

ELLAINY CRISTYNA DE OLIVEIRA TIAGO

O TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2021

ELLAINY CRISTYNA DE OLIVEIRA TIAGO

O TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA

Projeto de monografia apresentado ao Núcleo de Trabalho Científico do curso de Direito da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação da professora Evellyn Thiciane Macêdo Coêlho Clemente.

ELLAINY CRISTYNA DE OLIVEIRA TIAGO

Anápolis, ___ de _____ de 2021.

Banca Examinadora

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por tudo, e por estar sempre comigo nesta caminhada, que não foi fácil, porém, ele me sustentou a cada momento e me mostrou que eu era capaz.

Aos meus pais, avós, pela criação e educação, pelos valores e exemplo de vida que a mim, foram transmitidos, e principalmente por viver comigo esse sonho de ter uma graduação, me apoiando sempre, quero agradecer também meus irmãos, aos meus sogros, e a minha família por sempre acreditar em mim.

Ao meu marido pela compreensão e companheirismo, por estar sempre ao meu lado nas horas difíceis, de desânimo e exaustão, me encorajando a continuar e não desistir.

Quero agradecer as minhas amigas que a faculdade presenteou-me, por estar sempre me ajudando diante as dificuldades enfrentadas no decorrer do curso.

A todos os professores, por contribuir com a minha graduação, especialmente a minha orientadora. Prof. Evellyn Thiciane Macêdo Coêlho Clemente, por estar comigo neste trabalho me apoiando, que até em dias de descanso com sua família, se fazia a disposição para retirar as minhas dúvidas, sendo assim, deixo aqui os meus sinceros agradecimentos de gratidão a todos.

RESUMO

A presente pesquisa, aborda sobre o surgimento do teletrabalho no direito do trabalho brasileiro, demonstrando os momentos políticos e sociais que trouxeram fortalecimento do instituto, descrevendo seus variados conceitos e formas de execução. Em seguida, retrata a regulamentação do teletrabalho, advinda com a reforma trabalhista, bem como, questões relacionadas a jornada de trabalho, medidas de segurança que devem ser tomadas, de modo a evitar doenças e acidente de trabalho, e a preservação do direito a desconexão, que é de extrema importância para que a saúde e o lazer do teletrabalhador sejam preservados. Analisa a aplicação do instituto em questão, à luz do ordenamento jurídico vigente, em específico quanto aos direitos trabalhistas postos no artigo, 7º da CF/88 e no artigo, 6º parágrafo único da CLT, a inserção dos artigos 75-A ao 75-E, bem como o inciso III no artigo 62 da CLT, que trazem normas de conduta para vigência de contratos de empregados. Ao final, relaciona sinteticamente as vantagens e desvantagens proporcionadas ao empregado e ao empregador que adotar o teletrabalho, pois, após a reforma trabalhista, foram realizadas pesquisas acerca do tema, chegando a conclusão de que, houve um aumento na quantidade de empresas que aderiram o teletrabalho e de pessoas que procuram oportunidades de emprego nesta modalidade. Portanto, para desenvolvimento desta pesquisa, utilizou-se uma pesquisa bibliográfica, junto a legislação vigente e jurisprudências acerca do tema. Tendo como objetivo, analisar o surgimento, conceito, natureza jurídica, requisitos legais, modalidades, o exercício do teletrabalho e as mudanças provenientes da reforma trabalhista — Lei nº 13 467, que alterou substancialmente vários dispositivos da Consolidação das Leis do trabalho — CLT, bem como as vantagens e desvantagens desta modalidade de trabalho. Conclui-se que, o teletrabalho evoluiu normativamente após a reforma trabalhista, sendo uma modalidade de labor que pode ser bastante favorável, e ter uma grande evolução, devido ao aumento da tecnologia. Entretanto, ainda gera diversas discussões controversas entre os doutrinadores, visto que, o legislador não tenha tratado do tema com os devidos aprofundamentos necessários, principalmente em relação à proteção do trabalhador.

Palavras-chave: Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Vantagens.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – O SURGIMENTO DO TELETRABALHO	03
1.1 O Teletrabalho no Brasil (Histórico)	05
1.2 Conceito	06
1.3 Natureza Jurídica	09
1.4 Modalidades	10
CAPÍTULO II – REFORMA TRABALHISTA E A AUTORIZAÇÃO PARA O TELETRABALHO	12
2.1 O Teletrabalho na Reforma Trabalhista	14
2.1.1 Controle de Jornada de Trabalho	16
2.1.2 Limitações Legais.....	18
2.2 Segurança do Ambiente de Trabalho	20
2.3 Direito a Desconexão	23
CAPÍTULO III – VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO	25
3.1 Vantagens para o Empregado.....	2
3.2 Vantagens para o Empregador	27
3.3 Desvantagens para o Empregado.....	28
3.4 Desvantagens para o Empregador.....	31
CONCLUSÃO	32
REFERÊNCIAS.....	34

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como finalidade, analisar o teletrabalho e as mudanças advindas com a reforma trabalhista, que alterou diversos dispositivos legais da Consolidação das Leis do trabalho — CLT.

Ressalta-se, pesquisas realizadas através de compilação bibliográfica, bem como jurisprudências e normas do sistema jurídico brasileiro. Assim sendo, pondera-se que, este trabalho foi sistematizado de forma didática, em três capítulos.

Inicialmente no primeiro capítulo, fomenta-se o surgimento do teletrabalho, a sua parte histórica no Brasil, natureza jurídica, modalidades e seus requisitos legais. No entanto, quanto a origem do teletrabalho não se tem um local, data precisa, sendo o teletrabalho decorrente de mudanças da sociedade com o passar dos anos. Eventuais históricos, dão indícios de ocorrências dos primeiros trabalhos de maneira remota, sendo evidenciado como fenômeno global no final do século XX e início do século XXI, devido à evolução das tecnologias de informação e de comunicação.

Logo, no segundo capítulo, trata-se da reforma trabalhista e a autorização para o teletrabalho, trazendo enfoque para as mudanças advindas com a reforma trabalhista, a forma do exercício da jornada de trabalho dos empregados na modalidade de teletrabalho, as limitações legais, bem como as medidas de segurança para que doenças equiparadas a acidente de trabalho sejam evitadas, e

a grande celeuma do direito à desconexão, que na maior parte da situação, fica totalmente prejudicado.

Por conseguinte, o terceiro capítulo analisa as vantagens e desvantagens do teletrabalho tanto para o empregado como também para o empregador. Destacando como vantagens, o aumento da produtividade, o não deslocamento, redução de custos e formação de novas áreas de trabalho, e desvantagens, a grande demanda do uso de tecnologias, o isolamento social dentre outras.

Assim sendo, o teletrabalho exige um aprofundamento legislativo, de um estudo mais aprimorado para aplicação da lei ao caso concreto, e de um planejamento por parte das empresas interessadas, que demonstrem a maneira mais viável de sua implantação, de maneira que os direitos dos trabalhadores não sejam violados.

A pesquisa desenvolvida visa colaborar, para a melhor compreensão da questão apresentada, indicando observações de fontes secundárias, tais como entendimentos doutrinários e jurisprudenciais relevantes, junto a legislação vigente.

CAPÍTULO I - O SURGIMENTO DO TELETRABALHO

Nota-se que, com a revolução industrial iniciada na Inglaterra em meados do século XVIII e XIX, surgiu-se uma sociedade capitalista, havendo a produção em massa, e a substituição da mão de obra humana por máquinas, ocasionando uma grande revolução. Contudo, causando também uma revolução tecnológica, com grandes inovações na microeletrônica, robótica e informática.

Tais avanços da tecnologia agravaram a redução dos postos de trabalho em diversos seguimentos econômicos, em especial na indústria, chegando a causar a ilusão de uma próxima sociedade sem trabalho. Além disso, criavam ou acentuavam formas de prestação laborativa (como o teletrabalho e o trabalho em casa – homeoffice), que pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios (DELGADO, 2016, p. 103).

Contudo, essa redução dos postos de trabalho e a substituição da mão de obra, pela mecanização, que era visto para alguns como o fim do ramo trabalhista, era visto por ele como uma transição essencial para um Direito do Trabalho renovado (DELGADO, 2016).

Portanto, devido a uma economia introduzida no mercado global, a inovação da tecnologia e dos sistemas operacionais, as relações de trabalho vem aumentando e se modificando gradualmente, permitindo às empresas e aos funcionários, novas formas de exercer as suas funções, proporcionando ao trabalhador, a possibilidade de realizar as suas atividades laborais de sua residência ou de qualquer outro lugar que ele se encontra, não necessitando que seja nas sedes principais do local de trabalho, gerando-se uma flexibilidade do tempo espaço, devido ao uso de tecnologias, permitindo com que, tenha esse trabalho um alcance extraterritorial, ensejando-se assim o teletrabalho.

Entretanto, quanto a origem do teletrabalho, não se tem um local, data e lugar preciso, sendo assim, derivado de mudanças e atitudes da sociedade com o passar dos anos, entretanto, alguns eventuais na história, dão indícios de ocorrências dos primeiros trabalhos de maneira remota.

Eventualmente, o teletrabalho iniciou-se em 1857, quando J. Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn Railroad, nos Estados Unidos, percebeu que podia utilizar o sistema de telégrafo para comandar os equipamentos e o trabalho realizado pelos seus funcionários. Contudo, há outro indício da origem do teletrabalho no ano 1962 na Inglaterra, onde Stephane Shirley, criou um novo empreendimento, cujo nome é Freelance Programmers, do qual o objetivo era de elaborar programas para as empresas, sendo comandado por ela de sua residência (SILVA, 2020).

No entanto, o teletrabalho começou a se evidenciar como fenômeno global no final do século XX e início do século XXI, devido à evolução das tecnologias de informação e de comunicação neste período.

Assim, ao longo do tempo muitas foram as reformulações do trabalho e o surgimento de novas profissões em razão das “tecnologias de informação e de comunicação tornaram-se um elemento indissociável do desenvolvimento da atividade econômica, constituindo-se em fator cada vez mais importante na organização e estruturação das sociedades modernas” conforme enuncia Fincato (2014, p.108) o que acarretou mudanças significativas nas relações de trabalho, como a existência de relacionamentos laborais transnacionais sem deslocamentos físicos.

Sendo assim, podem ser inovadas as relações contratuais, devido as diversas mudanças e alterações nas modalidades de trabalho, e ao avanço das tecnologias, permitindo que o trabalhador exerça suas atividades laborais fora das dependências da empresa, tendo como um objeto de trabalho essencial, a tecnologia sendo com uso de internet, telefone dentre outros meios de comunicação e telecomunicação. Deste modo, o teletrabalho se destaca quando há a flexibilização das relações de emprego, notoriamente também no contexto brasileiro.

Contudo, há vários debates relacionados ao surgimento, estruturação, organização, manutenção, aplicação, extinção ou regulamentação, do teletrabalho não somente no Brasil, mas também na Europa, sendo assim, o teletrabalho uma modalidade de trabalho já utilizada em diversos países.

1.1 O Teletrabalho no Brasil (Histórico)

Portanto, somente em 1997 que o teletrabalho se manifestou no Brasil, através de um seminário de Home Office/*Telecommuting*.

Logo em seguida, no ano de 1999 foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), sendo esta sociedade de grande importância para o crescimento do teletrabalho no Brasil, auxiliando no desenvolvimento das pessoas e das organizações, com a finalidade de estudar, organizar e atender as empresas que tem interesse de inserir o teletrabalho em suas modalidades de trabalho. Visando também, que os trabalhadores tenham uma boa qualidade de vida, e que haja um avanço da condição social, política e econômica do Brasil (SOBRATT, 2016).

Deste modo, em virtude do crescimento econômico do país, e ao avanço da tecnologia, e as modificações na sociedade, o teletrabalho vem ganhando espaço cada vez mais no Brasil. De acordo com estudos feitos pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), no ano de 2016 (SOBRATT,2016).

Em 2018, foi realizada uma pesquisa pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades — SOBRATT, que apontou que a modalidade de Teletrabalho passa a ser uma realidade no Brasil, sendo 45% das empresas participantes já praticam tal modalidade de trabalho e 15% estão avaliando possíveis implantações, o que mostra uma nova visão de gestão para permitir maior flexibilização na jornada de trabalho, diminuir a mobilidade urbana e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, permitindo aos mesmos até maior tempo com a família (SILVA, 2020).

Sendo assim, a modalidade do teletrabalho passou a ser usada cada vez mais pelas empresas, devido ao avanço da tecnologia, e da telecomunicação, motivo pelo qual, incentivou a Sobratt a levar até ao judiciário a importância do tema, para que fosse normatizado através da reforma trabalhista (Lei 13.467 de 2017).

No entanto, o teletrabalho só foi regulamentado recentemente, pela Lei 13.467/2017, estando disciplinado no capítulo II — A, pelos Artigos. 75 — A ao E. Lei que alterou substancialmente vários dispositivos da Consolidação das Leis do trabalho — CLT (MARTINEZ, 2020).

1.2 Conceito

Portanto, o teletrabalho vai além de uma modalidade de trabalho realizada em domicílio, pois, se trata de uma atividade laboral, onde o trabalhador não se encontra presente na empresa de maneira física, mas virtual, sendo isso possível através dos meios tecnológicos (MARTINEZ, 2020).

Logo, o teletrabalho também é conhecido como home office, e vem sendo notado no atual mercado de trabalho, alterando as relações laborais. Pois, a possibilidade de o trabalho ser realizado fora das dependências da empresa, ou de suas unidades de produção, é muita das vezes de preferência do trabalhador, pois, permite que ele administre o seu tempo, tenha uma melhor qualidade de vida, e conviva mais com a sua família (NETO, R.W.; SOUZA, 2018).

A origem do termo teletrabalho, não está de acordo com sua origem e sim com seu significado, proveniente da palavra grega tele, sugere distância, longe. Esta modalidade de trabalho possui vários termos em diversos países, variando de acordo com o idioma de cada um, sendo eles, teletrabalho, teleworking, networking, telecommuting, télétravail, teletrabajo, telelavoro, home office, ou até mesmo trabalho à distância, trabalho remoto (BARROS, 2011).

No entanto, tanto a doutrina como a jurisprudência não conceituam o teletrabalho de maneira taxativa. Sendo assim, o teletrabalho possui diversas

idealizações e conceitos, e que se encontram em processo de formação evolutiva, sendo assim, Jack Nilles, conhecido como o fundador do teletrabalho no mundo, em 1973 o definiu como: qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de que as atividades a serem realizadas chegue até o trabalhador, por meio das tecnologias, ao invés de enviar o trabalhador as dependências das empresas ou locais de produção (1997, p.23).

Nascimento (2009, p.825) define o teletrabalho: “Como aquele que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo”.

Esta modalidade de trabalho possui vários termos, sendo eles, teletrabalho, *teleworking*, *telecommuting*, home office, ou até mesmo trabalho à distância, ou remoto que acontece quando os trabalhadores trabalham em suas residências, podendo trabalhar todos os dias do mês, em apenas alguns dias, ou de maneira ocasional, sob determinadas circunstâncias estabelecidas pela empresa. Os trabalhadores submetidos a esta modalidade de trabalho, trabalham com computador, linha telefônica fazendo parte de uma empresa, mas que não precisam comparecer em suas dependências para desempenhar suas atividades laborais.

Entretanto, o teletrabalho ainda não tinha uma legislação trabalhista no Brasil, sendo assim, os artigos 6º e 83 da CLT que regulamentam o trabalho em domicílio por analogia legis, vinham sendo aplicados pela jurisprudência trabalhista, quando se tratava de teletrabalho. Portanto, em 2011 o artigo, 6º da CLT, foi alterado pela lei, n. 12 551, reconhecendo o teletrabalho (PIMENTA, 2020).

Sendo assim, o teletrabalho só foi regulamentado com a reforma trabalhista pela Lei 13.467/2017, sendo de grande importância tal regulamentação para que, os trabalhadores e as empresas sejam orientados e direcionados sobre seus direitos e deveres. Sendo acrescentado o artigo 75-B, onde considera o teletrabalho como a prestação de serviço realizado à distância, com o uso de novas tecnologias de comunicação e informação, fora do ambiente comum e das

instalações físicas do trabalho, mas não sendo considerado trabalho externo, e quando for necessário à realização de tarefas nas dependências da empresa ou do local de produção, não descaracteriza o regime do teletrabalho.

Portanto, há o trabalho a domicílio e o teletrabalho, sendo ambos englobados pelo trabalho a distância, não podendo ser confundidos, o teletrabalho com os trabalhos na área da informática e da comunicação, como, por exemplo: os digitadores e programadores. Vale ressaltar que, o teletrabalho não é realizado somente em domicílio, podendo ser exercido em qualquer outro lugar fora das dependências físicas do local de trabalho, através dos meios de comunicação e telecomunicação, pois, todo teletrabalho é executado a distância, mas nem todo trabalho que seja a distância é considerado teletrabalho (MARTINS, 2014).

Logo, existe uma distinção entre trabalho em domicílio e teletrabalho, segundo Delgado (2016, p.1002): “O tradicional trabalho em domicílio, há tempos, existente na vida social, é comum a certos seguimentos profissionais como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores nos setores de calçado, as doceiras, etc”.

Desta maneira, para LEITE (2018), o trabalho a domicílio se trata de, quando o empregado realiza as tarefas de maneiras manuais em sua residência, sendo remunerado por seu empregador, conforme o que dispõe o art. 83 da CLT. “O trabalho em domicílio é aquele realizado pelo empregado sem a vigilância pessoal e direta do empregador, razão pela qual a dificuldade de controle de jornada atrairia, em princípio, a incidência do art. 62, I da CLT”.

Já o teletrabalho é a prestação de serviço, que pode ser realizada em qualquer outro lugar que não seja nas dependências da empresa ou local de produção, sendo utilizados recursos de comunicação e informática, sendo as redes de telefonia e internet dentre outras, que possibilitem a prestação de serviço a distância. E que, não tem a mesma supervisão e controle existentes no trabalho a domicílio (PANTALEÃO, 2017).

Deste modo, é necessário observar a igualdade de tratamento entre os teletrabalhadores e outros empregados, fundamentado no artigo 5º, caput, e 7º, XXXII, da CF/88, que assim coincidem:

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: 9 3 4 [...] 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 (BRASIL, 1988, on-line).

O artigo 6º da CLT, ao mesmo tempo, estabelece que não se diferencia o trabalho realizado no domicílio do empregado e o executado no estabelecimento do empregador. Logo, estendem-se as normas jurídicas ao teletrabalho quando compatíveis, conforme disposto:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 1943, on-line).

Portanto, o teletrabalho se trata de um trabalho realizado a distância, que também faz parte do trabalho em domicílio, não sendo confundidos devido à utilização dos meios de comunicação e telecomunicação que os particularizam, meios no quais são mais usados no teletrabalho.

1.3 Natureza Jurídica

A natureza jurídica do teletrabalho poderá ser de maneira contratual, e tendo a sua realização através de contratos, podendo eles ser civil, comercial ou trabalhista (BARBOSA, 2006).

PEDREIRA (2000), afirma que na busca da natureza jurídica do teletrabalho não se obtém apenas uma resposta, pois, dependerá da forma que as

prestações de serviço são realizadas, podendo assumir fisionomia de autonomia como de subordinada, em relação a todas as modalidades de teletrabalho.

Alguns estudiosos do tema entendem que há um vínculo empregatício no teletrabalho e outros dizem que se trata de uma atividade autônoma, dependendo da prestação do serviço. Se a empresa consegue controlar o serviço realizado pelo teletrabalhador, temos o trabalho subordinado; e se o trabalho é realizado com autonomia, tem-se apenas o teletrabalhador recebido as regras antes do início de sua atividade e sem o controle da empresa nas diversas fases de realização do trabalho, sendo assim, o trabalho autônomo. Contudo, o teletrabalho tem natureza jurídica contratual mista (BARBOSA, 2006).

1.4 Modalidades

O Teletrabalho tem algumas modalidades diferentes às alternativas de trabalho que são flexíveis, dentre uma prática diferente e inovadora, que ganha espaço a partir das dimensões tecnológicas contemporâneas. Sua contextualização estabelece a execução de atividades laborais à distância provenientes de vínculo empregatício e subordinação ao empregador.

Contudo, sendo considerado o teletrabalho e o trabalho a domicílio, espécies de trabalho a distância. Portanto, se caracterizando o teletrabalho como modalidade contemporânea, estruturada por outras modalidades que a suportam. Sendo tais modalidades o teletrabalho em domicílio, no Centro-Satélite de tele serviços, internacional, móvel, o que é para as centrais de atendimentos, ou famosos “Call Centers”.

Deste modo, para BARROS (2010), a diferença entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio tradicional, é devida a sua complexidade que abrange diversos setores como tratamento, transmissão, e acumulação de informação, atividades de investigação; como, por exemplo, consultoria, assistência técnica e auditoria, como também, gesto de recursos e vendas dentre outros, além da utilização de novas tecnologias, de informática, comunicação e telecomunicação.

Neste sentido, entende Costa (2004, p. 15):

— Home-office — é o teletrabalho realizado no domicílio do teletrabalhador; o espaço de trabalho na empresa é mudado para um escritório na residência do trabalhador.

— Teletrabalho móvel — o trabalho é realizado por pessoas que estão constantemente se movimentando, seja em viagens, visitando ou trabalhando nas instalações de clientes; os teletrabalhadores móveis usam celulares, laptops, palmtops, por exemplo, para a realização de suas tarefas; o escritório passa a ser qualquer lugar onde o teletrabalhador esteja: o carro, o avião, o trem ou o escritório do cliente.

— Escritórios satélites — escritórios pertencentes à própria empresa, geralmente em áreas fora do centro, em locais de aluguel mais barato e de acesso mais fácil para os empregados.

— Telecentros — escritórios equipados com os recursos tecnológicos necessários ao teletrabalho, onde diversas empresas ou pessoas podem alugar espaço pelo tempo necessário (um dia, uma semana ou o período de um projeto).

— Telecottages — proposta originária dos países escandinavos, é uma iniciativa típica das comunidades para atrair empregos, atualizar a mão-de-obra e criar competitividade para a economia local, especialmente na Europa. Os telecottages funcionam como locais onde é oferecido treinamento e disponibilizada infraestrutura e tecnologia para moradores e empresas da comunidade, e em praticamente todos os casos recebem ou receberam subsídios governamentais.

Sendo assim, existem várias pessoas trabalhando em sua residência, em modalidades de teletrabalho, muitas das vezes usando seus próprios equipamentos de comunicação e telecomunicação, como computadores, internet, para exercer as suas atividades laborais.

Em vista disso, estes métodos deviam ser normatizados para que não houvesse reclamações trabalhistas sobre regulamentos relacionados a como o empregado trabalharia em sua residência, controle do seu empregador, pagamento de contas, equipamentos da empresa ou individuais, controle de jornada de trabalho, para que haja direito a desconexão e tenha segurança no ambiente de trabalho, prevenindo assim danos à saúde dos trabalhadores, e diversas outras questões que são comuns de divergência entre magistrados.

CAPÍTULO II – REFORMA TRABALHISTA E A AUTORIZAÇÃO PARA O TELETRABALHO

No Brasil, ainda não havia uma legislação trabalhista para o teletrabalho, contudo, quando se tratava de teletrabalho, eram aplicados pela jurisprudência trabalhista os artigos 6º e 83 da CLT, no qual regulamentam o trabalho em domicílio por analogia legis. Portanto, já sendo um assunto de discussão, em 2011 a Lei n. 12 551 alterou o artigo, 6º da CLT, reconhecendo, assim, o teletrabalho, contemplando o trabalho à distância, mas de forma insuficiente, visto que, não foi abordado de maneira precisa o tema em questão (PIMENTA, 2020).

“No Brasil dos anos 2000, foram sugeridas algumas propostas legislativas e ganhou força a Lei n.º 12 551/2011 que apenas tangenciou o tema, alterando o artigo 6º da CLT” (FINCATO, 2019, p. 59).

Contudo, o dispositivo alterado apresenta em sua nova redação o seguinte conteúdo:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 1943).

Portanto, a ausência de uma norma regulamentadora do teletrabalho, gera uma insegurança jurídica, em virtude da insuficiência do artigo, 6º da CLT na

tratativa exaustiva das questões que envolvem o trabalho à distância, dentre elas: os requisitos primordiais do contrato de teletrabalho (DELGADO, 2014).

Portanto, com o aumento da tecnologia da computação, é possível exercer as atividades de trabalho em diversos locais que antes não seria possível, como, por exemplo: em casa, em aeroportos, em qualquer outro lugar que seja fora das dependências da empresa. Sendo assim, com tais progressos tecnológicos e novidades de organização do trabalho, o teletrabalho está cada vez mais presente no Brasil. Entretanto, não havia uma defesa jurídica que assegurasse o trabalhador que exercesse tal modalidade de trabalho, o que parecia afetar não somente os empregados, como também os empregadores. Portanto, com a reforma trabalhista, tal forma de trabalho, passou por diversas alterações, passando a possuir a sua própria norma (RODRIGUES; SILVA, 2018).

Sendo assim, o teletrabalho já existia, entretanto, não havia uma norma que o regulamentava de maneira detalhada, deste modo, com a reforma trabalhista, por meio da Lei, n. 13 467/2017, foi introduzido um capítulo para se tratar especialmente do tema, alterando consideravelmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), havendo também a inserção dos artigos 75-A ao 75-E, bem como o inciso III no artigo 62 da CLT, que trazem normas e condutas para vigência de contratos de empregados na condição de teletrabalho.

Contudo, a Lei n. 13 467/2017 em seu artigo 75-B da CLT, conceitua o teletrabalho como o serviço prestado pelo empregado, sendo este exercido por meio do uso de tecnologias da informação e comunicação, fora das dependências da empresa, e não sendo constituído como um trabalho externo. Além disso, o legislador tem outra visão de conceituação, em uma situação onde o trabalhador, não comparece fisicamente na sede do empregador, para realizar as atividades de trabalho, mas se encontra presente virtualmente, não sendo caracterizado pelo legislador este trabalho como externo, mas sim interno virtual. Tal situação foi mencionada no artigo 75-B da CLT, que diz que se for necessário a presença do empregado nas dependências da empresa, para realizar atividades de trabalho, o teletrabalho não será descaracterizado (MARTINEZ, 2021).

Diante do exposto, existem diversos entendimentos doutrinários sobre o tema. O teletrabalho é definido pelo legislador como uma atividade laboral, que ocorre de preferência a distância, não sendo adequada tal definição. Contudo, o correto seria o conceituar, como o trabalho exercido a distância e externamente, utilizando das inovações tecnológicas de informação e comunicação, para executar as atividades de labor (RENZETTI, 2021).

2.1 O teletrabalho na reforma trabalhista

O 75-B da CLT, conceitua o teletrabalho como o serviço prestado pelo empregado, sendo este exercido por meio do uso de tecnologias da informação e comunicação, fora das dependências da empresa, e não sendo constituído como um trabalho externo. O legislador tem outra visão de conceituação, em uma situação onde o trabalhador, não comparece fisicamente na sede do empregador, para realizar as atividades de trabalho, mas se encontra presente virtualmente, não sendo caracterizado pelo legislador este trabalho como externo, mas sim interno virtual. Tal situação foi mencionada no artigo 75-B da CLT, que diz que se for necessário a presença do empregado nas dependências da empresa, para realizar atividades de trabalho, o teletrabalho não será descaracterizado (MARTINEZ, 2021).

Todavia, há uma distinção feita pela Lei entre o trabalhador externo e o teletrabalhador, sendo que ambos exercem suas atividades a distância, porém, o externo é o trabalhador que trabalha geralmente sem ter um local fixo para a realização das atividades de trabalho, como, por exemplo, o vendedor externo, o motorista, dentre outros (LEMOS, 2019).

Já o teletrabalhador, exerce suas atividades laborais em um local fixo, sendo este o seu próprio domicílio ou outro local que ele possa realizar suas atividades, sendo estas na maioria das vezes realizada fora das dependências da empresa ou organização estatal, não havendo a necessidade de se locomover para exercer tais atividades, como é ocorrido com o trabalhador externo (LEMOS, 2019).

Desta forma, para o desenvolvimento das atividades laborais, na modalidade de teletrabalho, é essencial o uso de tecnologias de informações e de

comunicações, como, por exemplo: computador, internet, telefonia móvel ou fixa, sendo possível realizar a atividade de trabalho de qualquer lugar, e fora da sede do empregador (HRUSCHKA, 2017).

Sendo assim, no artigo 75-C da CLT é tratado sobre o contrato de trabalho conforme disposto:

Art. 75-C. 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 (BRASIL, 2017).

O contrato realizado na modalidade de teletrabalho, deve ser realizado de maneira individual, escrita, e constar as atividades que serão realizadas pelo trabalhador, não podendo ser efetuado verbalmente entre o empregado e o empregador (SILVA, 2018).

Deste modo, foi previsto pelo legislador a possibilidade de alteração do contrato de trabalho, de maneira presencial para a modalidade de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre empregador e empregado, e que seja formalizado escrito em contrato. Sendo assim, havendo alteração, de teletrabalho a trabalho presencial, poderá decorrer da vontade unilateral do empregador garantido o prazo de transição mínimo de 15 dias, no qual não trará nenhum prejuízo para o empregado (RODRIGUES, 2018).

Em seguida, a Reforma Trabalhista em seu artigo 75-D, traz sobre a responsabilidade dos equipamentos no caso do teletrabalho, conforme disposto a seguir:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado (BRASIL, 2017).

Logo, surgem grandes questionamentos acerca do tema, em relação à responsabilidade pela aquisição, fornecimento ou manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada a prestação do teletrabalho. Logo, tais obrigações devem ser estipuladas em contrato de trabalho escrito. Contudo, em relação aos gastos com os equipamentos usados pelo teletrabalhador para exercer suas atividades laborais, poderão ser a ele reembolsados (SILVA, 2018).

A Lei n. 13 467/2017 em seu artigo 75-E da CLT, trata de questões relacionadas a prevenção a doenças e acidentes de trabalho conforme disposto:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 2017).

Destarte, as medidas de proteção e saúde do teletrabalhador, é um assunto que gera controvérsias e inúmeras discussões. Acerca, da necessidade de instrução por parte do empregador, no que tange as precauções a serem tomadas para que, doenças e acidentes de trabalho sejam evitados, e também das responsabilidades em casos de danos à saúde.

2.1.1 Controle de jornada de trabalho

Em virtude, ao grande impacto tecnológico sobre as relações trabalhistas, que foram levantadas novas questões jurídicas acerca do tema, que devem ser analisadas pelo direito. Dentre tais questões, se destaca o controle da jornada de trabalho, dos trabalhadores submetidos a modalidade de teletrabalho, onde os mesmos faram jus a outros direitos provenientes deste controle. Contudo, são previstas as hipóteses de labor, que não há possibilidade de controle de jornada de trabalho, dividindo opiniões entre os doutrinadores, no artigo 62 da CLT:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

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; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) (BRASIL, 1994).

Deste modo, o teletrabalhador ao ser incluso na exceção do artigo 62, foi entendido pelo legislador que o teletrabalho não se trata de uma espécie de trabalho externo. E que mesmo havendo o controle do serviço exercido, o teletrabalhador não teria direito a hora extra, adicional noturno, intervalo intrajornada e entre jornada (CASSAR, 2018).

Contudo, para (DELGADO; DELGADO, 2017), é fixado pela nova regra de inclusão do teletrabalho ao artigo 62 da CLT, apenas uma presunção jurídica, sendo ela, a que quando se tratar de trabalhador que se encontra em efetivo regime de teletrabalho, exercendo suas atividades de labor fora das dependências da empresa, não sendo este, adaptável ao controle de horários de trabalho, dessa forma, sendo excluído das regras trazidas pela CLT, que regula questões relacionadas a jornada de trabalho, hora extra, adicionais noturnos, intervalos trabalhistas. Entretanto, trata-se de presunção relativa, que pode ser desfeita por provas em sentido contrário, da possibilidade do controle de jornada de trabalho, que pode ser feito até mesmo, através dos meios de comunicação e telecomunicação.

Acerca do assunto da jornada de trabalho e de seu controle, são dispostos dois tipos de jornada pelo Direito do Trabalho: as que podem ser controladas e as que não podem. Atualmente, de acordo com o artigo, 7º da

Constituição Federal de 1988, a regra geral é de que, deve haver controle da jornada de trabalho. Conforme previsto no artigo, 7º, XIII, CF/88, a jornada (padrão) de trabalho é de 8 horas diárias, com a duração semanal de trabalho de 44 horas. Sendo assim, quanto à classificação da jornada de trabalho há na doutrina, diversas classificações, como exposto no seguinte trecho:

[...] jornadas controladas (com horário de trabalho definido, sujeito a controle pelo empregador: art. 74, §§ 2º e 3º, CLT); jornadas não controladas (sem efetivo controle do horário de trabalho pelo empregador: art. 62, I e II, CLT); jornadas não tipificadas (caso específico do empregado doméstico, que até a EC n. 72/2013, não teve jornada padrão fixada por norma jurídica estatal: art. 7º, a CLT; Lei n. 5.859/72; art. 7º, parágrafo único, CF/88), (DELGADO, 2014, p. 906).

No entanto, o teletrabalho é regulamentado pela Lei 13.467/2017, o artigo 62 da CLT prevê que os empregados que trabalham na modalidade de teletrabalho, não são abrangidos pelo regime previsto no capítulo. Portanto, deve-se ressaltar que, com o aumento da tecnologia é possível sim, o controle de jornada de trabalho (NASCIMENTO, 2002).

O uso de tecnologia para o controle de jornada de trabalho, é mencionado pela própria CLT em seu artigo, 6º, parágrafo único, ressaltando que, os meios tecnológicos de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios de controle e supervisão do trabalho alheio.

Portanto, é evidente que o controle da jornada de trabalho dos trabalhadores submetidos a modalidade de teletrabalho, se torne possível, por meio dos meios de comunicação, do mesmo modo que, permite que o trabalho seja exercido fora das dependências da empresa. Contudo, é de grande importância que haja um controle de jornada, para que o direito a desconexão não seja violado.

2.1.2 Limitações legais

Observa-se que, a lei estabelece limitações à jornada de trabalho, fixando a jornada normal, tanto para a generalidade dos trabalhadores, quanto para categorias específicas, que têm jornadas legais diferenciadas em razão das circunstâncias em que desenvolvem as atividades de trabalho. Sendo estas, a

jornada normal genérica, especial de trabalho, dos bancários, de trabalhadores em turnos ininterruptos de revezamento. Deste modo, o contraponto da limitação da jornada de trabalho é exatamente quando a duração normal das atividades laborais é excedida. Sendo denominado como sobrejornada o tempo trabalhado além da jornada (padrão), horas extraordinárias ou horas suplementares. No entanto, o trabalho extraordinário é lícito, desde que, os limites legais sejam respeitados (RESENDE, 2020).

O artigo 59 da CLT, com redação dada pela Lei n.º 13 467/2017, dispõe que, a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, não excedendo a duas horas diárias, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Contudo, em relação à prorrogação de horas, a jurisprudência considera inválida a pré-contratação de horas extras, ou seja, o acordo de prorrogação colocado no contrato de trabalho. Isto porque o empregador, neste caso, estaria tornando usual o que, por natureza, deve ocorrer apenas excepcionalmente. Além do mais, estaria, de certa forma, estipulando espécie de salário complessivo, o que não é admitido pela jurisprudência (RESENDE, 2020).

Entretanto, há hipóteses em que o empregador pode exigir o trabalho além da jornada normal. São as chamadas horas (extras), obrigatórias, previstas no artigo 61 da CLT conforme disposto:

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (Vigência).

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo

perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente (BRASIL, 1943).

No entanto, o teletrabalho foi excluído das regras impostas pela CLT em seu artigo 62, em relação ao controle da jornada de trabalho, todavia os magistrados entenderam tal dispositivo como inconstitucional, por violar o disposto no artigo, 7º, XIII e XV, da Constituição Federal.

Todavia, mesmo que, o legislador exclua os teletrabalhadores do controle de jornada de trabalho, é entendido pelos doutrinadores que não basta enquadrar os trabalhadores em tais hipóteses mencionadas pela legislação, para que não ocorra o controle da jornada de trabalho (DELGADO, 2016).

Logo, se trata de uma presunção jurídica por parte do legislador, de que os teletrabalhadores não são submetidos a uma fiscalização e controle de horas trabalhadas, por tais motivos não podendo o empregado ser enquadrado na regência das regras sobre a jornada de trabalho. Sendo assim, se houver a comprovação por parte do empregado através de provas firmes, de que houve tais fiscalizações e controle do tempo de trabalho, afasta-se a presunção legal instituída, incidindo o conjunto das regras clássicas concernentes à duração do trabalho, se fazendo jus aos seus direitos (DELGADO, 2016).

Portanto, tal condição deverá ser anotada na Carteira do Trabalho e Previdência Social do empregado e no registro de empregados, de maneira que a mera colocação do empregado em trabalho externo não é suficiente para excluí-lo do controle de jornada (FILHO; BRASIL, 2018).

2.2 Segurança do ambiente de trabalho

O acidente de trabalho é conceituado como, o acidente ou doença adquirida no exercício, ou em razão de qualquer evento danoso dentro e fora do local de trabalho, que ocasiona a morte ou incapacidades de ordem física e psíquica, que impedem o teletrabalhador de exercer temporária ou permanentemente qualquer atividade no qual ele exercia anteriormente. Podendo tal

conceito abranger tanto o teletrabalho, quanto o trabalhador presencial, estando o teletrabalhador mais propenso ao acidente, caso não haja fiscalização e ambiente adequado para realização das atividades laborais (NUNES, 2018).

A Constituição Federal em seu artigo, 7º, XXII, expõe quanto a redução dos riscos inerentes ao trabalho, através de normas de saúde, higiene e segurança, estando inserto dentre os direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais.

O artigo 75-E da CLT que trata do teletrabalho, prevê que o empregador deverá instruir os empregados com relação às precauções contra acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, estando o empregado obrigado a seguir tais instruções, através de assinatura de um termo de responsabilidade (CLARO, 2019). Contudo, este termo não exclui a responsabilidade do empregador, caso ele tenha culpa e ela seja confirmada, sendo de responsabilidade do empregador a supervisão da forma, local e cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho (SILVA, 2018).

Entretanto, tornar-se-á mais difícil a comprovação tanto do nexo causal como da culpa do empregador em relação a danos causados a saúde do empregado em modalidade de teletrabalho (DELGADO; DELGADO, 2017).

Acerca do tema em discussão, nem sempre o teletrabalhador, ao exercer suas atividades laborais em seu domicílio ou em outro local diverso fora das dependências da empresa, estará em ambiente apropriado para o trabalho, visto que poderá não ter equipamentos e adaptações necessárias para que haja conforto de modo a evitar danos à saúde, e também o cuidado necessário com o uso adequado dos equipamentos (NUNES, 2018).

Para (Schreiber, 2012), o uso de tecnologias da informação e comunicação para a prestação de serviços, são capazes de trazer uma série de complicações de ordem física e psicológica, para a saúde do trabalhador. Podendo ser acarretados riscos à saúde, devido à utilização contínua do computador, de uma postura incorreta e da falta de equipamentos e móveis adequados à prestação dos serviços. No teletrabalho, pelo fato do empregado não estar presente de maneira física no estabelecimento do empregador, tais questões podem se intensificar.

Vale a pena ressaltar, que, tais assuntos já haviam sido mencionados nos artigos 157 e 158 da CLT, se tratando dos direitos e deveres do empregador e empregado, referindo-se ao cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho.

Entretanto, o legislador ao regulamentar o teletrabalho foi bastante omissivo, no que se tratava dos deveres do empregador, de estabelecer tais instruções afins de evitar doenças e acidentes de trabalho, nos levando a refletir se não se tratava de uma análise superficial, que, para se eximir de qualquer responsabilidade, bastaria ao empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a serem tomadas de modo a evitar doenças e acidentes de trabalho. Todavia, esta norma é insuficiente para garantir a saúde e segurança do empregado, entre outros aspectos, porque o empregado poderá não dispor de recursos para prover equipamentos e adaptações necessárias para um ambiente de trabalho seguro e saudável (CLARO, 2019).

Portanto, há um certo vazio legislativo acerca do assunto da responsabilização em casos de danos à saúde do teletrabalhador, devendo ser preenchido pelo contrato individual de trabalho ou pelas previsões normativas oriundas de negociações coletivas.

No entanto, com relação à fiscalização por parte do empregador, recai sobre a inobservância do princípio da inviolabilidade do domicílio, com previsão constitucional expressa e deverá ser respeitado pelo empregador.

Assim, as fiscalizações, deveram ocorrer com prévio agendamento com o empregado em horários comerciais, para que o empregador não tenha problemas posteriores com a violação do domicílio do colaborador. Sendo assim, o empregador precisa ter cuidado ao efetuar o controle e vigilância do labor em regime de teletrabalho, pois, em nenhuma hipótese poderá haver lesão ou ameaça aos direitos fundamentais de privacidade, imagem e intimidade do empregado, pois, a sua proteção em face da automação também é considerado um direito fundamental social (LEITE, 2018).

2.3 Direito à desconexão

Vale ressaltar que, o controle da jornada de trabalho do teletrabalhador, é de extrema importância, para que o direito à desconexão não seja prejudicado, e para que momentos essenciais, tais como: lazer, descanso, e tempo para estar com a família, sejam preservados.

Assim, os intervalos intra e interjornada, bem como as férias e o descanso semanal remunerado são momentos de desconexão do trabalhador, importantes para a sua saúde física e psíquica. Sendo assim, limitar o tempo de trabalho, se trata de um respeito ao direito a desconexão, sendo ele uma garantia tanto para o empregado, quanto para o empregador e toda a sociedade (ALMEIDA, SEVERO, 2016).

Vários dispositivos que garantem a proteção do trabalhador, são elencados na Constituição Federal brasileira, sendo alguns deles, os direitos sociais de segunda dimensão, além dos direitos fundamentais que estão elencados no artigo, 5º, inciso X, como o direito à intimidade e à vida privada, apresentados a partir do artigo, 6º, destacando-se o direito à saúde e ao lazer (BONAVIDES, 2012).

O artigo, 7º da Constituição Federal assegura os direitos sociais trabalhistas, destacando-se os direitos à jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (artigo, 7º, inciso XIII), repouso semanal remunerado (artigo, 7º, inciso XV), e férias acrescidas do terço constitucional (artigo, 7º, inciso XVII).

Portanto, o Decreto-Lei 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), em seus artigos 66 e 71, estabelecem a proteção à saúde e ao lazer do trabalhador, conciliando-se às garantias constitucionais, proporcionando ao empregado a manutenção de sua saúde física e mental, prevenindo-se a ocorrência de acidentes do trabalho, dentre outros danos à saúde do trabalhador, contudo, para tais prevenções são de extrema importância que haja um período de descanso, conforme disposto a seguir:

Desta forma, a partir da aplicação dos direitos e garantias fundamentais elencados, criou-se o conceito do Direito à Desconexão, sendo conceituado, como um direito ao não-trabalho, do qual a titularidade desse direito não é apenas do próprio trabalhador, mas também de toda a sociedade, pois, a existência de trabalhos em excesso exercidos por alguns trabalhadores, pode resultar em desempregos de outros. Posto isto, se tais atividades de trabalho fossem divididas haveria mais empregos, e menos pessoas com sobrecargas de serviço (SOUTO MAIOR, 2003).

Destarte, o direito a desconexão não se trata de um direito de não trabalhar, mas sim de um direito de trabalhar sem jornadas excessivas, para que o trabalhador possa se dispor de seu tempo livre de maneira que, os seus momentos de descanso, lazer, de estar com a sua família, a sua saúde e sua vida privada, sejam preservadas (SOUTO MAIOR, 2003).

Deste modo, o fundamento do Direito à Desconexão, se legitima na aplicação da própria Constituição Federal, sendo um direito que, não está previsto na Constituição de maneira expressa, porém, é retirado da efetividade dos direitos fundamentais e sociais, com suporte na defesa da dignidade da pessoa humana.

Com a revolução tecnológica, é gerado uma facilidade em continuar trabalhando, e o fato de não existir em alguns casos o controle de jornada, necessário se faz, urgentemente, a consagração do direito a desconexão, pois, há uma certa fragilidade da legislação brasileira em relação ao tema (CLARO, 2019).

Em suma, há uma carência jurídica acerca do tema, pois, a CLT em suas novas regras sobre o teletrabalho, ainda não enfrentou assuntos importantes, como as limitações à tendência de agravamento de disponibilidade obreira às demandas do teletrabalho, e o denominado direito à desconexão. Sendo estes, necessários para que, momentos de lazer, descanso, e a saúde do trabalhador sejam preservados (DELGADO, 2019).

CAPÍTULO III – VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Observa-se que, com as inovações tecnológicas da comunicação e informação, em diversas áreas profissionais, está sendo aplicada a modalidade de teletrabalho. O avanço tecnológico possibilita que empregadores e empregados exerçam suas atividades de labor, fora das dependências patronais (VIVEIROS, 2018).

Contudo, após a reforma trabalhista, foram realizadas diversas pesquisas acerca do tema, chegando a conclusão de que, houve um aumento na quantidade de empresas que aderiram à modalidade de teletrabalho e de pessoas que procuram oportunidades de emprego que adota tal modalidade, por ter maior comodidade e liberdade ao realizar o seu trabalho, fora das dependências do empregador, podendo exercer suas atividades em sua residência ou em outros lugares no qual ele se encontra (FERNANDES, 2020).

Sendo assim, o teletrabalho, como todas as outras espécies de trabalho a distância tem suas vantagens e desvantagens. Algumas, dessas vantagens beneficiam tanto o empregador como também o empregado, sendo elas: evitar os deslocamentos, aumento da produtividade, redução de custos e formação de novas áreas de trabalho. Entretanto, há também as desvantagens, sendo as mais consideradas para os empregados, a grande demanda do uso de tecnologias; o isolamento social devido à falta de convivência e interação com colegas e superiores no local de trabalho; a diminuição das oportunidades de carreira. Para os empregadores, é mencionada a falta de lealdade e compromisso por parte dos teletrabalhadores com a empresa; a falta de legislação; as objeções que são feitas

pelos sindicatos em relação a esta espécie de trabalho (MARTINS, 2010; FINCATO, 2011; ESTRADA, 2011).

Logo, para (CORREIA, 2018) sobre as inovações advindas da reforma trabalhista, e de alguns aspectos considerados pelo legislador, relacionados ao tema em questão, considera-se que, o teletrabalho de extrema importância para o desenvolvimento do trabalho no país, para haver adaptação aos novos modelos de contratação como ocorre nas nações modernas. Visando aumentar o número de trabalhadores no mercado de trabalho, permitindo, a redução dos custos da empresa, maior flexibilidade de horários ao empregado, o aumento da produtividade, benefícios à sociedade como a redução do trânsito nas cidades e poluição ao meio ambiente, dentre outros.

3.1 Vantagens para o empregado

O teletrabalho apresenta aspectos positivos e negativos ou vantagens e desvantagens do ponto de vista econômico, social, e dos atores dessa relação. Logo, serão abordados os pontos positivos e as vantagens que o esta modalidade traz aos empregados.

Um fator importante e vantajoso para o trabalhador submetido à modalidade de teletrabalho é a redução dos gastos e tempo com deslocamento realizado diariamente até a empresa, seja por automóvel próprio, ônibus ou metrô, fazendo que o empregado ganhe mais tempo e melhore sua qualidade de vida, podendo estar mais presente e desfrutar de momentos com a sua família e amigos (YOLI, 2015).

Sendo assim, a distinção entre tempo de trabalho e tempo livre, é de extrema importância para que o direito a desconexão não seja contrariado, preservando-se assim a saúde e o bem-estar do trabalhador (BARROS, 2016).

Para Barbosa (2006), o teletrabalho contribui com a diminuição dos problemas relacionados a ausência ao trabalho por motivos externos, pois, possibilita o empregado a organizar o seu tempo, quando necessário, podendo ele

agendar consultas pessoais (por exemplo, médico, dentista), resolver questões particulares durante o expediente de escritório, e concluir as atividades laborais em outro período do dia.

Por fim, vale a pena ressaltar que, o teletrabalho, proporciona oportunidades as pessoas que enfrentam dificuldades de conseguir um emprego formal, como no caso das donas de casa, as pessoas com idade avançada, presidiários e aos trabalhadores portadores de deficiência, que poderão trabalhar sem enfrentar dificuldades de locomoção e em ambientes de trabalho devidamente adaptado (BARROS, 2016).

3.2 Vantagens para o empregador

Verifica-se que, o teletrabalho traz grandes vantagens e benefícios para as empresas, que diminuem os seus gastos imobiliários ao reduzir os espaços utilizados como escritórios. À vista disso, segundo dados de pesquisas, as empresas que adotam essa modalidade de trabalho reduzem cerca de 20% de seus custos imobiliários e de consumo (TORRES, 2017).

Assim sendo, favorável as empresas a redução dos custos com transporte, água, energia, telefone, móveis, gás, auxílio combustível e estacionamento, dentre outros. O empregador também vê como vantagem o trabalhador exercer suas atividades laborais fora das dependências da empresa, pois, por ele estar longe da presença dos chefes, não se sente pressionado, exercendo-se assim, suas atividades com maior motivação e desempenho (SOBRATT, 2013).

Os empregados que trabalham em tal modalidade, tem mais motivação e se tornam também mais produtivos, por ter mais tempo para planejar e realizar tarefas como, por exemplo: relatórios e planos de ação (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

Para Barbosa (2006), o teletrabalho diminui os problemas relacionados a ausência ao trabalho por motivos externos, pois, possibilita o empregado a organizar o seu tempo, evitando-se assim as faltas.

Além disso, a modalidade de teletrabalho oportuniza o aumento do alcance da empresa, fazendo com que novos mercados sejam conquistados, como também permite a contratação de funcionários de outras localidades, possibilitando a abertura de uma filial sem grandes investimentos (CARDOSO, 2018).

3.3 Desvantagens para o empregado

Nota-se que, a legislação que se faz presente no ordenamento jurídico brasileiro em relação ao teletrabalho, ainda é um pouco falha ao se tratar de alguns assuntos relacionados ao tema, podendo assim, tornar o trabalhador vulnerável, ao ponto de ser prejudicado, ou até mesmo explorado, se não forem observados aspectos como o correto e limitado controle de sua jornada e medidas preventivas de saúde e segurança do trabalho (ALVARES, 2016).

Deste modo, a ocorrência de jornadas excessivas, se torna uma desvantagem ao teletrabalhador, pois, reduz o seu tempo livre de descanso, lazer, convívio com sua família, violando o direito a desconexão. Ademais, sendo ultrapassado o limite legal de jornada de trabalho, não tendo o trabalhador o direito a percepção das horas extraordinárias trabalhadas, sob argumento do empregador de impossibilidade de fiscalização e controle das mesmas. Podendo acarretar também o desenvolvimento de doenças ocupacionais por excesso de trabalho (LENUZZA, 2017).

Assim, com a não fiscalização das condições de labor, o empregado acaba por trabalhar dentro de suas condições/ limitações, por vezes colocando sua saúde em risco como demonstrado na jurisprudência onde o Tribunal da 24ª Região, em julgamento ao Recurso Ordinário de uma professora que alegou acidente de trabalho, processo n.º 0024280-79.2016.5.24.0002, dispôs:

[...] 3. TRABALHO A DISTÂNCIA BASEADO NA UTILIZAÇÃO DE MEIOS TELEMÁTICO. ERGONOMIA. DEVER DE ORIENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR. O LABOR PRESTADO EM DOMICÍLIO, A EXEMPLO DO TELETRABALHO, NÃO EXIME O EMPREGADOR DA FISCALIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES LABORAIS, ESPECIALMENTE QUANTO À ERGONOMIA (ART. 75-E DA LEI CONSOLIDADA – CLT, POIS A REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO CONSTITUI GARANTIA CONSTITUCIONAL DO EMPREGADO E DEVER DO EMPREGADOR (INCISO XXII DO ART. 7º DA CARTA SUPREMA E NAS NORMAS CONSTANTES DA CONVENÇÃO 155 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, INCORPORADA AO ORDENAMENTO JURÍDICO NACIONAL E, PORTANTO, INTEGRANTE DO BLOCO DE CONSTITUCIONALIDADE, POIS DIZ RESPEITO AO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR, INTEGRANDO O DEVER GERAL DE PROTEÇÃO DO EMPREGADOR, POIS AO CRIAR, ORGANIZAR E DIRIGIR A EMPRESA, O EMPRESÁRIO OU EMPREGADOR GERA NÃO APENAS RISCOS ECONÔMICOS DO NEGÓCIO, MAS TAMBÉM PARA A SEGURANÇA DAS PESSOAS QUE LABORAM EM BENEFÍCIO DA ORGANIZAÇÃO. RECURSOS PARCIALMENTE PROVIDOS (TRT-24 00242807920165240002, RELATOR: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO, DATA DE JULGAMENTO: 23/04/2019, 2ª TURMA).

Vale a pena ressaltar que, é de extrema importância abordar a questão do trabalho suplementar, que é realizado através das tecnologias de comunicação e telecomunicação, como, por exemplo, o labor complementar feito em casa, que pode ser visto como horas, extras não, remuneradas. À vista disso, é considerável garantir que os períodos mínimos de descanso sejam respeitados, de modo a evitar danos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores (CLARO, 2019).

Portanto, as principais desvantagens ao trabalhador, provenientes do teletrabalho, estão relacionadas com a sua saúde ocupacional, devido à falta de suporte gerencial para coordenar as atividades profissionais; uma certa dificuldade de separar a sua vida pessoal da profissional gerando a diminuição da sua privacidade; excesso de jornada de trabalho, podendo acarretar até a violação do direito a desconexão; falta de organização e disciplina; dificuldade em gerenciar o tempo e a produtividade; progresso da carreira pela desconexão natural que ocorre em virtude do distanciamento de supervisores e colegas; ausência de aferição de alguns benefícios previdenciários e trabalhistas; precariedade das condições

ergonômicas que podem dificultar o desempenho e produtividade do trabalhador, dentre outras (LEPLETIER; CRUZ, 2018).

Observa-se que, para o teletrabalhador a possibilidade do isolamento nocivo, não é benéfico, pois, a execução das tarefas em local distante da sede da empresa pode tornar o trabalho mais solitário, onde o empregado não poderá contar com a ajuda de seus colegas na mesma intensidade do trabalho presencial. Deste modo:

A ausência de estreitamento nas relações de trabalho pode impedir, muitas vezes, a ascensão profissional e as novas promoções. Esta desvantagem pode, no entanto, ser neutralizada com o teletrabalho parcial, onde o comparecimento na empresa em alguns dias da semana elimina, ou ao menos minimiza, a sensação de isolamento social (ROGRIGUES, 2011, p. 73).

Além disso, outras desvantagens desta espécie de trabalho, são os menores níveis de proteção social, de tutela sindical e administrativa, além de conflitos familiares, advindos de hipóteses em que não há separação por parte do trabalhador do tempo livre de descanso com o tempo de trabalho (BARROS, 2016).

Vale destacar que, uma das desvantagens do teletrabalho é a dificuldade relacionada à organização sindical dos trabalhadores devido à descentralização do trabalho, conforme disposto:

A atuação do sindicato pode ser minorada, pois a prestação de serviços ocorre online e os problemas e violações dela decorrentes não são testemunhados por outros trabalhadores. As interações se desenvolvem entre o obreiro e o seu supervisor, o que faz com que muitos dos problemas decorrentes dessa nova modalidade de trabalho sejam invisíveis aos demais trabalhadores e à própria representação sindical (MENEZES, 2015, p. 27).

Assim, os sindicatos devem ficar atentos em relação ao teletrabalho, dando proteção os trabalhadores sempre que necessário, cabendo, portanto, ao empregado que se sujeitar a tal regime, analisar todas as vantagens e desvantagens, pontos positivos e negativos que essa modalidade de trabalho proporciona ao trabalhador (MELO 2018).

3.4 Desvantagens para o empregador

Observa-se que, uma desvantagem do teletrabalho que sempre preocupou o empregador é a vulnerabilidade das informações da empresa. Destarte, para evitar fraudes e roubo de informações por parte de seus próprios empregados, uma medida de segurança possível nesse sentido, é permitir acesso a dados sensíveis somente na própria empresa. Em vista disso, o teletrabalho pode representar um perigo quanto à segurança desses dados, pois, fora das dependências da empresa não é possível ao empregador monitorar quem terá acesso ao monitor que esteja no local onde está situado o trabalhador, podendo representar um acesso a elementos da empresa que não são autorizados (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2012).

As desvantagens dizem respeito à possibilidade de conflitos na organização, impossibilidade de supervisão dos trabalhadores e riscos quanto à insegurança da informação (OLIVEIRA JÚNIOR, 2013).

Dentre as desvantagens da empresa em relação ao teletrabalho está: a dificuldade em treinar os colaboradores à distância, correndo-se o risco de diminuição da produtividade a longo prazo (BARBOSA, 2006).

Portanto, deverá o empregador analisar a viabilidade da implantação do regime de teletrabalho sempre que for instaurar tal modalidade em sua empresa. Se atentando sempre nas previsões em contrato, como, por exemplo: a fiscalização do cumprimento das normas de segurança, pois, embora uma das formas encontradas para fiscalizar seja a realização de visitas periódicas ao local, porém, tais visitas devem estar previstas no contrato de trabalho, uma vez que o domicílio é asilo inviolável (inciso XI, do art. 5.º, CF) e a presença do empregador sem que haja previsão contratual poderia vir a causar constrangimentos ao teletrabalhador e à sua família (SILVA, 2021).

CONCLUSÃO

Por fim, após analisar o tema em questão através dos entendimentos doutrinários, e de pesquisas, bem como as disposições legais elencadas, além da Lei, n. 13 467/2017, observa-se que, devido ao aumento tecnológico é notável o crescimento do teletrabalho, pois, cada vez mais as empresas estão optando por esta sistemática de trabalho, como uma maneira viável de diminuição dos custos.

O teletrabalho é aquele que é exercido fora das dependências da empresa, podendo ser realizado em seu domicílio, em qualquer lugar que não seja na sede empresarial, podendo ser realizado até mesmo fora do país.

Esta modalidade de trabalho traz diversas vantagens tanto para o empregado como também para o empregador, dentre elas a diminuição dos custos, do tempo de deslocamento, e a conciliação da vida profissional com a familiar. Entretanto, como todas as outras formas de trabalho possuem suas desvantagens.

O teletrabalho já existia, porém, não havia uma norma que o regulamentava de maneira detalhada, sendo assim, com a reforma trabalhista por meio da Lei, n. 13 467/2017, foi introduzido um capítulo para se tratar especialmente do tema, onde houve diversas mudanças, que alteraram substancialmente vários dispositivos da Consolidação das Leis do trabalho — CLT.

Por meio do presente estudo, foi possível analisar as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, suas formalidades contratuais, a questão quanto à alteração do contrato de trabalho, a responsabilidade pelos custos da infraestrutura do teletrabalho, a jornada, e os aspectos relacionados ao ambiente de trabalho do teletrabalhador.

Desta forma, o teletrabalho, possui grandes hipóteses de dar certo e ser favorável ao empregado e empregador, estando também em consonância com a

agenda dos objetivos do desenvolvimento sustentável, sendo viável a sustentabilidade com o teletrabalho, buscando proteger o planeta de degradações ambientais.

Portanto, vale ressaltar que, a reforma trabalhista apresentou o teletrabalho, de maneira ampla, no sentido de atribuir uma melhor segurança jurídica, tanto para os trabalhadores como para o empregador. Entretanto, conclui que, ainda há um certo vazio legislativo acerca do tema, visto que há vários questionamentos judiciais, em especial no que diz respeito à jornada de trabalho, e o direito a desconexão em regime de teletrabalho, que traz uma certa insegurança jurídica para os teletrabalhadores, necessitando-se assim de uma abordagem mais ampla da legislação. Sendo assim, até que consolide o posicionamento dos Tribunais nacionais, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho (TST), caberá ao trabalhador e ao empregador, serem cautelosos na aplicação do novo regime do teletrabalho, para que a saúde física e mental do trabalhador, e o direito a desconexão não sejam prejudicados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5436.pdf>. Acesso em: 02 Set. 2021.

ALVARES, O. Olimpíada & Teletrabalho: solução simples para um desafio complexo. In: **Mobilize Brasil**, 21 mar. 2016. Disponível em: <http://www.mobilize.org.br/noticias/9337/olimpiada-e-teletrabalho-solucao-simples-para-um-desafio-complexo.html>. Acesso em 18 Out. 2021.

BARBOSA, Robinson Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. 2006. **Revista Direito e Liberdade**. ISSN Eletrônico 2177-1758. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/16046868.pdf>. Acesso em 18. Out. 2021.

BARBOSA, Vivian. **Teletrabalho um novo modelo de contrato de trabalho**. Studio Estratégia. 2017. Disponível em: <http://www.studioestrategia.com.br/teletrabalho-um-novo-modelo-de-contrato/>. Acesso em: 25 Ago. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**, 10.ed. São Paulo, LTr, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2010.

BARROS, Aline Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

BRASIL. **Artigo 5º da Constituição Federal de 1998**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 Out. 2021.

BRASIL. **Artigo 6º da Constituição Federal de 1998**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 26 Ago. 2021.

BRASIL. **Artigo 7 da Constituição Federal de 1998**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10641213/artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988>. Acesso em 05 Mai. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 12.551, de 15 de dezembro de 2011-** Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 25 Ago. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017-** Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 15 Mai. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio 1943-** Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 Ago. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 8.966, de 27 de dezembro de 1994-** Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8966.htm.

BRASIL. Tribunal da 24ª Região, Julgamento ao **Recurso Ordinário. TRT-24 00242807920165240002**, Relator: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO, Data de Julgamento: 23/04/2019, 2ª Turma. Disponível em: <https://murray.adv.br/acidente-de-trabalho-durante-o-home-office-qual-a-responsabilidade-da-empresa-e-o-que-entende-a-justica-do-trabalho/>. Acesso em: 18 Out.2021.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. Salvador: JusPodivm, 2013.

CARDOSO, Bruno. **O que é teletrabalho quais suas vantagens e as novidades trazidas pela Reforma**. 2018. Disponível em: <https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/603033170/o-que-e-teletrabalho-quais-suas-vantagens-e-as-novidades-trazidas-pela-reforma>. Acesso em: 18 Out. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed. São Paulo: Método, 2018.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O fenômeno do Teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-100/o-fenomeno-do-teletrabalho-uma-abordagem-juridica-trabalhista/>. Acesso em: 19 Out. 2021.

CLARO, Tatiana, Dias, **Teletrabalho e as Inovações Introduzidas Pela Lei 3.467/2017. Revista Âmbito Jurídico**. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13-467-2017/> . Acesso em: 18 Out. 2021.

CLARO, Tatiana, Dias. **Teletrabalho e as Inovações Introduzidas Pela Lei 3.467/2017. Revista Âmbito Jurídico**. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13-467-2017/> . Acesso em: 02 Set. 2021.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para concursos de analista do TRT e MPU**. 11ª ed. ver. atual. ampl. Salvador: Editora: JusPODIVM, 2018.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. 2004. **Teletrabalho**. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc202.pdfsequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 12 Mai de 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/6184.pdf>. Acesso em: 02 Set. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DOS REIS, F. M. (2018). **A reforma trabalhista e a regulação do teletrabalho**. Revista Vianna Sapiens, 9(1), 17. Disponível em: <https://doi.org/10.31994/rvs.v9i1.349>. Acesso em 16 Mai 2021.

DUARTE, Leonardo Gulart. **Teletrabalho: Um novo modelo de trabalho**. 2008. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-59/teletrabalho-um-novo-modelo-de-trabalho/>. Acesso em 15 de Mai de 2021.

ESTRADA, M. M. P. **O teletrabalho escravo**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 38, n. 146, 2011.

FERNANDES, Gabriela Rita Matos. **A regulamentação do teletrabalho no Brasil: Avanço ou retrocesso**. JusBrasil. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/80732/a-regulamentacao-do-teletrabalho-no-brasil-avanco-ou-retrocesso>. Acesso em 17 Out. 2021.

FINCATO, D. P. **Teletrabalho: uma análise juslaboral**. São Paulo: 2011, CD ROM Juris Síntese, n. 92, 2013.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista. **Revista JusLaboris**. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152290>. Acesso em: 25 Ago. 2021.

FINCATO, Denise Pires; BITENCOURT, Manoela de. Teletrabalho transnacional: Tributação da renda dos teletrabalhadores no plano internacional. In: **Direito do 40 trabalho IV organização CONPEDI/UFPB**; coordenadores: Paulla Christianne da Costa Newton, Daniela Mesquita Leutchuk de Cademart. 1ed. Florianópolis: CONPEDI, 2014.

HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e Desafios do Home Office em Empresas de Tecnologia da Informação. **Gestão & Conexões** -

Management and Connections Journal, Vitória (ES), v. 9, n. 1, p. 167-184, jan./abr. 2020. Disponível em: < file:///C:/Users/User/Downloads/27901-Texto%20do%20artigo-83749-1-10-20200123.pdf >. Acesso em: 18 Out. 2021.

HRUSCHKA, Cristian Luis. **Home office e a reforma trabalhista**. JUS. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/61197/home-office-e-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 25 Ago. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LEMOS, Isaias. A Reforma Trabalhista e o Novo Regime Jurídico do Teletrabalho. **JusBrasil**. 2019. Disponível em: < <https://isliisaias.jusbrasil.com.br/artigos/674613381/a-reforma-trabalhista-e-o-novo-regime-juridico-do-teletrabalho>. Acesso em: 25 Ago. 2021.

LENUZZA, L. M. E. **Teletrabalho: a tecnologia gerando uma nova forma de trabalho**. Caxias do Sul: Universidade Federal de Caxias do Sul, 2017. Dissertação (Mestrado). 93 p. Disponível em: <<https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/245/Dissertacao%20Leticia%20M%20E%20Lenuzza.pdf>>. Acesso em 18 Out. 2021.

LEPLETIER, Evandro; CRUZ, Lucineide. **Gestão do Teletrabalho (Home Office) no Brasil: Casos do Serpro e TCU e métodos para a implantação**. 1ª ed. Brasília: Fácil Editora, 2018.

LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio de; BRASIL, Ana Larissa da Silva. Limitação da duração do trabalho na Lei 13.467/2017: Repercussões nos direitos do teletrabalhador. **Revista Juris UniToledo**, Araçatuba, SP, v. 03, n. 02, 154-169, abr./jun. 2018. Disponível em: <http://ojs.toledo.br/index.php/direito/article/view/2710>. Acesso em: 06 Set. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 12. Ed. São Paulo: Saraiva, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555594775/>. Acesso em: 25 Ago. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**, 26.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MELO, Geraldo Magela. **O trabalho na nova CLT**. 28 de jul. de 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em: 26 Ago. 2021.

MELO, Luiz Fernando de. **Teletrabalho (home office), vantagem ou desvantagem. O que diz o novo regimento jurídico instituído pela reforma trabalhista.** 2018. Disponível em: <https://morsadvogados.jusbrasil.com.br/artigos/671440960/teletrabalho-home-office-vantagem-ou-desvantagem-o-que-diz-o-novo-regimento-juridico-instituido-pela-reforma-trabalhista>. Acesso em: 19 Out. 2021.

MENEZES, C. P. P.; NEDEL, N. K.; SILVA, R. L. O Dumping Social como um Novo Desafio que Emerge do Teletrabalho: Delineamento Teórico e Possíveis Alternativas de Enfrentamento. In: **Prim@ Facie International Journal**, v. 14, n. 27, João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba, 2015. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/primafacie/article/view/25901/15423>. Acesso em: 19 Out. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 28. ed. São Paulo: LTr, 2002.

NETO, Rodolfo Carlos Weigand; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma trabalhista: impacto no cotidiano das empresas.** São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

NILLES, Jack, M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade.** São Paulo: Editora futura, 1997.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador.** Belo Horizonte: RTM, 2018. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:livro:2018;001126066>. Acesso em: 02 Set. 2021.

OLIVEIRA JÚNIOR, J.S. **Teletrabalho: vantagens e desvantagens para indivíduos, organizações e sociedade.** São Paulo: Editora USP, 2013.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Teletrabalho e a possibilidade legal de reduzir os custos e manter o emprego.** Guia Trabalhista. 17 de 10 de 2017. [Citado em: 16 de abril de 2018.] Acesso em 16 Mai. 2021.

PEDREIRA, Pinho. **O Teletrabalho.** Vol. 64, nº 05. 64-05/583-587. São Paulo: LTR, Maio de 2000.

PIMENTA, Adriana C. **Manual de Direito do Trabalho.** São Paulo: Editora Saraiva, 2020.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho.** 6. Ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 25 Ago. 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 06 Set. 2021.

RODRIGUES, A. C. B. **A Tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 136f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite; SILVA, Cristina Wanda Brandão Cardoso. **Teletrabalho e a reforma trabalhista**. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68315/teletrabalho-e-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 25 Ago. 2021.

RODRIGUES, Poliane. **O teletrabalho e os impactos da reforma trabalhista**. JUS. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/64637/o-teletrabalho-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 25 Ago. 2021.

SCHREIBER, Elisa Ramos. **O teletrabalho e suas possíveis implicações na realidade laboral**. 2012. Disponível em: <https://www.acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/31381/ELISA%20RAMOS%20SCHREIBER.pdf?sequence=1>. Acesso em: 02 Set. 2021.

SILVA, Andreia Ana Paula da. Teletrabalho: Origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios. **Revista Jus Navigandi** 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>. Acesso em 22 de Mai de 2021.

SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9, n. 382, 24 jul. 2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5499>. Acesso em 27 maio 2021.

SILVA, José Felipe Rangel da. O teletrabalho e o advento da reforma trabalhista. **Conteúdo Jurídico**. 2018. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-teletrabalho-e-o-advento-da-reforma-trabalhista,590673.html>. Acesso em: 25 Ago. 2021.

SILVA, Talita Ataíde da. **Teletrabalho: A responsabilidade do empregador nas doenças ocupacionais adquiridas no ambiente domiciliar**. 2021. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-a-responsabilidade-do-empregador-nas-doencas-ocupacionais-adquiridas-no-ambiente-domiciliar/a>. Acesso em: 19 Out. 2021.

SOBRATT – Sociedade Brasileira De Teletrabalho e Teleatividades. **Pesquisa Home Office 2018** - Disponível <http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018/>. Acesso em 25 Mai 2021.

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: <http://www.sobratt.org.br/index.php/estudo-deestrategias-de-gestao-de-mobilidades-via-de-teletrabalho-e-teleatividades-no-estado-desao-paulo/>. Acesso em 17 Out. 2021.

SOBRATT. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Pesquisa Home Office Brasil 2016 – Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>. Acesso em 25 Mai de 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região**, Campinas, n. 23. 2003. Disponível em:

http://jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em 02 Set. 2021.

TORRES, Bruna Hannouche. **O impacto da tecnologia no direito do trabalho: reflexos de uma modernização.** UFPE, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/24242/1/TCC-%20Bruna%20Hannouche%20Torres%20-%202017%20-%20N10%20-%20FDR%20-%20Completo.pdf>. Acesso em 17 Out. 2021.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada pela reforma trabalhista** (Lei nº 13.467/2017). 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

YOLI, Karen. **Os impactos do teletrabalho na produtividade do negócio e qualidade de vida do colaborador.** 2015. Monografia [Especialização] Gestão Estratégica e Econômica de Recursos Humanos, do Programa FGV Management. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/04/120416_TCC-MBA-FGV-Karen-Yole.pdf. Acesso em: 17 Out. 2021.