

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CAMPUS GOVERNADOR VALADARES
CURSO DE DIREITO**

Letícia Vasconcellos Moreira

**Os efeitos do teletrabalho nas relações de estágio em sua perspectiva
trabalhista e de saúde física e mental**

Governador Valadares

2023

Letícia Vasconcellos Moreira

**Os efeitos do teletrabalho nas relações de estágio em sua perspectiva
trabalhista e de saúde física e mental**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Federal de Juiz de Fora
campus avançado - Governador
Valadares, como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Jean Filipe Domingos Ramos

Letícia Vasconcellos Moreira

**Os efeitos do teletrabalho nas relações de estágio em sua perspectiva
trabalhista e de saúde física e mental.**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Federal de Juiz de Fora
campus avançado - Governador
Valadares, como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel.

Aprovada em de de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Jean Filipe Domingos Ramos
Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF/GV

Prof^a. Dr^a. Luciana Tasse Ferreira
Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF/GV

Prof^a. Ma. Ana Letícia Domingues Jacinto
Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF/GV

RESUMO

O presente artigo visa analisar as implicações do teletrabalho nas relações de estágio e sua relação com a saúde do estagiário, demonstrando de que maneira as físico e psicopatologias inerentes a esse modelo se inserem em uma relação didático-pedagógica. É um tema de relevante discussão, uma vez que a Lei nº 14.442, de 2022, inseriu o § 6º no art. 75-B da CLT, autorizando o teletrabalho para os estagiários sem abarcar as especificidades e condições para sua realização em um contexto educacional completamente específico, o que, eventualmente, poderá gerar como consequência certos malefícios, como a sobrecarga, a ausência de sociabilidade, a infringência do direito à desconexão, dentre outros. Para tanto, utilizando-se de normas, documentos e artigos relacionados ao tema e, por meio de uma pesquisa jurídico-descritiva e jurídico-propositiva, o estudo tem por objetivo analisar os efeitos da incorporação do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para o estágio, bem como propor determinados parâmetros que visem proteger o tele-estagiário para inserção no projeto pedagógico do curso de direito desta universidade, *campus* Governador Valadares.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Estágio. Teletrabalho.

ABSTRACT

This article aims to analyze the implications of telecommuting on internship relationships and its connection to the intern's health, demonstrating how the physical and psychopathological aspects inherent in this model fit into a didactic-pedagogical relationship. It is a topic of significant discussion, as Law No. 14,442 of 2022 inserted § 6º into Art. 75-B of the CLT, authorizing telecommuting for interns without encompassing the specificities and conditions for its implementation in a completely specific educational context, which may eventually result in certain drawbacks, such as overload, lack of sociability, infringement of the right to disconnect, among others. Therefore, by using norms, documents, and articles related to the subject and through a juridical-descriptive and juridical-propositional research, the study aims to analyze the effects of incorporating the telecommuting or remote work regime for internships, as well as propose certain parameters aimed at protecting the tele-intern for integration into the pedagogical project of the law course at the Governador Valadares *campus* of this university.

Keywords: Labor Law. Internship. Telecommuting.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 ASPECTOS DE UMA RELAÇÃO TRIANGULAR: ALUNO, EMPRESA E ESCOLA	8
3 O COVID-19 E OS NOVOS CONTORNOS DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO.....	11
3.1 O NOVO AMBIENTE LABORAL E A AUSÊNCIA DE RUPTURA CASA-TRABALHO.....	13
3.2 OS ATRAVESSAMENTOS DA TECNOLOGIA E OS IMPACTOS AO REDOR DA SUBJETIVIDADE DO ESTAGIÁRIO.....	16
3.3 DO DIREITO À DESCONEXÃO.....	19
4 ANÁLISE DO TELETRABALHO E SEUS IMPACTOS NO TELETRABALHADOR.	21
5 ABORDAGEM PROPOSITIVA SOBRE O TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO EM ESTÁGIOS DO CURSO DE DIREITO DA UFJF-GV.....	26
5.1 DOS INSTRUMENTOS DE SUPERVISÃO E CONTROLE DO ESTÁGIO.....	27
5.2 DO PROJETO PEDAGÓGICO DO CURSO DE DIREITO DO ICESA DA UFJF-GV	28
6 CONCLUSÃO.....	31
REFERÊNCIAS.....	34
APÊNDICE I.....	38

1 INTRODUÇÃO

O *boom* das evoluções tecnológicas e de telecomunicações das gerações contemporâneas deu uma nova roupagem às dinâmicas trabalhistas. Uma nova forma de trabalho, conhecida como teletrabalho ou trabalho remoto, tem se tornado cada vez mais comum, levando muitos trabalhadores a exercerem suas atividades profissionais em suas próprias casas ou em outros locais, ao invés de estarem presentes fisicamente nas dependências das fábricas ou escritórios. Esse cenário caracteriza a Quarta Revolução Industrial, que se traduz pela fusão e convergência de tecnologias digitais, físicas e biológicas, e que está resultando em uma transformação profunda da sociedade, da economia e do próprio indivíduo (PERASSO, 2016).

Como foco, o presente estudo busca elucidar como a utilização de tecnologias de informação e de comunicação se insere dentro das relações de estágio. Esse é um tema de relevante discussão, pois a opção pelo teletrabalho aos educandos passou a ser permitida no Brasil no contexto da pandemia do Covid-19, por meio das Medidas Provisórias nº 927, 1.046 e 1.108. E, passado o período de vigência das medidas, a inclusão do § 6º no art. 75-B da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) estabeleceu definitivamente a permissão do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

Com efeito, a permissão do uso dessas modalidades nas relações didático-pedagógicas trouxe consigo um problema: a ausência de previsão das especificidades e condições para sua realização em um contexto educacional completamente específico. A partir dessa problemática, emerge-se a seguinte questão: a vigente legislação brasileira concebida para o tradicional teletrabalho seria capaz de assegurar proteção psicofísica aos educandos em tele-estágio ou haveria a necessidade da formulação de novos parâmetros?

O objetivo geral do presente trabalho é compreender os efeitos do teletrabalho nas relações de estágio em sua perspectiva trabalhista e de saúde física e mental. Trata-se de pesquisa jurídico-descritiva e jurídico-propositiva e, para tanto, os dados analisados serão normas, documentos e artigos relacionados ao tema, além disso, a título de ilustração e com o intuito de fazer uma contribuição concreta para o tema, o presente estudo buscará lidar com a matéria no Estágio Não

Obrigatório no Curso de Direito da UFJF-GV. Sobre a abordagem, primeiramente, serão apresentadas as responsabilidades de cada ente que forma o contrato trilateral de estágio. No segundo capítulo serão tratados os novos contornos dessa relação atravessada pelo uso das tecnologias, bem como da importância do direito à desconexão. O terceiro capítulo abordará as vantagens e desvantagens do teletrabalho e, por fim, os últimos capítulos se propõem a formular possíveis diretrizes a serem inseridas no projeto pedagógico do curso de direito desta universidade, *campus* Governador Valadares.

2 ASPECTOS DE UMA RELAÇÃO TRIANGULAR: ALUNO, EMPRESA E ESCOLA

Segundo o dicionário Houaiss (ESTÁGIO, 2023), a etimologia da palavra ‘estágio’ advém da adaptação do termo em francês *stage*, que quer dizer “estada que um cônego deve fazer durante certo tempo num local de sua igreja antes de poder desfrutar das honras e da renda de sua prebenda etc.”. No contexto do presente trabalho, para muitos discentes, que possuem o estágio como integrante itinerário formativo, essa estada é por certas vezes tormentosa, uma vez que significa a permanência em certa posição ‘preliminar’, a de estagiário, por um intervalo de tempo, antes de fruir da verdadeira renda do ofício prestado.

Não obstante, o estágio tem como função reforçar o aprendizado profissional do educando pela experiência prática, sob supervisão de um profissional da área, de modo que, com a interação entre os três pólos (aluno, concedente e instituição de ensino), a bagagem teórica vai de encontro a situações concretas do cotidiano, contribuindo para que haja ganho pedagógico para as partes envolvidas (COLOMBO; BALLÃO, 2014). Desse modo, há que se reconhecer a importância do estágio na ruptura da barreira existente entre a teoria e a prática, bem como, na preparação para o mercado de trabalho, pois propicia o desenvolvimento das habilidades e aquisição de novos conhecimentos, vinculado ao processo didático-pedagógico que o dá significado.

No Brasil, a regulação do estágio começou a ganhar forma na década de 1940, durante a Era Vargas, momento em que normas legais foram criadas para regulamentar essa modalidade de trabalho e sua destinação, social e educacional. Dentre essas normas, o Decreto-Lei nº 4.073 estabeleceu a Lei Orgânica do Ensino

Industrial, que dispôs no art. 48: “consistirá o estágio um período de trabalho, realizado por aluno, sob o controle da competente autoridade docente, em estabelecimento industrial” (BRASIL, 1942).

No entanto, em que pese ser o início de uma articulação entre os estabelecimentos de ensino e industrial, o estágio não estava atrelado ao motivo pelo qual foi criado, transmutando-se, por vezes, a uma maneira de se obter mão de obra barata e vinculado aos interesses das empresas, já que não havia prévia formalização entre a escola e a concedente, considerando esta atividade um mero trabalho, com efeito, sob o prisma da relação de estágio, algumas empresas encontraram brechas para contornar a legislação trabalhista e evitar as responsabilidades associadas a esse tipo de contrato (COLOMBO; BALLÃO, 2014). Além disso, a falta de fiscalização efetiva contribuía para que essas práticas irregulares se perpetuassem, colocando os estagiários em uma posição de vulnerabilidade.

A Lei nº 6.494, promulgada em 7 de dezembro de 1977, foi pioneira em tratar específica e exclusivamente do estágio. Embora tenha sofrido diversas modificações nas décadas seguintes, essa lei composta por 8 artigos dispôs no art. 3º que “a realização do estágio dar-se-á mediante um termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino” (BRASIL, 1977), pelo o que verifica-se o princípio da atuação do centro educacional nessa relação. Todavia, a exigência não era absoluta, pois extrai-se do artigo supracitado que os estágios realizados sob a forma de ação comunitária estavam isentos de celebração desse termo.

Destaca-se que a inter-relação entre a instituição de ensino e a sociedade é elementar para um processo educativo apropriado e que contribua satisfatoriamente com a formação educacional do aluno, tanto o é que a Constituição Federal de 1988 prevê em seu art. 205 que “a educação será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (BRASIL, 1988).

Nos dias atuais, tem-se que a Lei nº 11.788 (Lei do Estágio), promulgada em 5 de setembro de 2008, confere uma nova estrutura ao contrato de estágio por conceder mudanças significativas face à antiga Lei nº 6.494/1977. Para Maurício

Godinho Delgado (2020, p. 386) “[...] cabe se enfatizar que o diploma jurídico acentuou ainda mais o necessário caráter educativo desse contrato de trabalho especial não empregatício”. Assim, em relação à responsabilidade dos integrantes desse contrato, incrementaram-se exigências de supervisão do labor e do seu desempenho, tanto pela instituição de ensino, como, principalmente, pela concedente de estágio.

Com efeito, dentre tais responsabilidades, os incisos I e II do art. 9º da Lei nº 11.788 (BRASIL, 2008a) ditam, respectivamente, que cabe à concedente “celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando” e “ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural”. Ainda, de acordo com o art. 14 da lei supracitada incide sobre a parte concedente a responsabilidade na aplicação ao estagiário da legislação relacionada à saúde e segurança do trabalho.

De maneira inovadora, a Lei nº 11.788/2008 consolidou a relação jurídico-educativa trilateral, na medida em que a instituição de ensino deixou de ser mera interveniente na relação jurídica de estágio e passou a ser integrante elementar. Ainda, segundo o seu art. 1º, §1º, o estágio, por ser um ato educativo supervisionado, seja obrigatório ou não, passa a fazer parte do projeto pedagógico dos cursos e a integrar o itinerário formativo do educando. À vista disso, a Lei nº 11.788 estabelece nos incisos II e VI do art. 7º que a instituição de ensino deve, ainda, “avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando”, bem como, “elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos” (BRASIL, 2008a).

No mais, acerca do termo de compromisso ora mencionado e requisito formal desta relação, tem-se estabelecido no art. 7º, inciso I que nesse importante documento são fixadas “as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar”.

Desse modo, conclui-se que a Lei do Estágio vigente estabelece contornos bem delimitados acerca da responsabilidade de cada ente que compõe esse contrato de estágio tripartite, considerando-se que foi criado pelos legisladores um rol de suas atribuições e deveres nos seus capítulos II e III. Como consequência,

destaca-se a relevância da instituição de ensino por assumir papel muito mais pronunciado na formulação, concretização e supervisão do estágio.

3 O COVID-19 E OS NOVOS CONTORNOS DA RELAÇÃO DE ESTÁGIO

Nos dias atuais, vive-se reflexos de uma pandemia da Covid-19 que iniciou em 2020 e levou a sociedade a passar por um intenso processo de adaptação às novas formas e tonalidades que a vida no Planeta Terra passou a ter. À vista disso, tem-se que essas adaptações influenciaram também o que se conhecia como estágio, lhe proporcionando uma nova conjuntura.

Dentro desse cenário, após o Decreto-Lei nº 6, de 20 de março de 2020 reconhecer o estado de calamidade pública, o Governo promulgou várias medidas provisórias a fim de dar continuidade às relações laborais. A Medida Provisória nº 927, de 22 do mês de março do mesmo ano, autorizou, em seu art. 5º a “adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância para estagiários e aprendizes” (BRASIL, 2020). Com o término da sua vigência no dia 19 de julho de 2020, entrou em vigor a Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, que também previa a mesma autorização em seu artigo 4º. Essa última medida provisória teve sua vigência encerrada em 7 de setembro de 2021 (BRASIL, 2021).

Com o propósito de consolidar definitivamente tal condição, em 2 de setembro de 2022 foi promulgada a Lei nº 14.442 que efetivamente adicionou à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) o § 6º no art. 75-B, estabelecendo a permissão do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes (BRASIL, 2022).

Destaca-se que a Lei nº 14.442 é resultado da Medida Provisória nº 1.108, publicada em 28 de março de 2022, e transformada em norma jurídica com o veto 49/2022 somente em setembro do ano passado. Essa medida provisória dispôs sobre mudanças na CLT ao abordar dois importantes temas trabalhistas: o teletrabalho e o pagamento do auxílio-alimentação ao trabalhador (BRASIL, 2022a).

Em relação ao teletrabalho, segundo a explicação da Ementa posta pelo site do Congresso Nacional “a medida tem por objetivo modernizar e oferecer maior clareza conceitual e segurança jurídica às relações trabalhistas regidas pela modalidade, em complemento às inovações já trazidas pela Lei nº 13.467 de 2017”

(BRASIL, 2022b), referindo-se a Lei da Reforma Trabalhista, que inseriu o ‘Capítulo II-A’ na CLT para tratar exclusivamente sobre as condições do teletrabalho no Brasil.

Isso posto, considerando-se que as medidas provisórias são normas com força de lei editadas pela Presidência da República em situações de relevância e urgência, essa foi uma medida utilizada pelo Governo com o objetivo de adaptar de forma abrupta e imediata as relações de estágio, utilizando-se do teletrabalho como alternativa viável, e dar continuidade à vida. Como consequência, a relação de trabalho foi drasticamente modificada, saindo de um contexto presencial para um contexto virtual, de teletrabalho ou trabalho remoto. No entanto, em que pese a norma tenha sido criada em um contexto emergencial, pode-se constatar que com a transformação da medida provisória em lei, as mudanças alteraram de uma vez por todas as compreensões acerca do estágio.

No entanto, essa inovação legislativa deixou de especificar e abordar especificamente sobre os novos contornos que o novo meio ambiente laboral do estagiário passou a ter. Com efeito, observa-se, mais uma vez, o descaso do Poder Legislativo brasileiro em regular e estabelecer limites às condições de trabalho já existentes, quiçá, às novas condições do hodierno meio ambiente de trabalho do estagiário, no chamado teletrabalho ou trabalho remoto. Ainda, nem mesmo a Lei do Estágio traz qualquer previsão expressa sobre teletrabalho, trabalho remoto ou sobre o *home office*.

Não obstante, o estágio é uma relação de trabalho que se assemelha muito à relação empregatícia, seja porque as atividades desempenhadas pelo estagiário são similares às de um empregado, seja porque em muitos casos configuram-se os cinco elementos constituintes da relação de emprego. Para Delgado (2020, p. 377), apesar da relação jurídica de estágio poder contar com todos os elementos que configuram a relação de emprego, quais sejam: trabalho por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação ao tomador dos serviços, ela não se enquadra no tipo legal da CLT, tratando-se essencialmente de uma presunção legal favorável ao estágio. Para o próprio autor, o ponto crucial é que o estágio não é considerado um vínculo empregatício em virtude dos objetivos sócio-educacionais estabelecidos no contrato de estágio, assim, se o estágio for realizado de forma incorreta ou irregular, pode ser caracterizado como uma relação empregatícia disfarçada.

Por tais razões, é importante traçar reflexões e questionar se a falta de regulamentação, seja por parte das instituições de ensino ou pelo Congresso Nacional, ao não incluir disposições específicas sobre essa nova modalidade de trabalho na Lei do Estágio, pode trazer consequências negativas para os estagiários. A título de exemplo, a ausência de um regramento pode resultar em problemas comuns e característicos do teletrabalho, como sobrecarga, síndrome de *burnout*, violação do direito à desconexão, dentre outros.

3.1 O Novo Ambiente Laboral e a Ausência de Ruptura Casa-Trabalho

Elucida Casagrande que a estrutura operacional do trabalho é influenciada pela grande mudança trazida pela Revolução Industrial, que começou na Inglaterra em meados do século XVIII e foi responsável por mudar por completo as dinâmicas trabalhistas que existem atualmente, como por exemplo, o local a ser exercido a atividade econômica. Para a autora, antes da Revolução Industrial, sendo o labor majoritariamente artesanal e realizado nas residências dos próprios trabalhadores, tal contexto os permitia definir o ritmo e a quantidade de trabalho, mas, com a introdução da produção em massa em unidades fabris, essa dinâmica foi completamente alterada, mudando radicalmente a relação entre os trabalhadores e o trabalho. E a partir de então, ao saírem de suas residências e irem para as empresas, os trabalhadores deixaram de ser responsáveis pelo ritmo e pelo controle da jornada, visto que tais quesitos passaram a ser definidos pelos proprietários dos meios de produção (2022, p. 9).

Assim, a sociedade passou a se habituar à ideia de deslocar-se de seu domicílio para o lugar de trabalho, que era bem definido, separado e controlado. Em outras palavras, a sociedade passou a se acostumar com a existência de dois mundos completamente distintos, uma vez que com o término da jornada laboral o trabalhador voltava a sua casa concretizando a ruptura existente entre tais contextos.

Nesse cenário, a ideia do capital, que fundamentou a consolidação do 'direito ao trabalho' nas Constituições das democracias liberais, estava fortemente centrada na existência de uma estrutura física fabril ou de escritório, assim como na presença física do trabalhador durante determinadas horas do dia/semana, prestando seus

serviços ao empregador em troca de remuneração (CARVALHO; BLIACHERIENE; ARAÚJO, 2020). Sendo assim, para os autores Carvalho, Bliacheriene e Araújo essa imagem se distancia daquela que é vislumbrada no movimento disruptivo da Quarta Revolução Industrial em vigor, cujo aspecto importante é a revolução digital, juntamente com o decorrer de uma pandemia que mantém os indivíduos isolados em suas casas no início do século XXI.

Com efeito, observa-se atualmente que as dinâmicas laborais estão se reaproximando à ideia de fusão entre o trabalho e a casa. Todavia, conforme retrata o jurista Maurício Godinho Delgado (2020, p. 1088) há o tradicional trabalho no domicílio, que há tempos existe na vida social, comum a certos segmentos profissionais e artesanais, como costureiras, cerzideiras, trabalhadores no setor de calçados e doceiras, por exemplo, e, atualmente, há o novo trabalho no domicílio, que surge com base na utilização da informática, dos novos meios de comunicação e dos equipamentos elétricos convergentes.

Nessa linha, verifica-se que a tendência do trabalho fora das dependências do empregador está sendo impulsionada pelo avanço tecnológico, pela crescente digitalização e pelas novas possibilidades criadas pela comunicação global instantânea. Ainda, vê-se que esse processo foi fomentado pelo contemporâneo período pandêmico e de crise econômica vivenciada nestes últimos anos. Assim, do ponto de vista empresarial o teletrabalho tem sido valorizado, uma vez que a flexibilização laboral, e seus preceitos da autogestão e a autonomia, destacaram-se como estratégias benéficas para a redução dos custos para as grandes empresas.

Para Seixas (2017, p. 141):

[...] sob a ótica empresarial, especialmente em tempos de crise econômica, é bastante custoso manter escritórios com larga escala métrica, pois os gastos ultrapassam a compra ou aluguel do espaço, abrangendo também sua segurança, manutenção, pagamento de tributos etc. Para reduzir esses custos, a flexibilização laboral está em voga.

Por meio do avanço da globalização e em atendimento às tendências neoliberais de flexibilização de normas relativas às contratações, a criação e o desenvolvimento de tecnologias de comunicação e informação permitiram a criação de novos institutos, que se expressam pelos seguintes termos, a saber: teletrabalho, trabalho remoto, trabalho à distância e, ainda, *home office*.

Com a introdução desses conceitos, vê-se por importante compreender do que se trata cada um deles, enfatizando-se, desde já, que embora comumente possam ser utilizados como sinônimos, carregam consigo preceitos próprios.

Inicialmente, entende-se o teletrabalho como aquele realizado fora das dependências do empregador ou passível de ser exercido de onde se estiver, desde que, necessariamente, atrelado ao uso de aparatos tecnológicos.

Insta fazer menção à definição de teletrabalho presente no Material Educativo produzido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2020):

No campo das relações de trabalho, a mudança mais evidente foi a ampliação do teletrabalho, modalidade em que o serviço é realizado fora das dependências do empregador, com a utilização de recursos tecnológicos. Graças aos diversos sistemas, aplicativos e outras ferramentas de inteligência artificial foi possível manter a execução de grande parte das atividades profissionais a distância, sobretudo as intelectuais.

Dentre as mudanças dadas pela Reforma Trabalhista, ressalta-se a inserção do “Capítulo II-A” na CLT, intitulado “Do Teletrabalho”, com a introdução dos artigos 75-A a 75-E na CLT, a fim de trazer regulação a tal modalidade.

Por sua vez, recentemente, a citada Lei nº 14.442 de 2022 deu nova redação ao art. 75-B da CLT estabelecendo uma aproximação entre os institutos do teletrabalho e do trabalho remoto:

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.

Por conseguinte, extrai-se que tais institutos foram expressos como sinônimos na legislação e que é imprescindível a existência de meios telemáticos para a sua execução.

Doutro lado, conforme colhe-se do material supracitado elaborado pelo TST, “O trabalho à distância foi inserido pela primeira vez na legislação trabalhista em 2011 pela Lei nº 12.551, que alterou a redação do art. 6º da CLT para incluir essa modalidade” (2020, p. 10), e, essencialmente, para impor a não distinção, em relação à proteção ao trabalhador, entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância. Assim, sendo um instituto dotado de maior generalidade, o trabalho à distância diz

respeito à situação do trabalhador que não presta serviços nas dependências do escritório da empresa, mas que não está necessariamente atrelado ao uso de meios tecnológicos para a sua execução.

Por sua vez, ainda conforme postula o material do TST (2020), o *home office* ou trabalho em domicílio é entendido por estudiosos do tema como uma categoria do teletrabalho, sendo um tipo de teletrabalho prestado no lar do teletrabalhador, em outros termos, específico para designar o trabalho realizado em sua residência.

Destaca-se que o presente artigo trabalhará com os conceitos de teletrabalho e trabalho remoto, dada a inserção destes institutos no art. 75-B, § 6º, da CLT, o qual permitiu, de maneira inovadora, a adoção desses regimes para os estagiários. Ainda, tratará do *home office*, dado ser um subtipo do teletrabalho.

3.2 Os Atravessamentos da Tecnologia e os Impactos ao Redor da Subjetividade do Estagiário

Desde a década de 1970, a forma de organização das empresas tem passado por significativa mudança devido ao surgimento das novas tecnologias da informação e comunicação, as quais possibilitam aos trabalhadores, que antes desempenhavam suas atividades exclusivamente nas instalações da empresa, realizarem suas tarefas externamente, por meio da ampla utilização de tecnologias inovadoras, como internet, *e-mail*, áudio e videoconferência (SILVA, 2018).

As mudanças que a era digital trouxe ao mundo do trabalho, conforme elucida Silva (2018), dizem respeito à forma de organização das empresas e da produção, mas também está relacionada ao tipo de trabalho e à maneira como ele é realizado, envolvendo tanto os instrumentos utilizados, quanto o local de trabalho. Desta maneira, alude o autor que uma realidade que está em voga, e que tende a intensificar-se no futuro, é a organização empresarial estruturada de forma flexível e externalizada, isso significa que a tendência global caminha rumo à flexibilização laboral e ao trabalho fora das dependências físicas e do controle do empregador.

Não obstante as mudanças trazidas pela introdução da tecnologia no mundo do trabalho dizerem respeito à organização das empresas e da sua produção, vê-se que elas também afetam a esfera pessoal do trabalhador, na medida que introduzem uma nova forma de se trabalhar, atrelada a outros princípios, conjunturas e

finalidades. Segundo evidencia Ferreira e Santana (2021) a Revolução Industrial contemporânea causou uma fusão entre o mundo físico, digital e biológico, impactando não apenas na indústria, como também no próprio modo de viver da pessoa.

Nesse sentido, para Costa (2013, p. 2) uma das inclinações da organização do trabalho contemporânea é a valorização da autodisciplina e da autogestão:

[...] o controle do processo de trabalho não mais regulado pela supervisão direta dos atos dos profissionais, mas governado à distância pela regulação da pessoa do profissional e pelo delineamento dos modos apropriados de ser e de conduzir a si mesmo.

Acerca da autodisciplina, Fincato e Andrade (2018, p. 291) aduzem que “a Reforma Trabalhista traz novo paradigma para a relação teletrabalho e acidentes laborais: orientação patronal seguida de autogestão da saúde pelo empregado, em princípio, dispensando as fiscalizações com este fim”.

Com base no que foi mencionado, fica claro que o avanço tecnológico trouxe de volta a aproximação entre o trabalho e o lar. Só que desta vez, essa proximidade está ligada à autodisciplina e à autogestão, elementos essenciais no contexto do teletrabalho e que se relacionam com a ideia da sociedade baseada no desempenho e na produtividade.

Nas atividades intelectuais, é evidente que o teletrabalho para os estagiários, eventualmente, pode se tornar uma opção preferível, uma vez que ao invés de se exigir a presença física do estagiário e controlar seu tempo, as empresas passariam a priorizar o alcance de objetivos e resultados, o que seria mais benéfico para elas. No entanto, é importante ressaltar que o uso da tecnologia, com sua ênfase em velocidade e rapidez, por vezes, leva a cobranças excessivas sobre o trabalhador, como se ele devesse ter a mesma produtividade e ritmo de uma máquina, o que desconsidera a natureza intrínseca do ser humano, sujeito a falhas.

Conforme elaborado, ao contrário do modelo anterior de controle de jornada, as dinâmicas de trabalho contemporâneas valorizam a produtividade e a autogestão. À vista disso, percebe-se que a Lei da Reforma Trabalhista introduziu o inciso III no art. 62 da CLT, que trata das situações em que não há controle de horário, retirando a exigência da monitoração de horário para os teletrabalhadores. Por seu turno, a

recente Lei nº 14.442 alterou o inciso citado, acrescentando aos teletrabalhadores uma nova condicionante: “os empregados em regime de teletrabalho ‘que prestam serviço por produção ou tarefa’”.

A partir da leitura desses artigos, presume-se que, uma vez que as atividades são realizadas fora das instalações do empregador, a esse não importa o controle do número de horas trabalhadas, mas sim o resultado entregue. Quer dizer, por não haver um controle do tempo, há o controle da produtividade, o que eventualmente poderá ser um problema, pois o estabelecimento de um padrão/número mínimo de tarefas a serem executadas ou o estabelecimento de uma meta ser atingida pelo estagiário, ocasionalmente, ignora a individualidade de cada teletrabalhador e, por vezes, não considera a capacidade produtiva individual, mas apenas uma estimativa geral e indiscriminada.

Sob a ótica da produtividade e do desempenho, o filósofo sul-coreano Byung-Chul Han (2015) disserta que a sociedade contemporânea é caracterizada por um excesso de demandas, estímulos e estresse que acabam por levar os indivíduos ao esgotamento físico e mental. Nessa perspectiva, a sociedade atual se baseia na produtividade e no consumo, o que exige uma constante adaptação e flexibilidade das pessoas e as submete a uma pressão constante para produzir, consumir e se adaptar, que acaba por gerar uma sensação de cansaço crônico. Além disso, aduz que já habita naturalmente no inconsciente social o desejo de maximizar a produção.

Nas palavras de Han (2015, p. 14):

A sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho. Também seus habitantes não se chamam mais “sujeitos da obediência”, mas sujeitos de desempenho e produção. São empresários de si mesmos.

Para mais, nessa importante obra, Han sustenta que sob a perspectiva patológica, o começo do século XXI não é definido nem como bacteriológico e nem viral, mas sim neuronal, tendo em vista que as enfermidades fundamentais deste século são doenças neuronais como a depressão, o Transtorno de Déficit de Atenção com Síndrome de Hiperatividade (TDAH), o Transtorno de Personalidade Limítrofe (TPL) ou a Síndrome de *Burnout* (SB), sendo estas doenças determinantes da paisagem patológica do começo do século XXI, pelo o que pode ser visualizado o

enfraquecimento da subjetividade de cada indivíduo. Além disso, disserta o autor (2018, p. 16) que “a Síndrome de *Burnout* (SB) não expressa o si-mesmo esgotado, mas antes a alma consumida”.

Nota-se que a ótica pura da produtividade e da autodisciplina está dissociada do processo didático-pedagógico que dá significado à existência da relação de estágio. Isso porque, durante o estágio, o objetivo principal não é a autogestão, a eficiência e a produtividade, mas sim a oportunidade ideal de adquirir experiência, desenvolver habilidades específicas de cada área de atuação e familiarizar-se com o ambiente de trabalho. Além disso, é essencial compreender que o estágio é um período de aprendizado, no qual permite-se o cometimento de erros, compreendendo-se que eles fazem parte do processo de aprendizado e do próprio desenvolvimento profissional.

Por fim, cuida-se por importante ressaltar que a invisibilidade das cargas psíquicas do trabalho constituem empecilho para que haja o devido tratamento às doenças mentais que podem originar da modalidade do teletrabalho, pois os impactos do isolamento sócio-laboral somados à pressão por resultados ou por produção fica imperceptível, e acentuados pela impossibilidade de compartilhamento dos sentimentos daí derivados com outros colegas trabalho.

3.3 Do Direito à Desconexão

Atualmente, o uso de tecnologias se tornou tão essencial na vida das pessoas que os dispositivos eletrônicos se tornaram partes essenciais, transformando-se, metaforicamente, em uma extensão do corpo físico, devido às suas múltiplas funcionalidades. Assim, quando as responsabilidades profissionais também são incorporadas aos smartphones e computadores pessoais, surge a necessidade de criação de mecanismos que permitam a desconexão e estabeleçam limites para um uso consciente do tempo, a fim de evitar a sobreposição entre vida pessoal e profissional.

Para as autoras Ferreira e Santana (2021), o desafio de separar o trabalho da vida pessoal, ou seja, do espaço de descanso, intimidade e privacidade, surge ainda em razão da rápida e brusca adaptação ao teletrabalho, que frequentemente ocorre no próprio ambiente residencial do trabalhador devido ao necessário isolamento

(referindo-se ao contexto da pandemia do Covid-19), somada à já existente prática de utilizar constantemente aplicativos em smartphones, *e-mails* e outras formas de comunicação contínua por parte do empregador, e, como resultado, o trabalhador acaba imerso em uma rotina totalmente direcionada às tarefas do ambiente profissional. Para elas, como solução a esse desafio, tem-se o denominado direito à desconexão, ou seja, o direito de se desconectar da tecnologia, e, conseqüentemente do trabalho para fins de verdadeiro descanso contínuo e eficaz.

Ainda, nas palavras das autoras:

O reconhecimento do direito à desconexão traz à baila a preocupação com as condições de trabalho, não apenas acerca da duração da jornada laboral, como também com o meio ambiente do trabalho, constituindo um verdadeiro desdobramento do direito fundamental à saúde (FERREIRA; SANTANA, 2021, p. 180).

Silva e Takeshita (2022) realizam interessantes contribuições na medida em que associam o direito à desconexão do trabalho aos direitos da personalidade do trabalhador, intransmissíveis e irrenunciáveis, sustentando que, para além do direito à desconexão estar circunscrito à exorbitância de tarefas e cobranças, que não permitem ao trabalhador desfrutar do seu direito de se desvencilhar dos assuntos da empresa, ele também está atrelado ao direito à intimidade, saúde, lazer, integridade física, bem como à limitação razoável da duração do trabalho, direitos garantidos na Constituição Federal. Para tanto, segundo as autoras, a fim de assegurar o direito à desconexão, é crucial observar a delicada linha que separa as cobranças adequadas das excessivas, que ultrapassam os limites normais. Essas cobranças em excesso podem resultar em uma jornada de trabalho prolongada e tornar a desconexão inviável, como por exemplo, quando um trabalhador continua disponível e responde a e-mails ou mensagens digitais do empregador após o expediente.

Com efeito, sublinham-se as considerações feitas pelas autoras supracitadas (SILVA; TAKESHITA, 2022, p. 7):

[...] Portanto, as inovações tecnológicas acabaram por se tornar os novos grilhões que prendem os seres humanos de forma ininterrupta, pode-se dizer, a seus trabalhos, eis que é comum que, ainda que a jornada já tenha se extinguido, o empregador perpetue demandando a execução das atividades laborais.

Nessa situação, torna-se desafiador separar o trabalho da vida pessoal quando ele é realizado em casa. Mesmo durante os períodos de descanso, devido à ausência de uma mudança de ambiente, de fim do expediente pré-determinado, da falta do controle de jornada e do excesso de cobranças, é comum que o trabalhador remoto permaneça conectado ao trabalho e às tarefas que precisa resolver, o que pode prejudicar seu desempenho nas atividades pessoais e gerar uma sensação de cansaço crônico por excesso de trabalho, ou mesmo a Síndrome de *Burnout*, que se manifesta através do esgotamento físico e mental do trabalhador.

4 ANÁLISE DO TELETRABALHO E SEUS IMPACTOS NO TELETRABALHADOR

Embora salte aos olhos que a introdução da tecnologia nos modos de produção do capital mudou por completo a dinâmica das relações trabalhistas, vê-se que a consolidação dos direitos à saúde e segurança do trabalho no Brasil ainda está fortemente ligada à existência de um ambiente de trabalho distante do lar do trabalhador, e que a regulação do teletrabalho e de suas condições continua sendo incipiente e vaga, embora essa modalidade esteja sendo cada dia mais estendida a outras espécies de trabalhadores, como no caso dos estagiários.

Nessa senda, como criação humana e, por conseguinte, moldado pelos interesses estabelecidos pela sociedade, o direito torna-se dinâmico, exigindo que ele se adapte, em cada época, aos desejos e interesses da sociedade para a qual foi criado (OLIVEIRA, 1997). Conseqüentemente, da mesma forma que o direito é moldado de acordo com os interesses estabelecidos pela sociedade, ele também tem o poder de estabelecer regras e orientações, criando uma relação bidirecional entre o direito e a sociedade.

Sob esse prisma, aduz o jurista José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (2007) que deve ser levado em consideração que as normas de proteção à saúde do trabalhador são de ordem pública, e, como um direito básico e fundamental, a saúde deve ser garantida em todas as circunstâncias, em conformidade com o princípio-guia do sistema jurídico brasileiro da dignidade da pessoa e da proteção do trabalhador. Ainda, defende o jurista que o direito à saúde do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho pode ser derivada de uma interpretação sistemática da Constituição Federal (artigos 1º, 5º, 6º, 7º, 200 e 225), e que tais dispositivos

destacam a interdependência clara entre o direito à vida, à saúde e a um meio ambiente de trabalho equilibrado.

Ante o exposto, em decorrência da inserção cada vez maior do teletrabalho e do trabalho remoto nas dinâmicas de estágio, importa colocá-lo em pauta de discussão, a fim de que em breve possa haver uma estrutura própria dos termos do teletrabalho para esse contexto educacional totalmente específico, considerando que a definição de ambiente de trabalho compreende não apenas aspectos físicos, mas também aspectos sociais e psicológicos.

Nesse viés, é importante destacar-se que, independente do local onde o serviço está sendo prestado, nas dependências da empresa ou de forma remota, o local contratual da prestação do serviço continua sendo a concedente. E, como os estagiários lidam com um contexto pouco convencional e ainda sem regulamentação própria, urge a reflexão das possíveis vantagens e desvantagens presentes nesse novo ambiente de trabalho.

Destarte, a Justiça do Trabalho (TST, 2020) elaborou um material didático do teletrabalho indicando as principais desvantagens e vantagens de sua aplicação, sobre as desvantagens, destaca a ergonomia, os gastos, as interrupções, a socialização e a sobrecarga, doutro lado, sobre as vantagens elenca a adaptação, o tempo, a flexibilidade, o conforto, 'mais oportunidades' e a produtividade.

Sobre a **ergonomia**, dita que os ambientes de trabalho devem proporcionar postos de trabalho com móveis e equipamentos que preservem a saúde do teletrabalhador, que a mesa e a cadeira devem estar em alturas adequadas, e que o computador deve estar a uma distância confortável da vista. Ainda, vê-se que a própria Justiça do Trabalho reconhece que no domicílio o uso improvisado de móveis e de dispositivos tecnológicos pode causar danos ao teletrabalhador.

Para Casagrande (2022) no que se refere à saúde dos teletrabalhadores, o controle de doenças e acidentes de trabalho se torna um desafio no contexto do *home office*, pois embora seja responsabilidade do empregador cumprir as normas de saúde e segurança no local de trabalho, é difícil determinar até que ponto essas condições podem ser garantidas à distância, isso porque o ambiente doméstico do funcionário não é gerenciado pela empresa, devido a questões de privacidade e propriedade.

Nesse sentido, evidencia Karan (2013):

Se o trabalhador está em casa, longe dos tradicionais modelos fordistas industriais, como irá o empregador, ou algum órgão de fiscalização, verificar se o empregado está sofrendo de alguma doença? Como o trabalhador irá “faltar” ou não se conectar ao trabalho algum dia? Poderá estar trabalhando em horário noturno, doente, em ambiente insalubre, em jornadas dilatadas, e não se poderá verificar essas condições, simplesmente por não saber onde esse trabalhador está.

Sobre a saúde física do estagiário, no ambiente de teletrabalho é elementar a adaptação correta do meio ambiente doméstico a um novo contexto, o de trabalho. Apesar do Material elaborado pelo TST pontuar a **adaptação** e o **conforto** como ‘vantagens’ do teletrabalho, já que o teletrabalhador poderá optar pelo ambiente que preferir e fazer uma acomodação personalizada, vê-se que, justamente pelo fato de não haver qualquer obrigação legal por parte da empresa em fornecer aparatos que garantam a saúde do estagiário, ocasionalmente, poderá ocorrer o uso improvisado e inapropriado de móveis e dispositivos tecnológicos, bem como a transferência dos custos e gastos para o estagiário, pois sairá dele a responsabilidade por adquirir os equipamentos necessários a execução do trabalho, e, em contrapartida reduz os custos por parte da concedente, com os instrumentos de produção, o aluguel, o transporte, a luz, a água, dentre outros.

Não obstante, conforme citado, observa-se que a responsabilidade da concedente do teletrabalho em averiguar se as condições de trabalho estão adequadas, esbarra-se com o direito à privacidade e intimidade do teletrabalhador, visto que, dentro do âmbito de seu domicílio deverá ser respeitado o espaço privado do estagiário contra as ações patronais de fiscalização ou controle.

Apesar disso, em relação à ergonomia, mesmo com o direito à privacidade, a prevalência da proteção do teletrabalhador foi ilustrada nos entendimentos jurisprudenciais nas últimas décadas. Conforme ilustra o julgado do TRT3 nº 00208-2006-143-03-00-2-RO, sob a relatoria de Heriberto de Castro (BRASIL, 2008b), o empregador não pode ser isentado das normas de segurança e medicina do trabalho, mesmo quando o empregado trabalha em casa. Ainda, o julgado dispôs que se o empregador negligenciar essas obrigações e houver o surgimento de uma doença profissional, sua culpa é indiscutível e ele será responsável pela compensação de eventuais danos sofridos pelo trabalhador.

Na modalidade do contrato de tele-estágio observa-se a premissa do compartilhamento das responsabilidades em relação às normas de segurança do

trabalho, bem como a autogestão da saúde pelo estagiário. A partir desse entendimento cabe asseverar que, embora não seja possível se exigir da concedente o fornecimento de equipamentos, assim como a fiscalização diária dos serviços prestados, o art. 14 da Lei nº 11.788 ainda estabelece que é de sua responsabilidade aplicar a legislação de saúde e segurança no trabalho ao estagiário, logo, é elementar que, no mínimo, a empresa concedente efetivamente crie instruções aos estagiários sobre precauções a serem tomadas para evitar acidentes e doenças ocupacionais, além de fornecer orientações sobre normas de ergonomia, pausas para descanso e outros cuidados pertinentes.

Além disso, extrai-se do material a indicação da **sobrecarga** de trabalho como uma das desvantagens do teletrabalho: “[...] se as regras do teletrabalho não forem bem definidas e o trabalhador for acionado a todo momento, os intervalos para descanso são afetados e pode haver sobrecarga de atividades” (TST, 2020, p. 12).

Logo, observa-se o reconhecimento pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho de que se as instruções e diretrizes do teletrabalho não forem definidas adequadamente, poderá haver o sobrecarregamento do teletrabalhador que, por conseguinte, poderá gerar uma sensação de cansaço crônico e de exaustão mental, pois conforme elucidado acima, o ambiente de teletrabalho é propício à pressão laboral e a cobrança cada vez maior de produtividade.

Para além, a partir da leitura acima, quando se menciona ‘se o trabalhador for acionado a todo momento’, é possível inferir a importância da proteção ao direito à desconexão. Isso implica na necessidade de estabelecer limites claros entre a vida pessoal e profissional, de maneira que não se espere que o trabalhador esteja sempre conectado e disponível para responder a demandas a qualquer hora do dia.

Para os pontos levantados acima, observa-se o papel elementar que as instituições de ensino devem desempenhar, como por exemplo, em fornecer instruções que visem garantir que as regras entabuladas sejam estipuladas de maneira adequada e que também atendam a demanda educacional para a qual o estágio foi criado. Isso porque, de quando em vez, a autogestão da saúde acaba por desobrigar a concedente do seu poder-dever de ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, bem como, em garantir ao estagiário a aplicação da legislação

relacionada à saúde e segurança do trabalho, que envolve aspectos ergonômicos, fisiológicos, sociais e psicológicos, que o impactam diretamente.

Conforme dispõe o art. 3º, § 1º da Lei do Estágio, “o estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente”. No entanto, os preceitos da autodisciplina e autogestão associados ao teletrabalho acabam se distanciando da supervisão efetiva mencionada na lei, pois, em alguns casos, devido à distância o estagiário pode ter dificuldade em receber um acompanhamento direto e orientação efetiva de seu supervisor.

Outra desvantagem que extrai-se do material do TST (2020, p. 12) diz respeito à **socialização**: “no teletrabalho, o convívio diário com colegas de trabalho deixa de existir, assim, se o contato presencial for muito esporádico, o trabalho a distância pode trazer a sensação de isolamento e de não pertencimento”. De acordo com Casagrande (2022, p. 10), a existência do meio ambiente de trabalho fora da residência do trabalhador “[...] permitiu também a sociabilidade no ambiente laboral e a criação de vínculos interpessoais decorrentes do compartilhamento de relações laborais, sendo de fundamental importância à solidariedade sindical”. Nesse viés, vê-se que a perda de socialização, além de aumentar os riscos psicossociais decorrentes do isolamento, potencialmente afeta os laços de solidariedade e de alteridade, os quais são essenciais para a construção de resistência coletiva pelos trabalhadores.

Para tanto, a modalidade de teletrabalho híbrido surgiu como uma solução intermediária e como um mecanismo interessante para coibir as consequências negativas da ausência de socialização, pois mescla atividades a serem realizadas presencialmente e remotamente, o que garante o mínimo de contato do estagiário com outros colegas, permitindo a criação de vínculos e o compartilhamento das vivências.

Ainda, curiosamente vê-se que a **flexibilidade** e a **produtividade** foram postas como vantagens do teletrabalho, todavia, como citado anteriormente, tais características podem se tornar negativas, caso haja acionamento em qualquer horário e caso a cobrança de produtividade seja cada vez maior e sem qualquer mecanismo de ponderação.

Por fim, o material elenca **mais oportunidades** como uma vantagem do teletrabalho:

[...] por eliminar barreiras físicas, o teletrabalho permite às empresas contratar profissionais qualificados que residam fora da localidade da empresa, ou seja, para prestar o serviço morando em outro estado ou até em outro país (TST, 2020, p. 11).

De fato, a flexibilização geográfica, atrelada à globalização e aos avanços dos meios telemáticos de comunicação, ao eliminar as barreiras físicas, amplia o rol de possibilidades para os teletrabalhadores, que podem ter acesso a um conjunto diversificado de oportunidades fora da região em que estão situados, e podem viver em outros estados ou até mesmo em outros países. Além disso, poderá haver a redução de estresse relacionado ao deslocamento para o trabalho e aos seus custos, ou seja, o teletrabalho pode reduzir o estresse associado a deslocamentos diários, congestionamentos e transporte público lotado. Além disso, os teletrabalhadores economizam dinheiro até mesmo em roupas formais de trabalho, já que muitas vezes podem trabalhar em trajes mais confortáveis e informais.

Dessa forma, muito embora o trabalho remoto traga consigo desafios, como a demanda por autodisciplina, autogestão da saúde, desconexão e possíveis aumentos de custo para o teletrabalhador, para muitos indivíduos os benefícios podem compensar essas dificuldades, tornando o teletrabalho uma opção atrativa.

5 ABORDAGEM PROPOSITIVA SOBRE O TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO EM ESTÁGIOS DO CURSO DE DIREITO DA UFJF-GV

Como já ressaltado, para além de distinguir as especificidades do teletrabalho ou do trabalho remoto, bem como seus impactos, ao assimilar a responsabilidade de cada ente envolvido, o presente estudo buscou entender de que forma essas novas modalidades se inserem no contexto de uma relação educacional. Isso porque, observou-se que no contexto da pandemia do Covid-19 foi liberada definitivamente a opção do teletrabalho para os estagiários e aprendizes, sem qualquer disposição específica para um contexto totalmente particular e que não configura uma relação empregatícia, ainda, sem qualquer previsão na própria Lei do Estágio.

Apesar da regulação do teletrabalho no Brasil ainda ser incipiente, vê-se que a CLT cuidou de estabelecer algumas obrigações e orientações mínimas para as partes que optarem por essa modalidade, sendo algumas delas: a) a opção pelo teletrabalho deverá obrigatoriamente constar de maneira expressa no instrumento de contrato individual de trabalho (art. 75-C), b) o contrato deverá prever qual parte será responsável pela aquisição dos equipamentos necessários à realização do labor (art. 75-D), c) o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho (art. 75-E) e d) o Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais (art. 75-B, § 9º).

Após a análise dessas orientações e obrigações postas pela CLT, é necessário refletir de quais maneiras elas devem ser transpostas para a relação de estágio, levando em consideração as reflexões feitas ao longo do trabalho, bem como os instrumentos de controle e supervisão que a Lei do Estágio estabelece para formalizar a relação triangular entre a concedente, docente-orientador e o educando: o termo de compromisso, o relatório de atividades e o plano de atividades.

5. 1 Dos Instrumentos de Supervisão e Controle do Estágio

Conforme exposto, nas relações de estágio há 3 instrumentos de concretização, controle e supervisão previstos na Lei nº 11.788, a saber: (i) o termo de compromisso de estágio - TCE (arts. 3º, inc. II, 7º, inc. I e 9º, inc. I); (ii) o relatório de atividades do estágio (arts. 3º, §1º, 7º, inc. IV e 9º, inc. VII) e o (iii) plano de atividades de estágios - PAE (art. 7, § único).

O termo de compromisso é o documento que oficializa o vínculo de estágio na empresa concedente e prevê as principais cláusulas deste contrato de estágio e as obrigações que cada parte envolvida possui, como por exemplo, a duração, a jornada, as férias, etc. Por sua vez, o plano de atividades faz parte do TCE e apresenta as ações realizadas pelo discente na função de estagiário, sendo que as atividades desenvolvidas devem estar de acordo com a área e especialidades correlatas ao curso (UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, [s.d.]). Por último, o relatório de atividades é elaborado pelo próprio estagiário e, sendo

entregue periodicamente, serve para registro pessoal das atividades desenvolvidas¹. Nele, o educando irá refletir e registrar sobre como e se as atividades acrescentaram, ou não, no seu aprendizado, registrando suas próprias impressões sobre a interconexão vivenciada entre o estudo e a prática profissional.

Desta maneira, ao transpor e adaptar as obrigações já previstas na CLT do contrato de emprego ao contrato de estágio, é crucial que, por exemplo, a opção pela modalidade de tele-estágio ou estágio remoto seja expressa no termo de compromisso, que as atividades realizadas e como será o seu proceder sejam registradas no plano de atividades, e ainda, que no relatório de atividades conste as impressões pessoais do educando se as atividades por ele desenvolvidas estão, ou não, alinhadas com os objetivos didático-pedagógicos do estágio, dentre outras.

5.2 Do Projeto Pedagógico do Curso de Direito do ICSA da UFJF-GV

O Projeto Pedagógico do Curso (PPC) é o primeiro passo para a oferta de uma nova oportunidade de estudo, ele é um ato fundamental para deliberar os rumos que o curso deverá seguir, e, além de ser um guia, é o documento legal da criação do curso enviado ao Ministério da Educação, que engloba a missão educacional, as diretrizes, a forma de operação e a estrutura curricular, sendo elementar que as expectativas nele inseridas estejam alinhadas à necessidade dos alunos, à oferta de docentes e à infraestrutura, à missão de formação e ao grau de conhecimento (SARAIVA EDUCAÇÃO, 2022).

Diferente dos outros cursos oferecidos pela UFJF-GV, o curso de direito desenvolveu-se a partir de um projeto pedagógico próprio, autônomo e construído por comissão de professores da própria faculdade (BRASIL, 2022b, p. 4). Atualmente extrai-se a existência de 2 projetos pedagógicos. O primeiro foi aprovado no ano de 2013, enquanto o segundo foi aprovado em 16 de janeiro de 2023, configurando-se uma reformulação daquele para adequá-lo às novas diretrizes curriculares. Esse novo projeto será implementado para os discentes ingressantes no curso a partir do segundo semestre letivo deste ano, nos termos do art. 2º da

¹ No site do departamento, há um modelo de relatório de estágio disponível em: <<https://docs.google.com/document/d/1rRPBEsdeiWHdsAkGjrS6l0g1-rdmAXfl/edit>>.

Resolução nº 13 do Conselho Setorial de Graduação (CONGRAD) da UFJF (BRASIL, 2023).

No que diz respeito à realização do estágio, o novo PPC instrui que a prática jurídica é um componente obrigatório que, integrado ao itinerário formativo do estudante, é dirigido à formação prático-profissional dos alunos e é composto por atividades simuladas e de prática real, referindo-se aos estágios obrigatórios e não obrigatórios, além de prever que a universidade ainda pode expandir sua oferta de estágios por meio da celebração de convênios e parcerias com sindicatos, outras associações e organizações não governamentais que tenham infraestrutura física adequada para receber os estudantes do curso (BRASIL, 2022b, p. 34-35).

No mesmo sentido, a Resolução nº 2/2018 (BRASIL, 2018) que entrou em vigor no dia 6 de agosto de 2018, aprovada pelo Colegiado do Curso de Direito do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, dispôs no art. 3º, inciso III, que o estágio, obrigatório ou não, “poderá ser realizado viabilizado por meio de convênio com a UFJF”.

Essa resolução estabelece ainda diretrizes à Comissão Orientadora de Estágio (COE) da UFJF-GV e determina uma série de responsabilidades a ela, como por exemplo, auxiliar docentes orientadores de estágio a avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação profissional do estudante (art. 8º, inciso IV) e também fixar as atribuições de professores orientadores e demais instruções necessárias ao bom desenvolvimento dos estágios (art. 8º, inciso V).

No mais, o art. 8º, inciso V, alínea ‘a’ e ‘b’ dispõem da seguinte forma:

- a) a orientação do estágio em cada curso é exercida, obrigatoriamente, por docente da UFJF com formação superior em área afim com a natureza da atividade a ser desenvolvida no estágio, sendo o docente o responsável pelo acompanhamento e pela avaliação das atividades acadêmicas de estágio;
- b) a orientação de estágio obrigatório e não obrigatório deve ser entendida como efetivo acompanhamento sistemático e processual do desenvolvimento e avaliação das atividades de estágio.

A partir da leitura dos artigos acima, observa-se que cabe ao docente-orientador a avaliação das instalações ofertadas pela parte concedente e

também a realização de orientação e supervisão, entendidas como um efetivo acompanhamento sistemático e processual do desenvolvimento do estágio.

A Portaria/SEI nº 932, de 30 de junho de 2022 (BRASIL, 2022c), aprovou as normas para a realização de estágio não obrigatório em regime remoto no âmbito dos cursos de graduação da Universidade de Juiz de Fora (art. 1º da Resolução), levando em consideração que o § 6º da Medida Provisória nº 1.108 alterou o art. 75-B da CLT para permitir a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

No entanto, de acordo com o § 1º do artigo mencionado anteriormente, as universidades têm a obrigação de estabelecer, nos PPCs dos cursos que optarem pelo estágio não obrigatório em regime remoto, as particularidades e condições para sua realização, levando em consideração a natureza da atividade e sua contribuição para a formação dos alunos. No mais, o § 2º do artigo supra determinou que o regulamento deverá ser discutido e aprovado pela Comissão Orientadora do Estágio do Curso.

Com efeito, o novo Projeto Pedagógico do Curso de Direito da UFJF-GV ditou (BRASIL, 2022d, p. 35):

Diferentemente do estágio obrigatório, o estágio não-obrigatório poderá ser desenvolvido de forma presencial ou remota, conforme regulamentação da COE e do Colegiado de Curso, e conta com orientação por docente da universidade e supervisão de profissional vinculado à parte concedente do estágio, instituição pública ou privada com a qual a universidade possua convênio de estágio.

A partir da leitura do exposto acima, conclui-se que, após discussão e regulamentação da COE e do Colegiado, a nova regulação do teletrabalho ou trabalho remoto para educandos deverá constar no PPC. Sem embargo, vê-se que no PPC atual há apenas a previsão da realização de estágio não obrigatório de forma remota, sem maiores disposições acerca do seu *modus operandi*, de modo que, apesar de ter disposto que contará com a orientação do docente da universidade e a supervisão de profissional vinculado à concedente, ainda resta ausente o estabelecimento das especificidades e das condições para a sua realização, considerando a natureza remota da atividade.

Com base nisso, após compreender as características específicas do regime de teletrabalho ou trabalho remoto e seus possíveis impactos no tele-estagiário, bem como, levando-se em consideração que esta universidade deverá promover uma regulamentação própria do estágio nessa modalidade atentando-se a natureza da atividade e sua contribuição para a formação dos alunos, o presente estudo criou disposições específicas que abarcam as particularidades e condições para sua realização, conforme é possível observar no Apêndice I.

Nessa proposta, considerou-se alguns aspectos essenciais, a saber: (a) a necessidade de se preservar a saúde e evitar a transferência de custos para o trabalhador; (b) o disposto no art. 75-D da CLT; que indica que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, assim como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito; (c) o disposto no art. 14 da Lei do Estágio, que disciplina que a implementação da legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho é de responsabilidade da parte concedente do estágio; (d) que há no regime de teletrabalho ou trabalho remoto a ausência de sociabilidade do estagiário; (e) que a sobrecarga de trabalho é um dos impactos observáveis no âmbito do teletrabalho; (f) que o direito à desconexão deve ser garantido ao tele-estagiário), (g) o disposto no art. 75-E da CLT, que disciplina que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho e (h) que o estágio em regime de teletrabalho ou trabalho remoto não visa o aumento de produtividade da concedente, e sim se serve aos fins didáticos-pedagógicos para o qual foi criado.

6 CONCLUSÃO

O teletrabalho tem se tornado cada vez mais proeminente como uma modalidade de trabalho em constante crescimento nos últimos anos. Esse fenômeno está intimamente ligado ao avanço tecnológico e à crescente integração da tecnologia na vida das pessoas, cada vez mais indissociável do comportamento humano. Além disso, durante a pandemia de Covid-19, houve ainda a expansão do

teletrabalho para estagiários, inicialmente por meio de medidas provisórias e posteriormente com a inclusão do §6º no artigo 75-B da Consolidação das Leis Trabalhistas, que permitiu definitivamente que os estagiários também adotassem o trabalho remoto como uma opção viável.

Ao explorar os diversos aspectos relacionados ao tema em questão, além de fornecer uma análise aprofundada e abrangente dos seus impactos no educando e na própria relação educacional, o presente estudo levantou a necessidade de discussão e de regulamentação do estágio nessas novas modalidades. Ficou claro que o teletrabalho apresenta benefícios significativos, como a adaptabilidade e o fato de permitir ao educando ter mais oportunidades, mas também apresenta desafios, como a necessidade de manter uma supervisão e comunicação efetiva e a dificuldade de se estabelecer fronteiras bem definidas entre trabalho e vida pessoal.

Desse modo, enfatizou-se a necessidade de ser levado em conta as especificidades do teletrabalho por meio dos documentos do contrato de estágio, como o Termo de Compromisso, o Plano de Atividades e o Relatório de Atividades, ressaltando-se a importância de considerar as suas particularidades inseridas em um vínculo de estágio, ou seja, em uma relação tripartite que inclui o educando, a instituição de ensino e a concedente.

Com esse objetivo em mente, foram analisados os impactos das tecnologias de informação e comunicação na opção pelo teletrabalho e foi discutido o direito à desconexão, que surge da necessidade de se estabelecer limites entre o trabalho e a vida pessoal, especialmente quando as tecnologias levam a uma fusão entre o local de trabalho e a residência do estagiário. Ainda, foram criados parâmetros propositivos para garantir o sucesso do estágio em regime de teletrabalho, como a definição e o registro de responsabilidades, do *modus operandi* do estágio, dos meios de telecomunicações a serem utilizados, entre outras medidas.

Portanto, a pesquisa e a discussão contínua sobre o teletrabalho e suas implicações são cruciais para aprimorar e ajustar as práticas relacionadas ao estágio e garantir uma experiência educacional positiva para os tele-estagiários. Em última análise, ao considerar as abordagens realizadas, o Curso de Direito da UFJF, *campus* Governador Valadares, estará apto a regulamentar e promover o teletrabalho como uma modalidade de estágio eficiente e benéfica, proporcionando aos estudantes oportunidades de aprendizado relevantes, mesmo em um contexto

de trabalho remoto. Essas medidas contribuirão para a adaptação bem-sucedida das dinâmicas educacionais às demandas atuais do mercado de trabalho e às transformações tecnológicas em curso, considerando os benefícios e desafios envolvidos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 21 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942**. Lei orgânica do ensino industrial. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del4073.htm>. Acesso em: 20 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 abr. 2023.

BRASÍLIA. **Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977**. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6494.htm>. Acesso em: 20 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. Brasília: 2008a. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 23 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 2022. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm>. Acesso em: 10 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Leis nº 6.019 e 8.036, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 abr. 2023.

BRASÍLIA. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em:
<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 29 abr. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública

reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 20 mai. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Brasília: Presidência da República, 2021. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/mpv/mpv1046.htm>. Acesso em: 11 abr. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976. Brasília: Presidência da República, 2022a. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1108.htm>. Acesso em: 11 abr. 2023.

BRASIL. Congresso Nacional. **Medida Provisória nº 1.108/2022**. Brasília: Presidência da República, 2022b. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/152406>. Acesso em: 20 mai. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. Universidade Federal de Juiz de Fora. **Portaria/SEI nº 932, de 30 de Junho de 2022**. Aprova, *Ad Referendum* do Conselho Setorial de Graduação (CONGRAD), a proposta de resolução que estabelece normas para a realização de estágio não obrigatório em regime remoto nos cursos de graduação. Processo SEI nº 23071.900013/2022-12. Juiz de Fora: Sistema Eletrônico de Informações, 2022c. Disponível em: <<https://www2.ufjf.br/prograd/wp-content/uploads/sites/21/2022/07/Portaria-Sei-932.2022.pdf>>. Acesso em 27 jun. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. Universidade Federal de Juiz de Fora. Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. **Projeto Político Pedagógico do Curso de Direito**. Governador Valadares: 2022d. Disponível em: <<https://www.ufjf.br/direitogv/institucional/o-curso/novo-ppc/>>. Acesso em: 27 jul. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. Universidade Federal de Juiz de Fora. **Resolução CONGRAD/UFJF nº 13, de 16 de Janeiro de 2023**. Aprova Projeto Pedagógico do Curso de Direito - Campus Governador Valadares. Processo SEI nº 23071.900043/2023-53. Juiz de Fora: Sistema Eletrônico de Informações, 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. Universidade Federal de Juiz de Fora. **Resolução do Colegiado do Curso de Direito nº 2, de 03 de Agosto de 2018**. Estabelece as diretrizes para a constituição da Comissão Orientadora de Estágio no Curso de Direito da UFJF-GV, doravante "COE". Disponível em:

<<https://www.ufff.br/direitogv/files/2016/12/Resoluc%CC%A7a%CC%83o-N-2-2018-COE.pdf>>. Acesso em: 27 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário nº 00208-2006-143-03-00-2**. Relator Heriberto de Castro. Brasília, 17 de setembro de 2008b. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1967>>. Acesso em: 20 mai. 2023.

CARVALHO, Augusto César Leite de; BLIACHERIENE, Ana Carla; ARAÚJO, Luciano Vieira. Quando um vírus nos desafia: pandemia, novas tecnologias e teletrabalho – desafios do século XXI. **Revista Controle**, Fortaleza, v. 18, n. 2, p. 21-41, jul./dez. 2020.

CASAGRANDE, Beatriz Cramer. **Direito à Desconexão e Saúde Mental dos Trabalhadores em Home Office no Contexto da Pandemia do Coronavírus no Brasil**. 2022. Monografia (Bacharel em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

COLOMBO, Irineu Mario; BALLÃO, Carmen Mazepa. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. **Educar em Revista**, Curitiba, n. 53, p. 171-186, jul./set. 2014.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, RJ, v. 11, n. 3, p. 462-474, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho: Obra revista e atualizada. LTr Editora, 2020.

ESTÁGIO. *In*: DICIO, **Dicionário Houaiss Online**. São Paulo: UOL, 2023. Disponível em: <https://houaiss.uol.com.br/corporativo/apps/uol_www/v6-1/html/index.php#3>. Acesso em: 10 abr. 2023.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SANTANA, Agatha Gonçalves. A quarta revolução industrial e o direito à desconexão do trabalhador em tempos de pandemia. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDir./UFRGS**, [S. l.], v. 16, n. 1, 2021.

FINCATO, Denise Pires; ANDRADE, Amanda Scotá de. *Home office*: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista. **Rev. Direito Econ. Socioambiental**, Curitiba, PR, v. 9, n. 2, p. 281-300, maio/ago. 2018.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. Petrópolis: Editora Vozes Ltda, 2015.

KARAN, Rafael. Do direito à desconexão ao dano existencial no teletrabalho. O excesso de horas extras destinadas ao trabalho. **Fórum Trabalhista e da Saúde**, 10 nov. 2013. Disponível em: <<http://rafaelkaran.blogspot.com/2013/11/do-direito-desconexao-ao-dano.html>>. Acesso em: 27 jun. 2023.

OLIVEIRA, Jorge Rubem Folena de. O direito como meio de controle social ou como instrumento de mudança social? **Revista de informação legislativa**, v. 34, n. 136, p. 377–381, out./dez., 1997.

PERASSO, Valeria. O que é a 4ª revolução industrial - e como ela deve afetar nossas vidas. **BBC News Brasil**, 22 out. 2016. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>>. Acesso em: 27 mai. 2023.

SARAIVA EDUCAÇÃO. **Dicas para a elaboração do Projeto Pedagógico de Curso (PPC)**. São Paulo: 27 jun. 2022. Disponível em: <<https://blog.saraivaeducacao.com.br/projeto-pedagogico-de-curso/>>. Acesso em: 27 mai. 2023.

SEIXAS, Fernanda Caribé. Teletrabalho: conceito, aspectos jurídicos e proposições. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho**, Bahia, Salvador, v. 6, n. 8, p. 141-156, jan. 2017.

SILVA, Guilherme Elias da. Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 18, n. 209, p. 44-55, 25 out. 2018.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 31, p. 109-137, jul./dez. 2007.

SILVA, Leda Maria Messias da; TAKESHITA, Leticia Mayumi Almeida. O teletrabalho e o direito à desconexão no home office em tempos de pandemia. **Revista de Direito Sanitário**, [S. l.], v. 22, n. 2, p. e0013, 2022.

TST. **Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver**. Material Educativo produzido pelo Tribunal Superior do Trabalho, [S. l.]: 2020. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>>. Acesso em: 27 mai. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. **Setor de Estágios - GV. Perguntas**. Governador Valadares: [s.d.]. Disponível em: <<https://www2.ufjf.br/estagiogv/perguntas-frequentes/>>. Acesso em: 27 mai. 2023.

APÊNDICE I - Proposta de Resolução para o Colegiado do Curso de Direito da UFJF/GV

Resolução nº XX/XXXX do Colegiado do Curso de Direito do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas

Regula o estágio não obrigatório remoto no âmbito do Curso de Direito do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas (ICSA).

CONSIDERANDO a necessidade de se preservar a saúde e evitar a transferência de custos para o trabalhador, bem como o disposto no art. 75-D da CLT; que indica que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, assim como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

CONSIDERANDO o disposto no art. 14 da Lei do Estágio, que disciplina que a implementação da legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho é de responsabilidade da parte concedente do estágio.

CONSIDERANDO que há no regime de teletrabalho ou trabalho remoto a ausência de sociabilidade do estagiário.

CONSIDERANDO que a sobrecarga de trabalho é um dos impactos observáveis no âmbito do teletrabalho.

CONSIDERANDO que o direito à desconexão deve ser garantido ao tele-estagiário.

CONSIDERANDO o disposto no art. 75-E da CLT, que disciplina que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

CONSIDERANDO que o estágio em regime de teletrabalho ou trabalho remoto não visa o aumento de produtividade da concedente, e sim se serve aos fins didáticos-pedagógicos para o qual foi criado.

RESOLVE:

Art. 1º No Termo de Compromisso de Estágio deverá constar por escrito disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o eventual reembolso de despesas arcadas pelo(a) estagiário(a).

Art. 2º O regime de trabalho remoto híbrido será privilegiado em detrimento do regime integralmente remoto.

Parágrafo Único. Sendo optado o regime integralmente remoto, é necessário que o Termo de Compromisso de Estágio preveja um mínimo de atividades a serem realizadas presencialmente pelo(a) estagiário(a).

Art. 3º As regras do teletrabalho serão definidas com a intervenção obrigatória do docente-orientador, registradas no Plano de Atividades de Estágio - PAE - e integradas como conteúdo obrigatório do Relatório de Atividades do Estágio.

§ 1º O PAE deverá especificar regras sobre o controle da jornada de trabalho do(a) estagiário(a), seus instrumentos e formas de execução.

§ 2º A concedente somente poderá contactar o(a) estagiário(a) em horário de expediente, sendo vedados contatos em finais de semana ou fora do horário estabelecido e registrado no PAE.

§ 3º O PAE deverá explicitar regras sobre a supervisão das atividades do(a) estagiário(a) pela concedente e os instrumentos de comunicação entre supervisor(a) e estagiário(a), com previsão do tempo a ser dedicado semanalmente pela supervisão ao contato virtual com o(a) estagiário para fins de instruções, acompanhamento e avaliação de tarefas executadas.

Art. 5º A concedente deverá instruir o(a) estagiário(a), de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo Único. O(A) estagiário(a) deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pela concedente.

Art. 6º Esta resolução entra em vigor na data da notificação do seu conteúdo ao Conselho Setorial de Graduação (CONGRAD) da UFJF.