



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

NAYANA MENDES PINHEIRO

O TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19

LAVRAS-MG

2022

NAYANA MENDES PINHEIRO

O TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Direito do Centro Universitário de Lavras, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Giovani Gomes
Guimarães

LAVRAS-MG

2022

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico
da Biblioteca Central do UNILAVRAS

P654r Pinheiro, Nayana Mendes.
O Teletrabalho em tempos de pandemia da COVID-19/ Nayana Mendes Pinheiro; orientação de Giovani Guimarães Gomes. -- Lavras: Unilavras, 2022.
56 f.

Monografia apresentada ao Unilavras como parte das exigências do curso de graduação em Direito.

1. Labor law. 2. Telework. 3. Work in home office.
4. Covid-19. I. Gomes, Giovani Guimarães (Orient.). II. Título.

NAYANA MENDES PINHEIRO

O TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Direito do Centro Universitário de Lavras, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

APROVADA EM: 20/10/2022

ORIENTADOR

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães/ UNILAVRAS

MEMBRO DA BANCA

Prof. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Ferreira/ UNILAVRAS

LAVRAS-MG

2022

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, que me deu forças para chegar até aqui. Dedico ao meu pai (*in memoriam*) e minha mãe que mostraram o caminho a seguir, pelo apoio, amor e carinho incondicional em todos os momentos. Ao meu marido e filhos, por estarem sempre ao meu lado dando amor, força e puxões de orelha. Aos poucos amigos que fiz nessa jornada, obrigada pelo carinho e apoio.

Agradeço ao meu orientador pela honra e oportunidade de me mostrar o quão lindo é o universo do Direito do Trabalho e por me orientar durante esse trabalho.

A banca julgadora por aceitar o convite e por dispor de seu tempo para avaliar esse trabalho de conclusão de curso.

Aos que aqui não foram citados, mas que diretamente ou indiretamente colaboraram para que eu chegasse até aqui o meu muito obrigada.

Dedico esse trabalho aos meus pais, ao meu marido e filhos pelos puxões de orelha para continuar mesmo quando já julgava não ter forças. São meus maiores exemplos de pessoas. É com muito amor que lhes dedico este trabalho.

RESUMO

Introdução: este estudo tem por escopo analisar o trabalho remoto no Brasil, com ênfase no trabalho em *home office*, modalidade que vem ganhando evidência nos últimos anos, mas tornou-se ainda mais relevante ante a pandemia da Covid-19. Foi ampliado por força das medidas impostas pelo Estado para conter a disseminação do novo coronavírus e, por isso, merece especial atenção do operador do Direito, na medida em que situações nunca antes vividas passaram a ser objeto de discussões. **Objetivo:** trazer questionamentos sobre a aplicabilidade material da lei trabalhista após a Reforma Trabalhista e como isso foi aplicado durante o período pandêmico e a quem isso de fato beneficiou e beneficia até os dias atuais. **Metodologia:** A pesquisa classifica-se como dedutiva, descritiva e bibliográfica. Para a compreensão do tema divide-se o estudo em dois momentos: no primeiro verificam-se os elementos necessários para a configuração do vínculo empregatício nas hipóteses de trabalho remoto; e, em seguida, destacam-se fatores relativos ao trabalho remoto em tempos de pandemia, demonstrando as responsabilidades dos sujeitos da relação de emprego e também a dificuldade de controle da jornada, principal problema enfrentado na relação de emprego. **Conclusão:** Constata-se que o trabalho remoto pode se configurar de diversas formas, embora o trabalho em *home office*, em virtude da pandemia, tenha ganhado evidência, principalmente pelas normativas editadas para o enfrentamento do novo coronavírus e a necessidade de distanciamento social. Contudo, o trabalho remoto ainda gera inseguranças, ressaltando a necessidade de proteção ao trabalhador de forma individualizada.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho; teletrabalho; trabalho em *home office*; jornada de trabalho; Covid-19.

ABSTRACT

Introduction: this study aims to analyze remote work in Brazil, with emphasis on home office work, a modality that has been gaining evidence in recent years, but has become even more relevant in the face of the Covid-19 pandemic. It was expanded by force of the measures imposed by the State to contain the spread of the new coronavirus and, therefore, deserves special attention from the operator of the law, since situations never before experienced have been the subject of discussions. **Objective:** to raise questions about the material applicability of labor law after the Labor Reform and how this was applied during the pandemic period and to whom this has actually benefited and benefits to the present day. **Methodology:** The research is classified as deductive, descriptive and bibliographic. For the understanding of the theme, the study is divided into two moments: in the first, the necessary elements for the configuration of the employment relationship are verified in the hypotheses of remote work; and then, factors related to remote work in times of pandemic, showing the responsibilities of the subjects of the employment relationship and also the difficulty of controlling the work day, the main problem faced in the employment relationship, stand out. **Conclusion:** It is observed that remote work can be configured in several ways, although work in home office, due to the pandemic, has gained evidence, mainly by the regulations edited to cope with the new coronavirus and the need for social distancing. However, remote work still generates insecurity, emphasizing the need for protection of workers in an individualized way.

KEY WORDS: Labor law; telework. work in home office. insecurities. Covid-19.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	11
2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS REQUISITOS.....	13
2.2 O TELETRABALHO E A CLT.....	17
2.2.1 A subordinação jurídica e estrutural no teletrabalho.....	21
2.2.2 Particularidades dos requisitos no trabalho remoto.....	27
2.3 <i>HOME OFFICE</i>	36
2.3.1 Responsabilidades do empregador e do empregado no home office.....	37
2.3.2 A dificuldade do controle da jornada de trabalho no sistema home office.....	40
3 CONSIDERAÇÕES GERAIS.....	50
4 CONCLUSÃO.....	52
REFERÊNCIAS.....	54

1 INTRODUÇÃO

A globalização, com sua queda de fronteiras, bem como a disseminação da ideia de que o mundo se tornou uma grande aldeia, vem sendo introduzida e absorvida pela grande maioria dos países ao redor do mundo, criando novos segmentos de mercado, rompendo paradigmas e agrupando países.

Caracterizando-se pela ampla integração econômica, política e cultural entre as nações, a globalização trouxe mudanças também para o mundo do trabalho, podendo-se afirmar que a oferta de trabalho está se globalizando, visando a melhoria e a elevação do padrão de qualidade e competitividade, tendo como foco os resultados nos negócios através da redução estrutural de custos de produção e a escassez de uma força de trabalho qualificada. Assim, abre-se uma discussão na busca de um maior entendimento, da prática da globalização de prestação de serviços e da sua adoção pelas empresas brasileiras.

Desta maneira, criam-se polos e correntes de pensamentos a favor e contra as inovações, dentre elas o trabalho remoto em suas mais diversas modalidades, que em nada facilita a avaliação dos efeitos da globalização sobre o Direito do Trabalho. Para este ramo do Direito, por um lado tem-se como válidas as inovações, uma vez que se aceita a hipótese de que os indivíduos se encontram submetidos a um processo contínuo de mutação, cuja velocidade de implementação aparentemente ocorre também sob a influência de fatores externos, como a globalização.

Não obstante, deve atentar também para os aspectos negativos, pois o trabalho remoto, principalmente fomentado em tempos de pandemia da Covid-19, ainda apresenta situações que geram insegurança, podendo levar à precarização dos direitos dos trabalhadores.\

Registra-se, ainda, que o trabalho remoto pode se configurar de diversas formas, como teletrabalho, trabalho a distância, trabalho em domicílio, dentre outros. Ao presente estudo interessa o trabalho em *home office* que, embora regulamentado como teletrabalho, pelas normativas editadas para enfrentamento da pandemia, configura-se o trabalho em domicílio.

Assim sendo, o tema escolhido para a elaboração do presente estudo é o trabalho remoto na modalidade *home office*, partindo da premissa de que as normativas editadas, desde a decretação do estado de emergência em saúde pública, ainda em março de 2020, fomentaram esta forma de labor como medida para conter a disseminação do vírus, manter empregos e evitar a falência de empresas em todo o mundo.

Ao presente estudo interessa a modalidade de trabalho remoto em *home office* que, embora regulamentado como teletrabalho, pelas normativas editadas na Reforma Trabalhista e posteriormente para enfrentamento da pandemia, configura-se o popular trabalho em domicílio.

Assim, tem-se como objetivo geral a análise do trabalho remoto no Brasil, em especial o trabalho em *home office*, modalidade que vem ganhando evidência nos últimos anos, mas tornou-se ainda mais relevante ante a pandemia da Covid-19. E, como objetivos específicos busca-se destacar os elementos necessários à configuração do vínculo empregatício no remoto e ressaltar a necessidade de se manter a proteção ao empregado nessa modalidade.

Para alcançar os objetivos supra a pesquisa se classifica, quanto ao método de abordagem, em dedutiva e, quanto ao método de procedimento, em descritiva. A técnica de pesquisa empregada é de natureza bibliográfica, buscando em doutrinas, legislações, artigos, e sites, elementos fundamentais para a melhor compreensão do tema escolhido.

Destarte, divide-se o estudo em dois capítulos. No primeiro capítulo verificam-se as características da relação de emprego à distância, destacando os elementos fático e jurídicos, as particularidades que caracterizam o trabalho remoto; e, ainda, a subordinação nesta modalidade de labor.

Por fim, no segundo capítulo destaca-se as responsabilidades do empregado e empregador no trabalho remoto na modalidade *home office*, buscando evidenciar que embora o labor seja realizado em ambiente outro, senão o estabelecimento do empregador, é necessário assegurar a proteção ao trabalhador, a exemplo do controle da jornada de trabalho.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A origem do teletrabalho não é precisa, porém, alguns eventos históricos podem ser utilizados para se criar uma linha temporal.

Como marco inicial do teletrabalho temos a utilização do telegrafo pela Companhia Estrada de Ferro Penn, pertencente a J. Edgard Thompson, no ano de 1857. O equipamento era utilizado para gerenciar os trabalhadores que se encontravam distantes da sede principal.

Já em 1962 temos o *Freelance Programmers, na Inglaterra*. Esse empreendimento criado por Stephane Shirley tinha como objetivo a elaboração de programas de computador para empresas. A execução de suas atividades, bem como a administração era feita diretamente de sua residência de forma *offline*.

Um ponto muito interessante sobre este evento é que, entre 1964 a 1988, que foi o auge, o empreendimento passou de 4 para 1100 teletrabalhadores.

Por conta da crise petrolífera de 73 que atingia os Estados Unidos, fez-se necessária a criação de programas que visassem poupar o uso de energia. Por conta disso, um estudo realizado por Jack Nilles, cientista da NASA, sugeriu que os deslocamentos realizados pelos trabalhadores fossem reduzidos.

Originalmente denominado *telecommuting*, o teletrabalho era conceituado como a realização parcial ou total de trabalho fora do ambiente tradicional de trabalho, sendo necessário apenas o deslocamento das informações.

Para o cientista inúmeros eram os benefícios, indo desde a redução do tráfego a abrangência de populações mais carentes ao mercado de trabalho.

Cabe ressaltar aqui que, a tecnologia ainda não era tão avançada ao ponto de tornar-se o teletrabalho real e a resistência por parte dos empregadores era muito forte.

Com a globalização da internet nos anos 90 o teletrabalho se tornou uma possibilidade real de nossa vida.

No Brasil o teletrabalho começou a ser adotado nos anos 90 por meio de empresas multinacionais. Essa modalidade, quando disponibilizada ao empregado, era um crédito de confiança. No caso da adoção dessa modalidade pelas empresas nacionais foi um pouco mais lenta, porém é inegável que o tema evoluiu bastante entre os brasileiros mesmo antes da pandemia de Covid-19.

Com base no Censo realizado pelo IBGE no ano de 2010, contamos com 30 milhões de teletrabalhadores. Em decorrência a esse aumento expressivo fez-se necessária uma movimentação legislativa para atualizar as leis. Assim vem ao mundo o art. 6, e seu parágrafo único na CLT, porém sem se debruçar e aprofundar em pontos bem específicos decorrentes desta modalidade. Podemos citar como exemplo o controle da jornada de trabalho, a questão sobre uma possível ajuda de custo e até mesmo quem será responsável pelo fornecimento de equipamento a ser utilizado no desenvolvimento das atividades laborais.

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS REQUISITOS

A Consolidação das Leis do Trabalho, também conhecida como CLT foi criada pelo Decreto Lei nº 5.452 em 1943 visando regulamentar as relações de trabalho tanto individuais como as coletivas.

O viés à época era analisar as reais necessidades e garantir os direitos necessários, buscando a proteção do empregado, parte mais frágil da relação trabalhista.

Como já sabemos, as leis buscam sempre se adequar ao tempo que se encontram, porém, é quase impossível acompanhar a evolução tecnológica e seus reflexos sobre a vida humana de forma instantânea.

Para que seja criada uma linha de raciocínio se faz necessário conhecer duas figuras fundamentais, sendo elas, empregador e empregado. Vejamos o que diz a CLT a respeito destes:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

A partir desses conceitos, devemos nos debruçar sobre os requisitos dispostos nos presentes artigos, pois serão eles que nortearão o que vem a configurar uma relação contratual de trabalho.

O primeiro requisito é a prestação de serviços por pessoa física. A prestação de serviços numa relação de emprego é realizada por uma pessoa física, ou seja, por um sujeito de direitos tutelados pelo Direito do Trabalho. Portanto, a figura do trabalhador sempre será uma pessoa natural e nunca uma pessoa jurídica (MARTINS, 2015).

O segundo requisito é a pessoalidade. A prestação do trabalho é *intuitu personae*, ou seja, tem que ser realizada pelo próprio trabalhador, sem que o mesmo seja substituído constantemente por outro. Portanto, não basta apenas

que a prestação do serviço seja realizada por uma pessoa física, tem que ser prestada com pessoalidade, caracterizando assim, a fungibilidade no que tange ao trabalhador; não podendo ser a pessoalidade transmitida à herdeiros e sucessores no caso de extinção do contrato de trabalho e nem substituída; salvo nas situações previstas em lei para a suspensão e a interrupção no contrato de trabalho do empregado afastado (DELGADO, 2021).

Ainda, é a natureza não eventual. Logo, para que seja configurado o vínculo empregatício há necessidade de que o trabalho efetuado pelo trabalhador tenha caráter de permanência, mesmo que esta esteja determinada por um período curto, de acordo com o ensinamento de Martins (2015).

Já Garcia (2016, p. 157) define que: “a não eventualidade significa a prestação de serviços ligados às atividades normais do empregador, ou seja, realizando serviços permanentemente necessários à atividade do empregador ou ao seu empreendimento”. Ainda, o mesmo autor considera que a caracterização da não eventualidade pode significar fixação do empregado ao empregador que toma seus serviços.

Tem-se, ainda, a onerosidade, que está presente quando o empregado recebe salário (remuneração) pelas atividades prestadas para o empregador. A prestação de serviços é mediante contraprestação pecuniária, caracterizando a onerosidade como elemento da relação empregatícia.

Em outras palavras, conforme o ensinamento de Delgado (2021, p. 291): “desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício do obreiro, consubstanciada no conjunto salarial”.

Contudo, é a subordinação que é apontada, pela doutrina majoritária, como requisito primordial na caracterização do vínculo empregatício. É, pois, o elemento principal da diferenciação entre a relação de emprego e o grupo que compreende as fórmulas de contratação de prestação de trabalho (diversas modalidades de trabalho autônomo). A palavra deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), que traduz a noção de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou valores, com entendimento também de

submissão, de sujeição ao poder ou ordens de outrem e de posição de dependência.

Segundo Delgado (2021, p. 295), a subordinação consiste “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”.

A subordinação, portanto, atua sobre o modo de realização da prestação do serviço e não sobre a pessoa do trabalhador.

Como qualquer fenômeno social, a subordinação tem sofrido ajustes e adequações ao longo dos tempos, assumindo três dimensões principais, de acordo com Delgado (2021, p. 297) a saber: a clássica, a objetiva e a estrutural. O autor destaca como se manifestam as três dimensões

Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas “as amarras do vínculo empregatício”. Estrutural, é finalmente, a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

A conjugação dessas três dimensões da subordinação permite superarem-se as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo laboral à tipificação jurídica da relação empregatícia.

Vistas as características principais da relação de empregatícia que formam o conjunto de elementos fá tico-jurídicos para a configuração do reconhecimento do vínculo de emprego, surgem as seguintes indagações: como se caracterizam estes elementos na modalidade laboral do trabalho remoto? A alteração promovida pela Lei nº 12.551/2012, no art. 6º da CLT alcançou a concepção moderna da dimensão da subordinação estrutural no trabalho à distância? A regulamentação do instituto, pela Reforma Trabalhista, é suficiente para responder a todas as questões relativas ao trabalho remoto?

Como será abordado na continuidade deste estudo, em se tratando especificamente do *home office*, este possui particularidades quanto à caracterização dos elementos que configuram a relação de emprego e, sobretudo com relação ao elemento da subordinação jurídica na sua dimensão estrutural. Tais considerações se aplicam a outras modalidades de trabalho remoto, motivo pelo qual é importante averiguar os elementos caracterizadores do vínculo de emprego no *home office*, como veremos mais adiante.

2.2 O TELETRABALHO E A CLT

Para começarmos a entender o que é teletrabalho, devemos buscar o conceito que traz o TST, em sua cartilha “Teletrabalho: O trabalho de onde você estiver”. Vejamos:

Teletrabalho é a modalidade de trabalho realizada fora das dependências do empregador, com a utilização de recursos tecnológicos e que não se enquadram na ideia de trabalho externo, isto é, do trabalho que, em razão de sua natureza, é desempenhado em locais externos, como é o caso de motoristas, representantes, vendedores, etc.

A primeira vez que vemos o teletrabalho devidamente expresso no ordenamento jurídico brasileiro é na Lei nº 12.551/2011, onde se alterou a então redação art. 6º, caput da Consolidação das Leis do Trabalho e inseriu-se o parágrafo único.

Nessa alteração a submissão referente ao trabalho realizado fora do da sede do empregador seria equiparado ao trabalho presencial desde que houvesse comprovado por meios informatizados/telemáticos. Vale ressaltar que a subordinação é um dos requisitos para que seja caracterizado a relação de emprego.

De acordo com a redação original tínhamos o seguinte texto:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

Já na nova redação, conjuntamente com a adição do parágrafo único, passou-se a ler:

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.

Observa-se no presente artigo que, não importa de onde será prestado o serviço, o que torna o local da prestação deste irrelevante. O que de fato importa é que estejam presentes os demais requisitos: subordinação, habitualidade e onerosidade para que reste configurada a relação de emprego.

Segundo Lima Filho (2012, p. 20), a interpretação do teletrabalho, num primeiro momento, clama a análise conjunta dos arts. 2º, 3º e 6º da CLT:

é possível reconhecer o teletrabalhador como um autêntico empregado nos moldes previstos no art. 6º da CLT, pois, em regra, se encontra em conexão direta e permanente, por meio do computador, com o centro de dados da empresa. Por conseguinte, o empresário, credor da prestação laboral, poderá fornecer instruções, controlar a execução do trabalho e comprovar a qualidade das tarefas de modo simultâneo, como se o trabalhador estivesse no estabelecimento da empresa.

A seguir, de forma objetiva, serão apresentados cada um destes elementos com o intuito de esclarecer e uniformizar o entendimento preponderante para sua caracterização na relação de emprego.

Assim sendo, os trabalhadores em regime de teletrabalho são detentores dos mesmos direitos que os demais trabalhadores originalmente tipificados no ordenamento jurídico pátrio. Aqui deverão ser observadas as formas como se desenvolvem as atividades laborais.

Pois bem, após o impeachment da então Presidenta Dilma Rousseff em 2015, assume o então vice Michel Temer.

O então Presidente propõe ao Congresso Nacional em 2016 o Projeto de Lei nº 6.787/2016, sendo esse aprovado pela Câmara e Senado e posteriormente sancionado, sem nenhum veto, pelo Presidente em 2017.

Cabe ressaltar que a Reforma Trabalhista foi a maior e mais profunda realizada até hoje, indo da alteração de dispositivos até a restrição da competência de atuação da Justiça do Trabalho.

Com base nas mudanças realizadas, a modalidade de teletrabalho passou a ser regulamentada e regida no Capítulo II – A, mais precisamente a partir do art. 75-B e seguintes. Seguem abaixo:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se 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.

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.

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.

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.

O art.75-B diz respeito a modalidade híbrida, ou seja, independente do trabalhador compareça de forma eventual isso não descaracterizará o teletrabalho pois a realização da atividade laboral se dá fora do ambiente do empregador.

Com base no entendimento de José Cairo Junior, podemos observar que:

a prestação de serviço fora dos limites geográficos das instalações empresariais constitui o elemento topográfico ou espacial da relação de emprego especial denominada de teletrabalho. Nota-se que o fato de o teletrabalhador comparecer no estabelecimento empresarial para executar determinadas atividades específicas que exigem a sua presença física, não descaracteriza o teletrabalho. (CAIRO, 2018, p. 398)

Já no art. 75-C temos a forma de regulamentação entre empregado e empregador que optarem pelo regime de teletrabalho. Aqui devemos nos atentar pois, para validade do contrato deverá constar cláusula expressa no contrato de forma individualizada sobre a opção da modalidade. Outra observação a ser considerada é que, a brecha legal sobre o diálogo direto entre as partes (empregado e empregador) tende a ser desleal visto que o trabalhador é a parte hipossuficiente.

O art. 75-D traz um ponto muito importante, pois quando falamos em trabalho remoto se faz necessário o uso de equipamentos telemáticos para execução da atividade laboral do trabalhador. Além disso, por estar desenvolvendo suas atividades fora do ambiente original de trabalho poderá ser convencionado ajuda de custo quanto a despesas relativas à luz, internet, alimentação, dentre outros.

Para que haja o respaldo legal quanto a esse acordo entre as partes, deverá constar de forma expressa no contrato de trabalho cláusula específica.

O último artigo a ser citado é o 75-E, que aparenta ser o mais complexo pois não há como ser fiscalizado de forma concreta.

De acordo com este o empregador deverá orientar o empregado, que se encontra em teletrabalho, formas de prevenir e evitar possíveis danos a saúde (tanto mental quanto física). Uma das formas encontradas durante a pandemia foi a obrigatoriedade da realização de vídeo chamadas em grupo para realização de alongamentos, seções de meditação e outras formas de tentar aliviar o stress e pressão.

Como podemos observar, a legislação buscou acrescentar a CLT normas a serem adotadas para que não houvesse dúvidas ou até mesmo lacunas na modalidade de trabalho remoto, porém não basta traçar um panorama geral sem observar as especificidades do caso concreto de forma individualizada.

2.2.1 a subordinação jurídica estrutural no teletrabalho

Stürmer e Pereira (2013) afirmam que, a alteração do art. 6º da CLT talvez pretendesse fornecer alguma base às controvérsias que estão surgindo a respeito do assunto, entretanto não se refere à disposição específica sobre teletrabalho, pois a utilização dos meios telemáticos e informatizado não necessariamente é exclusiva ao teletrabalho e, ainda, a modificação não é suficiente para a sua conceituação, ficando esta, atualmente, a cargo da doutrina e da jurisprudência.

Ainda que haja equiparação da subordinação jurídica por intermédio de meios telemáticos e informatizados, através da alteração do art. 6º da CLT, conforme visto acima, o controle de trabalho efetuado através de tais meios impõe um sentido diferenciado à subordinação que, por muito tempo, teve um significado concreto.

Conforme Delgado (2021) a modificação trazida pela nova redação do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho incluiu, implicitamente, os conceitos de subordinação estrutural e objetiva, a fim de equipará-los à clássica para o reconhecimento do vínculo empregatício.

Portanto, soluções estão sendo encontradas pelos legisladores e pela doutrina para adaptar a subordinação jurídica já existente à algumas relações laborais em que não é mais possível verificar a tradicional subordinação, como faz especialmente Maurício Godinho Delgado com a divisão da subordinação entre as dimensões clássica, objetiva e estrutural, como se verá adiante.

Sendo a subordinação o elemento diferenciador da relação de emprego, é certo que a mesma se configura nas novas formas de gestão administrativa ou de reestruturação produtivas oriundas da globalização de forma estrutural, ou seja, inserindo o trabalhador na dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços, ainda que não mais por ordens pessoais diretas e no mesmo ambiente físico.

Segundo Moreira (2013), é inaceitável que o trabalhador parassubordinado esteja à margem do Direito por encontrar-se numa zona nebulosa entre o trabalhador autônomo e o empregado, porquanto o ordenamento jurídico deve tutelar e analisar as circunstâncias ocorridas no mundo dos fatos.

Ensina Freitas (2009, p. 1252) que, principalmente em decorrência das modificações ocorridas na sociedade moderna, inúmeras modalidades de trabalho foram criadas e muitas dessas não são tuteladas pela legislação trabalhista brasileira.

Para o reconhecimento da relação de emprego a subordinação jurídica é uma condição necessária, estando associada na CLT em seu art. 3º por meio da palavra “dependência”.

Esclarecendo o alcance dos reflexos da subordinação jurídica estrutural, o autor Delgado (2021, p. 299) detalha a alteração legislativa promovida na CLT com enfoque no caráter multidimensional:

Nesta linha despontou a recente Lei 12.551 de 15.12.2011, conferindo nova redação ao caput do art. 6º da CLT e lhe agregando novo parágrafo único, de modo a incorporar, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo preceito da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho à distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.

Ainda, para Delgado (2021, p. 297), a subordinação deve ser entendida sob o prisma objetivo, no qual: “[...] a manifestação da subordinação pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas “...as amarras do vínculo empregatício”.

Para Silva (*apud* FREITAS, 2009, p. 1252) deve haver uma ampliação da proteção trabalhista a diversos trabalhadores, inclusive aos autônomos e parassubordinados, conforme segue:

Daí porque se demonstra proceder a uma revisão dos critérios e conceitos utilizados para a extensão dos direitos trabalhistas às diversas categorias de trabalhadores, desde os já protegidos totalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho – os trabalhadores subordinados típicos, ou seja, os empregados -, os que não têm proteção alguma – os autônomos -, aqueles que deveriam ter, ao menos, uma proteção mínima estendida – os trabalhadores parassubordinados. Deve, assim, haver uma gradação protetiva, o que merece advir através de lei, não de normas autônomas, apesar de doutrina em contrário.

Já Moreira (2013) que o trabalhador parassubordinado não possui nenhuma proteção legal em nosso ordenamento e que o único modo de conceder a tutela a esses trabalhadores é recorrer ao Poder Judiciário que, através da análise das provas contidas nos autos, caracterizará seu vínculo empregatício e garantirá seus direitos trabalhistas ou considerará o trabalhador como autônomo e sem a garantia de tais direitos.

Freitas (2009) expõe que há divergências na doutrina quanto à qual legislação deve ser aplicada aos trabalhadores parassubordinados, existindo três correntes de entendimentos.

A primeira corrente de aplicação da legislação aos parassubordinados, explica Freitas (2009), sustenta que a Consolidação das Leis do Trabalho precisa ser aplicada aos parassubordinados, devendo ser feita uma nova leitura de seu art. 3º de modo a considerar a dependência encontrada nessas relações de trabalho como subordinação ou parassubordinação, até que haja norma específica de regulamentação dessas atividades.

A segunda corrente, defende um novo modelo liberal de proteção aos trabalhadores, “substituindo as fontes formais heterônomas do Direito do Trabalho pelas normas autônomas, com a participação dos interessados”, porém garantindo uma tutela mínima aos trabalhadores. (FREITAS, 2009, p. 1254-1255).

E a terceira corrente, conforme menciona Freitas (2009), é defendida no sentido de que deve ser aplicado aos parassubordinados o disposto na legislação civil.

Freitas (2009) ainda critica as três correntes acima e afirma que não deve ser aplicada a Consolidação das Leis do Trabalho indiscriminadamente aos parassubordinados, como sustenta a primeira corrente, porquanto ela foi criada apenas para os trabalhadores subordinados, que não deve haver a correção da flexibilização às normas, como defende a segunda corrente, pois ampliaria o poder dos tomadores de serviço, que poderiam se beneficiar da hipossuficiência do trabalhador ou de sua necessidade de trabalhar, fazendo com que este pudesse aceitar condições não benéficas, bem como não seria correta a aplicação apenas da legislação civil, como afirma a terceira corrente, porque a

Carta Magna em seu art. 114, inc I, diz que confere a competência da justiça do trabalho para julgar ações decorrentes destes trabalhadores, conferindo-lhes o amparo de uma legislação mais protetiva.

Martins (2012) sustenta que, apesar da maioria dos ordenamentos jurídicos não preverem, deveriam ser concedidos alguns direitos fundamentais trabalhistas e previdenciários aos parassubordinados, como férias, licença maternidade e paternidade, auxílio-doença, seguro-desemprego, dentre outros.

Nesta mesma perspectiva, cabe ressaltar que, em decorrência do desenvolvimento tecnológico e da descentralização dos processos produtivos no âmbito empresarial, como por exemplo no teletrabalho, tem ocorrido uma relativização da subordinação jurídica do empregado às formas tradicionais de labor.

Sendo assim, a implementação de novas tecnologias à distância, de telecomunicações e de informática, proporcionou um distanciamento do exercício da atividade econômica do modelo tradicional de produção, o qual concentrava máquinas e pessoas dentro da mesma estrutura fabril, em tempo integral e sob a vigilância pessoal e direta do empregador.

O trabalho remoto representa um trabalho em rede, flexível, à distância que faz uso intenso de tecnologias e permite ao teletrabalhador executá-lo de forma organizada e integrada com obrigação de resultado. Portanto, o teletrabalho situa-se nas chamadas “zonas fronteiriças”, uma vez que o prestador de serviços pode estar na condição de subordinado ou de autônomo; cabendo análise dos elementos fáctico-jurídicos, no caso concreto, para o reconhecimento (ou não) do vínculo de emprego.

Sendo o teletrabalho uma nova e peculiar forma de atividade com características específicas, ou seja, de trabalho remoto, é certo que o modo especial de subordinação jurídica, denominada estrutural, tem dado um contorno mais definido na forma como o teletrabalhador está “dependente” do tomador de serviços, ora empregador, perfectibilizando-se através dos meios telemáticos de comando, controle e supervisão pertinentes às novas tecnologias empregadas organizacionalmente. Portanto, o surgimento destas novas figuras contratuais frente aos avanços tecnológicos revela que o conceito de subordinação jurídica

não é mais pautado exclusivamente no ato pelo qual o empregado se obriga a receber ordens e a obedecer diretamente às ordens do empregador na direção dos serviços prestados para os quais foi contratado.

Neste sentido, para que seja reconhecida a subordinação jurídica do trabalhador remoto não há mais a necessidade de ordem direta do empregador, e sim apenas que o trabalho esteja inserido na atividade produtiva do tomador de serviços através da concepção da subordinação estrutural.

Abordando de outra forma, o autor Reis (2007, p. 84) também ressalta a importância da subordinação jurídica para o reconhecimento do vínculo de emprego nas modalidades de trabalho à distância:

Com as modalidades de trabalho à distância, abre-se a possibilidade de mudança de controle do tempo de trabalho para o controle dos resultados, havendo uma passagem de uma cultura de “compra de tempo” proveniente da organização tradicional, para a cultura da “compra de resultado”, fruto da organização informatizada. Assim, as discussões acerca da separação do tempo de trabalho e do tempo livre passam por um necessário redimensionamento, pois o local de trabalho na empresa tende a perder força. No entanto, a subordinação jurídica continuará a ter o mesmo papel na configuração do vínculo de emprego.

Portanto, a subordinação é o elemento que ganha maior importância na conformação do tipo legal da relação de emprego, considerada como o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o trabalho autônomo.

Nesse sentido, é a jurisprudência do Egrégio TRT da 3ª Região:

TRABALHO AUTÔNOMO. AUSÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O fator principal que diferencia o trabalho autônomo e o trabalho com vínculo empregatício é a subordinação. No trabalho autônomo, o risco inerente à exploração da atividade econômica é assumido pelo próprio prestador de serviços, o qual é responsável pela organização do trabalho e o ônus do negócio. Não se afigura presente, em tais casos, a subordinação jurídica, já que o prestador, de regra, se obriga apenas pelo resultado.

(TRT-3 - ROT: 00103091020215030043 MG 0010309-10.2021.5.03.0043, Relator: Marcelo Oliveira da Silva, Data de Julgamento: 26/07/2022, Setima Turma, Data de Publicação: 28/07/2022.)

Essa visão moderna da subordinação jurídica estrutural proporcionou a inserção de novas formas de organização do trabalho na caracterização da

relação de emprego nas modalidades de trabalho à distância, em especial o trabalho remoto.

Alvarenga (2013, p. 58) destaca a importância da mudança de visão com relação à subordinação, que culminou com a alteração do art. 6º da CLT, para a caracterização da relação de emprego no caso dos trabalhadores remotos:

Insta destacar que a subordinação clássica bem como a objetiva não é mais suficiente para abarcar as novas formas de organização produtiva do empregador que se encontram em determinada zona cinzenta do Direito do Trabalho. Em razão disso, a inovação legislativa teve a finalidade de atribuir à atividade prestada pelo teletrabalhador o status de legítima relação de emprego [...].

O legislador, por sua vez, através da alteração promovida pela Lei 12.551/2011 objetivou inserir o critério de subordinação estrutural, contribuindo desta forma para a configuração do trabalho remoto como trabalho caracterizado pela relação de emprego.

Esta importante alteração legislativa no art. 6º da CLT associada ao Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma conferiram uma maior segurança jurídica na configuração da relação de emprego no trabalho remoto e, por consequência, no reconhecimento do vínculo de emprego (ou não) nas reclamações em trâmite na Justiça do Trabalho.

Quanto à necessidade de garantir a proteção dos parassubordinados, igualmente assevera Moreira (2013) que é necessário que a uniformização legal acompanhe as mudanças ocorridas e que deve haver uma legislação que conceda, pelo menos, garantias mínimas aos trabalhadores parassubordinados, com o propósito de protegê-los e também de assegurar aos empregadores maior segurança, poupando despesas decorrentes de eventuais ações trabalhistas que possam inviabilizar suas atividades.

Freitas (2009) igualmente entende pela necessidade de uma norma legal que regule o trabalho parassubordinado e afirma que, até que não seja criada determinada norma, os juízes deverão julgar os casos utilizando os princípios gerais do direito, a analogia e a equidade.

Importante o destaque dado por Adamovich (2009, p. 1256):

Todas as vezes que o Direito passa por uma fase de mudanças de transição, entre uma época e outra, um sistema e outro, é da jurisdição a tarefa de construir pacientemente a casuística que servirá de base para a segura relação futura dos mesmos problemas pelo legislador. Tem sido assim desde a Antiguidade Clássica e, gostem ou não os mais renhidos positivistas ou os conhecidos adversários do poder criador dos juízes, assim parece que continuará a ser, ainda que em tal situação se tenha de conviver com o risco das decisões injustas ou até com o absurdo do imponderado.

Resta evidente, portanto, que o trabalho remoto possui características específicas, a exemplo da prestação de trabalho fora do estabelecimento do trabalhador, o que acaba alterando a tradicional concepção de subordinação, podendo tal concepção ser ampliada para alcançar outras formas de labor, realizadas fora do estabelecimento do empregador e, assim, resguardar o trabalhador.

2.2.2 Particularidades dos requisitos no trabalho remoto

Como já dito anteriormente, teletrabalho não se resume ao trabalho remoto. Porém, esta é a principal modalidade de labor quando se fala, na atualidade, de atividade realizada fora do estabelecimento do empregador, sentido adotado pelo legislador nas normas editadas para o enfrentamento da pandemia da Covid-19, pois ao utilizar o termo “teletrabalho”, o legislador englobou não apenas o teletrabalho em sentido estrito, mas o trabalho em domicílio, ou seja, o trabalho em *home office*.

Mesmo sendo o trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador, na modalidade teletrabalho, estando presentes os elementos fá tico-jurídicos dos arts. 2º e 3º da CLT, tem-se a existência da relação de emprego. Assim sendo, observa-se que todos os elementos caracterizadores estão presentes no *home office*.

Guerreiro Milhoranza (2009) sobre os elementos da relação de emprego na nova modalidade laboral denominada teletrabalho, pode-se destacar que o teletrabalho é realizado por uma pessoa física: o teletrabalhador é natural, sujeito de direito e, portanto, ingressa no mundo jurídico-trabalhista com personalidade civil a qual lhe confere poderes para o exercício da autonomia da vontade,

firmando negócios jurídicos através de contratos bilaterais (empregado/empregador), através do qual obrigações pessoais de fazer são contraídas e reguladas por lei especial, assegurados os direitos tutelados pela esfera jus trabalhista.

Ainda, o trabalho remoto é feito com pessoalidade: cabe ao teletrabalhador executar a prestação de serviços pessoalmente, não podendo delegar as suas atividades laborais a um terceiro alheio à relação contratual. Confirma-se aqui a característica de que o teletrabalhador contratado possui as condições, habilidades e qualificação necessárias para a realização do trabalho. Desta forma, o teletrabalhador imprime uma “assinatura”, *intuitu personae* no serviço prestado configurando a pessoalidade (MILHORANZA, 2009).

O trabalho remoto é desenvolvido de forma não eventual: o teletrabalho é originário de uma necessidade normal, constante e uniforme da empresa e, ao ser ofertada esta demanda para o teletrabalhador, o mesmo a desenvolve com continuidade e de forma não eventual. Diante deste contexto, fica descaracterizada a eventualidade, que é inerente ao trabalho eventual e possível no trabalho autônomo (MARTINS, 2012).

De igual forma, o trabalho remoto é desenvolvido com subordinação: a subordinação jurídica deriva do contrato livremente firmado entre as partes, e mesmo que não realizada de forma direta e pessoal, cabe ao teletrabalhador desenvolver suas atividades de acordo com o que é determinado pelo empregador (MILHORANZA, 2009).

Assim sendo, se os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão são empregados na relação pactuada, configura-se a subordinação e, portanto, o elemento fá tico-jurídicos para o reconhecimento do vínculo de emprego.

Por último, e o mais importante ao ponto de vista de quem presta o serviço. O teletrabalho é desenvolvido com onerosidade: o teletrabalhador é remunerado pela prestação dos serviços, ou seja, há contraprestação e está e dá mediante pagamento de salário por parte do empregador (MARTINS, 2012).

Mesmo que a prestação dos serviços ocorra preponderantemente fora do estabelecimento do empregador, há o controle de sua oferta, desenvolvimentoe

conclusão. Ao final, o “trabalho” executado é entregue ao empregador (prestação) está condicionado à contraprestação (remuneração).

Em razão das peculiaridades da forma de exercício do *home office*, a subordinação é o elemento fático-jurídico que exige um exame mais cuidadoso caso em concreto, pois a mesma se dá de uma forma mitigada e diferenciada da forma clássica e objetiva, denominada dimensão estrutural.

De acordo com Delgado (2021, p. 299), a subordinação estrutural é definida como:

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente sua dinâmica de organização e funcionamento”. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

Assim, havendo o controle e a direção quanto à forma do trabalho, mesmo que por meio de instrumentos eletrônicos, fica reconhecida a presença da subordinação jurídica, os meios telemáticos e informatizados de controle, comando e supervisão foram equiparados aos meios pessoais e diretos para fins de subordinação.

Reconhecido 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 (MARTINS, 2012).

Contudo, falar do teletrabalho na atual legislação brasileira é, necessariamente, falar sobre a Reforma Trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/2017, que alterou mais de duzentos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, dividindo opiniões dentre os estudiosos do tema.

Delgado e Delgado (2017) chamam a atenção para o fato de que na Consolidação das Leis do Trabalho com redação dada pela recente Reforma Trabalhista os artigos que disciplinam o teletrabalho se encontram no Capítulo II-A, que integra o Título II da Consolidação. Contudo, alertam os autores que os arts. 75-A a 75-E devem ser interpretados em conjunto com o art. 134 do mesmo

diploma legal, dispositivo que trata das férias, pois o fato de ser o trabalho exercido fora de um ambiente diretamente fiscalizado pelo empregador não pode retirar do trabalhador o direito ao descanso.

Asseveram os autores, ainda, que somente se concebe o instituto do teletrabalho como lícito no ordenamento jurídico brasileiro se interpretado em conjunto também com o art. 62, inciso III e o art. 6º, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo que este, já citado no presente estudo, refere-se à circunstância de o trabalho realizado por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão equivaler ao trabalho subordinado (DELGADO; DELGADO, 2017).

E sobre a subordinação enquanto elemento configurador do contrato de emprego, também na modalidade de teletrabalho, Delgado e Delgado (2017, p. 137) esclarecem:

A primeira observação sobre a regulação do teletrabalho na ordem jurídica do País diz respeito à plena possibilidade da presença da subordinação jurídica nas situações de trabalho prestado mediante os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, ainda que realizado no domicílio do empregado e/ou em outras situações de trabalho à distância.

Nessa medida, a Lei n. 12.551, de 15.12.2011, superou certa controvérsia que se apresentava na jurisprudência relativamente ao enfrentamento do debate sobre a existência (ou não) da relação de emprego no tocante às situações de teletrabalho. O óbice que geralmente se colocava dizia respeito à falta de subordinação jurídica; tal óbice, contudo, foi plenamente superado pela nova redação do art. 6º da CLT, a partir de 2011.

De fato, no entender dos autores, desde 2011, quando o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho ganhou nova redação pela Lei nº 12.511, não há um novo instituto jurídico, mas sim uma interpretação de que a subordinação estrutural não é imprescindível à configuração da relação de emprego, mas sim a subordinação jurídica, e esta existe no teletrabalho. Logo, uma simples análise fática da presença dos elementos insertos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, em conjunto com aqueles elencados no art. 2º do mesmo diploma legal, permitem afastar ou não o vínculo de emprego do teletrabalhador, o que agora restou claro com a Reforma Trabalhista, que veio afastar essa discussão.

Sobre a concepção de teletrabalhador após a Reforma Trabalhista, Cassar e Borges (2017, p. 35) elucidam:

O legislador entendeu que o teletrabalhador é o empregado que executa seus serviços preferencialmente a distância, com instrumentos de informática e da telemática e, apesar de trabalhar fora do estabelecimento da empresa, não o considerou como trabalhador externo. Tal incongruência teve a intenção de o excluir do inciso I do art. 62 da CLT, e, para tanto, foi criado um inciso só para o teletrabalhador. Dessa forma, mesmo que controlado, o teletrabalhador não terá direito à hora extra, adicional noturno, intervalo intrajornada e entrejornada.

Aponta-se, na Consolidação das Leis do Trabalho, no seu art. 75-B, a modalidade denominada de teletrabalho, referindo-se ao trabalho prestado na residência do trabalhador. Neste caso, o trabalhador não tem nenhum vínculo presencial na rotina empresarial.

Para Souza Júnior *et al.* (2017, p. 103), referente ao trabalho totalmente em home office, tem-se:

[...] Todavia, urge que a dimensão virtual prepondere ante a dimensão presencial. Se houver equivalência dessas realidades, já poderá haver alguma razoável discussão a respeito do próprio enquadramento na figura do teletrabalho. Esse importante debate não será de somenos importância jurídica, sendo o caso de genuíno teletrabalho e inexistindo efetiva possibilidade de controle de jornada [...] o empregado não será beneficiário da regência protetiva (CLT, art. 62 III – inserido pela lei 13.467/2017) [...] o que remeterá a um cenário jurídico laborativo duplamente excepcional.

O referido art. 62 alerta para o fato de que o empregador, ao prevalecer-se de tal fator, poderá ter redução de custos, prática tida como abusiva por muito, que, em tese, exime o empregador de controlar jornada e, por consequência, adimplir horas extras acaso realizadas.

Delgado e Delgado (2017, p. 138) reconhecem que não é fácil controlar a duração da jornada de trabalho do teletrabalhador, motivo pelo qual o legislador inseriu esta modalidade de trabalhador no rol daqueles que são excepcionados do controle de jornada de trabalho, ou seja, nas excludentes do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Cassar e Borges (2017, p. 138) criticam a regra inserta no inciso III, do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho pois esta não é benéfica ao

trabalhador e, exatamente por isso, deve ser interpretada sempre de forma restrita:

Isso quer dizer que é requisito essencial para validade da exclusão do teletrabalhador ao Capítulo “Da Duração do Trabalho” a cláusula expressa em contrato escrito que indique essa modalidade de trabalho e especifique as tarefas que o empregado deve realizar.

O contrato de trabalho deve dar garantias e segurança para ambas as partes envolvidas no processo produtivo, deixando claras as atribuições do teletrabalhador. O referido contrato ainda deve deixar claro os recursos, ferramentas a serem utilizados, entre eles, computadores, celulares e a responsabilidade do teletrabalhador neste contexto, a evitar expor-se e expor a empresa, restringindo o uso destes a terceiros. Estamos diante de impasses legislativos contratuais, onde o ajuste digno e coerente deve prevalecer em benefício dos direitos historicamente conquistados e que até o momento eram claros na Consolidação das Leis do Trabalho.

Esta perspectiva envolvendo equipamentos para a celebração dos atuais contratos de trabalho gera novas polêmicas, afinal quem paga a internet, a energia consumida na produção: a empresa ou o empregado? Os instrumentos devem ser adquiridos pelos teletrabalhadores? O contexto da atual Consolidação das Leis do Trabalho para os teletrabalhadores coloca em questão certos atributos da empresa no tocante aos equipamentos, sua manutenção e gastos em geral.

Evidente, que os ganhos dos teletrabalhadores são visíveis, entre eles: trânsito e seus deslocamentos, horários rígidos e controlados, mais espontaneidade no ambiente de trabalho, maior contato com a família, ficando à vontade em sua própria residência.

Conforme o art. 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho, fruto da Reforma Trabalhista, esta conta deve ser paga pelo empregador e isto deve estar descrito no contrato de trabalho, sendo independentemente do valor da mão de obra do teletrabalhador, sem descontos salariais. Tais fatores são perpetrados na própria Consolidação das Leis do Trabalho, nos arts. 457 e 458.

A questão da saúde dos teletrabalhadores é outro fator importante no contexto dos contratos de trabalho, dado o fato de que a ergonomia e as questões psicossociais devem ser discutidas, bem como por ficarem sem supervisão da CIPA ou dos técnicos de segurança do trabalho.

Segundo Souza Júnior *et al* (2017, p. 53), o teletrabalho conduz a uma realidade diferente:

Os teletrabalhadores tendem a labutar longas horas sem qualquer pausa inclusive pela madrugada e finais de semana e também são mais propensos a atuar em ambientes com pouca luminosidade, temperatura imprópria, postura inadequada, execução de movimentos repetitivos e tarefas monótonas.

Neste contexto, faz-se necessário que o empregador tenha programas de treinamento e qualificação de mão de obra, visando a orientar seus empregados de forma clara a necessidade da realização de alongamentos, pausas após certos períodos de trabalho, ou seja, se movimentar por um curto prazo de tempo, bem como estabelecer limites para execução das atividades diárias a fim de prevenir e evitar danos à saúde física e mental dos teletrabalhadores no desenvolvimento de suas atividades laborais. Sem excluir, conforme a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, qualquer trabalhador, firmando assim como diretriz “a reestruturação da formação em saúde do trabalhador e em segurança no trabalho e o estímulo à capacitação e formação continuada dos trabalhadores” (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2017, p. 58).

Não bastasse isso, conforme o art. 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho, em consonância com a Constituição, será sempre do empregador o ônus da avaliação técnica dos riscos labores-ambientais.

[...] o art. 75-E da CLT dispõe que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo o trabalhador assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. Isso significa que, nesse caso, se o empregado adquirir uma doença profissional (tenossinovite, por exemplo), o empregador estará isento de qualquer responsabilidade (CASSAR; BORGES, 2017, p. 36).

Cassar e Borges (2017, p. 35), no afã de rebater eventuais críticas tecidas ao teletrabalho, defendem ser totalmente possível inclusive o monitoramento do trabalhador à distância:

O teletrabalhador pode ser facilmente monitorado por web câmera, intranet, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias etc. Aliás, o parágrafo único do art. 6.º 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.

É no Capítulo II-A, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Reforma Trabalhista, que o teletrabalhador vê-se na condição descrita por Karl Marx no século XIX, uma vez que esta desponta como um retrocesso, eximindo o empregador da infraestrutura adequada a ser dada na atividade econômica, determinando que esta deixa de ser responsabilidade do empregador para tornar-se responsabilidade do empregado, configurando uma descaracterização frente à produtividade, sua qualidade e o lucro obtido através do bolso dos teletrabalhadores, tendo estes que bancar economicamente os recursos e ferramentas necessárias para produzir para o patrão (SOUSA JÚNIOR *et al.*, 2017).

Percebe-se, portanto, que a própria regulamentação do teletrabalho corroborou para que suas características fossem explicitadas, revelando a importância da subordinação estrutural, elemento importante na configuração do vínculo empregatício no trabalho remoto.

Interessante frisar que, teletrabalho é gênero que abrange 4 modalidades, sendo essas:

- a) Telecentros: onde o trabalho é realizado em locais externos, ou seja, fora da sede da empresa. Esses espaços podem ou não disponibilizados pelo empregador;
- b) Transacional: exercício das atividades em outro país, distante da sede da empresa. Neste caso a relação trabalhista será regida pela lei do país onde será desenvolvida a atividade;
- c) Nômade: aqui temos uma das formas mais flexíveis de trabalho remoto pois o teletrabalhador poderá executar suas atividades de qualquer lugar, ou seja, não há um lugar específico; e o
- d) *Home office*: aqui o trabalhador executa as atividades laborais em sua residência, pelo emprego de tecnologias (internet, programas de comunicação, etc).

Cabe ressaltar aqui que a modalidade *home office* é o foco desta pesquisa.

2.3 HOME OFFICE

Antes mesmo da aprovação do Projeto de Lei nº 38/2017, que viria a se tornar a Lei nº 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, diversas entidades, grupos organizados da sociedade e instituições das mais variadas origens já se posicionavam acerca das alterações propostas no âmbito do Direito Trabalhista. Não chega a configurar qualquer tipo de descomedimento dizer que se instaurou no âmbito das discussões e atividades jus laborais uma verdadeira disputa ideológica e jurídica, ilustrada por discursos extremados e defesas calorosas dos pontos de vista acerca da validade e eficácia - ou não - da novel norma frente aos ditames da Lei Fundamental Nacional, culminando no que denomino Guerra da Reforma Trabalhista.

De acordo com os apoiadores da medida, a Lei nº 13.467/2017 trouxe a modernização da legislação trabalhista, adequando a realidade normativa e do judiciário às novas dinâmicas das relações de trabalho, trazendo maior equilíbrio e moralização a essas relações.

Dizem, ainda, que a legislação que vigorou até o dia 10/11/2017 era demasiadamente onerosa ao empregador, além de trazer inseguranças e incertezas para o empresário brasileiro. Portanto, a nova sistemática, assim, traria consigo o aumento dos empregos formais e diminuiria de maneira eficiente o alarmante grau de desemprego do país.

Outro argumento utilizado por este grupo é o de que as súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho restringiam direitos legalmente previstos e/ou criavam obrigações que não estão previstas na lei, fazendo referência à alteração do art. 702, I, "f", da CLT e inclusão dos §§ 3º e 4º do mesmo dispositivo legal a partir da vigência da nova lei.

Certo é que, desde a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, houve considerável diminuição das reclamações trabalhistas, contudo, em análise mais criteriosa e baseada no convívio forense laboral, a ocorrência de tal fenômeno é fruto das incertezas jurídicas geradas pela nova lei, que pôs os advogados e reclamantes em estágio de espera, não havendo meios concretos de se concluir

que tal diminuição se manterá por muito tempo, já que as ações judiciais só diminuam com a efetiva redução dos conflitos.

Cumpram destacar que a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou profundamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em meio as mudanças, ressalta-se a nova regulamentação do teletrabalho, por meio da criação do Capítulo II-A, mencionado anteriormente. “Embora tenha havido nítida inspiração no Código do Trabalho Português, o legislador preferiu negligenciar algumas proteções previstas em terras lusitanas” (MELO, 2017, p. 01).

Em termos de considerações, pode ser entendido, como principais tópicos do teletrabalho na Reforma, conforme Miziara (2017, p. 44):

Demonstrou-se, após a análise do texto legal, os elementos que caracterizam o regime de teletrabalho, quais sejam, a) prestação de serviços preponderantemente (mais da metade do tempo) fora das dependências do empregador; b) utilização de tecnologias de informação e de comunicação; c) exercício de suas atribuições deve se dar sem necessidade de constante locomoção, sob pena de configurar-se como trabalhador externo.

O primeiro ponto da Reforma Trabalhista que faz jus a evidência é quanto à jornada de trabalho, porque, de acordo com as normas inseridas pela Lei nº 13.467/2017, suas regras não se opõem aos empregados no regime de teletrabalho. Isto sugere dizer, em tese, que o empregado não estaria submetido ao controle de ponto, e se por um lado deixaria de receber o adicional pelas horas extras, em contrapartida, não existiria mais que se arrazoar em descontos, advertências ou suspensões por atrasos, no regime de teletrabalho. Contudo, tal questão será retomada oportunamente, dada a relevância ao presente estudo. Antes, porém, serão tecidas considerações acerca das responsabilidades do empregador e empregado.

2.3.1 Responsabilidades do empregador e do empregado no *home office*

A primeira questão a se ressaltar está no regime jurídico do trabalho remoto, não apenas na modalidade de teletrabalho, definindo-o para aqueles que desempenhar, na maior parte do tempo, suas atividades fora do estabelecimento contratante, mas, na maior parte dos casos, em um local

peculiar, sem a necessidade de se deslocar para executar suas atividades. Alguns locais de exemplo: residência, biblioteca, centro cultural, cafeteria, espaço multifuncional, mas desde que empregando das tecnologias da informação e telecomunicação, principalmente por meio da internet, como e-mail, mensageiros instantâneos, redes sociais, redes profissionais, para intercâmbio de recepção e envio das incumbências ao empregado.

As especificações de teletrabalho e trabalho externo são distintas, pois no caso de trabalho externo o profissional é obrigado a realizar o serviço, por sua própria natureza, fora das mediações da empresa, a exemplo dos carteiros, vendedores externos, motoristas de caminhão, viajantes, etc. No teletrabalho, o profissional, mediante contrato específico, realiza suas atividades em locais distintos às dependências do empregador, embora haja a possibilidade de cumprir dentro da própria empresa.

Aspectos diferentes entre as duas modalidades, é que no que diz respeito ao teletrabalho o empregado está, de forma contínua, fora da fiscalização e controle do empregador; o que acaba por impedir de identificar o tempo dedicado de forma exclusiva à empresa. Neste caso afere-se o tempo pelo cumprimento das metas e tarefas estabelecidas para o dia.

O Ministério Público do Trabalho, já se posicionou contrário a essa regulamentação, pois isso pode significar a exploração real máxima do empregado. Assim sendo, o MPT advoga de forma diversa, sendo mais limitativo neste ponto, declarando que com os meios tecnológicos disponíveis é possível e admissível controlar o ponto do empregado (desde que este esteja ciente), mesmo à distância, e por isso deve valer também a regulamentação geral da jornada, isto é, 220 horas por mês.

Como qualquer outro regime de trabalho o trabalho remoto requer o seu registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado e a convenção desse tipo de modalidade a escolha de ambos. Esse assunto é complexo e necessitará ser muito bem explorado no regime em questão. Deve-se desconsiderar os contratos pré-existentes e inserir novas cláusulas, bem como padrões próprios às obrigações esse tipo de relação, pois é o próprio

Contrato de Trabalho que vai estabelecer as distinções sobre a relação de trabalho.

O Contrato de Trabalho, é quem vai determinar se o trabalho será executado totalmente fora das dependências do empregador ou se existirá a possibilidade de sistema híbrido, ou seja, o empregado ir até a empresa em ocasiões específicas para exercer alguma atividade solicitada, como por exemplo treinamentos ou reuniões, sem que isto venha a descaracterizar o regime remoto. Portanto, ao empregado pode ser exigido o desempenho de certos serviços ou parte desse nas dependências do empregador. Em razão disso, um contrato de trabalho remoto deve ser explícito quanto as regras acordadas, como e em que local as atividades deverão ser realizadas.

Um outro ponto a ser observado na Reforma é que deverá estar previsto no Contrato de Trabalho quem será responsável pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária à prestação do trabalho” (art. 75-D) (BRASIL, 2017), ou seja, quem vai pagar pela compra e manutenção dos equipamentos e gastos do empregado no exercício do seu trabalho. Valores estes que não integram a remuneração do empregado, pois são ferramentas para o trabalho. Contudo, sobre esse tema o Ministério Público do Trabalho se expressou desfavorável à regulamentação, pois entende que desta maneira a empresa estaria transferindo as despesas e os riscos próprios à atividade econômica ao empregado, sem que, todavia, o empregado participe do lucro. Consequentemente, tudo indica que seja bem possível, que este ponto seja visto e discutido judicialmente.

Podemos observar o reconhecimento pelo Egrégio TRT-3º, de forma bem positiva no que diz respeito a indenização pelo uso de equipamento/objeto pessoal para a realização de atividades inerentes ao serviço prestado.

INDENIZAÇÃO PELA UTILIZAÇÃO DO VEÍCULO. O uso de veículo particular pelo trabalhador, para consecução dos serviços em benefício do empregador, sem o ressarcimento total das despesas com o seu uso, importa em transferência dos riscos da atividade econômica ao obreiro, em ofensa ao art. 2º /CLT.

(TRT-3 - ROT: 00104226620215030106 MG 0010422-66.2021.5.03.0106, Relator: Maria Cecilia Alves Pinto, Data de Julgamento: 09/07/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 19/07/2022.)

A alteração do regime é outro ponto importante da regulamentação já que a opção pelo trabalho remoto não é imutável, quer dizer, é admissível que o empregado possa migrar do regime de teletrabalho para o presencial e vice-versa, óbvio, desde que haja recíproca concordância entre empregado e empregador, declarado mediante aditivo (ou novação) contratual, além de que, considerado um prazo de adequação de 15 dias. Nas duas situações é uma alteração contratual, porém a lei não permitindo a negativa do empregado fere seu direito, o que torna a concordância recíproca objeto de questionamentos.

Ainda, o último quesito, ora ressaltado, sobre a regulamentação é com relação à segurança e saúde do trabalho. A lei restringe a responsabilidade do empregador a “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (art. 75-E), por meio de assinatura de aceite no termo de responsabilidade onde o empregado endossa seguir as normas fornecidas pelo empregador.

Resta evidente, portanto, que embora a legislação trabalhista, implementada pela reforma de 2017, no que tange o trabalho remoto seja incipiente e superficial segundo autores como Delgado e Delgado (2017), empregado e empregadores tem responsabilidades no que tange a observância das regras que regem o Direito do Trabalho, de modo a assegurar o bem-estar físico e psíquico do trabalhador, ganhando relevo, nesse cenário, o que diz respeito ao controle da jornada de trabalho.

2.3.2 A dificuldade de controle da jornada de trabalho no sistema *home office*

A jornada ordinária de trabalho sempre foi alvo de muita discussão ao redor do mundo desde o surgimento da sociedade industrial e com o trabalho assalariado dos homens livres, onde os trabalhadores eram submetidos a duras condições de trabalho, em ambientes insalubres para obedecer à exigência

imposta pelos empresários cuja finalidade era aumentar a produção, sem que fosse pago qualquer adicional na remuneração do empregado por isso (MARTINS, 2015).

O direito brasileiro prevê a existência de uma jornada padrão de trabalho, com a respectiva duração padrão mensal de labor, que se aplicam, como regra, ao conjunto do mercado laboral. A seu lado, porém, há módulos especiais de jornadas e de duração semanal de trabalho, que se aplicam a certas categorias específicas (bancários por exemplo) ou a trabalhadores submetidos a sistemática especial de atividade ou organização do trabalho (trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, por exemplo). (DELGADO, 2021).

A duração do trabalho está limitada a 8 horas por dia, no limite de 44 horas semanais, conforme disposto no art. 7º, inciso XIII da CF/88. Todo trabalho realizado acima destes limites é considerado como extraordinário.

Neste sentido é o ensinamento de Avelino (2016, p. 64), que "no Brasil, a partir da Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XIII, fixo a jornada de trabalho ordinária máxima em 8h diárias e 44h semanais, jornada está confirmada através do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho".

Complementando o disposto na Constituição, com relação a jornada de trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho assim dispõe:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

[...]

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho (BRASIL, 1943).

Segundo Cassar (2019, p. 629) há duas formas de interpretar o comando disposto no art. 59 da CLT, são elas:

[...] a) Na verdade, a exigência é simples requisito da prova do ato, pois o empregado terá direito a receber pelas horas extras trabalhadas, mesmo que inexista qualquer acordo escrito ou norma coletiva neste sentido. b) Se, entretantes, houver contrato escrito ou norma coletiva que contrate as horas extras de forma permanente e habitual – pré-contratação de horas extras –, a pactuação será nula de pleno direito, pois torna o ordinário em extraordinário, o excepcional em comum,

alterando e violentando de morte a regra contida no art. 7º, XIII, da CRFB. As horas extras devem ser excepcionais e não regra.

No entanto, ao lado da duração padrão de trabalho - 8 horas diária, 44 horas semanais e 220 mensais, há módulos temporais de caráter especial, regido por parâmetros distintos do supramencionado. (DELGADO, 2021). Ou seja, existem jornadas de trabalho diferenciadas, as quais em decorrência da natureza da atividade desempenhada pelo trabalhador, não seguem a jornada de trabalho padrão prevista na Constituição de 1988.

Neste sentido preceitua Avelino (2016, p. 64):

De destacar que algumas categorias de trabalhadores, em razão da atividade que exercem, possuem jornada de trabalho diferenciadas e, portanto, estão excluídas da jornada de trabalho acima mencionadas. Entre os trabalhadores que possuem jornadas de trabalho especiais, de acordo com a CLT, estão os bancários (art. 224) com jornada de 6 horas diária e 30 semanais, os ascensoristas, telefonistas de mesa profissionais de serviços de limpeza, de portaria, contínuos e serventes e empregados equiparados a casas bancárias (art. 226); trabalhadores em serviço de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelefonía (art. 227 a 231); Operadores cinematográficos (art. 234 e 235); de minas e subsolo (art. 293 e 295); entre outras categorias.

Já o professor está limitado a uma jornada de trabalho entre 4 e 6 horas diárias no mesmo estabelecimento (art. 318). Por outro lado, o médico e o dentista que estão regidos por lei específica (Lei n. 3.999/1961) possuem uma jornada mínima de 2 horas e máxima de 4 horas diárias, não podendo ultrapassar a 6 horas diárias quando prestarem serviços para mais de um empregador. (AVELINO, 2016).

De acordo com Delgado (2021) os módulos especiais de duração do trabalho existentes dizem respeito na maioria das vezes, a certas categorias profissionais que, por força de circunstâncias particulares de sua atividade laborativa, alcançam a construção de diplomas legais especialmente a elas dirigidos. Ocorre também, em número mais reduzido de situações, de os módulos especiais de duração do trabalho serem estipulados pela lei em virtude de o obreiro, independente de categoria profissional, estar submetido a sistemática especial de atividade laborativa ou especial organização do processo de trabalho.

Dentre as jornadas especiais de trabalho temos as jornadas que excedem as 8h diárias e as jornadas inferiores a 8h diárias. Onde as jornadas superiores a 8h, se destacando as jornadas de turno ininterrupto de revezamento.

Referente a jornadas de turno ininterrupto de revezamento a CF/88 assegura uma jornada diária de seis horas, salvo se a negociação coletiva a fixar em número superior, conforme art. 7º, XIV da CF/88.

No tocante a esta modalidade de jornada Barros (2016, p. 445) conceitua:

Turno ininterrupto de revezamento é o que pressupõe trabalho em horários com sucessivas modificações, em atividade empresarial contínua. A redução de jornada, nesse caso, se impõe, porque a alternância de horário prejudica o metabolismo humano. O TST vem entendendo como turno ininterrupto o trabalho que se alterna em horários diferentes, trabalhando o empregado nos períodos diurno e noturno. Esclarece "não se exigir que o empregado trabalhe necessariamente nos três turnos, mas que haja alternância de turnos, ora diurno, ora noturno, no todo ou em parte, o que é suficiente para caracterizar o gravame para a saúde", sendo irrelevante que a atividade empresarial se realize de forma ininterrupta. (BARROS, 2016, p. 445).

Para Delgado (2021), enquadra-se no tipo legal em exame o sistema de trabalho que coloque o empregado, alternativamente, em cada semana, quinzena, mês ou período relativamente superior, em contato com as diversas fases do dia e da noite, cobrindo as horas integrantes da composição dia/noite ou, pelo menos, parte importante das fases diurnas e noturnas. Daí a ideia de falta de interrupção no sistema de trabalho.

Dentre as jornadas mais comuns de turnos ininterruptos de revezamento temos o regime de trabalho em 12 x 36 horas, onde em uma semana o empregado trabalha 48 horas e nas outras 40 horas, sobre o tema preceitua Barros:

Prática adotada há muitos anos nos estabelecimentos hospitalares e no setor de vigilância consiste no estabelecimento, em acordo individual ou coletivo, da jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso. Após alguma vacilação, a jurisprudência do TST pacificou o entendimento de que é válida, em caráter excepcional, a jornada 12 x 36, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. (BARROS, 2017).

Ante o exposto, observa-se que o ordenamento jurídico brasileiro adota a jornada de trabalho padrão a de 8h diária e 44h semanais, no entanto, prevê também a existência de jornadas especiais que visam atender as peculiaridades e especificidades de certas profissões e locais de trabalho.

No que diz respeito ao período de descanso Avelino (2016, p. 65) leciona que, o corpo humano precisa de descanso para poder repor toda a energia gasta durante o período de trabalho.

Neste mesmo sentido Nascimento (2011) afirma que, os intervalos são necessários para a recomposição física do empregado, mas há situações nas quais a sua concessão é difícil.

Delgado (2021) doutrina distribuição do trabalho ao longo da semana faz-se mediante a interseção de dois tipos específicos de descanso, quais sejam, os intervalos situados dentro da duração diária do trabalho (intervalo intrajornada) e os intervalos situados entre uma jornada e suas vizinhas, antes e após (intervalos interjornadas).

Corroborando com esse entendimento Avelino (2016, p. 65) dispõe, a legislação brasileira prevê a obrigatoriedade do empregador para com o empregado em relação a intervalos regulares durante a jornada (intervalo intrajornada), entre uma jornada de trabalho e outra (intervalo intrajornada) e após determinados dias consecutivos de trabalho.

No tocante ao intervalo intrajornada, sua previsão legal está disposta no art. 71 da CLT:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (BRASIL, 1943).

Porém a regra do art. 71 da CLT supramencionado não se aplica aos trabalhadores rurais, os quais possuem regramento específico conforme leciona Cassar (2019, p. 712):

Para qualquer trabalho contínuo com jornada superior a 6 horas, a Lei nº 5.889/73, art. 5º, autoriza intervalo para repouso e alimentação de acordo com usos e costumes da região, não se computando este período para duração do trabalho. O Decreto nº 73.626/74, no art. 5º, § 1º, concede intervalo mínimo de 1 hora para os que trabalham mais de 6 horas, mas não estabelece o tempo máximo do intervalo e também é silente quanto ao direito ao intervalo para os que trabalham até 6 horas. Em razão desta lacuna e por força do comando contido no caput do art. 1º da Lei nº 5.889/73, deve ser aplicada a CLT, que além de compatível e suprir a lacuna, traduz norma de medicina e segurança do trabalho. Não é crível que o trabalhador, só porque executa seu labor no campo, não tenha direito a um limite máximo de intervalo ou não tenha nenhuma quando trabalhar 6 horas. Isto quer dizer que o intervalo máximo dos rurais que trabalham mais de 6 horas é de duas horas, salvo acordo de prorrogação escrito e o trabalho intermitente (regra especial do rural). É possível a redução do intervalo mínimo, nas mesmas hipóteses e sob os mesmos requisitos do urbano. Para os rurais que trabalham mais que 4 até 6 horas por dia, o intervalo será de 15 minutos. Em caso de supressão do intervalo, devido o pagamento previsto no § 4º do art. 71 da CLT.

Para Delgado (2016, p. 1054) o objetivo dos intervalos intrajornadas, em virtude de seus próprios limites temporais, tendem a ser significativamente menos diversificados. Pois, visam tais lapsos de descanso situados dentro da jornada de trabalho, fundamentalmente, a recuperar as energias do empregado, no contexto da concentração temporal de trabalho que caracteriza a jornada cumprida a cada dia pelo obreiro.

Assim, seus objetivos concentram-se essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como relevante instrumento

de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços.

Com relação ao intervalo interjornada este tem previsão legal no art. 66 da CLT, que assim dispõe: "Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso" (BRASIL, 1943).

Delgado (2021) conceitua intervalo interjornada como lapsos temporais regulares, distanciadores de uma duração diária de labor e outra imediatamente precedente e posterior, caracterizados pela sustação da prestação de serviços e pela disponibilidade do obreiro perante o empregador.

A doutrina ainda traz ao lado do intervalo interjornada, os intervalos Inter semanais de trabalho, o qual separa semana e outra de trabalho do obreiro, sendo este intervalo também conhecido como descanso semanal remunerado.

Ainda sobre o tema discorre Nascimento (2011, p. 782-783):

Há intervalos especiais para algumas profissões. [...] De importância social são dois intervalos especiais de meia hora cada um (CLT, art. 396) para amamentação do filho sem prejuízo dos intervalos gerais. A Lei n. 8.923, de 27 de julho de 1994, manda a empresa pagar remuneração, com acréscimo de 50%, do período em que não conceder o intervalo a que se refere o art. 71 da CLT. Dispõe a lei que, "quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo (art. 71 da CLT), não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração normal de trabalho". CDT-0029-1022.indd 782 3/2/2011 17:20:21 783

O referido dispositivo legal estabelece os intervalos legais que devem ser obrigatoriamente cumpridos pela empresa e prevê a possibilidade de redução desses intervalos mediante autorização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Com isso, pode-se concluir que, em regra os trabalhadores possuem previsão legal de no mínimo dois intervalos obrigatórios para descanso, quais sejam, os intervalos intra e interjornadas, além do intervalo semanal e de regras específicas para cada profissão ou especificidades do trabalhador.

Com o advento da Reforma Trabalhista aprovada pelo Senado Federal em 11 de julho de 2017, e já sancionada pelo presidente da República Michel Temer na lei nº 13.467, alterando mais de 100 artigos, diversas foram as

mudanças referentes a Jornada de Trabalho, que passarão a valer a partir de 11 de novembro de 2017 (*Vacatio legis* de 120 dias). Para tratarmos desta reforma, devemos partir de uma análise comparativa entre a legislação anterior e as mudanças da nova Lei.

Dentre as novas regras da Lei 13.467/2017, no que tange a Jornada de Trabalho, foram alteradas as normas sobre Jornada Diária, Banco de horas, Horas *in itinere*, Intervalo intrajornada, trabalho em tempo parcial, tele trabalho, trabalho intermitente.

Com base em entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, podemos observar o quão complexo pode ser o tema que versa sobre controle de jornada em modalidade *home office*. Apesar do tema teletrabalho não ser novidade a modalidade acima citada é, o que acaba por encontrar dificuldades quando falamos sobre jornada de trabalho. Assim sendo, podemos observar que se encontram presentes na jurisprudência a seguir o prequestionamento e transcendência, ou seja, que a matéria tenha disso sido pronunciada de forma explícita e que tenha refletido a natureza econômica, política, social ou jurídica.

Aqui observamos claramente que não houve prequestionamento por parte do TRT sobre alegações levantadas pelo Recorrente, o que veio a ensejar a nulidade em face a sentença proferida.

Segue posicionamento do Colendo TST a respeito:

I - RECURSO DE REVISTA DAS RECLAMADAS. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ALEGAÇÃO DE HOME OFFICE SEM CONTROLE DE JORNADA. Configura-se a negativa de prestação jurisdicional se a parte não consegue obter do órgão jurisdicional pronunciamento sobre aspecto essencial ao deslinde da controvérsia. Demonstrando a parte a existência de deficiência na decisão recorrida, impõe-se o reconhecimento de sua nulidade, especialmente porque não foram lançadas as motivações lógico-jurídicas pelas quais não foi examinada a alegação de que "a Recorrida, nos períodos de 06/2007 a 04/2009 e 06/2009 a 06/2010, confessou que trabalhou sem o controle de jornada em regime "home office". Trata-se de fundamentação relevante para o desate da controvérsia, sem a qual está não poderá ser apropriadamente analisada em grau recursal extraordinário, razão pela qual se determina a baixa dos autos ao TRT de origem para que prolate uma nova decisão de embargos de declaração, suprida a deficiência apontada, como entender de direito. Recurso de revista conhecido por violação do art. 93, IX, da Constituição da República e provido. II

- RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. Sobrestado em face do acolhimento da nulidade do recurso de revista das reclamadas.

(TST - RR: 5301320125150043, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 02/08/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/08/2017)

Na legislação atual a Jornada de Trabalho não pode exceder a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, tolerando até 2 horas extras por dia. Por norma coletiva, e feriados trabalhados devem ser pagos em dobro. Horas extras habituais também descaracterizavam a compensação.

Em se tratando especificamente do teletrabalho, Delgado e Delgado (2017) citam o art. 62, inciso III, o qual dispõe que os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos pelo regime previsto no Capítulo II, da Consolidação das Leis do Trabalho, que regulamenta exatamente a duração da jornada de trabalho.

Acrescentam os autores, ainda, que se trata de uma ressalva do legislador semelhante à que rege as atividades externas, incompatíveis com a fixação de um horário de trabalho (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 133), sendo tal presunção, porém, passível de ser afastada:

A nova regra legal, entretanto, fixa apenas uma presunção jurídica: a de que, em se tratando de empregado que se encontra em efetivo regime de teletrabalho, ele não se acha em situação compatível com o controle de horários; por essa razão, ele fica excluído das regras da CLT que regulam, ilustrativamente, assuntos como jornada de trabalho, horas suplementares e/ ou extraordinárias, além de intervalos trabalhistas

De fato, mesmo laborando em regime de teletrabalho, deve o empregado ter direito aos intervalos necessários para assegurar o seu bem-estar físico e psíquico, motivo pelo qual a presunção de incompatibilidade do registro da jornada pode ser afastada caso o empregador imponha jornadas exaustivas.

Resta evidente, portanto, que se faz necessário assegurar ao trabalhador, em regime de trabalho remoto, em especial no que diz respeito ao *home office*, uma jornada compatível com o que preconiza a legislação trabalhista, não se admitindo jornadas exaustivas, que não seja imputado ao empregado o custeio

de despesas adicionais bem como a vedação de imposição a compra de equipamentos.

Algo a se observar é o que diz respeito ao pagamento de horas extras pois, em ambiente domiciliar acaba por ser normal estender além das 8 (oito) diárias. Contudo, o tema provavelmente será debatido nos Tribunais Trabalhistas, até mesmo pelo pouco tempo em que se encontra em vigor a Reforma Trabalhista, ficando desde já a sugestão para novos estudos.

3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

Quando falamos em modalidade teletrabalho devemos pensar na evolução tecnológica e suas inúmeras transformações, sendo a mais significativa que podemos mencionar, para falarmos de trabalho remoto é o surgimento da *internet*, o que possibilitou com que cada vez mais pessoas pudessem prestar suas atividades laborais fora do ambiente de trabalho.

A presente pesquisa se pautou em trazer um breve histórico do surgimento do teletrabalho, sua evolução até os dias atuais, como o ordenamento pátrio recepcionou essa “nova” modalidade em solo brasileiro bem como a sua readequação, de forma excepcional, ao momento de crise sanitária causada pela pandemia global de COVID-19, pois a economia não podia parar. Se fez necessário a execução de medidas extremas como o isolamento social, o fechamento de comércios e a suspensão de atividades não essenciais, o que levou grande parte da população para dentro de casa.

Um ponto sempre importante a ser mencionado, quando falarmos de teletrabalho é a Reforma Trabalhista, que incluiu novos artigos, modificou alguns e que acabou por traçar um amplo entendimento teórico a respeito de um tema tão complexo.

A Reforma Trabalhista é muito recente, comparada a evolução social e tecnológica, assim sendo, deverá passar por inúmeras mudanças e revisões até se encontrar um meio termo eficiente. Ainda não fazemos ideia do quão positivos ou negativos foram os impactos causados nas relações trabalhistas. Aqui podemos usar do mesmo pensamento quando falamos em reflexos da pandemia nas relações.

Em análises realizadas por meios telemáticos, a exemplo os *sites* do TRT e TST, foi possível observar a evolução do teletrabalho no que diz respeito aos direitos e deveres, ainda mais depois da Reforma Trabalhista. Foi de suma importância analisar os entendimentos que versam sobre o teletrabalho/trabalho remoto.

Apesar dessas evoluções ainda possuímos alguns pontos específicos, que deverão ser analisados com mais calma à medida que as presentes relações

de trabalho de forma remota comecem a se tornar cada vez mais rotineiras na vida das pessoas. Aqui devemos salientar que, a pandemia de COVID-19 fez com que o Legislativo tomasse decisões de forma rápida a prevenir danos maiores a economia, o que veio a deixar brechas para o cometimento de arbitrariedades.

Será necessário que nossos legisladores revejam alguns pontos importantes, ainda mais quando esses dizem respeito aos direitos dos trabalhadores pois, como já é de conhecimento de todos, esses são parte frágil da relação contratual de emprego.

Um ponto a ser considerado é que, apesar das medidas contingenciais adotadas visando evitar fechamento de empresas, bem como a demissão de milhares de pessoas girou amplamente sobre a questão econômica, o que obrigou muitos trabalhadores a se sujeitar ao que lhe era imposto naquele momento, independente de ter algum direito violado. Apesar disso, inegável reconhecer que o teletrabalho foi fundamental para a preservação dos empregos e das atividades que podiam ser realizadas dessa forma.

O trabalho remoto/*home office* foi e ainda é, uma alternativa para milhares de trabalhadores que atendem os requisitos necessários para laborar nessa modalidade, deixando claro que, somente grupos específicos puderam usufruir desse modo de trabalho.

Ainda assim, deverá a lei ser mais específica bem como os termos necessários para adoção dessa modalidade de labor serem claras e objetivas.

O trabalho remoto/*home office* deve atender os seus fins, resguardando tanto trabalhadores quanto empregadores, devendo ainda ser estabelecida uma forma de fiscalização para que a saúde física e mental do empregado seja resguardada, bem como os controles da jornada de trabalho devem ser levados a sério a fim de se evitar abusos das partes.

4 CONCLUSÃO

Buscou-se, ao longo do presente estudo, analisar as questões que versam sobre o trabalho remoto, principalmente no momento da ocorrência da pandemia da Covid-19 que assola o mundo desde o início de 2020 sendo amplamente fomentada pela necessidade de distanciamento e isolamento social. Logo, o trabalho em *home office* ganhou relevo. Isso se deve porque dentre as primeiras medidas adotadas pelo Poder Público tem-se exatamente o fomento do trabalho remoto, principalmente a realizada na residência do trabalhador, embora trabalho externo, teletrabalho e trabalho em domicílio não se confundam.

Portanto, não é demais ressaltar que o teletrabalho não se confunde com outras modalidades de labor à distância ou trabalho externo, e nem mesmo com a modalidade em *home office*. Isso se deve porque o teletrabalho clama, para a sua configuração, o uso de tecnologias, de meios de comunicação.

Exatamente por isso o teletrabalho apresenta-se, num primeiro momento, muito benéfico, principalmente como alternativa em tempos de crise sanitária, pois resguarda o trabalhador, permitindo que labore de sua residência, por exemplo, se utilizando de meios de comunicação, da tecnologia da informação para tanto.

Porém, há situações que clamam do estudioso do Direito especial atenção, principalmente quando o teletrabalho se dá no ambiente doméstico, como amplamente difundido em virtude da pandemia do Covid-19. Nesse cenário, ambiente familiar e de trabalho se confundem e, não raras vezes, o trabalhador deixa de observar os limites, inclusive de jornada.

Outrossim, a própria dificuldade de controle de jornada, que já é uma crítica tecida ao teletrabalho antes mesmo da pandemia, torna-se mais evidente, principalmente quando a extensão da jornada de labor beneficia o empregador. E o empregado, não raras vezes por sentir que não se dedica exclusivamente ao trabalho, pode tentar, ainda que inconscientemente, compensar, estendendo a jornada de labor. Em suma, os principais problemas decorrentes do trabalho remoto decorrem da mitigação do controle do empregador, que tanto pode ser benéfico ao trabalhador, como pode fomentar inseguranças.

Fato é que, a utilização ampla do trabalho externo para atender às determinações públicas que buscam conter a disseminação do novo coronavírus evidenciou questões sensíveis, como a dificuldade de controle da jornada de trabalho e de fiscalização das condições de labor. Portanto, no trabalho remoto o controle do empregador deixa de ser presencial, apresentando-se como um controle pelo resultado. Os conceitos de trabalho autônomo e subordinado (com vínculo de emprego) aproximam-se, numa “zona fronteira nebulosa” demonstrando a necessidade de se adotar uma visão moderna da subordinação para caracterizá-los.

O teletrabalho representa um trabalho em rede, flexível, à distância e que faz uso intenso da tecnologia permitindo ao teletrabalhador executá-lo de forma organizada e integrada com obrigação de resultado; podendo ser executado em centros satélites, no domicílio do trabalhador, em unidades móveis ou ainda, qualquer outro lugar fora do estabelecimento da empresa que possibilite algum grau de conectividade com o tomador de serviços.

Em razão das peculiaridades, quanto à forma de prestação do serviço, no teletrabalho é frequente haver flexibilização com relação à rotina laboral. Esta flexibilização proporciona vantagens e desvantagens tanto para o teletrabalhador como para a empresa.

Houve um incentivo a esta modalidade de trabalho, certamente um dos pontos que mais trará discussões nos Tribunais Trabalhistas será em relação ao controle da jornada do trabalhador. Isto porque o legislador tratou apenas de forma superficial as obrigações do empregador sem, contudo, estabelecer medidas para efetivar os direitos do trabalhador, como a observância estrita à jornada de trabalho preconizada na legislação pátria.

Portanto, não é simples a questão e o presente estudo não tem a pretensão de apresentar respostas para todos os problemas provenientes do trabalho remoto, até porque, estamos em constante evolução tecnológica que o Direito não consegue acompanhar. principalmente em tempos de pandemia, até porque os estudos são escassos e inúmeras as possibilidades de utilização desta modalidade de labor.

Destarte, o que se mostra é que o mundo do trabalho pode não ser o mesmo quando a pandemia do Covid-19 findar, e se faz necessário, desde já, refletir sobre os efeitos do novo coronavírus no trabalho remoto, pensando em formas para se conciliar os interesses, protegendo empregadores e empregados.

REFERÊNCIAS

ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. **Direito processual do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009.

ÂMBITO JURÍDICO. Teletrabalho e as Inovações Introduzidas Pela Lei 13.467/2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13-467-2017/>. Acesso em: 9 jun. 2022.

AVELINO, José Araújo. **Curso de Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

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

BRANT, Raquel; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, n. Edição E, p. 71-75, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 20 mai. 2022.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 mai. 2022.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**: Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Acesso em: 20 mai. 2022.

_____. **Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021**: Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19).

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Método, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

_____, DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena do. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. **Carta Conjunt. (Inst. Pesqui. Econ. Apl.)**, p. 1-10, 2020.

JUS.COM.BR. Elementos fático-jurídicos da relação de emprego. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/90835/elementos-fatico-juridicos-da-relacao-de-emprego>. Acesso em: 29 jul. 2022.

_____. Flexibilização da jornada de trabalho: banco de horas. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/27902/flexibilizacao-da-jornada-de-trabalho-banco-de-horas>. Acesso em: 12 ago. 2022.

_____. O Teletrabalho e a Medida Provisória nº 1.108/2022: Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/99581/o-teletrabalho-e-a-medida-provisoria-n-1-108-2022>. Acesso em: 29 jul. 2022.

LIMA, Fabio Uchôas de; FUSCO, José Paulo Alves; RIÇA, Regiane. A Tecnologia Transforma o Teletrabalho Domiciliar em Diferencial de Competitividade. In: **ABEPRO**, Minas Gerais, out. 2003. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2003_tr0113_0760.pdf. Acesso em: 22 mai. 2022.

LINERO, Cibelle; ROCHA, Larissa Medeiros. Os desafios na manutenção do regime de teletrabalho no Brasil após a pandemia da Covid-19. **Revista da Escola Judicial do TRT 4ª Região**, v. 2, n. 4, p. 125-148, 2020.

MAIA E SILVA, Paulo Antônio. O teletrabalho no direito do trabalho brasileiro. In: **Cognitio Juris**, Joao Pessoa, Ano II, Número 6, dezembro 2012. Disponível em: <http://www.cognitiojuris.com/artigos/06/08.html>. Acesso em: 22 mai. 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

_____. Teletrabalho. **Revista Síntese**, n. 279, p. 85-105, set. 2012.

MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. **Anamatra**, 2017. Disponível em <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 20 mai. 2022.

MILHORANZA, Mariângela Guerreiro; BOEIRA, Graciela Duarte. Breves Considerações Acerca da Relação de Emprego e do Teletrabalho. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 26, p. 41-49, out. 2009.

MIZIARA, Raphael. O Novo Regime Jurídico do Teletrabalho no Brasil. Publicado na **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**: Vol. 7, n. 62, p. 36-45, set./out. 2017. Disponível em: Acesso em: 20 mai. 2022.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. Pejotização e parassubordinação: O direito do trabalho frente a esta nova realidade e os passivos trabalhistas, previdenciários pela caracterização da relação de emprego. **Revista LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 1, p. 55-57, jan. 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2011.

PRATA, Marcelo Rodrigues; PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo. Incidência do art. 62 da CLT em tempos de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **Direito do trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020.

REIS, Jair Teixeira. Subordinação jurídica e o trabalho à distância. **Revista LTR**, São Paulo, 2007.

SILVA, Paulo Antônio Maia e. O teletrabalho no direito do trabalho brasileiro. In: **Cognitio Juris**, Joao Pessoa, Ano II, Número 6, dezembro 2012. Disponível em: <http://www.cognitiojuris.com/artigos/06/08.html>. Acesso em: 22 mai. 2022.

SOUZA JÚNIOR, Artur César de et al. O uso do teletrabalho nos serviços notariais e registrais brasileiros: observações em tempos de pandemia (COVID-19). **Revista Jurídica**, v. 5, n. 62, p. 1-27, 2020.

STURMER, Gilberto; PEREIRA, Juliana Horlie. **Teletrabalho**: Controle de jornada e meio ambiente laboral. *Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, v. 30, n. 354, p. 7-37, jun./2013.