de revista, processo: AIRR - 1782-78.2017.5.07.0017, no qual uma obreira pleiteava a manutenção do regime do teletrabalho em face do desacordo do empregador, amparado por cláusula em contrato que previa sua discricionariedade em alterar o regime quando assim entendesse, enfatizou a impossibilidade de alteração contratual que lese o empregado, mesmo, em que pese tal previsão contratual. A decisão da Corte Superior foi amparada no art. 468 da CLT, que prevê a impossibilidade de qualquer alteração contratual lesiva ao trabalhador, seja direta ou indiretamente, bem como ressalta que qualquer mudança contratual deve conter o requisito da mutuabilidade das partes, sob pena de total nulidade.

Ainda, em julgado de recurso ordinário, processo nº ROT - 195-53.2022.5.05.0000, a Corte Suprema da justiça do trabalho negou provimento ao recurso de uma das empresas filiais da Petrobrás para manter decisão anterior, do Tribunal, que decidiu por vetar a transferência de um colaborador do Estado da Bahia para o estado do Rio de Janeiro, quando ele então se encontrava em regime de teletrabalho, pois as operações da empresa naquele estado foram finalizadas. A Corte entendeu que não havia necessidade da transferência, tendo em vista que o obreiro já realizava as suas atribuições no regime de teletrabalho durante dois anos, sendo seu trabalho meramente administrativo, o que não implica a necessidade de transferência unilateral sem a anuência do empregado, como se extrai do art. 469 da CLT. O julgado também citou a súmula nº 43 do próprio TST, que tem a seguinte redação: “Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço”. Portanto, depreende-se do julgado que a transferência da modalidade do teletrabalho para a presencial deve respeitar as condições singulares do caso e das funções realizadas.

O TRT-10 região, em julgado no ano de 2023, em decisão unânime, manteve a sentença na qual um funcionário do Banco do Brasil pedia a sua manutenção no home office para cuidar do tratamento do filho autista. O autor alegou que, durante a pandemia, necessitou a transferência para o trabalho à distância para cuidar do filho, situação que se manteve após a pandemia. Por outro lado, o banco argumenta que a transferência foi assegurada e que a permanência na modalidade, dependia de decisão interna do órgão. A decisão da corte usou como embasamento a legislação que protege a criança e do adolescente e as pessoas com deficiência. Segundo a relatora do caso, mesmo que a instituição desenvolva atividade essencial, muitos papéis práticos podem ser realizados à distância, sendo as ferramentas tecnológicas vetores possibilitadores.

Por fim, a relatora reconheceu o poder diretivo da instituição, no entanto, ressaltou que até mesmo a discricionariedade dos atos na condição de gerir o próprio negócio não é absoluta ou ilimitada, evidenciando que, para preservar a condição especial do obreiro, a decisão tendeu a considerar os direitos humanos de pessoa vulnerável, no caso, uma criança autista, em detrimento do poder diretivo do empregador.

Essas amostras jurisprudenciais ratificam que o poder direito diretivo patronal deve ser sempre sopesado em face de direitos sensíveis do empregado, assim como igualmente a preservação da participação do trabalhador na configuração do seu contrato laboral.

No entanto, em sentido diverso, cuida-se em ressaltar que, parte das decisões dos tribunais ainda tende a seguir rigorosamente o mandamento legal e, *ipsis litteris*, citá-lo como fundamento para garantir o poder diretivo do empregador quando dentro do contexto da reversão da modalidade do teletrabalho para a modalidade presencial.

Em decisão proferida, o TRT da 3ª região, no ROT nº 0010982-27.2021.5.03.0132, ao analisar um pedido de manutenção no teletrabalho por parte de uma obreira que prestava serviços os Correios, que alegava cuidados com o filho e o contexto dos serviços ainda perigosos para a sua saúde, entendeu que a reversão do teletrabalho para o presencial trata-se de direito potestativo do empregado, negando provimento ao recurso da autora, argumentando com base no art. 75-C, §2º, da CLT. Vale ressaltar que, ao que se presume da decisão, a autora não realizava atividades administrativas nem se encontrava em situação de risco, tratando de serviço essencial, com demandas efetivamente presenciais. Vejamos outras ementas que reforçam esse sentido:

TELETRABALHO. RETORNO AO REGIME PRESENCIAL. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. A determinação de retorno ao regime de trabalho presencial encontra-se inserida no poder diretivo do empregador, sem qualquer necessidade de consentimento

do empregado, nos termos do artigo 75-C, parágrafo 2º, da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista. E, nem se alegue violação ao artigo 468, da CLT, eis que o artigo 75-C, da CLT trata-se de norma específica ao teletrabalho. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região. Recurso Ordinário. ROT nº 1000100-07.2019.5.02.0384. 17ª Turma. Recorrente: R.V. Imola Transporte e Logística Ltda. Recorrido: Marcela Alves Pereira. Relator: Ivete Bernardes Vieira de Souza. São Paulo, 06 de março de 2020).

EMENTA MANDADO DE SEGURANÇA. TELETRABALHO. DETERMINAÇÃO DE RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL. Com base no art. 75-C da CLT e regulamento da empresa, não há ilicitude prerrogativa da empregadora que determina o encerramento das atividades em teletrabalho e determina o retorno ao trabalho presencial. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Mandado de Segurança. MS nº 0020628-08.2022.5.04.0000. 1ª Seção de Dissídios Individuais. Impetrante: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Redatora: Vania Maria Cunha de Mattos. Porto Alegre, 24 de junho de 2022).

RECURSO DO RECLAMANTE. TELETRABALHO. RETORNO AO REGIME PRESENCIAL. INEXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO. Considerando que a reclamada demonstra ter criado protocolos de prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 no ambiente de trabalho, inexistente direito adquirido ao regime de teletrabalho conforme pretendido pelo autor. Sendo assim, o retorno ao regime presencial é lícito e encontra-se inserido no jus variandi do empregador. Recurso não provido. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região. Recurso Ordinário. RO nº 0101177-19.2021.5.01.0551. 5ª Turma. Recorrente: Júlio Cesar Durco Costa. Recorrido: Caixa Econômica Federal. Relator: Enoque Ribeiro dos Santos. Rio de Janeiro, 04 de novembro de 2022).

Portanto, nota-se que, embora o debate suscite acerca da inconstitucionalidade da reversão unilateral do teletrabalho, tendo em vistas as flagrantes violações aos direitos trabalhistas consagrados na Constituição e na Consolidação das Leis Trabalhistas, ainda é notável julgados que seguem a literalidade legal do art. 75-C, § 2º, para reconhecer o poder diretivo do empregado na tomada de decisão dos casos.

6 CONCLUSÃO

À vista do aqui discorrido, vê-se a completa impossibilidade de recepção do dispositivo criado pela Reforma Trabalhista, qual seja, o art. 75-C, § 2º, pelo diploma celetista. Apesar da adoção do teletrabalho já ser uma realidade, com seus benefícios e malefícios, ela não implica na exclusão do processo de negociação do empregado em relação a mudança do regime ou não.

Tal dispositivo, então, representa uma contradição interna do sistema constituído pela Reforma trabalhista, uma vez que, apesar de erigir o negociado como princípio máximo da relação trabalhista, necessitou pela força da lei criar uma exceção ao próprio princípio. Dessa maneira, como resultado, têm-se um quadro em que o poder empregatício do empregador é posto em confronto direto com o princípio protetor do direito do trabalho, com a observância da função social da propriedade e, sobretudo, com o princípio constitucional da vedação do retrocesso social. Ora, não se pode falar em covalência das vontades para a formação do contrato, esse atual norteador das relações trabalhistas, se essa covalência é ela mesma excluída do processo decisório. O que se vê, portanto, é, na verdade, o incentivo ao abuso do direito do poder empregatício.

Nesse âmbito, jurisprudencial e doutrinariamente, pode-se falar que o ordenamento jurídico não está a suportar as consequências fáticas desse preceito jurídico comentado, invocando para o seu devido sopesamento o art. 468 da CLT e os demais diretivos legais que permitem, sistematicamente, resguardar o empregado frente o exercício desregrado do poder diretivo empresarial.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2008.

Idem.

BARROS, A. M; SILVA, J. R. G. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shel Brasil**. Cadernos Ebape.BR, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, artigo 5, mar. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>. Acesso em: 10 de abril de 2023.

BERNARDO, JOÃO. **Economia dos conflitos sociais**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região. Recurso Ordinário. **RO nº 1000100-07.2019.5.02.0384** . 5ª Turma. Recorrente: Júlio Cesar Durco Costa. Recorrido: Caixa Econômica Federal. Relator: Enoque Ribeiro dos Santos. Rio de Janeiro, 04 de novembro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000100-07.2019.5.02.0384/1#becc308>. Acesso em: 24 de maio de 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região. Recurso Ordinário. **RO nº 0101177-19.2021.5.01.0551**. 17ª Turma. Recorrente: R.V. Imola Transporte e Logística Ltda. Recorrido: Marcela Alves Pereira. Relator: Ivete Bernardes Vieira de Souza. São Paulo, 06 de março de 2020. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/3131634>. Acesso em 25 de maio de 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. Mandado de Segurança. **MS nº 0020628-08.2022.5.04.0000**. 1ª Seção de Dissídios Individuais. Impetrante: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Redatora: Vania Maria Cunha de Mattos. Porto Alegre, 24 de junho de 2022 . Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/p5O-qznbyJK8JCztFvmOAg?>. Acesso em: 20 de maio de 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região. Recurso Ordinário. **RO nº 0000494-77.2022.5.10.0004**. 2ª Turma. Recorrente: Banco do Brasil S/A. Recorrido: Pedro Araújo Costa. Redator: Elke Doris Just. Brasília, 15 de fevereiro de 2023. Disponível em: https://www.trt10.jus.br/jurisprudencia/ServletVisualizaDocumento;jsessionid=LixUY69t4PuYqi5UrmCQgCIOS8RufEyL4xg6fut1?nomeArquivo=0000494-77.2022.5.10.0004.html&tipoDownload=inline&tipoConteudo=text_html;charset=utf-8. Acesso em: 10 de maio de 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº **AIRR – 1782-78.2017.5.07.0017**. Decisão Monocrática. Agravante: Serviço Federal de Processamento de Dados. Agravada: Paula Facundo Alencar Montoril. Brasília, 12 de abril de 2023. Relator: Augusto Cesar leite de Carvalho. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/dc8bd02ff50798f4ae328e86dceb0941>. Acesso em: 21 de maio de 2023.

Idem. Recurso de Revista. RR nº **195-53.2022.5.05.0000**. Decisão Monocrática. Recorrente: Petróleo Brasileiro S/A. Recorrido: José Haroldo de Melo Correia. Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior. Brasília, 10 de março de 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia->

backend.tst.jus.br/rest/documentos/ccffd3249c9fa515d63818f57f667093. Acesso em: 20 de maio de 2023.

Idem. Agravo de Instrumento de Recurso de Revista. **AIRR nº AIRR – 11799-58.2016.5.03.0038**. 3º Turma. Agravante: Itaú Unibanco S/A. Agravado: Almavida Participações e Serviços Ltda e Luís Antônio de Oliveira. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, 22 de junho de 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/fdef78b5e09a9e889d6cd62dba33affd> . Acesso em: 27 de junho de 2023.

Idem. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. **AIRR nº 258600-40.2007.5.02.0087**. Agravante: Clínica Fares S/C Ltda. Agravada: Andreia Franco Bento. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, 27 de abril de 2012. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/52043102dae433d3a97f42a7f2a65ad2>. Acesso em 26 de maio de 2023.

Idem. Súmula nº 51. Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. ART. 468 DA CLT (incorporada à Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1). **Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**. Brasília, DF. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html. Acesso em: 28 de maio de 2023

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso: 03 de março de 2023

CNJ, Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. DJe/CNJ, nº 102, de 17 de junho de 2016, p. 2-4, Brasília. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>. Acesso em: 07 de março de 2023

CATHARINO, J. M. **Direito do trabalho**: estudos, ensaios, pesquisas. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1979.

CAVALCANTE, J. Q. P; NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Teletrabalho**: aspectos econômicos e jurídicos. In: Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 33.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr; 2005.

DUTRA, R. Q. **Formação histórica do direito do trabalho**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/371/edicao-1/formacao-historica-do-direito-do-trabalho>

FERNANDES, M. L. **TELETRABALHO: Análise da jurisprudência como fonte integradora do direito.** VirtuaJus, Belo Horizonte, v. 7, n. 12, p. 212-226, 1o sem. 2022. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/view/28731/20014>. Acesso em: 10 de março de 2023

Idem. **TELETRABALHO: Análise da jurisprudência como fonte integradora do direito.** VirtuaJus, Belo Horizonte, v. 7, n. 12, p. 212-226, 1o sem. 2022. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/view/28731/20014>. Acesso em: 10 de março de 2023

FILHO, W. S. G. **Teoria da Ciência Jurídica.** 2ª Edição. São Paulo, Saraiva, 2009.

FILHO, G. S. F. **Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho.** São Paulo, LTr, 1998.

GACEK, S.; GOMES, A. **Sistemas de Relações de Trabalho.** 2º edição. São Paulo, 2015

HAZAN, B. **Teletrabalho no Direito Brasileiro: Fundamentos, Perspectivas e Alterações Promovidas Pela Reforma Trabalhista.** Lex Humana, Petrópolis, v. 10, n. 1, p. 01-23, 2018. Disponível em: <https://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584>. Acesso em: 29 de março de 2023

HOBSBAWM, E. J. **Da Revolução Industrial Inglesa ao Imperialismo.** Forense Universitária, 2011

LAUTENSCHLÄGER, M. F. A. C. **Abuso de direito.** Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito Civil. Rogério Donnini, Adriano Ferriani e Erik Gramstrup (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/478/edicao-1/abuso-de-direito>. Acesso em: 11 de maio de 2023

LEÃO, C. G. **Poder diretivo do empregador X direitos da personalidade do empregado.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2673, 26 out. 2010. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/17709>. Acesso em: 2 mai. 2023.

MACHADO, S. **A subordinação jurídica na relação de trabalho.** Uma perspectiva reconstrutiva. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná - UFPR. Curitiba, 2003. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/62654/T%20-%20SIDNEI%20MACHADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y..>. Acesso em: 27 de maio de 2023

MAULAZ, R. B. Os paradigmas do Estado de Direito.: O Estado Liberal, o Estado Social (socialista) e o Estado Democrático de Direito. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2628, 11 set. 2010. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/17368>. Acesso em: 29 mai. 2023

MARTINS, S. P. **Reforma Trabalhista**: Comentários as alterações das leis nº 13.467/2017, 13.545/2017 e da Medida Provisória N. 808/2017. 1ª Edição. Saraiva Jur, 2018

MELOL. F. **A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) no Brasil, pós Reforma Trabalhista**. Itajaí, 2018. Disponível em:

<https://ler.amazon.com.br/kp/embed?linkCode=kpd&asin=B07NHSLGB3&tag=livrariapubli-20&reshareId=NQBEHB5GVZVG9W3JNJNG&reshareChannel=system>. Acesso em: 05 de abril de 2023.

Idem. **A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) no Brasil, pós Reforma Trabalhista**. Itajaí, 2018. Disponível em:

<https://ler.amazon.com.br/kp/embed?linkCode=kpd&asin=B07NHSLGB3&tag=livrariapubli20&reshareId=NQBEHB5GVZVG9W3JNJNG&reshareChannel=system>. Acesso em: 05 de abril de 2023

Idem. **A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) no Brasil, pós Reforma Trabalhista**. Itajaí, 2018. Disponível em:

<https://ler.amazon.com.br/kp/embed?linkCode=kpd&asin=B07NHSLGB3&tag=livrariapubli20&reshareId=NQBEHB5GVZVG9W3JNJNG&reshareChannel=system>. Acesso em: 05 de abril de 2023

Idem. **A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) no Brasil, pós Reforma Trabalhista**. Itajaí, 2018. Disponível em:

<https://ler.amazon.com.br/kp/embed?linkCode=kpd&asin=B07NHSLGB3&tag=livrariapubli20&reshareId=NQBEHB5GVZVG9W3JNJNG&reshareChannel=system>. Acesso em: 05 de abril de 2023

Idem. **A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) no Brasil, pós Reforma Trabalhista**. Itajaí, 2018. Disponível em:

<https://ler.amazon.com.br/kp/embed?linkCode=kpd&asin=B07NHSLGB3&tag=livrariapubli20&reshareId=NQBEHB5GVZVG9W3JNJNG&reshareChannel=system>. Acesso em: 06 de abril de 2023

Idem. **A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) no Brasil, pós Reforma Trabalhista**. Itajaí, 2018. Disponível em:

<https://ler.amazon.com.br/kp/embed?linkCode=kpd&asin=B07NHSLGB3&tag=livrariapubli20&reshareId=NQBEHB5GVZVG9W3JNJNG&reshareChannel=system>. Acesso em: 06 de abril de 2023

Idem. **A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) no Brasil, pós Reforma Trabalhista**. Itajaí, 2018. Disponível em:

<https://ler.amazon.com.br/kp/embed?linkCode=kpd&asin=B07NHSLGB3&tag=livrariapubli20&reshareId=NQBEHB5GVZVG9W3JNJNG&reshareChannel=system>. Acesso em: 06 de abril de 2023

MELO, G. M. **O teletrabalho na nova CLT**. ANAMATRA-Associação dos magistrados

nacional da justiça do trabalho. 28 jul 2017. Disponível em:
<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt#:~:text=O%20art.,se%20constituam%20como%20trabalho%20externo%E2%80%D>.
 Acesso em: 08 de abril de 2023

Idem. O teletrabalho na nova CLT. ANAMATRA-Associação dos magistrados nacional da justiça do trabalho. 28 jul 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt#:~:text=O%20art.,se%20constituam%20como%20trabalho%20externo%E2%80%D>.
 Acesso em: 08 de abril de 2023

Idem. O teletrabalho na nova CLT. ANAMATRA-Associação dos magistrados nacional da justiça do trabalho. 28 jul 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt#:~:text=O%20art.,se%20constituam%20como%20trabalho%20externo%E2%80%D>.
 Acesso em: 08 de abril de 2023

MELLO, Lawrence Estivalet. Crise do Contrato de Trabalho e Ilegalidades Expandidas. 2020. 454 f. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba.

MIZIARA, R. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 7, n. 62, p. 36-45, set./out. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/116314>. Acesso em: 05 de março de 2023

NAHAS, T. C. **Princípio protetor no direito do trabalho**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/373/edicao-1/principio-protetor-no-direito-do-trabalho>. Acesso em 12 de maio de 2023

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

OLIVEIRA, M. C. S. A subordinação jurídica no Direito do Trabalho. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em 14 de maio de 2023

OLIVEIRA, N. Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 03 de abril de 2023

PESSOA, F. M. G; CARDOSO, A. A. Ponderação de Direitos Fundamentais e Proteção à

Intimidade, Privacidade e Honra do Empregado. *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*, n. 28, jan/fev 2009. Porto Alegre: Magister, 2009, pp. 76-77

PRIOLI, G; NUNES, A. C. **Ideologias**. Local de Publicação: São Paulo. 1º Edição. Cia das Letras, 2022

SANSEVERINO, L. R. **Curso de direito do trabalho**. Trad. por Élson Gottschalk. São Paulo: LTr, 1976.

SARLET, I. W. **Notas sobre a assim designada proibição de retrocesso social no constitucionalismo latino-americano**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 75, n. 3, p. 116-149, jul./set. 200

TELETRABALHOUFC. Perguntas frequentes. Disponível em:
<https://teletrabalho.ufc.br/pt/faq/>. Acesso em: 25 de maio de 2023

THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo – análisis jurídico-laboral**. Consejo Económico y Social, Colección Estudios, Madrid, n. 88, 2001.

ZAVANELLA, F; PINTO, L. O. C. **22 anos da SOBRATT - A Evolução do Teletrabalho: Tomo I -Aspectos Jurídicos**. 1º Edição. Lacier Editora, 2021. E-book Kindle.