

ESUP
CURSO DE DIREITO

FERNANDO SOUZA SILVA

TELETRABALHO: IMPACTOS JURÍDICOS ADVINDOS DA
REFORMA TRABALHISTA REGULAMENTADA PELA LEI N°
13.467/2017.

Goiânia – GO
2022

FERNANDO SOUZA SILVA

TELETRABALHO: IMPACTOS JURÍDICOS ADVINDOS DA
REFORMA TRABALHISTA REGULAMENTADA PELA LEI N°
13.467/2017.

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenação do Curso de
Direito da Faculdade ESUP Sociedade
Brasileira de Cultura e Ensino Superior
Ltda, para a obtenção do diploma de
Bacharel em Direito, sob orientação da
Profª. Dra. Marcia Rosana Ribeiro
Cavalcante.

Dedico ao Espirito Santo por sempre estar
ao meu lado, e a minha família.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por me proporcionar essa oportunidade e diante das dificuldades sempre estive ao meu lado.

À minha mãe que foi uma motivadora para meus estudos.

À minha esposa por ter tolerado os aborrecimentos devido ao stress causado pelos momentos tensos nos estudos.

À Professora e orientadora Marcia Rosana Ribeiro Cavalcante pelo acompanhamento do desenvolvimento desta pesquisa.

À Faculdade Esup e os professores que passaram seus conhecimentos durante a graduação, contribuindo para nosso crescimento profissional.

E a todos os meus colegas de graduação.



ATA DA SESSÃO DE AVALIAÇÃO DE TCC

O trabalho final intitulado "IMPACTOS JURÍDICOS ADVINDOS DA REFORMA TRABALHISTA REGULAMENTADA PELA LEI Nº 13.467/2017.", elaborada pelo (a) aluno(a) **FERNANDO SOUZA SILVA**, matrícula nº **1710ESDIRN034**, foi apresentado em sessão pública de avaliação, em **12 de dezembro de 2022**, às **10:30**, perante a Banca Examinadora, formada pelos membros que abaixo assinam, tendo obtido aprovação com nota 10,0 e sido julgada e aprovada para suprir a exigência parcial à obtenção de grau de Bacharel em **Direito**, em conformidade com a Resolução CNE/CES nº 9 e regulamento interno de TCC da Faculdade ESUP.

Goiânia (GO), **12 de dezembro de 2022**.

Prof.(a) **Márcia Rosana Ribeiro Cavalcante**, Me.
Orientador(a)

Prof. (a) **Wanessa Silveira Costa**, Esp.
Membro da Banca

Prof. (a) **Sara de Lima Saeghe Alcanfor Ximenes**, Me.
Membro da Banca

RESUMO

Teletrabalho é a atividade laborativa realizada fora das dependências físicas da empresa por meios tecnológicos de gerenciamento remoto, com a intenção de aumentar a produtividade e garantir condições adequadas de trabalho, presumindo melhoria na qualidade de vida do trabalhador, que foi ganhando espaço nas empresas por não ser necessário a presença do colaborador nas dependências físicas do local de trabalho. Considerando as mudanças que serão apontadas no decorrer do trabalho, alguns questionamentos sobre o assunto foram necessários, no qual o objetivo geral, abordará conceitos, efetividades, pontos positivos e negativos, assim como sua evolução no ordenamento jurídico, buscando uma análise atual sobre o assunto. Já o objetivo específico do presente trabalho possibilita um estudo das suas evoluções no ordenamento jurídico, natureza jurídica do teletrabalho, elementos que caracterizam a relação de emprego, formalidades existentes na relação laboral, responsabilidade civil com equipamentos e infraestrutura no ambiente de trabalho, subordinação jurídica e, seus impactos jurídicos. Considerando que foi utilizado o método indutivo e quantitativo, como técnica de pesquisa bibliográfica em doutrinas, revistas jurídicas, artigos científicos, e entendimento dos tribunais por meio de jurisprudências. E também foi utilizado para fins de estudo os enunciados do Direito Material e Processual do Trabalho. Concluindo que, com a reforma trabalhista que inovou sobre o assunto, a modalidade de trabalho foi explanada de maneira não absoluta. Sendo necessário que a norma seja interpretada de acordo com os princípios constitucionais do trabalho, levando em conta que o trabalhador é a parte mais vulnerável e hipossuficiente da relação de emprego.

Palavras chave: teletrabalho; reforma trabalhista; impactos jurídicos; relação de emprego.

ABSTRACT

Telework is the work activity carried out outside the company's physical facilities by technological means of remote management, with the intention of increasing productivity and guaranteeing adequate working conditions, presuming an improvement in the worker's quality of life, who has gained space in companies for not it is necessary for the employee to be present in the physical premises of the workplace. Considering the changes that will be pointed out in the course of the work, some questions about the subject were necessary, in which the general objective will address concepts, effectiveness, positive and negative points, as well as its evolution in the legal system, seeking a current analysis on the subject. . The specific objective of the present work allows a study of its evolutions in the legal system, legal nature of telework, elements that characterize the employment relationship, formalities in the employment relationship, civil liability with equipment and infrastructure in the work environment, legal and , its legal impacts. Considering that the inductive and quantitative method was used, as a technique of bibliographic research in doctrines, legal journals, scientific articles, and understanding of the courts through jurisprudence. And it was also used for the purposes of study the statements of Material and Procedural Labor Law. Concluding that, with the labor reform that innovated on the subject, the modality of work was explained in a non-absolute way. It is necessary that the norm be interpreted in accordance with the constitutional principles of work, taking into account that the worker is the most vulnerable and hyposufficient part of the employment relationship.

Keywords: telework; labor reform; legal impacts; employment relationship.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 DO TELETRABALHO:	12
1.1 CONCEITO E MODALIDADE DE TELETRABALHO	13
1.2 EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E ORIGEM DO TELETRABALHO	16
1.3 A NATUREZA JURÍDICA DO TELETRABALHO	18
2 FORMALIDADE DO CONTRATO DE TELETRABALHO	19
2.1 PONDERAÇÕES DOS ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	20
2.2 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DINÂMICA E ESTRUTURAL	22
2.3 FORMALIDADES DE CONTRATO DE TELETRABALHO E MEIOS DE COTROLE DE JORNADA	25
2.4 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADO, INFRAESTRUTURA E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO	28
3 IMPACTOS JURÍDICOS NO CONTRATO DE EMPREGO	29
3.1 IMPACTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DO TELETRABALHO	29
3.2 PERSPECTIVAS ATUAIS SOBRE O TELETRABALHO	31
CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35

INTRODUÇÃO

Este artigo consiste no estudo da regulamentação do teletrabalho proposta pela reforma trabalhista (lei nº 13.467/2017), trazendo questões de grande relevância para serem abordadas. Por ser um tema muito comum e bastante utilizado nos tempos atuais, foi necessário um estudo minucioso nas normas, jurisprudências e entendimentos doutrinários.

O avanço tecnológico dos meios de comunicação e informação possibilitaram a implantação dessa modalidade laborativa, chamada de teletrabalho, que garantiu espaço nas empresas por não ter necessidade do trabalhador cumprir suas atividades nas dependências físicas do local de trabalho.

Assim é importante pesquisar sobre o assunto. A problematização da pesquisa é analisar os impactos positivos e negativos do teletrabalho regulamentada pela referida (Lei n. 13.467/2017), nos contratos de empregos no Brasil.

O objetivo geral deste estudo é investigar as mudanças ocorridas pela reforma trabalhista, focando na regulamentação abordada na Consolidação das Leis de Trabalho - CLT sobre teletrabalho.

O objetivo específico deste trabalho possibilita um estudo das suas evoluções no ordenamento jurídico, natureza jurídica do teletrabalho, elementos que caracterizam a relação de emprego, formalidades contratuais, responsabilização com equipamentos e infraestrutura no ambiente de trabalho, subordinação jurídica e, seus impactos na atualidade, pautada na legislação e doutrina. Também, entender o desenvolver do tema com estudo da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, onde a comunidade jurídico trabalhista participante do evento, propôs interpretações da lei, onde os enunciados nº 70, 71 e 72 foram proferidos pela Comissão Científica.

A justificativa para esta pesquisa está em sua grande visibilidade e evolução tecnológica no cotidiano da sociedade, e na necessidade de expansão econômica colaborando para o reconhecimento da relação laboral em torno do teletrabalho e suas formas de controle e evoluções no ordenamento jurídico. Vale lembrar que, o Direito do Trabalho é um ramo da ciência jurídica que busca equilíbrio, não permitindo desigualdade no ambiente de trabalho levando em conta o princípio da proteção da parte mais vulnerável da relação laboral, que é o trabalhador hipossuficiente.

Teletrabalho é a atividade laborativa realizada fora das dependências físicas da empresa por meios tecnológicos de gerenciamento remoto, com a intenção de aumentar a produtividade e garantir condições adequadas de trabalho, presumindo melhoria na qualidade

de vida do trabalhador.

A Lei nº 13.467/2017, no artigo 6º da CLT, aborda em sua redação nitidamente a regulamentação sobre a responsabilidade pelas ferramentas de trabalho e infraestrutura, sobre a subordinação jurídica e estrutural, preceitos contratuais, controle de jornada de trabalho, conceito, dentre outros. Mas, o legislador deveria ter abordado o instituto com normas mais precisas e voltadas à proteção do empregado.

Nesta pesquisa acadêmica foi aplicado o estudo de entendimento doutrinário, jurisprudências dos tribunais, pesquisas bibliográficas, estudos conceituais, artigos científicos, revistas jurídicas e, ainda, documentos legais no tocante ao tema aludido, com a finalidade de atingir a realidade da hipótese proposta, utilizando o método indutivo e qualitativo, como técnica de pesquisa.

1 DO TELETRABALHO:

O surgimento da reforma trabalhista foi em decorrência do avanço da tecnologia e também porque tem surgido diversas crises financeiras, com eminente conexão mundial. Com a alteração dos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, houve uma flexibilização dentro dos direitos trabalhistas, tendo em vista uma melhor adaptação ao estado de crise evitando consequências em grandes proporções para as partes da relação empregatícia.

Com o desenvolvimento da tecnologia, novas ferramentas de informação, e o inserimento das telecomunicações nas relações trabalhistas, percebe-se que tal avanço é automático em nossa rotina diária. Portanto, o teletrabalho vem ganhando cada vez mais espaço dentro das empresas, ocasionando transformações nas relações laborais. Nesse viés, surgem novas formas de trabalho, impondo um novo ritmo de progresso das atividades para o empregado e, por consequente, o ganho para o empregador em inúmeras áreas da respectiva empresa (TERRANOVA; KIRSTEN, 2019).

Com o surgimento da Lei nº 13.467/2017, houve algumas alterações na Consolidação das leis de Trabalho, tanto no âmbito do direito material quanto processual do trabalho, bem como, agregou temas que não havia repercussão anteriormente na legislação brasileira.

Entrando em vigor a lei em 11 de novembro de 2017, assim considerada como um novo regime jurídico é um marco para as relações trabalhistas.

Neste contexto, Terranova; Kirsten abordam que:

Por meio da Reforma Trabalhista foram regulamentados, entre outros aspectos, a alteração do trabalho presencial para remoto deva ser feita em acordo escrito entre as partes, devendo ainda serem definidas as condições para aquisição, uso, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura para a prestação do trabalho remoto, bem como para o reembolso das despesas arcadas pelo empregado. (TERRANOVA; KIRSTEN, 2019).

A adequação das empresas que escolhem a modalidade de teletrabalho, é necessária e a norma aqui estudada, orienta a forma que será realizado as atividades laborais estabelecendo os direitos e deveres dos envolvidos na relação trabalhista. Assim, deve-se levar em conta os princípios e direitos trabalhistas estabelecidos em benefício do empregado, tratando-se este da parte mais vulnerável na relação de trabalho.

Um dos pontos mais importante foi a alteração que a Lei nº 12.551/2011 pontuou, o artigo 6º, parágrafo único, da CLT, onde estabelece apenas que o trabalho a domicílio se equiparava ao controle e comando do trabalho por meios informatizados ou telemáticos de controle pessoal. Contudo, não o regulamenta de forma adequada ao contexto da evolução

da modalidade de trabalho nos dias atuais.

São inúmeras as semelhanças entre o teletrabalho e outras formas de trabalho, gerando confusão nesta distinção, com tanto, a reforma trabalhista estabelece o conceito de teletrabalho na CLT, em seu artigo 75-B, a diferenciação entre outras modalidades de trabalho para não ser equiparado com a forma de aplicação na prática entre trabalho externo com o teletrabalho e, ainda com o trabalho a domicílio.

Lembrando que, não deverá ser excluído do regime de teletrabalho o empregado que comparecer às dependências da empresa para solucionar questões administrativas, participar de reuniões, ou até mesmo, realizar atos que exijam a presença de todos os colaboradores.

Foi alterado alguns pontos fundamentais da Consolidação das Leis de Trabalho, bem como incluiu diplomas que não continha previsão na legislação sendo, portanto, mencionado o tema do presente estudo: o teletrabalho. Essa positivação integrou de forma específica o capítulo II-A, precisamente nos artigos 75-A a 75-E, da CLT.

Sendo perceptível que está diante de uma mudança de paradigmas e, com isso, uma mudança nos direitos trabalhistas, alguns deles que levaram décadas para serem conquistados, ocasionando impactos jurídicos para as partes envolvidas na relação trabalhista, tanto de forma positiva quanto negativa em alguns pontos discorrido adiante.

Lembrando que a reforma trabalhista inovou ao abordar o tema teletrabalho, trazendo maior segurança jurídica para as partes da relação de labor em torno do tema, visto que não havia previsão legal no que concerne ao contrato empregatício e demais condições para a realização da modalidade de trabalho.

1.1 CONCEITO E MODALIDADE DE TELETRABALHO

O termo teletrabalho possui origem com o prefixo grego “*tele*”, indicando distância, algo remoto. A formação evolutiva do termo teletrabalho indica que o conceito está em construção, tratando basicamente de um vínculo ao exercício de atividades realizadas fora das dependências da empresa. A utilização de tecnologia de informação e comunicação é pacificada no âmbito da doutrina como principal integrante de seu conceito. Dos anos 90 em diante, surgem novos interesses neste tipo de trabalho, que valorizam o instituto.

A quem chamam o teletrabalho de trabalho remoto, trabalho à distância ou até mesmo de “*teleworking*” ou “*telecommuting*”. Contudo, de fato, o termo mais utilizado na prática é teletrabalho ou “*home office*”.

Com redução de gastos com energia elétrica, aluguel de imóveis, matérias, água e

internet serão reduzidos, tornando-se vantajoso para o empregador e claro que há também suas vantagens para o empregado, abordado adiante.

O teletrabalho pode ser considerado uma modalidade atípica, onde sua atuação à distância com uso de tecnologias de informação e comunicação aponta inovação e praticidade, com intuito de reduzir custos e aumento de resultados.

Carlos Henrique Bezerra Leite traz o seguinte entendimento sobre o teletrabalho:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço. (LEITE, 2018, p.198).

Já, Camila dos Santos Reis e Edilton Meireles conceitua que “O teletrabalho implica na flexibilização do local e da rotina de trabalho, constituindo um trabalho descentralizado, que pode ser exercido em qualquer ambiente, até mesmo em movimento, mas sempre mantendo contato com o empregador (REIS, 2020, p.132).”

E é preciso ter o cuidado de não confundir o teletrabalho com o trabalho externo, tendo em vista que, o teletrabalho é realizado a distância, no entanto, nem todo trabalho à distância é considerado teletrabalho ou trabalho *homeoffice*. Assim, “o trabalho a distância é o gênero no qual abrange várias espécies, sendo uma delas o teletrabalho” (CAVALCANTE; NETO, 2019, p.115).

É necessário esclarecer que tal modalidade de trabalho possui suas particularidades, porém, sem divergir com os direitos fundamentais estabelecidos da CF/88, que assegura em seu artigo 7º, inciso XXXII a igualdade de tratamento entre os teletrabalhadores e demais empregados. Assim dispõe a CF/88:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Simultaneamente, a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 6º traz previsão de que inexistem diferenças entre os direitos inerentes ao trabalho realizado no domicílio do empregado e o executado no estabelecimento, contribuindo com a proteção do trabalhador na igualdade de tratamento.

Com a reforma trabalhista de 2017, a CLT inova ao estabelecer o conceito de teletrabalho, reverenciando a presença de aspectos tecnológicos e de comunicação, bem como o distinguindo do trabalho externo. O legislador progride no parágrafo único estabelecendo que o simples comparecimento às dependências da empresa para executar tarefas pontuais não descaracteriza o instituto do teletrabalho. Portanto, está expresso na a referida lei trabalhista em

seu artigo 75-B da CLT e parágrafo único:

Art. 75-B, CLT. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente ou não fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

O contrato de trabalho contém algumas particularidades em comparação aos demais, contendo formalidades a serem abordadas ao decorrer desta pesquisa. Todavia, existem pontos controversos que devem conter maiores esclarecimentos como, por exemplo, o controle da jornada de trabalho e o conseqüente pagamento de horas extras.

Nesse entendimento, surgem algumas indagações: Como realizar o controle de jornada de trabalho nestas situações? Quais instrumentos devem ser utilizados para controle? E por fim, quais despesas terá para adequação nesse controle de ponto do empregado?

As soluções desses questionamentos serão trazidos no desenvolver deste trabalho, mediante apontamentos da doutrina trabalhista. Considere-se que o empregado tem liberdade de gerenciar o tempo de trabalho e, com isso, há dificuldade de reconhecimento das horas extras. Neste sentido, seria semelhante ao trabalho do empregado que exerce atividades externas, conforme normatizado pelo artigo 62, inciso I, da CLT:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados.

Vale lembrar que o teletrabalho e o trabalho a domicílio são espécies deste, o que caracteriza o teletrabalho como uma modalidade contemporânea preponderante à sua espécie, estruturada por inúmeras modalidades que a suportam. São tais modalidades:

Teletrabalho à domicílio, tratando-se daquele realizado especificamente no domicílio do empregado, fora da estrutura física da respectiva empresa. Esta modalidade se mostra utilizada em decorrência de suas diversas vantagens, assim, considerado o teletrabalho por natureza. Neste caso se utiliza de tecnologias apropriadas para realização das atividades passíveis de serem remotamente executadas, prevalecendo também a flexibilidade do horário de labor.

O teletrabalho internacional que seria o realizado na residência do empregado que reside em outro País, cuja sede da empresa é localizada, utilizando-se também de tecnologias apropriadas para o trabalho remoto, que permite a flexibilidade de horário. Sendo uma ferramenta essencial para as multinacionais em tempos de globalização.

Existe ainda o teletrabalho na modalidade móvel, que consiste naquele realizado em

vários locais, com caráter itinerante. Normalmente é executado em viagens e que necessita de um aparelho celular ou *notebook* para realização de suas funções.

Normalmente, na prática, grande parte das pessoas trabalham em suas dependências conforme acordo estipulado em contrato, seja em instituições públicas ou privadas. O trabalhador pode realizar seu trabalho em período integral ou parcial, com contrato por tempo determinado ou até mesmo indeterminado. Geralmente as pessoas que trabalham em casa optam por usar seus próprios equipamentos, com intuito de manter e obter o posto de trabalho, tendo como exemplo os advogados, engenheiros, arquitetos, tradutores, contadores e etc.

Assim, a normatização por meio da reforma trabalhista de 2017 veio em boa hora; entretanto poderia ser mais protetiva e clara. Presume-se que as reclamações trabalhistas devam ser mais criteriosas e seletivas no que se refere aos pedidos eliminando as ações sem fundamentos fáticos.

1.2 EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E ORIGEM DO TELETRABALHO

Historicamente o teletrabalho não é tão recente como se parece, tendo em vista que desde os tempos remotos já haviam vestígios de suas primícias. Estudiosos relatam que por volta de 1857 nos Estados Unidos, por intermédio do telégrafo, eram monitorados e supervisionados os trabalhadores que exerciam suas funções laborais a distância. Contudo, o uso era bem restrito, se expandindo somente com o desenvolvimento da internet e demais ferramentas de comunicação em meados do século XX e início do século XXI (SILVA, 2009, p. 86).

Surgiram mudanças no âmbito do trabalho em decorrência do processo de globalização que se consolidam como resolução desta problemática. Reestrutura-se o conceito de subordinação jurídica clássica, ou seja, aquele que impõe ordens diretas ao empregado, para realização das atividades laborais do trabalhador nos objetivos da empresa ou em sua dinâmica. Em confronto a isso estão as inovações tecnológicas em pesquisas e estudos técnicos, que concerne em atender as demandas empresariais. Conforme enuncia Cosentino Filho; Esteves (2019, p.43)

Como o exercício do trabalho vem sendo desvinculado, cada vez mais, de espaços físicos pré-determinados, na sociedade do conhecimento, a ideia de posto fixo de trabalho é superada. Através das novas tecnologias da informação e da comunicação o empregado pode exercer suas funções de qualquer lugar e em qualquer tempo. Por outro lado, essas tecnologias também são utilizadas para o exercício da direção, fiscalização e controle do trabalho pelo empregador.

As constantes transformações evoluem para uma relação de trabalho diferenciada que não apresenta as características de tempo, espaço e organização similar ao modelo padrão que a sociedade está habituada. Predomina, então, que o esforço físico humano é modificado pela atividade preponderantemente informatizada e tecnológica.

No século XXI, o paradigma laboral é contextualizado por interesses e utilidade empresarial com intuito de revolucionar o cenário econômico, na busca por benefícios de mercado e capital a nível mundial. A classe empresária passa então a adotar uma cultura de trabalho à distância, de maneira flexível, sem perder o controle sobre seu subordinado, conseqüentemente a produção intelectual ganha grandes proporções, competitividade e inovação.

O teletrabalho no Brasil ganha espaço devido a sua regulamentação pela reforma e considerando o dinamismo das relações trabalhistas. Denise Pires Ficato e Michelle Dias Bublitz (2014, p. 108) apontam que, o direito comparado europeu e as experiências são fatores a serem visualizados na legislação. Nesse mesmo contexto segue entendimentos das doutrinadoras:

[...] apreciando se a novel legislação possui o condão de evitar ou resolver os conflitos resultantes e apresentando, caso necessário, alternativas, principalmente à luz do direito comparado europeu e da experiência negocial coletiva brasileira. (FICATO; BUBLITZ, 2014, p. 107).

É inevitável que o teletrabalho se configure como uma modalidade já bastante utilizada por vários países, principalmente na Europa. No Brasil, contudo, a expansão está sendo gradual, levando em conta a condição do país estar em desenvolvimento. A globalização e o sistema de produção indicam que a economia nacional reveja suas prioridades, com vista a superar uma crise econômica.

E o teletrabalho começou a ser inserido no Brasil em meados de 1997 por meio de um seminário de *Home Office/Telecommuting*; logo após, em 1999, foi criado um grupo denominado de “Teletrabalho e Novas Formas de Trabalho” (CTMC Convergência Tecnológica e Mobilidade Corporativa), com finalidade de realizar discussões e pesquisas sobre as práticas o teletrabalho nas corporativas.

Por meio do grupo surgiram inúmeros livros e palestras sobre o tema, além de

representações de outros estados e países. Não obstante, o primeiro congresso que aborda o assunto (CBT – Congresso Brasileiro de Teletrabalho) foi realizado em 2006, com apoio da SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade) e da ESPM (Escola Superior de Propaganda e Marketing).

Com toda evolução das tecnologias de informação e do teletrabalho juntamente com a esfera empresarial, é notável que as empresas cada dia mais aderem ao teletrabalho, sendo necessária uma regulamentação sobre o assunto. Com isso tal fato que ajudou a Sobratt a levar até o judiciário o tema, atual e abrangente, para que fosse realizada sua normatização por meio da Reforma Trabalhista (Lei n 13.467/2017), que foi aprovada e entrou em vigor em 11/11/2017, contendo alguns artigos que normatizam o teletrabalho e seus contratos, que será abordado mais à frente deste trabalho.

1.3 A NATUREZA JURÍDICA DO TELETRABALHO

A natureza jurídica do teletrabalho, trata-se de um tema atual e que não possui ainda uma definição absoluta, (ESTRADA, 2014, p.53).

Sobre o assunto ou corroborando com o tema, Romar (2018, p. 205-206), expõe que:

O vínculo de emprego emerge sempre que o trabalho seja exercido com subordinação, independentemente do local onde é prestado. O recebimento de ordens ou instruções, aliado à obrigação de uma produção determinada, permite afirmar que o trabalhador a distância ou em domicílio é um empregado.

Assim a subordinação é um dos elementos que caracterizam as relações trabalhistas; portanto, está interligado ao poder de direção do empregador sobre seu empreendimento e, em sua forma tradicional, ocorre por ordens e fiscalização diretas do empregador sobre a atividade realizada pelo empregado.

Para Estrada (2014, p. 53) o entendimento é que:

Somente a análise das condições concretas de execução da prestação de serviços iria determinar a natureza jurídica do teletrabalho, porque dependendo disso, poderia conter aspectos cíveis, comerciais ou trabalhistas, e claro está que devemos determinar também se estão presentes os requisitos que configuram a relação de emprego como trabalho prestado por pessoa física, de forma não eventual; onerosidade; subordinação e personalidade.

Ao passo que natureza jurídica do teletrabalho, nas diretrizes de Rodrigues (2011, p. 51) é:

O surgimento de uma nova forma de trabalho, como é no caso do teletrabalho, impõe a investigação de sua natureza jurídica. O teletrabalho, apesar de possuir algumas características peculiares, como a possibilidade de flexibilidade de horário e ausência da fiscalização direta do empregador, não imprime por si mesmo o selo de autonomia à relação jurídica entre o teletrabalhador e aquele a quem este presta serviços. Como bem destacado por THIBAUT ARANDA, esta forma de organização laboral se encontra nesta sempre difícil zona cinzenta de delimitação entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo.

Assim, após tais aparatos de contribuições, é evidente que a atual modalidade de trabalho é compatível com o direito do trabalho e com suas regras, bastando ter a obediência das partes em relação a legislação e a adequação da modalidade, conforme suas peculiaridades (ALVES, 2011).

Sendo uma nova tendência entre as empresas a modalidade de trabalho, faz-se necessário que, tanto o empregador quanto o empregado se adequem ao teletrabalho. Com base em um sistema de controle do trabalho remotamente, não restando prejudicada a natureza jurídica da subordinação e outros elementos da relação de trabalho, tendo em vista que, o empregador e empregado estão vinculados por meio do contrato de trabalho.

Em um trecho da Revista do Tribunal Regional da 15ª Região, em que a autora Arruda (2018, p. 41- 42) descreve de forma sucinta a questão do controle de jornada a partir da sua participação em uma palestra sobre o tema, ministrada pela professora portuguesa da Universidade do Minho, Maria Teresa, aponta que:

Hoje existem empresas que têm no teletrabalho uma forma de controle tão rigorosa, que nem existe na forma de trabalho comum. Você entra no seu trabalho, às vezes você está lá, liga o computador, vê alguma coisa, mas você levanta, vai ao cafezinho. No teletrabalho algumas empresas controlam de maneira tal que elas sabem quantas teclas estão sendo emitidas, como está a digitalização de cada um, qual o horário que se afastou da máquina (porque parou de digitar ou de mexer). Ela diz que há um controle imenso, e o chama até de Admirável Mundo Novo, fazendo uma reflexão com base no livro famoso do escritor Aldous Huxley.

Tratando assim, de uma modalidade de trabalho em desenvolvimento e adaptação no Brasil após a reforma trabalhista. Com isso, ainda não houve definição concreta e absoluta de sua natureza jurídica. Uma análise breve será abordada para verificar se é realizado com subordinação ou não o teletrabalho, permitindo uma análise sucinta para tratar sobre a natureza jurídica, contudo, existindo tal subordinação na relação trabalhista será de natureza contratual.

2 FORMALIDADE DO CONTRATO DE TELETRABALHO

É necessário discorrer sobre a formalidade dos termos contratuais desta modalidade, nesse estudo, com observância a sua aplicabilidade e efetividade social. Assim, os debates sobre o assunto permeiam a proteção do trabalhador hipossuficiente em prol do empregador.

Primeiramente se faz necessário analisar os elementos qualificadores da relação de emprego na atividade remota. A abordagem dispõe sobre os pontos relevantes que indicam os detalhes de cada um quando da sua real aplicabilidade. Dentre os elementos, a subordinação jurídica se destaca ante sua visão inovadora e dinâmica.

Após, serão analisadas as inovações da CLT, em especial sobre a positivação da responsabilidade civil, instrumentos de trabalho e formalidades contratuais. O legislador trata da temática de forma pouco protetora, dispondo minimamente na disciplina da relação laboral. O assunto requer cautela, já que não há jurisprudência pacífica a respeito desses pontos.

2.1 PONDERAÇÕES DOS ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Como já abordado anteriormente, ficou evidente que o empresário têm buscado amplificar as alternativas no que refere à caracterização do vínculo de emprego, por consequente tende que o teletrabalho se torne uma opção viável na busca por reduzir custos e aprimorar resultados. O obreiro ganha ao obter controle de sua jornada de trabalho e pode reduzir deslocamentos diários, assim como ter um convívio frequente com familiares e vida social, por outro lado a empresa mitiga despesas e ganha retorno na produtividade.

Dentro desse contexto uma dúvida pode ser recorrente: os pressupostos da relação de empregatícia estariam presentes na modalidade de teletrabalho? Para responder tal indagação será necessário a verificação da existência dos elementos que qualificam a relação de emprego contidos no artigo 3º da CLT, sendo eles: pessoalidade, onerosidade, subordinação e habitualidade. Conforme esse artigo, o empregado seria toda pessoa física que preste serviço de natureza não eventual ao empregador, sob sua dependência mediante salário, o que permite mencioná-las no objeto desta pesquisa.

Neste contexto a pessoalidade seria o elemento que aponta o contrato de trabalho como infungível, ou seja, “*intuito personae*”, não sendo possível que o empregado seja substituído sem a permissão do empregador, por terceiro alheio ao contrato de trabalho. Pontanto também um diferencial quando comparado ao trabalhador avulso. Assim, na sua ausência ou mesmo na execução das suas funções, não será permitido a transferência dos seus afazeres, sob pena de constituir uma nova relação empregatícia sem disposição contratual. O doutrinador Leite (2019, p. 248) defende que tal prerrogativa é um meio de proteção contra abuso dos subordinados:

O contrato de trabalho é, via de regra, intuito personae com relação ao empregado, que é sempre pessoa física. Vale dizer, o empregado deve prestar pessoalmente o trabalho e somente em casos excepcionais, com consentimento, tácito ou expresso, do empregador tem-se admitido a substituição do prestador do trabalho.

Na modalidade teletrabalho esse elemento está formalmente presente, podendo ser mitigado em decorrência da distância física entre as partes. Na prática, o subordinado poderá aproveitar desta ocasião para transferir suas atribuições para terceiros, contrariando o que foi acordado. O empregador em um primeiro momento propõe liberdade para tornar a jornada de trabalho dinâmica, dando margem para tal atitude desonrosa.

A empresa detém meios de controle de modo a resguardar os interesses sem, contudo, perder de vista seus objetivos, atribuindo maior autonomia aos seus subordinados e detendo total controle das funções repassadas. Para tanto, os supervisores devem ter capacitação apropriada para fiscalizar tal produtividade e qualidade de trabalho prestado.

A onerosidade é uma figura jurídica que aponta a necessidade de o trabalhador ser remunerado pelo exercício de suas funções, com o entendimento de que a contraprestação deve estar presente em paralelo com a prestação executada. Utilizada para diferenciar-se do trabalho voluntário, onde nenhum valor é ressarcido a título de exercício das funções laborais.

A diminuição de custos pela empresa com a prescindibilidade da estrutura física, inúmeros equipamentos e serviços básicos como água, luz, internet e aluguel do imóvel deverá resultar em melhores condições salariais e valorização do equilíbrio contratual.

Há também a subordinação jurídica que se caracteriza por ser um estado de sujeição, conectando o empregador ao empregado nos limites estabelecidos em contrato de trabalho. Não devendo confundi-la com a mera aferição do tempo prestado no serviço, tendo em vista que se relaciona com o processo produtivo que será abordado logo adiante em outro capítulo.

Em suma, o elemento habitualidade se caracteriza pelo fato da relação de emprego ser contínua e com repetições. Não havendo um requisito objetivo para diferenciar a partir da quantidade de vezes por horas, dias ou meses passa a ser caracterizado como relação de emprego, importando na verdade a ideia de continuidade, conforme abordado por Silva (2017).

É essencial que o vínculo seja resguardado por tempo indeterminado para proteção do trabalhador. O princípio da continuidade da relação de emprego possibilita que aos hipossuficientes sejam garantidos os meios necessários e seguros de manutenção dos postos de trabalho, levando em conta sua proteção e estabilidade financeira.

2.2 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DINÂMICA E ESTRUTURAL

A subordinação jurídica do empregado na modalidade teletrabalho trata de um tema com notável importância, trazendo uma inovação na relação de trabalho. Se destacando como o principal fator de caracterização da relação de emprego. Diferenciando de outro tipo de trabalho similar que seria o empregado por conta própria.

O vínculo empregatício resta qualificado por fatores inovadores entre os quais: O teletrabalhador pode ser facilmente monitorado por web câmera, intranet, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias etc (CASSAR, 2018).

Assim, sobre o tema em questão, Maurício Godinho Delgado aduz que:

Subordinação deriva de sub (baixo) e ordinare (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de “[...], sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência”. A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. (DELAGADO, 2019, p.350).

A reforma trabalhista é taxativa quando aponta que o contato de trabalho deve ser expresso nessa modalidade, deixando claro quais atividades que devem ser executadas e a necessidade de aditivos contratuais.

Para estipular se a subordinação jurídica está presente na relação de trabalho é crucial analisar o caso concreto. No teletrabalho, o uso de tecnologia de informação e comunicação de segurança tem o intuito de efetivar o controle e fiscalização das atividades laborais.

Sendo regulamentado então pela lei que, os empregados em regime de teletrabalho não devem gozar do direito a: remuneração de horas extras, adicional noturno, jornada normal mínima, período mínimo de descanso entre as jornadas e adicionais por trabalho extraordinário. Fere, portanto, o princípio da proteção à parte vulnerável da relação empregatícia, que é o empregado.

Tratando, portanto, de uma semelhança ao trabalho externo, onde as tarefas são flexíveis e difíceis de apreciação. Favorecendo então, o empregador, na medida em que ficam com o poder de comando em suas mãos. Em contrapartida existem inúmeros meios de

controlar a jornada de trabalho do empregado, com o avanço da tecnologia permite o uso de programas de computadores de reconhecimento facial ou até mesmo biometria. Podendo ser utilizado o sistema de *Webcam* por meio de videoconferências contínuas para controle de produção e tempo de trabalho do empregado. (CASSAR, 2018, p.134).

Neste contexto segue entendimento jurisprudencial a respeito do controle de jornada detrabalho:

[...] JORNADA PASSÍVEL DE CONTROLE. A reclamante tinha o horário controlado, quando executou trabalho interno, mas a reclamada não apresentou os controles e, considerando contava com mais de 10 empregados, era ônus seu o registro da jornada de trabalho, nos termos da súmula 338 do C. TST. Quando a reclamante laborou no sistema de home office restou claro a possibilidade da aferição da jornada, uma vez que quase todo o trabalho, dava-se através de sistema informatizado, o qual permitia saber o horário de logon e logoff do usuário. irreparável a sentença no que toca à fixação da jornada, com base no princípio da razoabilidade, inclusive aos feriados, que também está em harmonia com as atividades atribuídas à autora. O intervalo não era regularmente usufruído, justificando a condenação, na forma do § 4º do artigo 71 da CLT. Sobre os adicionais extraordinários, procede o apelo da autora, na forma do artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94, conforme recente precedente do TST. (TRT-15 - RO: 00104458420155150042 0010445-84.2015.5.15.0042, Relator: ANA CLAUDIA TORRES VIANNA, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/05/2019).

Com acesso a internet, o trabalhador se conecta diretamente com os servidores da empresa, usando todas as ferramentas que estariam disponíveis, como se estivesse dentro das dependências físicas da empresa. Por outro lado, o seu superior poderá controlar a execução de suas funções, bem como qualidade das tarefas de forma imediata, inclusive com informação precisa de último acesso e tempo “*online*” no respectivo sistema de “*intranet*”.

No teletrabalho, conforme mencionado, ela é mitigada já que se manifesta diferentemente da concepção clássica, se tornando descentralizado o processo produtivo laboral com diferentes espaços físicos. Consequentemente surgem questões como: Qual é a relação existente na disciplina entre o empregado e o empregador nesse processo? E o controle de jornada de trabalho?

Caso o empregado tenha a sua jornada controlada pelo empregador, fará *jus* à percepção das horas extras. Assim entende o doutrinador Vólia Bomfim Cassar:

[...] apesar de executar seus serviços fora do estabelecimento, o legislador considerou que o teletrabalho não é espécie de trabalho externo. Quis, na verdade, fugir da limitação contida no inciso I do art. 62 da CLT, que não exclui todos os externos do Capítulo “Da Duração do Trabalho”, mas apenas aqueles cuja fixação de horário é incompatível com o serviço executado, isto é, quando não for possível controlar o serviço. Desta forma, mesmo que controlado, o teletrabalhador não terá direito à hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e entrejornada. [...] De fato, no passado era difícil a mensuração do trabalho de um empregado em domicílio. Mas diante das novas tecnologias que permitem, em tempo real, o contato entre o empregado e o patrão, este meio de trabalho tem sido mais controlado e fiscalizado. Absurdo, por isso, o comando legal que exclui os teletrabalhadores de tantos benefícios pela mera presunção de que não são controlados. [...] O teletrabalhador pode ser facilmente monitorado por webcâmera, intranet, telefone, rádio, GPS,

número mínimo de tarefas diárias etc. Aliás, o parágrafo único do art. 6º da CLT é claro no sentido de que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (CASSAR, 2018, p. 134).

Para solucionar tais questionamentos faz-se necessário que se interprete o contrato em favor da parte mais vulnerável, ou seja, o obreiro. Favorecendo a flexibilidade da jornada com livre escolha para os horários de descanso e alimentação, sendo necessário no mínimo 11 (onze) horas entre uma jornada e outra (com descanso entre os expedientes de trabalho), e o mínimo de 1 (uma) hora de intervalo para almoço para que seja resguardado sua sanidade física e mental. Distinguindo-se por se tratar de um direito à desconexão e possibilitar maior convívio familiar, social e, em alguns outros casos determinados por lei, tais como alimentação e amamentação (ALMEIDA, 2018).

Qualquer pessoa pode exercer essa modalidade de teletrabalho? Qual o perfil ideal para o supervisor? Dessa forma é de suma importância o debate acerca do tipo de trabalho que se encaixa no perfil para esse tipo de trabalho remoto. A SOBRATT aponta evidências daqueles que supostamente possuem aptidão para o tipo de trabalho, enumerando caracteres pertinentes a variar conforme o tipo de pessoa. O resultado positivo do trabalho remoto depende do público escolhido, por meio de escolha minuciosa de perfil psicológico e profissional, além disso com capacitação técnica do superior que desempenhará suas funções nessa seara. Em cada circunstância será de forma peculiar e diferente, com exigências que variam conforme a empresa e o segmento econômico, contudo, existem algumas características básicas que integram o perfil desse profissional, tais como:

Gostar de trabalhar sozinho; autoconhecimento; empreendedorismo na busca alternativa; instrução e cultura; maturidade profissional e pessoal; perseverança; disciplina, organização e estilo sistemático; organização, administração do tempo e capacidade de planejamento; capacidade de agir de modo autônomo frente a imprevistos; comunicação clara e objetiva; compromisso e lealdade para com a empresa; ética e confiabilidade já comprovada em situações passadas; competência; flexibilidade e capacidade de adaptação; concentração e foco nos resultados; equilíbrio; automotivação; resiliência; familiaridade com as TICs; não possua histórico de doenças emocionais como, depressão, síndrome do pânico. (SOBRATT, 2013, p. 107).

Posto que, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão proporcionam uma margem para ser feito a subordinação jurídica, na medida em que os meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão de teletrabalho. O iminente avanço na modalidade de labor viabiliza a renovação e expansão da relação empregatícia.

2.3 FORMALIDADES DE CONTRATO DE TELETRABALHO E MEIOS DE COTROLE DE JORNADA

A reforma trabalhista, inovou em suas disposições normativas no que se refere a exigências sobre o contrato de teletrabalho. Algumas incertezas perduram e abrem margem para interpretações diversas. O contrato de teletrabalho deve ser confeccionado com o objetivo de eliminar eventuais discussões, por não estarem estipulado de forma nítida. As cláusulas devem ser exaustivamente claras e objetivas, retratando pontos cruciais como atribuição de responsabilidades, rol de tarefas, produtividade e qualidade do serviço que será executado. O legislador trata do tema de maneira superficial, levando em conta que a liberdade favorece o empregador/empresa, sendo este a parte com maior poder diretivo na relação trabalhista.

Há a possibilidade de forma facultativa de que os pontos secundários também possam estar dispostos no instrumento contratual de maneira a assegurar o equilíbrio, como: definição minuciosa dos serviços, existência e periodicidade de auxílios. O horário de trabalho deve estar expressamente de maneira a não exceder o limite estabelecido por lei, necessário portanto que a presente questão seja estudada em tópico adiante. Relevante também que se faça estimado um espaço físico a ser classificado como “local de trabalho”, com vista ao propício amparo legal em eventual ou fortuito acidente de trabalho.

Determinados pontos do contrato devem ser objeto de negociação entre as partes no sentido de se adequar às peculiaridades do trabalho. Não obstante, os princípios de proteção ao trabalhador devem ser obedecidos com rigidez. Neste sentido, veja um rol exemplificativo que nos mostra algumas possibilidades:

Necessidade de cláusulas expressas de exclusividade na prestação de serviço e de não concorrência conferindo maior flexibilidade ao empregado. Pontuando onde o obreiro deverá ou não atuar para outras instituições, conforme entendimento de, Cavalcante; Neto (2019, p. 120).

O teletrabalho apesar das semelhanças, não se confunde com outras modalidades de trabalho. Desse modo deve-se ater ao que estabelece a CLT em seu artigo 75-B, destacando a diferença entre essa modalidade e o trabalho externo. Onde este é gênero, e o outro é espécie. A maior diferença entre os dois institutos do Direito do Trabalho está na questão da autonomia e controle da jornada de trabalho, como também na existência de meios de informatização e comunicação.

A CLT aborda de forma objetiva a desassociação do teletrabalho ao trabalho externo:

Art. 75-B, CLT. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente ou não fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Diante da evolução da modalidade de trabalho surgiu a necessidade de uma regulamentação sobre o assunto, trazendo clareza às normas aplicadas. Com isso a reforma trabalhista fixou o teletrabalho trazendo regulamentação ao contrato de trabalho, conforme o artigo 75-C, CLT e seus parágrafos:

Art. 75-C, CLT. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

O artigo trata da necessidade da forma expressa na composição da estrutura do contrato de trabalho. No parágrafo 1º do artigo 75-C, CLT o legislador determina e limita os poderes inerentes ao empregador quanto à alteração da relação contratual existente. Deve haver sempre um mútuo acordo entre o empregado e empregador em aditivo contratual, com intuito de assegurar a norma mais benéfica ao trabalhador, evitando o aborrecimento do empregador em relação aos seus subordinados a frequentes mudanças contratuais.

A lei estipula o prazo de quinze dias para alteração do regime comum para o teletrabalho, com o intuito de adaptação ao trajeto casa-trabalho-casa, enfrentamento de congestionamentos no trânsito, refeições feitas fora de casa, eo uso contínuo e desgastante do transporte coletivo, são contratempos que justificam o intervalo em relação ao tempo.

Outra questão abordada pelo legislador é o controle da jornada de trabalho que não poderá ser realizado já que a modalidade de trabalho é flexível e híbrida nas realizações do cumprimento de tarefas. Com isso, se aplica o artigo 62, inciso III da CLT, estabelecendo que não há aplicação de jornada àquele que aderir ao regime de trabalho remoto: “artigo 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho.”

O entendimento doutrinário a respeito do assunto é que há sim uma possibilidade de realizar o controle de jornada de trabalho do empregado.

Assim, para Garcia (2017, p. 143):

Tendo em vista a maior liberdade de horário de trabalho, podem surgir dificuldades quanto à comprovação do direito a horas extras, bem como discussões quanto à incidência da exceção prevista no art. 62, inciso I, da CLT, relativo à atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho. No entanto, estando o empregado em conexão permanente com a empresa, com controle do tempo de labor e da atividade a ser desempenhada, as regras referentes à jornada de trabalho passam a incidir normalmente. Presente o vínculo de emprego, a forma diferenciada de exercício do labor, verificada no teletrabalho, não afasta a incidência dos demais direitos trabalhistas assegurados ao empregado.

Sendo regulamentado então pela lei que, os empregados em regime de teletrabalho não devem gozar do direito a: remuneração de horas extras, adicional noturno, jornada normal mínima, período mínimo de descanso entre as jornadas e adicionais por trabalho extraordinário. Fere, portanto, o princípio da proteção à parte vulnerável da relação empregatícia, que é o empregado.

Trata-se, portanto, de conexões ao trabalho externo, em que as tarefas são flexíveis e difíceis de apreciação. Favorecendo então, o empregador, na medida em que ficam com o poder de comando em suas mãos. Em contrapartida existem inúmeros meios de controlar a jornada de trabalho do empregado, com o avanço da tecnologia permite o uso de programas de computadores de reconhecimento facial ou até mesmo biometria.

Nesse sentido, aduz Delgado sobre o controle da jornada:

Observe-se que essa novel redação apenas explicitava a compreensão de certa corrente interpretativa sobre o assunto; não instituiu, de fato, a partir de dezembro de 2011, conceito jurídico novo ou direito social novo, insistiu-se, mas apenas corroborou linha de interpretação que, por intermédio da teoria de subordinação estrutural, enxergava, sim, a presença de subordinação jurídica em distintas situações de teletrabalho. Dessa maneira, os pressupostos da relação de emprego no teletrabalho sempre puderam, assim, ser aferidos da situação concreta posta em análise com o simples concurso dos elementos fático-jurídicos inseridos no caput do art. 3º da CLT (trabalho por pessoa natural; prestado com não eventualidade, onerosidade e subordinação) e também no caput do art. 2º da CLT (trabalho igualmente prestado com pessoalidade). A nova regra inserida no art. 6º da CLT somente veio explicitar a amplitude, complexidade e modernidade do conceito jurídico de subordinação. (DELGADO, 2017, p. 137).

Resguarda-se então que, caso haja meios de controle de jornada, manual ou por meios eletrônicos, o empregado faz jus aos direitos expostos anteriormente. No caso em tela, a jornada de trabalho não deve exceder o limite legal estabelecido (8 horas diárias e 44 horas semanais). Sendo indispensável que cada situação seja analisada de maneira a não conceder vantagens indevidas.

2.4 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADO, INFRAESTRUTURA E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

O presente tema suscita vários debates em relação ao seu caráter controvertido. Com a reforma Trabalhista foram citadas normas genéricas, valorizando o acordo contratual entre patrão e empregado. Todavia, faz-se necessário algumas ressalvas no sentido de conferir a devida tutela laboral na relação trabalhista.

Dentro deste contexto pode-se abordar a responsabilidade civil do empregado e seus instrumentos de trabalho. O artigo 75-D da CLT veio regulamentar essa interpretação sistemática com o princípio da proteção ao trabalhador, abordando a responsabilidade do empregador em relação às despesas e riscos na realização das atividades laborais. Prevalece sempre o entendimento que a empresa não deverá postergar esse ônus ao empregado, sob pena de violação da igualdade e equidade contratual. Sendo assim, conforme Delgado (2017, p. 139) “segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviço nele contratada cabem ao empregador ao invés de ao empregado.”

Ao proceder de forma genérica o legislador falhou, levando em conta a definição das atribuições do empregador quanto às precauções para evitar acidente de trabalho ou doenças laborais. O ideal seria a inclusão de um rol exemplificativo de critérios a seguir, sob responsabilidade do empregador, forçando-o a fiscalizar as condições de prevenção e segurança à saúde dentro da atividade laboral. Ao contrário, a norma disciplinou com pouca clareza e subjetividade, conforme dispõe o art. 75-E da CLT:

Art. 75-E, CLT. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Portanto, o empregado se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, sem uma fiscalização necessária. O artigo 75-D, CLT, aponta de quem são os encargos de custas dos equipamentos e manutenção dos insumos, como por exemplo a conta de energia, porém ficou longe de apresentar uma resolução para tal, apenas estipula a necessidade de ajuste escrito a respeito e, caso o empregador concorra com as despesas, os bens não assumem natureza salarial.

Já o artigo 75-E, CLT, determina que o empregador instrua os empregados de maneira expressa e ostensiva, no tocante às precauções para evitar doenças e acidentes, ao passo que o empregado deve se comprometer em seguir todas as instruções.

Fica evidente que a lei se limitou a mitigar a responsabilidade do patrão ao invés de instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva para evitar acidentes e doenças decorrentes do trabalho com assinatura de termo de responsabilidade.

3 IMPACTOS JURÍDICOS NO CONTRATO DE EMPREGO

Será analisado os aspectos relevantes, cuja normatização na reforma trabalhista na CLT, traz elementos indicativos sobre suas perspectivas e abrangência. Serão analisados os pontos positivos e negativos, bem como as projeções esperadas.

Interessante ressaltar o entendimento firmado na 2ª jornada de Direito Material e Processual do Trabalho no ambiente pós reforma trabalhista. Entender tais parâmetros indicará quais os rumos da jurisprudência ao decidir casos concretos, na medida em que esses posicionamentos irão refletir no teor de futuras decisões.

Indubitavelmente o aprofundamento dessa temática contribuirá de forma significativa para o desfecho desta pesquisa, demonstrando a contemporaneidade dos debates.

3.1 IMPACTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DO TELETRABALHO

As vantagens e desvantagens dessa modalidade de labor possuem grande importância neste estudo. Existem benefícios para as partes como: evitar deslocamento e congestionamentos no trânsito, aumento de produtividade, reduzir custos para a empresa, dentre outros.

Entretanto, há quem defenda que existem prejuízos maiores em relação às vantagens em termos de proteção a parte hipossuficiente da relação de trabalho, conforme menciona Fincato; Bublitz (2014, p.11). Esses obstáculos laborais vão desde o isolamento social, excluindo o trabalhador do convívio com as pessoas do ambiente de trabalho, passando pela ausência de uma referência física, que lhe garantiria mais estabilidade.

O alerta deve recair sobre a necessidade de modificação de prioridades como uma das questões centrais do gerenciamento do teletrabalho. Desfocando no número de horas trabalhadas e passando a dar maior atenção às questões ligadas ao desempenho e produtividade.

Por outro lado, as empresas são atraídas pela modalidade de labor por conta da redução de custos que funciona como solução na busca por aumentar os lucros. Despesas fixas como água, aluguel de espaço físico, energia elétrica, internet, higiene e móveis são mitigadas, já que a responsabilidade é transferida ao empregado que usará da sua própria residência.

A empresa especializada em implantação do teletrabalho no Brasil (SOBRATT),

defende que o método deve ser administrado com cuidado e disciplina. Sendo necessário a capacitação adequada e um estudo sobre a finalidade do que se busca com a escolha da modalidade de labor. A experiência obtida por meio das empresas demonstra que inicialmente há de fato uma redução dos custos tradicionais e que indiretamente contribuem para melhorias na função social da cidade. Tendo em vista que há influência direta na redução da quantidade de pessoas transitando pelas ruas, bem como atenuação de acidentes de trânsito e por conseguinte colaboram a questão ambiental (SOBRATT, 2013, p. 46).

Certamente existem vantagens para o teletrabalhador, principalmente no leque de opções na realização de suas tarefas diversas, assim como em maior disponibilidade para se dedicar à família e na educação dos filhos. A flexibilidade de horário é um requisito atrativo, além do que não há possibilidade de trabalhar diariamente na presença do chefe imediato.

Sucintamente, existe um rol exemplificativo de benefícios com tal modalidade de labor, segundo Rosenfield; Alves (*Apud* Irineu Francisco Barreto Junior e Josiane Machado da Silva, 2015, p.10) quais sejam: redução do estresse, maior disponibilidade de tempo para a família, redução das despesas, redução de interrupções, o que leva a um aumento de produtividade, controle do seu ritmo de trabalho e maior ganho de tempo livre.

Para comprovar tal posicionamento tem-se o estudo realizado pela Global Evolving Workforce (Força de Trabalho em Evolução) no ano de 2014, em parceria com a Dell e a Entel, que realizaram a oitava de cerca de 5.000 profissionais de 12 países, sendo 10% do Brasil. Concluiu-se que entre os trabalhadores brasileiros que optaram pelo ‘home office’, 49% sentem menos estresse, 45% dirigem menos, 33% dormem mais e 52% conseguem dedicar mais tempo para seus familiares (SOBRATT, 2015).

Por outro lado, existem pontos que comprometem a implantação desta modalidade de trabalho, refletindo negativamente nas empresas. A princípio se faz necessário uma adaptação na rotina de trabalho e supervisão das atividades, como maior rigor técnico. Portanto, deve haver um parâmetro para tal implantação, com eficiente capacitação dos envolvidos e devidamente equipados. Para tanto, inicialmente os gastos serão inevitáveis.

Nas palavras do autor Barros (2016, p. 215) ficam evidentes esses pontos de desvantagens:

Por outro lado, essa modalidade de trabalho a distância apresenta como desvantagem a possibilidade de deterioração das condições de trabalho, entre elas o isolamento advindo da falta de contato com outros trabalhadores. Ora, é sabido que o trabalho realizado no estabelecimento do empregador permite, em muitas funções, o contato com colegas, propiciando conversas amenas, troca de ideias e discussão de problemas pessoais e familiares, em clima de interação profissional e emocional.

Nessa mesma sequência a autora aponta outras desvantagens:

Outra desvantagem desse tipo de trabalho é a eliminação da carreira e, conseqüentemente, de qualquer promoção; menores níveis de proteção social, de tutela sindical e administrativa, além de conflitos familiares, na hipótese de o trabalhador não conseguir separar o tempo livre do tempo de trabalho. Embora lhe seja reconhecida a tutela sindical e, conseqüentemente, o direito de greve, o exercício desse último será dificultado pelo fato de o teletrabalhador laborar a distância. (BARROS, 2016. p. 215).

Predomina então o entendimento do risco inicial na implantação, com probabilidade de queda na produção, já que a rotina imposta aos colaboradores da empresa precisa de adaptação ao novo sistema, que surgirão dificuldades no manuseio.

Dentre os pontos de suma relevância estaria a vulnerabilidade da atividade empresarial quanto ao sigilo de informações. Os controles de acesso e divulgação de dados requer um cuidado mais rígido por parte da empresa, no sentido de preservar segredos laborais. À vista disso, a confiança nos empregados envolvidos nestas atividades faz-se essencial.

De forma resumida, seguem exemplos acerca de algumas desvantagens: ocorrência de conflitos na empresa, decorrentes da ausência de contato pessoal entre os colegas, dificuldade de supervisão, possibilidade de enfraquecimento organizacional ocasionado pelo afastamento geográfico dos colaboradores, necessidade de investimentos em especial no que tange a infraestrutura para viabilizar tecnologicamente a adoção do teletrabalho e riscos da segurança da informação.

3.2 PERSPECTIVAS ATUAIS SOBRE O TELETRABALHO

O teletrabalho sucede ao processo de levar o trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho. Compreende-se em uma atividade periódica fora das dependências da empresa por um ou mais dias por semana, seja em casa ou em outra área intermediária de trabalho. É a alteração parcial ou total das viagens diárias do trabalho por tecnologia de comunicação e informação.

Nessa perspectiva, advém conclusões que carecem de maiores estudos e pesquisas no campo prático. Antes da reforma trabalhista de 2017 existia pouca densidade normativa a respeito do tema, ficando a cargo da Justiça do Trabalho decidir sobre os casos concretos, considerando sempre os princípios constitucionais e laborais de proteção de labor.

Embora o momento seja ideal para tratar de tal positivação sobre o assunto, o legislador foi generalista sobre diversos pontos ainda tortuosos na aplicação do direito na busca pela pacificação laboral. Juridicamente houve retrocesso social em alguns aspectos da

reforma, no que tange especialmente o controle da jornada de trabalho reiterando o direito de receber pelo total de horas trabalhadas e ao fornecimento de equipamentos de trabalho.

No teletrabalho a jornada de trabalho se enquadra na não controlada, ou seja, aqueles trabalhadores que não mantêm conexão permanente com a empresa, controlando seu horário de executar as atividades. Deste modo, o teletrabalhador não terá direito ao pagamento de horas extras, de adicional noturno, de adicional de sobreaviso, prontidão, intervalo intrajornada, dentre outros (REIS, 2016, p.11).

Outro ponto que demanda maior regulação seria a responsabilidade pelos encargos de despesas com a execução das atividades no ambiente externo, tendo em vista que, o trabalhador hipossuficiente assumirá em detrimento de sua posição de força ante a empresa. A lacuna legislativa deixa margem para a livre e abusiva convenção contratual e a flexibilização do local e horário de trabalho, pode relativizar alguns direitos trabalhistas, bem como os direitos fundamentais prevista na Constituição Federal de 1988.

Cavalcante; Jorge Neto (2019) se referem ao teletrabalho como uma atividade precária de trabalho, pois a aparência de liberdade do trabalho é contradita por um trabalho que pode se delongar além das horas da atividade de labor.

Assim, é de suma importância a valorização do direito do teletrabalhador à desconexão, melhor dizendo, o direito de não permanecer conectado ao empregador fora dos horários de trabalho, férias ou períodos destinados ao descanso.

Necessário então, que haja uma seletividade das pessoas envolvidas no processo de adaptação a modalidade de trabalho, com a preferência por pessoas que tenham o perfil apropriado para exercê-lo. Paulo Antonio Maia e Silva (*apud*. Manuel Martins Estrada, 2011) aponta alguns requisitos a ser esperado pelo obreiro candidato, tais como:

Capacidade de se auto-supervisionar; interação social, traduzida na capacidade do trabalhador em ajustar-se ao isolamento causado pelo teletrabalho, compensando-o com os intervalos sociais; capacidade de organização do tempo; capacidade de adaptação às novas tecnologias; motivação própria e concentração, pois nem todos têm condições de serem produtivos quando ninguém os controla assiduamente.

Já o segundo desafio compreende uma reestruturação do discernimento empresarial, que favorece a produtividade e o controle remoto dos empregados. Assim se faz crucial que os ditames sociais e jurídicos estejam em compasso com os objetivos de promoção e respeito aos direitos fundamentais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, o presente trabalho de pesquisa acadêmica buscou analisar aspectos inerentes ao teletrabalho em consonância com a reforma trabalhista de 2017, seguindo entendimento doutrinário e jurisprudencial. Conclui-se que o tema é de grande repercussão atual e possui perspectiva de evolução normativa e prática, tendo em vista sua efetividade na geração de emprego e renda aos envolvidos na relação laboral. Consiste então o teletrabalho em uma modalidade de labor à distância, lugar diferente das dependências da empresa, rompendo com o paradigma de que o trabalhador vai até o seu local de trabalho. Nesse caso, a empresa vai até o obreiro, embora o empregador esteja participando ativamente interligado por meios tecnológicos.

O presente estudo teve como intuito analisar as inovações legislativas com a novel reforma trabalhista de 2017, também como, as formas de efetivação, conceito e evolução. Nesse contexto, também buscou mencionar as vantagens e desvantagens em relação ao tipo de atividades aptas a essa modalidade de trabalho.

O desempenho das relações laborais exige do meio empresarial e social certa atenção no momento de instituir e desenvolver essa nova forma de labor humano, no que se refere a sua densidade normativa. Nesse viés, a reforma trabalhista foi expressa em alguns pontos, pretendendo regulamentar e disciplinar a relação trabalhista para se chegar ao equilíbrio e a justiça no âmbito laboral.

Foi explanado, pontos relevantes e inovadores acerca da reforma como o direito a horas extras, responsabilidade civil pelos danos causados, fornecimento de equipamentos de infraestrutura de trabalho e condições de saúde e segurança do trabalho, visando clarear o entendimento doutrinário.

Para melhor entendimento do teletrabalho foram analisados ainda, os pressupostos da relação empregatícia em conformidade com a CLT, findando o raciocínio de que apesar de ser um labor diferenciado, não difere das atividades tradicionais e da garantia de direitos dispostos na Constituição Federal de 1988. A flexibilidade do local físico não descaracteriza os elementos formadores da relação de trabalho, e não afasta os direitos assegurados na busca pelo equilíbrio na relação contratual.

Conforme já mencionado anteriormente, as contínuas transformações refletem uma relação de trabalho diversa, no que concerne às características de tempo, espaço e organização. Destarte, surge assim um conceito diferente de subordinação, onde o empregador utiliza de

diversas maneiras o controle e fiscalização das atividades do obreiro, demandando um comprometimento e dedicação do mesmo que a distância.

Em suma, o estudo fundamenta que o teletrabalho pode ser efetivado por diferentes empregados, sendo necessário uma capacitação específica dos profissionais envolvidos e de uma gestão com planejamento e organização. Assim, as vantagens obtidas pelo empregador/empresa e pelo empregado carecem de dedicação com temática, em busca de um ambiente propício ao seu desenvolvimento e efetivação, muitas vezes com assistência de uma assessoria de empresas capacitadas no assunto ou com experiência no campo.

Isto posto, o teletrabalho deve ser objeto de muitos debates e estudos em pesquisas, visto que em sua efetivação seja amadurecida nos tempos atuais. Na atualidade se preconiza grande expansão do tema, assim haverá por conseguinte, um maior aperfeiçoamento e atenção por parte dos profissionais. Os enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho são referência de que o assunto está repercutindo de forma positiva no debate sobre sua aplicabilidade. A novel Lei nº 13.46/2017, na Consolidação das Leis do Trabalho, inova sobre o assunto, todavia não de maneira absoluta. Sendo necessário que a norma seja interpretada de acordo com os princípios constitucionais do trabalho, levando em conta que o trabalhador é a parte mais vulnerável e hipossuficiente da relação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Rubens Valtecídes. Natureza jurídica do teletrabalho no Brasil. 2011. Disponível em: <https://www.diritto.it/natureza-juridica-do-teletrabalho-no-brasil/#goog_rewarded> . Acesso em 16 mai. 2022.

ALMEIDA, Emanuel Holanda. Repercussões da Lei 13.467/17 no descumprimento do intervalo interjornadas. Conteúdo Jurídico. Brasília -DF. 31 maio 2018. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51789/repercussoes-da-lei-13-467-17-no-descumprimento-do-intervalo-interjornadas>> . Acesso em: 06 set. 2022.

ARRUDA, Kátia Magalhães. Novos desafios da jornada de trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. n.53. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/182330>>. Acesso em 24 mai. 2022.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acessado em 25 abr. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. Ltr. p. 215. 10 ed., rev., atual. 2016.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge. A Tecnologia, o teletrabalho e a Reforma trabalhista. Jus Laboris. p. 115 e 120, vol. 08, n. 75. fev. 2019. Disponível em: < <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152170>>. Acesso em: 06 nov. 2022.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> . Acesso em: 06 nov. 2022.

CASSAR, Bomfim Vólia. Resumo de direito do trabalho. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO. p. 49, 134. 6 ed., rev., atual. e ampl. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. LTr. Reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo. p. 137 e 139. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. LTr. Curso de Direito do Trabalho: Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores. São Paulo. p. 350, 774, 1.068 e 1.069, 18ª ed., 2019.

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 11 fev. 2022.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. Teletrabalho e direito: conceito, classificação e natureza jurídica. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba, PR, v.3, n.33, set.2014. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/86044>>. Acesso em: 15 mai. 2022.

FICATO, Denise Pires; Bublitz, Michelle Dias. A negociação coletiva como ferramenta regulamentadora de norma aberta: o teletrabalho e a lei 12.551/2011. Revista do direito UNISC. Santa Cruz do Sul. n° 44. p. 107/135. set/dez. 2014. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/4647/3954>>. Acesso em: 15 mai. 2022.

FILHO, Carlos Cosentino; ESTEVES, Juliana Teixeira. O teletrabalho na lei 13.467/17 (reforma trabalhista: uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. Jus Laboris. vol. 8, n. 75. fev. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br> >. Acesso em: 11 fev. 2022.

FILHO, Manoel Carlos Toledo. Teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado. Jus Laboris. vol. 8, n. 75. fev. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br> >. Acesso em: 11 fev. 2022.

FUTEMA, Fabiana; Revista Veja. Previsto na reforma, home office já é adotado por empresas. jul. 2017. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/previsto-na-reforma-home-office-ja-e-adotado-por-empresas/>>. Acesso em: 24 maio. 2022.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. Rio de Janeiro. p. 100 e 143. 11ª ed., rev., atual. e ampl. 2017.

JUNIOR, Francisco Barreto; SILVA, Josiane Machado. Revista Direitos e Garantias Fundamentais. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidade e jornada de trabalho. Vitória. p. 26-56. vol.16, n. 2. Jul/dez. 2015. Disponível em:

<https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/issue/view/25> . Acesso em: 18 set. 2022.

2ª JORNADA NACIONAL DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO.09/10out.Brasília-DF.Disponívelem

<<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 10 nov. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; Saraiva. Curso de direito de trabalho. São Paulo. p. 198 e 200, 9ª ed., 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; Saraiva. Curso de direito de trabalho. São Paulo. p. 248, 11ª ed., 2019.

MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. O artigo 62 da CLT continua inconstitucional. Jus Laboris. vol. 8, n. 75. fev. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br> > . Acesso em: 11 fev. 2022.

OLIVEIRA, Nelson. Agência Senado. Publicado em 24 set. 2020. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>> . Acesso em: 09 nov. 2022.

REIS, Camila dos Santos; MEIRELES, Edilton. A flexibilização como estratégia de dominação do teletrabalho. Revista Jurídica Luso-Brasileira. p.132. nº 6. 2020. Disponível em: < <https://www.cidp.pt/publicacao/revista-juridica-lusobrasileira-ano-6-2020-n-6/212>>. Acesso em: 15 mai. 2022.

REIS, Fernanda Maria dos. A reforma trabalhista e a regulamentação do teletrabalho. Revista Vianna Sapiens. Juiz de Fora. v.9. n. 1. jan./jul. 2018. Disponível em: <<https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/349>> . Acesso em: 28 fev. 2022.

REIS, Sérgio Cabral dos. Juiz escreve artigo sobre subordinação estrutural. TRT 13ª Região (PB), publicado em 02 fev. 2012/modificação em 30 set. 2016. Disponível em < <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2012/02/juiz-escreve-artigo-sobre-subordinaassapso-estrutural>>. Acesso em: 06 set. 2022.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Scielo. Cad. EBAPE.BR. Rio de Janeiro, v. 16. n. 1. jan/mar. 2018. Disponível em:

<https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152>.

Acesso em: 15 fev. 2022.

RODRIGUES, Beatriz Vieira. A regulação do teletrabalho: um estudo à luz da reforma trabalhista. Revista Direito Diário. Fortaleza, v.3, n.3. jul./ago. 2020. Disponível em: <<https://direitodiario.com.br/publicacao/revista-direito-diario-fortaleza-vol-3-n-3-jul-ago-2020/>> . Acesso em: 18 fev. 2022.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. Disponível em: <<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php>>. Acesso em: 24 mai. 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho. (Coord) Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo. Saraiva Educação. 2018.

SILVA, Rogério Ramalho da. Home-officer: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. Urbe. Revista Brasileira de Gestão Urbana. Curitiba, v.1, n. 1, p. 85-94, jan/jun. 2009.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à Reforma Trabalhista – análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por artigo. Revista dos Tribunais. São Paulo, p.34, 36 e 48. 1ª ed., 2017.

SILVA, Paulo Antonio Maia e. O Teletrabalho no direito do trabalho brasileiro. Cognitip Juris. João Pessoa, ano II, n.6, dez. 2012. Disponível em: <<https://www.cognitiojuris.com/artigos/06/08.html>>. Acesso em: 09 nov. 2022.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e teleatividades: Pesquisa reforça que home office melhora qualidade de vida de brasileiros. Publicado em 30 de março de 2015. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/30032015-pesquisa-reforca-que-home-office-melhora-qualidade-de-vida-de-brasileiros/>>. Acesso em: 17 set. 2022.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e teleatividades: Estudo de Estratégias de Gestão de Mobilidade via Teletrabalho e Teleatividades no Estado de São Paulo: Resolução SMA nº 24 de 10 de abril de 2013. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/10082013-estudo-de-estrategias-de-gestao-de-mobilidade-via->

teletrabalho-e-teleatividades-no-estado-de-sao-paulo-resolucao-sma-n-24-de-10-de-abril-de-2013/>. Acesso em 24 mai. 2022.

TRT- 2ª Região. Processo: 10008655820205020055. Relator: RODRIGO GARCIA. SCHWARZ, 2ª Turma, Cadeira 1. Data de Publicação: 09/03/2021. Disponível em: <<https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>>. Acesso em: 02 abr. 2022.

TRT-15ª Região. RO: 0010445-84.2015.5.15.0042, Relatora: ANA CLAUDIA TORRESVIANNA, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/05/2019. Disponível em: <<https://trt15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/711852634/recurso-ordinario-trabalhista-ro-104458420155150042-0010445-8420155150042>> Acesso em: 02 abr. 2022.

TERRANOVA, Carlos; KIRSTEN, Vanessa. O teletrabalho e a segurança no meio ambiente de trabalho. Jan. 2019. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/03012019-o-teletrabalho-e-a-seguranca-no-meio-ambiente-de-trabalho/>> . Acesso em: 24 abr. 2022.

REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. vol. 85, n. 3, jul/set., 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/165530/2019_rev_tst_v0085_n0003.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 nov. 2022.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigiyer; Tribunal Superior do Trabalho. Teletrabalho: O trabalho de onde você estiver. p. 09. 1ª ed. Dez. 2020. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>> . Acesso em: 02 mai. 2022.