



Acesso à justiça do trabalho, trabalho remoto e a competência territorial

Access to labor justice, remote work and territorial competence

Acceso a la justicia laboral, trabajo remoto y competencia territorial

Danilo Scramin Alves

Universidade Federal do Acre

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3250039364198652>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1567-3323>

Elissandra Moura da Silva

Centro Universitário Uninorte/AC

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1424416421212381>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-6095-4084>

RESUMO

O presente artigo é proveniente de uma pesquisa que tem por objetivo apresentar o entendimento da Justiça do Trabalho acerca da sua competência territorial, com especial atenção às relações de trabalho com contrato de trabalho remoto. Para se chegar a este objetivo, foi desenvolvida uma pesquisa doutrinária, legislativa e jurisprudencial, esta última com base em decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho para apresentar o entendimento acerca da competência territorial no âmbito da Justiça do Trabalho. A pesquisa revela que não há uma pacificação quanto a competência para julgar as ações trabalhistas na atividade remota, pois a norma mostra-se obscura. Há os que entendam que se faz necessário considerar a realidade dos novos contextos do mundo do trabalho no que concerne às regras de competência territorial, pois do contrário estariam retirando do trabalhador o direito de acesso ao judiciário, visto que as normas do processo do trabalho mostram-se insuficientes como instrumento de operacionalização na solução dos conflitos. Do outro lado estão aqueles que firmam seu entendimento de que o ajuizamento de ações trabalhistas diverso do local de contratação ou da prestação do serviço, vai contra as regras de fixação de competência prevista no artigo 651 caput e § 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas. Trata-se de uma pesquisa realizada pelo método indutivo, com objetivos exploratórios.

PALAVRAS-CHAVE: acesso à justiça; competência territorial; direito processual do trabalho; Justiça do Trabalho; trabalho remoto.

ABSTRACT

This article comes from a research that aims to present the understanding of the Labor Courts about their territorial jurisdiction, with special attention to work relationships with remote work contract. In order to reach this objective, a doctrinal, legislative and jurisprudential research was developed, the latter based on decisions of the Regional Labor Courts, to present the understanding of territorial competence within the scope of

Labor Justice. The research reveals that there is no pacification regarding the competence to judge labor actions in the remote activity, as the norm is obscure. There are those who understand that it is necessary to consider the reality of the new contexts of the world of work in what concerns the rules of territorial competence, because otherwise they would be removing from the worker the right of access to the judiciary, as the norms of labor procedure seem to be insufficient as operationalization tools in conflict resolution. On the other hand, there are those who sign their understanding that the filing of labor lawsuits other than the place of contracting or the provision of the service, goes against the rules of determination of competence provided for in article 651 caput and § 3 of the Consolidation of Labor Laws. This is inductive research with an exploratory objective.

KEYWORDS: access to justice; Labor Justice; procedural labor law; remote work; territorial competence.

RESUMEN

Este artículo surge de una investigación que tiene como objetivo presentar la comprensión que tiene el Tribunal del Trabajo sobre su competencia territorial, con especial atención a las relaciones laborales con contratos de trabajo a distancia. Para lograr este objetivo se desarrolló una investigación doctrinal, legislativa y jurisprudencial, esta última basada en decisiones de los Tribunales Regionales del Trabajo para presentar el entendimiento sobre la competencia territorial en el ámbito del Tribunal del Trabajo. La investigación revela que no hay pacificación en cuanto a la competencia para juzgar acciones laborales en actividades a distancia, ya que la norma parece poco clara. Hay quienes entienden que es necesario considerar la realidad de los nuevos contextos del mundo del trabajo en cuanto a las reglas de competencia territorial, pues de lo contrario se estaría quitando al trabajador el derecho de acceso a la justicia, dado que las normas del proceso laboral se muestran insuficientes como instrumento operativo para la resolución de conflictos. Del otro lado están quienes confirman su entendimiento de que la interposición de acciones laborales fuera del lugar de contratación o de prestación del servicio va en contra de las reglas para establecer la competencia previstas en el artículo 651 caput y § 3 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo. Esta es una investigación realizada mediante el método inductivo, con objetivos exploratorios.

PALABRAS CLAVE: acceso a la justicia; competencia territorial; derecho procesal laboral; Justicia laboral; trabajo remoto.

INTRODUÇÃO

O presente artigo destina-se a identificar e compreender as decisões tomadas pelos operadores do direito junto aos tribunais da Justiça do Trabalho em relação às lides que envolvem questões de competência em razão do lugar para os contratos de



trabalho em modalidade remota, em especial após a Reforma Trabalhista de 2017, a partir do acesso à Justiça do Trabalho como direito fundamental.

Os conflitos de jurisdição que envolvem as ações trabalhistas em relação a atividades remotas são recentes pois tal atividade só foi reconhecida por lei em 2017. Até então, equiparavam estes profissionais ao trabalhador externo, mais precisamente a agentes comerciais. Mesmo após a implementação da norma, por consequência de suas lacunas, ou seja, previsão expressa, trabalhadores e empregadores continuam à míngua de disposição legal que supra as necessidades dela decorrentes, sendo a competência territorial uma delas, com impactos direto na jurisdição trabalhista, o que, à primeira vista, pode parecer um tema de simples resolução, contudo, na prática das relações de trabalho, mostra-se bastante complexa e controvertida.

Diante desse cenário, o direito brasileiro necessita urgentemente adequar a legislação à realidade, garantir uma jurisdição efetiva e o acesso à justiça para uma eficaz resolução destes conflitos.

Desta forma, se faz necessário compreender e apresentar como têm se fundamentado as decisões acerca da competência territorial no âmbito da Justiça do Trabalho, a partir da Reforma Trabalhista de 2017, no que se refere a lides sobre contrato em modalidade remota.

Assim sendo, espera-se identificar a direção das decisões acerca das possibilidades de competência territorial para o ajuizamento das reclamações trabalhistas em atividades remotas, apresentar os principais conceitos de jurisdição e competência, com ênfase na competência em razão do lugar, a regulamentação do trabalho remoto no Brasil e as mudanças no mundo do trabalho.

Inicialmente, no primeiro capítulo, será apresentado um estudo teórico dos conceitos de jurisdição, competência e as regras gerais de competência na Justiça do Trabalho.

De forma subsequente, o segundo capítulo dispõe sobre as mudanças ocorridas no mundo do trabalho a partir da globalização, avanços tecnológicos e informações, onde se verifica uma migração de trabalhos para atividade remota que vem tendo uma aceitação tanto por parte dos trabalhadores, quanto dos



empregadores. Abarca, ainda, os principais conceitos e definições do que vem a ser essa atividade, a legislação aplicável e o próprio conceito da norma. Ademais, será possível verificar as repercussões no Brasil oportunas para a esfera jurídica e satisfação social.

E, por fim, no terceiro capítulo, serão apresentadas as exceções à regra geral da competência territorial a partir de pulverização dos locais para ajuizamento de ações e, agregado a isto, a questão da flexibilização oportunizada a trabalhadores em atividade laboral remota de prestar seus serviços de qualquer lugar. Verifica-se ainda, uma brevíssima análise teórica sobre o acesso à Justiça do Trabalho e as possibilidades de fixação da competência territorial do empregado em atividade remota para que lhes assegure o direito de ação que é garantido pela Constituição de 1988.

Um estudo dotado de relevância, seja pelo crescente número de empresas adotando esta modalidade de contrato de trabalho, seja pelo crescente número de processos trabalhistas, ou, ainda e mais precisamente, porque as normas constantes se mostram insuficientes como instrumento de operacionalização em contramão com a realidade do mundo do trabalho. Portanto, o legislador tem o dever de acompanhar as novas demandas.

Busca-se por meio deste artigo apresentar pesquisa teórica-qualitativa, de método indutivo com objetivos exploratórios, a partir de uma revisão bibliográfica, doutrinária, legislativa e jurisprudencial, esta última com base em decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho para apresentar o entendimento atual acerca da competência territorial no âmbito da Justiça do Trabalho, bem como o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho, verificando-se assim, a visão atual da competência territorial no Brasil acerca do tema.

1. Jurisdição e competência na Justiça do Trabalho

A Jurisdição é o poder conferido ao estado juiz de pacificar e decidir lides. Na Justiça do Trabalho esses conflitos são oriundos das relações de trabalho e, havendo conflito de jurisdição em primeiro grau de uma mesma região, o processo



será remetido ao Tribunal Regional do Trabalho da região para resolução do conflito de competência, e, havendo discordância entre os regionais, o conflito será remetido ao Tribunal Superior do Trabalho, pois a Justiça do Trabalho é de ordem Federal, ou seja, estende-se a todo território nacional.

A competência, por sua vez, é o instituto que fixará os critérios de determinação da jurisdição.

1.1. Jurisdição e Competência

De acordo com Pereira, “a jurisdição pode ser entendida como a atuação estatal visando a aplicação do direito objetivo ao caso concreto, resolvendo-se com definitividade uma situação de crise jurídica e gerando com tal solução a pacificação social”¹.

Importante salientar que o direito de acesso à justiça deve ser pleno, ou seja, o Estado por sua vez deve apresentar resultado justo, eficiente e seguro, ao passo que não basta isoladamente ter direito ao acesso à Justiça, mas sim a plenitude na prestação jurisdicional que se incumbe ao Estado Democrático de Direito.

Complementando esse entendimento, Leite diz que:

É preciso, porém, enaltecer que no Estado Democrático de Direito a jurisdição é, a um só tempo, poder, função e atividade reconhecida ao Poder Judiciário pela Constituição da República não apenas para dizer o direito, como também para efetivá-lo. Supera-se, assim, o conceito de jurisdição formulado no Estado Liberal, em que o papel do juiz era tão somente o de “dizer o direito” (*jus dicere*)².

Desta forma, abordado o tema de jurisdição, passa-se à análise de outro conceito primordial: a competência. Pela definição doutrinária, a competência se vale de critérios espaciais e geográficos para determinar a qual juiz compete julgar determinada lide proposta, um tema bastante conflituoso, especialmente em se tratando de sua aplicação na prática.

¹ PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 192.

² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p. 108.



Para Alves,

[...] competência é, pois, a definição dada pela lei de quais os entes dotados de jurisdição (juízes, tribunais e afins) que julgam quais demandas. Assim, é por meio da competência que se define, pelos diversos critérios legalmente preestabelecidos, o órgão e o local corretos para o ajuizamento da ação³.

Assim, verifica-se que há um certo consenso na doutrina brasileira de que os critérios de competência são: a competência em razão da matéria ou *ratione materiae*; competência em razão da pessoa ou *ratione personae*; competência territorial ou *ratione loci*; competência em razão do valor da causa e a competência funcional (competência interna ou funcional).

1.2. Regras gerais de competência na Justiça do Trabalho

Os critérios de competência na Justiça do Trabalho estão legalmente preestabelecidos, órgão e o local corretos para o ajuizamento da ação. Abordar-se-á em especial a competência em razão do lugar, prevista no artigo 651 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e seus parágrafos.

1.2.1. Local da Prestação do Serviço (regra geral do art. 651 da CLT)

Em regra geral, a competência territorial fixada pelo artigo 651, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho⁴ é taxativa, determinando-se que o local da prestação do serviço será foro competente para o ajuizamento da ação trabalhista, pois, assim, facilitar-se-iam os ritos do processo. Contudo, verifica-se uma crescente e perceptível crítica à regra geral frente aos casos concretos, já que a legislação trabalhista por vezes não alcança todas as situações reais de trabalho.

Neste sentido, Alves dispõe:

³ ALVES, Danilo Scramin. *A Teoria Geral do Direito Processual do Trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 77.

⁴ BRASIL. *Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho, Rio de Janeiro, RJ, 1943.



[...] deve-se pontuar que a determinação do local de prestação de serviço é uma disposição incompleta, uma vez que não aborda possíveis alterações do local de trabalho, transitória ou definitivamente, enquanto perdura o contrato⁵.

Assim, a melhor forma de se definir, a partir do *caput* do art. 651, a regra geral de competência seria como o último local definitivo da prestação de serviços. Deste modo, somente nos casos em que este local não pudesse ser identificado é que seria necessário um processo de relativização e flexibilização.

É possível dizer que essa relativização e flexibilização se dá porque o próprio dispositivo em seus incisos prevê exceções à regra, o que possibilita interpretações diversas e a criação de outras hipóteses não previstas em lei, hipóteses estas oriundas das próprias decisões dos tribunais do trabalho, justificadas como situações excepcionais.

O objetivo dessa exceção à regra geral de competência em razão do lugar é entendido por alguns estudiosos como princípio protecionista em favor do empregado que sempre será parte hipossuficiente na lide, pois este, obrigatoriamente, precisa ter a possibilidade de melhor apresentar suas provas.

Insta apontar que, em verdadeira contradição à norma legal, tem se observado julgados que, aplicando o princípio supra, expande a competência territorial para além do que definido na regra geral, mesmo sem se tratar de caso das exceções, na maioria das vezes para o local da contratação, e, em menor frequência, para o local do domicílio do empregado.

1.2.2. Empregado Agente ou Viajante Comercial

Conforme conceitua Cairo Júnior, o agente ou viajante comercial é “aquele empregado que normalmente desempenha a sua atividade fora do estabelecimento da empresa, seja no agenciamento, intermediação ou conclusão de negócios em

⁵ ALVES, Danilo Scramin. **A Teoria Geral do Direito Processual do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 90.



ALVES, Danilo Scramin; SILVA, Elissandra M. da. Acesso à justiça do trabalho, trabalho remoto e a competência territorial. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 6, p. 1-29, 2023. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v6.149>.

nome do empregador”⁶.

Para estes casos, a lei dispõe que será foro competente a vara do trabalho do local onde o empregador possua agência ou filial e do qual o empregado esteja subordinado. Na inexistência desta, será competente a vara do trabalho do lugar em que o empregado estabeleça residência com ânimo definitivo. Assim, dispõe Martins: “não estando o empregado subordinado a agência ou filial, mas à matriz, por exemplo, será competente a Vara da qual o empregado tenha domicílio ou localidade mais próxima.”⁷.

1.2.3. Empregado brasileiro laborando no estrangeiro (art. 651, §2º, da CLT)

A Legislação Trabalhista dispõe em seu art. 651, § 2º, da CLT, que será responsável pelo julgamento de demanda de empregado brasileiro laborando no estrangeiro a Justiça do Trabalho no Brasil, caso não haja tratados ou convenção internacional. Verifica-se a faculdade dada ao trabalhador de ajuizamento de ação por ocasião das exceções às regras de competência, neste caso, dadas as circunstâncias da relação de trabalho. Contudo, Jorge Neto e Cavalcante dizem que “é importante salientar: o art. 651, § 2º, da CLT, não obriga o empregado, o qual reside e trabalha no exterior, a ajuizar a demanda trabalhista no Brasil”⁸.

Ademais, se faz necessário ampliar o conceito de domicílio no Brasil, vez que não se pode requerer que a empresa tenha sede no Brasil pois, assim, haveria uma sujeição destas às leis e decisões dos Tribunais brasileiros.

1.2.4. Empresas que promovem atividade fora do lugar da celebração do Contrato (art. 651, §3º da CLT)

No art. 651, § 3º, da CLT, o legislador estabelece exceção em razão da

⁶ CAIRO JÚNIOR, José. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 8. ed. Salvador: Juspodivm, 2016, p. 176.

⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. 37. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 139.

⁸ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito Processual do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 217.



natureza da atividade do empregador ou tomador do serviço. Como descrito, nas atividades econômicas realizadas fora do local de contratação do empregado, a este é facultado ingressar com a demanda no foro onde se deu a contratação, ou ainda, em foro onde o empregado prestava seus serviços.

Sob este viés, Jorge Neto e Cavalcante acrescentam: “a hipótese contida no parágrafo é aplicável aos casos em que o empregador desenvolva seus trabalhos em locais incertos, eventuais ou transitórios”⁹.

Neste sentido, a interpretação é dúbia, o que leva a acreditar que tal regra pode ser aplicável a qualquer empregador que tenha suas atividades em locais incertos, diverso da celebração do contrato.

2. Trabalho remoto

O mundo do trabalho vem passando por um processo de reestruturação global, especialmente em níveis de tecnologias e informação, que vem impondo novos arranjos, ritmos, conhecimentos, formas de se relacionar, elaboração de novos processos de trabalho, meios de se comunicar, entre outros. Cada vez mais as pessoas se distanciam das comunidades físicas de trabalho e a pandemia mundial do COVID-19 as fez vivenciar e acreditar em resultados organizacionais sem que haja necessariamente a presença física dos trabalhadores em suas organizações.

Verifica-se, a partir deste contexto pandêmico, que essa flexibilidade de tempo e espaço característico do trabalho remoto, ou teletrabalho, mostrou-se bastante eficaz frente às exigências do mundo do trabalho. É uma realidade que tem atraído tanto empresas como trabalhadores. Ainda não foi possível sua mensuração pela literatura, contudo, é sabido que esta modalidade de trabalho vem crescendo significativamente, seja a partir de contratos formais de trabalho, seja nos trabalhos informais. Por outro lado, especialmente no Brasil, trata-se de uma modalidade de relação de trabalho que deve ser cuidadosamente analisada pela literatura científica e, sobretudo, pelo Judiciário, pois, apesar de não ser um assunto novo, no Brasil só

⁹ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito Processual do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 217.



foi normatizado em 2017, com a Reforma Trabalhista, e só ganhou força com o início da pandemia do novo Coronavírus em 2020.

2.1. Definição do trabalho remoto e legislação

Várias são as profusões de terminologias utilizadas para aludir ao trabalho remoto, conceito que advém da globalização. No Brasil, fala-se em trabalho remoto, trabalho à distância, teletrabalho, trabalho em domicílio, entre outros. Contudo, a Reforma Trabalhista de 2017, por meio da Lei nº 13.467, denomina esta modalidade de trabalho como teletrabalho, conceituando-o em seu Art. 75-B como:

[...] 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 constituem como trabalho externo¹⁰.

Pamplona Filho e Santos trazem a seguinte colocação:

Verifica-se, dessa forma, que os dois principais traços característicos do teletrabalho são: a) desnecessidade de prestação do labor em um lugar específico; b) utilização de recursos de tecnologia da informação na execução do trabalho¹¹.

Portanto, verifica-se que o labor deverá ser obrigatoriamente realizado fora das dependências da empresa e que se faz necessária a utilização das TIC's, ou seja, a utilização de tecnologia de informação e de comunicação.

Pode-se acrescentar, ainda, outro requisito importante que é a questão da atividade de trabalho ser realizada de forma interna, afastando, assim, qualquer possibilidade de equiparação entre o trabalhador em atividade remota e o trabalhador externo, a exemplo do empregado viajante comercial, que não possui geralmente um local fixo para exercer suas atividades, contrário do teletrabalhador

¹⁰ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho, Rio de Janeiro, RJ, 1943.

¹¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. *As inovações tecnológicas e o assédio moral organizacional*. São Paulo: Expressa, 2021, p. 17.



que normalmente possui local certo para seu labor em maior parte do tempo, e, como diz a norma, “preponderantemente” fora das dependências do empregador, contudo, sem a necessidade de locomoção para o exercício de seu cargo, diferentemente do que ocorre com trabalhadores externos.

Corroborando, Martinez conceitua a modalidade como:

O teletrabalho é mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio. É um novo conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mais virtualmente presente, por meio de telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento¹².

Desta forma, o trabalho realizado de forma remota não afeta os requisitos da personalidade, habitualidade e subordinação que estão previstos na legislação trabalhista, tanto que é possível verificar nas Resoluções do Conselho Nacional de Justiça - CNJ 298/2019¹³ e 375/2021¹⁴ - essa flexibilização e o reconhecimento da necessidade de se adequar frente às necessidades impostas pela globalização, e ainda faz-se observação importante quanto à tecnologia no espaço, onde se cria a possibilidade de integração nos mais diversos locais. Ressalta-se, ainda, que é preciso proporcionar condições de desenvolvimento pessoal e profissional aos seus servidores.

Verificou-se, no período pandêmico, a necessidade de adequar estagiários e aprendizes em atividade remota. Desta forma, houve a inserção do § 6º do Art. 75-B da CLT¹⁵, a partir da Medida Provisória nº 1.108, de 2022, pois até então não estavam contemplados com a Reforma Trabalhista de 2017.

O Art. 75-C da CLT estabelece que esta modalidade de trabalho, o trabalho

¹² MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 187.

¹³ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução n. 298/2019**. Altera a Resolução nº 227/2016, de 14 de junho de 2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3109>. Acesso em: 9 dez. 2022.

¹⁴ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução n. 375/2021**. Altera a Resolução CNJ nº 227/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências, criando a Equipe de Trabalho Remoto e dando outras providências. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3761>. Acesso em: 9 dez. 2022.

¹⁵ BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho, Rio de Janeiro, RJ, 1943.



remoto deverá constar em contrato de trabalho firmado, ainda que especifique as atividades inerentes ao cargo que será realizado pelo empregado. No § 1º do referido artigo, verifica-se a possibilidade de mudança de regime de trabalho de presencial para o remoto por mútuo acordo entre empregado e empregador por meio de aditivo de contrato.

Quanto ao Art. 75-D, este traz a questão da responsabilidade empresarial quanto às despesas geradas pela atividade, uma questão que tem se mostrado bastante controversa, sendo objeto de discussões em demandas trabalhistas. E, não menos importante, o Art. 75-E trata da questão do direito fundamental à saúde e segurança do trabalhador, também garantidos nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal.

De igual importância, a norma em questão alude sobre a possibilidade da pessoa empregada deficiente ou com filhos ou criança sob guarda judicial de até quatro anos tenha suas atividades laborais alocadas para o teletrabalho. O tema está previsto no Art. 75-F, incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022.

Verificando a possibilidade desta forma de trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho foi o primeiro órgão a implementar a atividade remota, em 2012, a partir da Resolução Administrativa de nº 1.499¹⁶ e, verificando o êxito do projeto, implementou a atividade junto aos seus servidores de forma concreta. Verificando o êxito do TST em relação a implementação das atividades remotas, bem como o sucesso experimentado pelo CRJ, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) resolveu implementar a nova forma de trabalho, por meio da Resolução CSJT 151/2015¹⁷, em seus tribunais de primeiro e segundo grau.

Lacombe foi muito sábio em dizer que o “Teletrabalho é levar o trabalho aos trabalhadores onde eles estiverem, em vez de levá-los ao trabalho”¹⁸, pois esta é

¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução Administrativa n. 1499, de 1º de fevereiro de 2012.** Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília: TST, 2012. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/19477>. Acesso em: 9 dez. 2022.

¹⁷ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução n. 151/CSJT, de 29 de maio de 2015.** Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau, de forma facultativa, observada a legislação vigente. Brasília: TST, 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/63630>. Acesso em: 9 dez. 2022.

¹⁸ LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências.** 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p. 147.



uma tendência mundial, uma experiência muito desafiadora, possibilitando grandes aprendizados, especialmente na forma de se trabalhar. A tecnologia aplicada ao mundo do trabalho não é mais um diferencial, mas sim uma obrigação para que organizações se mantenham no mercado e aos trabalhadores que se mantenham empregáveis.

2.2. As repercussões do trabalho remoto com a Reforma Trabalhista de 2017

A regulamentação do trabalho remoto só chegou de fato no Brasil em 2017, a partir da Lei 13.467/2017. Anteriormente, tramitava a Lei 12.551/2011, que juridicamente equiparava o trabalho à distância ao praticado de forma presencial e sua implementação caminhava lentamente até a crise sanitária deflagrada pela pandemia do novo Coronavírus, a COVID-19. A partir daí surge a necessidade de implementações de medidas de isolamento e distanciamento social, o que contribuiu para que o teletrabalho ou trabalho remoto ganhasse sua importância no cenário brasileiro.

Contribuindo com este entendimento, Lacombe diz:

[...] uma coisa, porém, é certa: as inovações tecnológicas serão as grandes responsáveis por uma completa reformulação do processo produtivo em escala planetária e, portanto, das formas de contratação no mercado de trabalho¹⁹.

Alves e Oliveira trazem uma ressalva muito importante quanto a esta modalidade de trabalho quando dizem:

[...] qualquer estudo sobre teletrabalho e o seu tratamento no ordenamento jurídico brasileiro deve atentar para o fato de que o trabalho é uma garantia fundamental e um direito humano internacionalmente reconhecido²⁰.

¹⁹ LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p. 168.

²⁰ ALVES, Danilo Scramin; OLIVEIRA, Paulo Henrique S. O instituto do teletrabalho à luz da Reforma Trabalhista e os impactos sobre os direitos humanos dos trabalhadores. *In*: VASCONCELOS, Adaylson Wagner Sousa de. **Direitos Humanos e Sociedade: perspectivas, enquadramentos e desafios**. Jundiaí: Paco Editorial, 2020, p. 210.



Desta forma, é imprescindível que os órgãos do Judiciário estejam preparados e conscientes da realidade e dos avanços sociais emergentes e fundamentalmente da garantia da dignidade da pessoa humana, garantindo-se que esta nova forma de contrato de trabalho assegure as mesmas condições do trabalhador comum, ou seja, do trabalhador que sai todos os dias para prestar seus serviços na sede da empresa.

A reforma da Consolidação das Leis do Trabalho de 2017 é considerada, até o momento, a mais marcante sobre o tema e traz consigo uma série de questionamentos a exemplo dos acordos individuais e coletivos e em face da própria lei. Partindo deste entendimento Pamplona Filho e Santos dizem que a Legislação Trabalhista é:

[...] fruto de árduas lutas e conquistas históricas, a limitação razoável do número de horas de trabalho é um direito humano que encontra alicerce em diversas convenções e tratados internacionais, a exemplo da Declaração Universal de Direitos Humanos (art. 24), do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 7º) e do Protocolo de San Salvador (art. 7º)²¹.

Neste sentido, há entendimentos de que o artigo 611 da CLT, de certa forma, flexibiliza a jornada de trabalho, bem como a remuneração do teletrabalhador, com intuito que estes sejam objeto de negociação entre as partes. Neste sentido, esta prática vai na contramão do legislado, limitando o papel da Justiça do Trabalho à mera análise desses acordos, ou seja, o negociado prevalecendo sobre o legislado.

No que tange ao artigo 62, inciso III, da CLT, este dispõe que estão dispensados do controle de jornada os empregados que executam suas atividades por meio do teletrabalho. Em sentido contrário, há os que entendem que, em regime de teletrabalho, as partes devem estipular uma jornada que será controlada por meio de ferramentas de monitoramento e fluxos de trabalho. Corroborando este entendimento, tem-se o seguinte julgado de AC 1004958-68.2020.8.26.0565 da

²¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **As inovações tecnológicas e o assédio moral organizacional**. São Paulo: Expressa, 2021, p. 17.



Comarca de São Caetano do Sul, onde o Tribunal de Justiça de São Paulo²² negou o recurso por parte do apelante contra o apelado Estado de São Paulo. O apelante, professor do Estado de São Paulo, ingressou com ação entendendo ser ilegal o desconto referente às faltas descontadas de sua remuneração durante o período pandêmico, verificando-se que foi negado ao professor seu recurso, questão que envolve o controle de jornada de trabalho, na medida em que, no caso em tela, estabeleceu-se que o controle de frequência ocorreria pela entrega de plano de aula semanal como verificação mínima da continuidade da atuação dos professores.

Pamplona Filho e Santos possuem o mesmo entendimento e contribuem dizendo que “existe, portanto, uma total desarmonia entre o contexto fático-tecnológico atual e o art. 62, III, da CLT”²³. Desta forma, verifica-se, de fato, um certo movimento maleável no sentido de flexibilizar os acordos entre empregado e empregador como alternativa de adequações de realidade sociais e econômicas.

Outras repercussões giram em torno da responsabilidade pelas despesas de aquisição e manutenção da infraestrutura para o desenvolvimento do trabalho remoto prevista no Art. 75-D da CLT.

Sobre esta questão, pode-se verificar decisão de 2ª instância da 3ª turma do Tribunal Regional do Trabalho em São Paulo, que, no processo ROT 1000197-66.2018.5.02.0020, isentou empresa aérea do pagamento das despesas oriundas da atividade de teletrabalho²⁴.

Na contramão desse entendimento, a 2ª Vara do Trabalho de Aracajú do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª região, no ATSum nº 0000242-38.2021.5.20.0002, condenou a reclamada ao pagamento das despesas oriundas da atividade em teletrabalho, além de deferir o pedido acerca de indenização por

²² SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Apelação Cível 1004958-68.2020.8.26.0565. Relator: Nogueira Diefenthaler. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdão, 21 jul. 2021 Disponível em: <https://tj-sp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1252429711/apelacao-civel-ac-10049586820208260565-sp-1004958-6820208260565/inteiro-teor-1252429727>. Acesso em: 5 dez. 2022.

²³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **As inovações tecnológicas e o assédio moral organizacional**. São Paulo: Expressa, 2021, p. 16.

²⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (3ª turma). ATSum nº 10001976620185020020. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/789099569>. Acesso em: 6 dez. 2022.



assédio moral²⁵.

Pamplona Filho e Santos dizem que:

[...] o assédio moral virtual, também denominado assédio moral eletrônico, assédio moral digital, *cyberbullying* laboral, tecnoassédio e teleassédio moral, consiste no assédio moral praticado por meios telemáticos e informatizados²⁶.

No processo citado acima (ATSum nº 0000242-38.2021.5.20.0002), o reclamado, além de reconhecer o vínculo, também não nega que a reclamante laborava de forma remota.

Nessa esteira, verificam-se também conflitos de entendimento acerca do art. 75-E da CLT, parágrafo único, que dispõe sobre a questão de saúde e segurança do teletrabalhador, estipulando que o empregador possui apenas o dever de instruir e alertar seu empregado quanto aos riscos da atividade laborativa, incumbindo ao trabalhador assinar termo de responsabilidade (ordem de serviço) pelo qual se compromete a seguir todas as instruções do empregador. Várias são as críticas à norma, pois entende-se que, a partir do termo de responsabilidade sobre normas de segurança e saúde do trabalhador, a empresa estaria se isentando da responsabilidade especialmente ligada a doença profissionais decorrentes, como é sabido, da própria atividade laboral. Como se trata de um assunto relativamente novo, será necessário ver como se dará o entendimento dos tribunais do trabalho acerca dos casos concretos, pois julgam ser situação complexa a comprovação do nexo causal, porém, não há como desvincular totalmente a responsabilidade do empregador, pois a questão deriva de preceitos constitucionais, notadamente referente à proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores.

Outra novidade foi a adoção do teletrabalho para aprendizes e estagiários e os questionamentos acerca da supervisão obrigatória, do controle da jornada diária,

²⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. ATSum nº 0000242-38.2021.5.20.0002. **Pesquisa de Jurisprudência.** Disponível em: <https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1325648650/atsum-2423820215200002-trt20/inteiro-teor-1325648658>. Acesso em: 6 dez. 2022.

²⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **As inovações tecnológicas e o assédio moral organizacional.** São Paulo: Expressa, 2021, p. 19.



das atividades executadas serem compatíveis com aquelas que seriam desempenhadas caso estivessem em atividade presencial.

Outro ponto de inúmeros questionamentos é o conflito de aplicabilidade da norma no que tange a questão da competência para ajuizamento das ações dos trabalhadores contratados ou transferidos para laborar em outros países, vez que faculta às partes estipularem as regras a serem aplicadas ao contrato de trabalho, ou mesmo aos empregados trabalhando no Brasil, pois não se sabe a exata localização dos empregados, os nômades digitais popularmente intitulados.

Neste sentido, o processo nº 0000500-18.2014.5.12.0034, da 4ª Vara do Trabalho de Florianópolis do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, apresentou decisão favorável ao réu em questão que envolvia definição de competência para ajuizamento da ação. Faz importante apresentar trecho da decisão em que diz: “Ademais, as questões envolvendo o teletrabalho são recentes e, à falta de disposição legal específica, a fixação da competência territorial demanda uma análise sistemática do art. 651 da CLT”²⁷. Desta forma, por analogia às regras do trabalho externo, a juíza decidiu a lide favorável ao réu, considerando competente a sede da empresa em que o autor estava subordinado.

Alves e Oliveira contribuem dizendo que “o teletrabalho possui suas particularidades positivas e negativas que devem ser analisadas pelas partes envolvidas no contrato trabalhistas, a fim de avaliar se efetivamente se trata de modelo mais vantajoso”²⁸.

Conforme apresentado, o cenário que gira em torno do teletrabalho divide opiniões e em especial de doutrinadores e operadores do direito. Dentre as principais mudanças da Reforma Trabalhista de 2017 apresentadas acima, as que mais tem ganhado destaque são as questões da competência ou incompetência para o

²⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 0000500-18.2014.5.12.0034. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: <https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1147772355/atord-5001820145120034-4-vara-do-trabalho-de-florianopolis-trt12/inteiro-teor-1147772356>. Acesso em: 9 dez. 2022.

²⁸ ALVES, Danilo Scramin; OLIVEIRA, Paulo Henrique S. O instituto do teletrabalho à luz da Reforma Trabalhista e os impactos sobre os direitos humanos dos trabalhadores. *In*: VASCONCELOS, Adaylson Wagner Sousa de. **Direitos Humanos e Sociedade**: perspectivas, enquadramentos e desafios. Jundiaí: Paco Editorial, 2020, p. 219.



ajuizamento das lides e da tal flexibilização, relativa ao acordo entre empregador e empregado, que, grosso modo, tem sido interpretada como negação aos direitos potestativos do trabalhador.

3. Exceções à regra geral sobre a competência territorial

Verifica-se uma atual tendência de flexibilização em relação ao princípio da territorialidade na Justiça do Trabalho, em detrimento aos princípios de proteção do empregado. Em razão disto, é crescente o número de reclamações trabalhistas que vêm sendo propostas e decididas em favor do foro de domicílio do empregado ou local que tenha melhores condições de demandar, conforme, por exemplo, a súmula nº 19 do TRT da 22ª Região²⁹. Há lacunas existentes na norma, especificamente em relação à competência territorial, e entendimentos diversos entre doutrinadores e estudiosos, pois há os que defendem ser competente o último local da prestação do serviço, ao passo que outros entendem que a competência é concorrente e, desta forma, possibilita ao trabalhador a escolha do local que lhe for mais benéfico.

Neste sentido, verifica-se que as regras estabelecidas na CLT já não atendem e não satisfazem a sociedade em suas complexas relações. Percebe-se uma crise de paradigmas, lacunas que não podem mais ser respondidas com antigos critérios. Neste sentido, faz-se importante destacar que, na prática, cada tribunal possui julgados próprios, desta forma, observa-se certa liberdade para estabelecer critérios que julguem corretos para o caso concreto, definindo, assim, a competência que entender conveniente.

²⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. Súmula nº 19. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. ART. 651 DA CLT. PRINCÍPIOS DA INAFSTABILIDADE DA JURISDIÇÃO E DA PROTEÇÃO AO HIPOSSUFICIENTE. A determinação da competência territorial prevista no art. 651 da CLT há que se coadunar com o princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição e da proteção ao hipossuficiente, de modo a permitir-lhe que ajuíze a sua ação na localidade que tenha melhores condições de demandar. Teresina, PI: TRT, 2013. Disponível em: <https://www.trt22.jus.br/portal/consultas/sumulas-do-trt-22/>. Acesso em: 19 dez. 2022.



3.1. Garantia de acesso à justiça como direito fundamental

A garantia do devido acesso à justiça é princípio constitucional previsto artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, como também no artigo 8º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos de São José da Costa Rica³⁰, além de ser um instrumento de equilíbrio social que a doutrina e as leis buscam efetivar por meio de reformas processuais.

Nesta seara, Santos entende que:

[...] o acesso à Justiça pode, portanto, ser encarado como o requisito fundamental - o mais básico dos direitos humanos - de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar, o direito de todos³¹.

Não se pode negar o reconhecimento desse acesso. Contudo, ao longo da história, é possível verificar um reconhecimento tímido, de caráter cumulativo, de lacunas e incertezas, o que faz o tema ser emendado com reformas que nem sempre satisfazem, pelo contrário, distanciam aquele que tanto necessita ser assistido fundamentalmente, tornando-se um desafio aos operadores do direito.

Em relação à competência territorial e às barreiras impostas aos trabalhadores para o acesso à justiça, Alves analisa e conclui dizendo:

[...] contudo, deve-se pontuar que a determinação do local de prestação de serviços é uma disposição incompleta, uma vez que não aborda possíveis alterações do local de trabalho, transitória ou definitivamente, enquanto pendura o contrato³².

Por conta disto, muitas vezes os trabalhadores não possuem condição de se sujeitar aos critérios impostos pela norma, sobretudo, no caso dos teletrabalhadores, onde a lei se apresenta incompleta, impondo ao Judiciário a resolução da lide através

³⁰ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Convenção Americana de Direitos Humanos* (“Pacto de San José de Costa Rica”), 1969.

³¹ SANTOS, Enoque Ribeiro. *Processo Coletivo do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 31.

³² ALVES, Danilo Scramin. *A Teoria Geral do Direito Processual do Trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 90.



da relativização e flexibilização frente aos desafios de casos concretos. O acesso à justiça deve incluir também em seu cerne, a celeridade, eficácia e a justiça.

Quanto aos princípios de proteção do trabalhador para Resende “a doutrina trabalhista majoritária ainda se mantém alinhada à escola clássica, negando aos princípios força normativa autônoma e atribuindo-lhes apenas força normativa supletiva, nos termos do art. 8º da CLT”³³.

A concepção moderna faz crítica a este entendimento clássico que restringe o acesso à justiça tão somente ao Poder Judiciário, mas sim, o devido acesso ao direito para promoção e preservação da dignidade da pessoa humana, bem como incluso neste cerne, a celeridade, a eficácia e justiça.

Promover o acesso à justiça sempre foi um dos maiores desafios dos operadores do direito. Na concepção mais moderna da definição do acesso à justiça, tem-se que o mesmo não pode ser compreendido apenas como o mero posicionamento junto ao Poder Judiciário. Sua definição e seu alcance são mais complexos e amplos, incluindo também, em seu cerne, a celeridade, a eficácia e à justiça.

Ademais, não se pode deixar de considerar outros aspectos como a ignorância do trabalhador em relação ao desconhecimento de seus direitos e limites, o acesso às tecnologias, as desigualdades regionais dos trabalhadores brasileiros, as desigualdades sociais e culturais, a morosidade do judiciário etc. Desta forma, o debate do tema é de suma importância, seja, pelas impossibilidades apresentadas, as oriundas da Reforma Trabalhista de 2017 ou ainda pelos novos arranjos do mundo do trabalho a exemplo do teletrabalho.

De acordo com Cintra, Dinamarco e Grinover, “o acesso à justiça é o princípio fundamental que confluem todas as ordens constitucionais e legais dos princípios e garantias”³⁴. Assim, o Poder Judiciário tem o dever de solucionar as dificuldades circunstanciais apresentadas e promover mecanismos que venham materializar essa garantia ao alcance de todos.

³³ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2020, p. 21.

³⁴ CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; DINAMARCO, Cândido Rangel; GRINOVER, Ada Pellegrini. **Teoria geral do processo**. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 33.



3.2. Possibilidades de fixação de competência territorial do empregado em atividade remota

Dispõe o art. 651 da CLT a taxatividade em relação ao princípio da territorialidade, contudo, a interpretação literal do dispositivo implica na impossibilidade do acesso à justiça, ferindo, assim, princípios constitucionais que são fontes essenciais de resolução de conflitos, especialmente para o Direito Processual do Trabalho que apresenta lacunas que devem ser decididas para cada caso concreto.

Desta forma, verifica-se no processo nº 0000024-78.2022.5.13.0031, da 12ª Vara do Trabalho de João Pessoa do Tribunal do Trabalho da 13ª Região, que o juiz proferiu sentença julgando improcedente a exceção de incompetência relativa suscitada pela reclamada, argumentando:

[...] o autor, por outro lado, em lhe sendo negado a possibilidade de ajuizar a demanda em seu local de domicílio, ante a sua qualidade de teletrabalhador, estaria flagrantemente tolhido em seu direito de provocar o judiciário³⁵.

Similarmente, no TRT da 2ª Região, há julgamentos que reconhecem, em consonância com o *caput* do art. 651 da CLT, ser o local da prestação de serviços o definidor da competência em razão do lugar e, no caso do trabalho em domicílio, é competente a vara do trabalho do local do domicílio do empregado, vez que nesse local que prestou efetivamente serviços³⁶.

Também nesse sentido há julgados em outros TRTs, como o TRT da 4ª Região, que decidiu:

EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA. TELETRABALHO. A competência territorial é definida pelo local de prestação dos serviços, conforme a regra geral insculpida no *caput* do art. 651 da CLT. Hipótese em que a trabalhadora

³⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Recurso Ordinário 0000024-78.2022.5.13.0031, 2022. **Pesquisa de Jurisprudência.** Disponível em: <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1446402818/atsum-247820225130031-trt13/inteiro-teor-1446402828>. Acesso em: 7 dez. 2022.

³⁶ É exemplo desse entendimento o julgado: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (10ª Vara do Trabalho de São Paulo). Reclamação Trabalhista 1000191-93.2022.5.02.0610, 2022. **Pesquisa de Jurisprudência.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1383134211/inteiro-teor-1383134242>. Acesso em: 7 dez. 2022.



passou a laborar em regime de teletrabalho após a admissão, vindo a propor a reclamatória na localidade em que atuava quando o contrato foi extinto. Logo, não há falar em incompetência. Recurso da reclamante a que se dá provimento. (TRT-4 - ROT: 00206281520175040701, 4ª Turma, Data de Publicação: 26/10/2017)³⁷.

É possível verificar, nos tribunais regionais trabalhistas do Brasil, várias decisões, como as apresentadas logo acima, determinando que o princípio da territorialidade para atividade remota se compatibilize com princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição e também da proteção do hipossuficiente, ou seja, que os princípios precisam estar interligados para que faça sentido e se adeque ao contexto social hodierno, ou seja, que o rigor técnico e de interpretação ao caso concreto, obrigatoriamente deve estar atrelado aos anseios sociais da justiça.

Contribuindo com este entendimento, Falcão e Santos discorrem que:

[...] o legislador não prevê apenas o teletrabalho no domicílio: o que interessa é que seja realizado usualmente fora das instalações da entidade empregadora (existem outras modalidades de teletrabalho: móvel, em telecentros e transfronteiriço, para além do domiciliário)³⁸.

Como se vê, é normal deparar-se com teletrabalhadores executando suas atividades no hotel, locais (salas) de trabalho compartilhado, de casa, dos escritórios, no carro, no campo, na praia etc. Logo, verifica-se que a desterritorialização do trabalho é um tema que traz implicações que necessitam ser sanadas, em especial no âmbito do Direito Processual, uma vez que o assunto não pode ser tratado como mera flexibilização. Neste sentido, Romar assevera:

Questão relevante sobre competência territorial decorrente da Lei n. 3.467/2017 (Reforma Trabalhista) é a que diz respeito ao processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, pois pode gerar divergência de entendimentos e interpretações. A Lei n. 13.467/2017 não define qual o foro competente para tal homologação e, por óbvio, não

³⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (4ª turma). Recurso Ordinário 00206281520175040701, 2017. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1107431453>. Acesso em: 7 dez. 2022.

³⁸ FALCÃO, David; SANTOS, Susana Ferreira. **Casos Práticos de Direito do Trabalho: casos práticos resolvidos**. 14. ed. Almedina: Portugal, 2020, p. 33.



há previsão expressa a respeito no art. 651 da Consolidação das Leis do Trabalho³⁹.

Porém, deve-se registrar que há casos de julgamentos que afastam o trabalho realizado virtualmente como o local da prestação de serviços. A exemplo, o julgado do TRT da 12ª Região, em que se determinou que:

Ressalto que o trabalho no meio virtual não pode ser interpretado como prestado nesta localidade, embora o autor aqui estivesse fisicamente no início do alegado vínculo. Entendo que deva ser considerado como local de trabalho a sede da empresa ou o local onde ocorre a produção, do produto ou serviços, embora a força de trabalho seja despendida à distância, a partir de outra localidade.⁴⁰

Também excepcionando o entendimento majoritário no sentido de que a competência nesses casos seria também do local de domicílio, há julgados na direção de que o trabalho remoto deve ser interpretado como um trabalho executado por trabalhador viajante, dado que o empregado não fica no local da empresa. Assim, trata-se da hipótese de competência definida no art. 651, §1º, da CLT. É exemplo:

COMPETÊNCIA TERRITORIAL. TELETRABALHADOR. O teletrabalho ocorre num ambiente virtual, fora do estabelecimento da empresa, razão pela qual entendo aplicável, por analogia, a regra de competência territorial estabelecida pelo § 1º do art. 651 da CLT para a hipótese de trabalho externo, fixando-se a competência na localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado. Recurso não provido.⁴¹

Considerando que o trabalho remoto no Brasil só foi regulamentado pela CLT em 2017, não há disposição legal específica e, ademais disto, existe uma tendência de flexibilização, que no entender dos empregadores, estão à mercê da vontade do empregado. Não há como negar razão às duas partes, ou seja, empregado *versus*

³⁹ ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito Processual do Trabalho**. Saraiva Educação: São Paulo, 2019, p. 90.

⁴⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Ação Trabalhista - Rito Ordinário. 0000500-18.2014.5.12.0034. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/834046722/inteiro-teor-834046732>. Acesso em: 1 ago. 2023.

⁴¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (4ª turma). Ação Trabalhista - Rito Ordinário. 01006472820195010246, 2020. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1542193892>. Acesso em: 1 dez. 2022.



empregador, contudo, a era da tecnologia e dos novos arranjos do mundo do trabalho andam na contramão dos conceitos de espaço previstos na norma, que se mostra incapaz de operacionalizar o próprio direito. Insta frisar que não resta outra solução aos juízes do trabalho que não seja ponderar suas decisões a luz dos princípios da razoabilidade, do acesso à justiça e da ampla defesa a exemplo.

Faz-se imprescindível destacar que, em virtude da COVID-19, o trabalhador brasileiro vivenciou transformações gigantescas na forma de trabalhar, tendo que adaptar-se às transformações tecnológicas e não para por aqui, pois muito ainda está por vir, já que a resolução da tecnologia ainda chega no Brasil de forma muito modesta. É possível verificar, em países desenvolvidos, não só a figura do teletrabalhador de forma muito expressiva, como também de trabalhadores robôs, sem falar dos astronautas e outros profissionais que buscam entender a vida em outras dimensões. Acerca desta realidade cada vez mais presente, ou seja, das novas relações de trabalho, requer-se do ordenamento jurídico a mesma evolução.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve como objetivo apresentar uma discussão sobre a fixação da competência, a partir dos Tribunais Regionais do Trabalho, acerca de reclamações trabalhistas sobre questões que envolvam as atividades laborais com contrato de trabalho remoto.

Inicialmente, foram apresentados conceitos da jurisdição e competência no âmbito da Justiça do Trabalho, bem como as regras gerais de competência com observância especialmente a competência em razão do lugar, foco desta pesquisa.

Observou-se que os critérios de competência e jurisdição estão preestabelecidos na norma, contudo, os Tribunais Regionais do Trabalho vêm flexibilizando e relativizando as regras impostas pela CLT em razão das lacunas, dos próprios entendimentos que se dão com base nas exceções à regra de competência previstas na lei, ou ainda, por analogia. Desta forma, os tribunais ficam de certa forma livres para julgarem os critérios que sejam mais adequados ao caso concreto. Tem-se, como exemplo, a das empresas que promovem atividades fora do lugar de



celebração do contrato de trabalho. Em razão desta, há o entendimento que, como a norma não é clara, a exceção pode ser aplicada a qualquer trabalhador que tenha suas atividades laborais em locais incertos, ou seja, diferente da celebração do contrato, entendimento este que vem sendo aplicado aos trabalhadores em atividade remota.

Conforme demonstrado nos capítulos anteriores, a atividade remota não é um tema novo, contudo, só foi regulamentada no Brasil a partir da Reforma Trabalhista de 2017 e os novos instrumentos de regulamentação atribuídos a atividade não apresentam regras claras de competência entre outras, tanto que, para suprir as necessidades não previstas, criou-se no período pandêmico da COVID-19 uma série de normas para que assim pudessem adaptar o trabalho remoto às determinações de medidas de isolamento. É importante frisar que a mudança do mundo do trabalho é uma realidade, que o modo como se dão estas relações transcendem os limites geográficos previstos na norma.

Diante destas fragilidades jurídicas em torno do tema que podem ser verificadas no tópico que trata das repercussões do trabalho remoto, é possível certificar o inegável impacto nas relações trabalhistas. Se faz necessária mudança legislativa, não somente em função da calamidade de saúde pública que se verificou com a COVID-19, mas, acima de tudo, porque o teletrabalho é uma realidade e, como tal, exige uma modernização da norma, com fito de alcançar as demandas sociais e garantir-lhes direitos fundamentais. Como exposto anteriormente, o Judiciário vem adequando suas decisões a fim de dar efetividade aos processos trabalhistas, garantir o princípio da dignidade da pessoa humana, do seu acesso à justiça, da proteção do trabalhador, contudo, valendo-se de interpretações jurídicas e julgados anteriores.

O que se observa, até o presente momento, é uma tendência de se admitir que a competência em razão do lugar, nos casos do trabalho remoto, seja ampliada para o local do domicílio do empregado. Porém, como se demonstrou também, esse entendimento não é uníssono, ainda sendo o magistrado trabalhista o responsável de, fundamentadamente, arrazoar a melhor definição de competência territorial para o caso em sua análise.

O Judiciário, no âmbito do Direito Processual, tem o dever de solucionar as



dificuldades enfrentadas pelos teletrabalhadores e ainda, garantir mecanismos que venham materializar o acesso de todos a justiça, que os conflitos em torno da competência territorial sejam sanados e que não sejam tratados como meras excepcionalidades e resolvidos com mera flexibilização.

REFERÊNCIAS

ALVES, Danilo Scramin. **A Teoria Geral do Direito Processual do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

ALVES, Danilo Scramin; OLIVEIRA, Paulo Henrique S. O instituto do teletrabalho à luz da Reforma Trabalhista e os impactos sobre os direitos humanos dos trabalhadores. In: VASCONCELOS, Adayson Wagner Sousa de. **Direitos Humanos e Sociedade: perspectivas, enquadramentos e desafios**. Jundiaí: Paco Editorial, 2020. p. 203-222.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução n. 298/2019**. Altera a Resolução nº 227/2016, de 14 de junho de 2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3109>. Acesso em 9 dez. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução n. 375/2021**. Altera a Resolução CNJ nº 227/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências, criando a Equipe de Trabalho Remoto e dando outras providências. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3761>. Acesso em 9 dez. 2022.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução n. 151/CSJT, de 29 de maio de 2015**. Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau, de forma facultativa, observada a legislação vigente. Brasília: TST, 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/63630>. Acesso em 9 dez. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho, Rio de Janeiro, RJ, 1943.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (4ª turma). Ação Trabalhista - Rito Ordinário. 01006472820195010246, 2020. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1542193892>. Acesso em: 1 dez. 2022.



BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (3ª turma). ATSum nº 10001976620185020020. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/789099569>. Acesso em: 6 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (10ª Vara do Trabalho de São Paulo). Reclamação Trabalhista 1000191-93.2022.5.02.0610, 2022. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1383134211/inteiro-teor-1383134242>. Acesso em: 7 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (4ª turma). Recurso Ordinário 00206281520175040701, 2017. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1107431453>. Acesso em: 7 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Ação Trabalhista - Rito Ordinário. 0000500-18.2014.5.12.0034. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/834046722/inteiro-teor-834046732>. Acesso em: 1 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 0000500-18.2014.5.12.0034. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: <https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1147772355/atord-5001820145120034-4-vara-do-trabalho-de-florianopolis-trt12/inteiro-teor-1147772356>. Acesso em: 9 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Recurso Ordinário 0000024-78.2022.5.13.0031, 2022. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1446402818/atsum-247820225130031-trt13/inteiro-teor-1446402828>. Acesso em: 7 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. ATSum nº 0000242-38.2021.5.20.0002. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: <https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1325648650/atsum-2423820215200002-trt20/inteiro-teor-1325648658>. Acesso em: 6 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. **Súmula nº 19. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. ART. 651 DA CLT. PRINCÍPIOS DA INAFSTABILIDADE DA JURISDIÇÃO E DA PROTEÇÃO AO HIPOSSUFICIENTE**. A determinação da competência territorial prevista no art. 651 da CLT há que se coadunar com o princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição e da proteção ao hipossuficiente, de modo a permitir-lhe que ajuíze a sua ação na localidade que tenha melhores condições de demandar. Teresina, PI: TRT, 2013. Disponível em: www.trt22.jus.br/portal/consultas/sumulas-do-trt-22. Acesso em: 19 dez. 2022.



BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdão. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1295706746/recurso-de- revista-rr-6203920205120038/inteiro-teor-1295706880>. Acesso em: 18 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução Administrativa n. 1499, de 1º de fevereiro de 2012**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília: TST, 2012. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/19477>. Acesso em 9 dez. 2022.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 8. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; DINAMARCO, Cândido Rangel; GRINOVER, Ada Pellegrini. **Teoria geral do processo**. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

FALCÃO, David; SANTOS, Susana Ferreira. **Casos Práticos de Direito do Trabalho: casos práticos resolvidos**. 14. ed. Almedina: Portugal, 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito Processual do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana de Direitos Humanos** (“Pacto de San José de Costa Rica”), 1969.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **As inovações tecnológicas e o assédio moral organizacional**. São Paulo: Expressa, 2021.

PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.



RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2020.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito Processual do Trabalho**. Saraiva Educação: São Paulo, 2019.

SANTOS, Enoque Ribeiro. **Processo Coletivo do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Apelação Cível 1004958-68.2020.8.26.0565. Relator: Nogueira Diefenthaler. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdão, 21 jul. 2021 Disponível em: <https://tj-sp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1252429711/apelacao-civel-ac-10049586820208260565-sp-1004958-6820208260565/inteiro-teor-1252429727>.

<https://tj-sp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1252429711/apelacao-civel-ac-10049586820208260565-sp-1004958-6820208260565/inteiro-teor-1252429727>.

Acesso em: 5 dez. 2022.

Danilo Scramin Alves

Professor do curso de Direito da Universidade Federal do Acre (UFAC). Analista Processual (direito) do Ministério Público do Estado do Acre (MPAC). Membro consultivo da Comissão Especial de Apoio à Produção Científica e Membro consultivo da Comissão de Ensino Jurídico, ambos da OAB/AC. Doutorando em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI) e pela Università degli Studi di Perugia, Itália, em regime de cotutela. Mestre em Direito pela Universidade de Marília (Unimar). Editor-chefe da Revista Jurídica do Ministério Público do Estado do Acre (ojs.mpac.mp.br). Membro do Instituto Brasileiro de Direito Processual (IBDP), do Centro de Estudos Avançados de Processo (CEAPRO), da Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC) e do Instituto Brasileiro de Política e Direito do Consumidor (BRASILCON).

Elissandra Moura da Silva

Professora do curso de graduação em Ciências Contábeis e de Pós-Graduação em Gestão de Pessoas e em Auditoria Contábil da Faculdade União Educacional do Norte (UNINORTE). Gerente de Gestão de Pessoas e Departamento Pessoal da faculdade UNINORTE. MBA em Gestão Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Especialista em Recursos Humanos pela Faculdade Ávila de Ciências Humanas e Exatas. Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas pela UNINORTE. Graduada em Direito pelo Centro Universitário Uninorte (UNINORTE).

