

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE DIREITO**

**JOSÉ TALLES SOARES FRANCO**

**TELETRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DOS DIREITOS DO TRABALHADOR**

**SANTA RITA  
2021**

**JOSÉ TALLES SOARES FRANCO**

**TELETRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DOS DIREITOS DO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito do Centro  
de Ciências Jurídicas da Universidade  
Federal da Paraíba, como exigência parcial  
da obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura

**SANTA RITA**

**2021**

**Catalogação na publicação  
Seção de Catalogação e Classificação**

F825t Franco, Jose Talles Soares.

Teletrabalho: uma análise a partir dos direitos do  
trabalhador / Jose Talles Soares Franco. - João Pessoa,  
2021.

56 f.

Orientação: Paulo Vieira de Moura.  
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Teletrabalho. 2. Reforma Trabalhista. 3. Direitos  
Trabalhistas. I. Moura, Paulo Vieira de. II. Título.

UFPB/DCJ

CDU 34

**JOSÉ TALLES SOARES FRANCO**

**TELETRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DOS DIREITOS DO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura

Banca Examinadora:

Data de Aprovação: \_\_\_\_\_

---

Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura (Orientador)

---

Prof. Ms. Guthemberg Cardoso Agra de Castro (Examinador)

---

Profa. Ms. Adriana dos Santos Ormond (Examinadora Externa)

Dedico este trabalho ao meu pai.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, minha família, amigos e ao Professor Orientador Dr. Paulo Vieira de Moura.

## **RESUMO**

A lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista acrescentou, modificou e supriu dispositivos da legislação brasileira. Dentre as modificações realizadas destaca-se a inserção do instituto do teletrabalho. O presente Trabalho de Conclusão de Curso analisa esse instituto jurídico, em especial os direitos dos empregados nessa modalidade de trabalho. Para o legislador brasileiro, representado pela maioria constituída no Congresso Nacional, com o processo de globalização da economia era necessária a atualização da legislação trabalhista e o teletrabalho apresentava-se como importante ferramenta para o futuro das empresas, ainda que suprimindo direitos dos trabalhadores. Este trabalho é fruto de pesquisa bibliográfica, descritiva e documental. A formulação do teletrabalho como está inserto na CLT promove diferentes interpretações e inúmeros debates principalmente entre os juristas, os sindicalistas e interessados no tema, mas promoveu na verdade a supressão de direitos. Após a análise realizada percebe-se que o teletrabalho como disposto na lei nº 13.467/2017 tem dado margem a interpretações que podem resultar em perdas de direitos para o trabalhador.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Direitos Trabalhistas.

## **ABSTRACT**

Law nº 13.467/2017 of July 13, 2017, known as the Labor Reform added, modified and deleted provisions of Brazilian legislation. Among the modifications carried out, the inclusion of the telecommuting institute. This Final Paper analyzes this legal institute, in particular the rights of employees in this type of work. For the Brazilian legislature, represented by the majority constituted in the National Congress, with the process of economic globalization, it was necessary to update labor legislation and telecommuting presented itself as an important tool for the future of companies, while suppressing worker's rights. This academic study is the result of bibliographical, descriptive and documentary research. The formulation of telecommuting as it is inserted in the CLT promotes different interpretations and countless debates, mainly among jurists, union members and those interested in the topic, but actually promoted the suppression of rights. After the analysis carried out, it is clear that teleworking, as provided for in Law nº 13.467/2017, has given rise to interpretations that may result in loss of rights for the worker.

**Palavras-chave:** Telecommuting. Labor Reform. Labor Rights.

## **LISTA DE SIGLAS**

- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho  
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
ONU – Organização das Nações Unidas

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>09</b>
<b>2 O TELETRABALHO E O DIREITO BRASILEIRO.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 A Reforma Trabalhista e o teletrabalho .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2 Teletrabalho: aspectos normativos.....</b>	<b>21</b>
<b>2.3 O teletrabalho e os direitos do trabalhador.....</b>	<b>34</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>50</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>52</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Com a promulgação da Reforma Trabalhista, lei nº 13.467 de 2017, ocorreram diversas modificações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e, dentre elas, a inclusão do teletrabalho.

Apesar de esta modalidade de trabalho já ser tratada pelo ordenamento jurídico brasileiro, sendo inclusive equiparada ao trabalho presencial o realizado por meios telemáticos e informatizados desde a lei nº 12.551 de 2011, a sua prática até então era pouco difundida e utilizada pelas empresas. O teletrabalho aparece com destaque a partir da Reforma Trabalhista com a inserção do Capítulo II – A na CLT.

Com essa regulamentação, o teletrabalho passa a ser, de fato, uma modalidade de trabalho com especificidades e direitos dentro da legislação trabalhista brasileira. Raimundo Simão de Melo e Cláudio Jannotti da Rocha (2017) colocam em cheque a omissão de algumas proteções específicas para o empregado em teletrabalho e ausência de prerrogativas básicas como a desconexão.

Percebe-se, de certa forma, que até o momento existem poucos estudos acerca do tema e de como esse é abordado pela legislação brasileira. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam grande crescimento no número de trabalhadores exercendo suas atividades de forma remota. Os dados divulgados no primeiro trimestre de 2021 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) elaborados pelo IBGE, apontam 7,3 milhões de trabalhadores executando suas atividades laborais de forma remota.

Importante ressaltar que o teletrabalho possui vantagens e desvantagens e que a legislação trabalhista deve considerar esses prismas. Segundo Maximiliano Carvalho e Luana Lacerda (2018), o teletrabalho possui vantagens e está em consonância com o mundo globalizado. Porém, ainda segundo os autores, os debates acerca dos impactos na vida do trabalhador são diversos e merecem especial atenção.

A Reforma Trabalhista trouxe à baila o teletrabalho estabelecendo conceitos e preceitos básicos. A referida lei possui alguns pontos que merecem análise cuidadosa, quer sejam pela sua importância quer sejam pela falta de maior explanação em alguns temas.

Observa-se a necessidade de estudos que analisem os possíveis impactos desta modalidade de trabalho, bem como o acompanhamento da legislação trabalhista ante esta nova realidade.

Percebe-se, então, o surgimento de diversas discussões e análises que podem ser retiradas de um estudo direcionado à legislação trabalhista e ao teletrabalho. A pesquisa tem como objeto o teletrabalho, introduzido na legislação brasileira pela redação da Reforma Trabalhista.

Para efetuar o estudo foram elaborados objetivos. O objetivo geral da pesquisa: é analisar o teletrabalho na legislação brasileira sob a ótica dos direitos do trabalhador e como objetivos específicos os seguintes: apresentar aspectos gerais acerca do teletrabalho e da Reforma Trabalhista; identificar os aspectos normativos que permeiam o teletrabalho; e analisar as consequências da legislação trabalhista correlata ao teletrabalho no âmbito dos direitos do trabalhador.

A pesquisa aqui posta inicia a análise pretendida apresentando um panorama geral sobre o teletrabalho bem como aspectos gerais referentes à Reforma Trabalhista. Em seguida, aborda os aspectos normativos referentes ao teletrabalho explicando os principais dispositivos que se relacionam à temática estudada. Por fim, analisa-se a legislação sob o prisma dos direitos do trabalhador apresentando como a legislação trabalhista referente ao teletrabalho se comporta no tocante aos direitos dos mesmos.

O referido estudo utiliza como base a pesquisa bibliográfica, onde, segundo Marconi e Lakatos (2017), é aquela na qual se utilizam estudos e referências já publicadas, como artigos científicos, livros, dissertações, teses, dentre outros.

Conforme explica Gil (2018), as pesquisas bibliográficas são amplamente utilizadas no âmbito do Direito, pois a maioria das bases para suas pesquisas vêm de referências bibliográficas, ou seja, através de materiais já publicados.

Também se trata de um estudo descritivo, ou seja, busca a descrição dos objetos estudados. Para Gil (2018), a pesquisa descritiva pode tanto descrever um fenômeno específico como pode também identificar relações entre as variáveis que estão sendo estudadas.

A presente pesquisa também pode ser classificada como pesquisa documental. Segundo Gil (2018), apesar da grande semelhança com a pesquisa bibliográfica, a

pesquisa documental diferencia-se no sentido da utilização de documentos que ainda não receberam um tratamento analítico, o que não ocorre na pesquisa bibliográfica onde o material já está devidamente analisado.

O presente estudo apresenta os principais aspectos relacionados ao teletrabalho após a promulgação da lei nº 13.467 de 2017, apresentando aspectos gerais relacionados à Reforma Trabalhista no que concerne ao teletrabalho, bem como identifica o arcabouço legal existente que se relaciona ao tema e, também, analisa os impactos nos direitos do trabalhador em teletrabalho após a referida reforma legislativa, analisando como os direitos trabalhistas já consagrados foram recepcionados pela nova lei e como os novos dispositivos podem representar precarização das condições de trabalho para o empregado que exerce as suas atividades nessa modalidade.

## 2 O TELETRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO

O avanço das tecnologias e suas aplicações em diversas áreas provocaram ao longo da história profundas mudanças no tecido social em diversos âmbitos. Essa constante evolução torna aparente, sempre que necessário, a feitura de adequações às novas realidades, em conformidade com os novos anseios.

Leticia Aidar, Rogério Renzetti e Guilherme de Luca (2017), chamam a atenção para o advento da internet como um dos grandes propulsores de mudanças no âmbito empresarial. Para esses autores, a partir da propagação das máquinas e da internet no meio laboral o Direito do Trabalho também passa por diversas modificações para se adequar à nova conjuntura, sendo a descentralização do trabalho em suas diversas modalidades uma das modificações mais importantes. Ainda segundo Aidar, Renzetti, Luca (2017), o teletrabalho pode ser considerado como um exemplo de descentralização, uma vez que o trabalhador pode realizar as suas atividades fora do ambiente da empresa, prestando seus serviços em subordinação e o fazendo de maneira remota.

As tecnologias e os meios telemáticos são as principais chaves propulsoras do teletrabalho, pois é através destes que a comunicação entre a empresa e o empregado se torna possível. Os autores traduzem esse pensamento ao considerarem a globalização e a crescente difusão dos meios de comunicação como incentivadoras de novas formas de se pensar as relações de trabalho.

Neste sentido, Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Siqueira Serpa (2019) asseveraram que o teletrabalho é uma modalidade de prestação de serviços que tende a crescer cada vez mais. Para os autores, diante do atual cenário de mundo globalizado, as relações de emprego são fortemente influenciadas pelas constantes transformações que ocorrem na sociedade internacional. Essas transformações fazem emergir a necessidade de constante atualização na legislação trabalhista para que consiga se adaptar às modificações constantes do mundo corporativo contemporâneo. Os autores alertam para o fato de que a não observância às novas regulamentações necessárias podem tornar o Direito do Trabalho defasado e sem capacidade de assegurar os direitos dos trabalhadores em teletrabalho.

O teletrabalho no Brasil, regulamentado por meio da lei nº 13.467 de 2017, foi inserido na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. Esta lei descreveu e estabeleceu limites para o teletrabalho, bem como elucidou aspectos que antes ficavam a cargo da doutrina e da jurisprudência trabalhistas (TEIXEIRA E SERPA, 2009).

Para Adhara Silveira Camilo et al. (2019), o conceito trazido pela Reforma Trabalhista focou apenas nas questões do local de realização do trabalho e nos instrumentos telemáticos. Para os autores Adhara Silveira Camilo et al. (2019), o legislador não levou em consideração em seu texto uma das questões mais caras à temática, “o equilíbrio entre o trabalho realizado pelo empregado em contraponto a um tempo de qualidade para a sua vida familiar e social.” (CAMILLO, ET AL, 2019, p. 74).

Segundo Luciano Martinez (2017), o teletrabalho não deve ser apenas uma modalidade de trabalho em domicílio. Para o autor, esse termo contém conceito mais amplo que envolve a organização laboral em que o empregado não presta os seus serviços na sede da empresa, porém está virtualmente presente através de meios telemáticos.

O teletrabalho apresenta-se como uma modalidade de emprego ainda não muito utilizada e difundida no Brasil, tendo ganhado destaque em todo o mundo recentemente devido a pandemia da Covid-19, mostrando-se como alternativa viável, nos casos em que pode ser aplicada.

Nota-se, ante o exposto preliminarmente, que a regulamentação do teletrabalho pela Reforma Trabalhista é importante objeto de análise para o Direito do Trabalho. A nova conjuntura apresentada a partir da lei nº 13.467 trouxe novas perspectivas para o tema bem como já apresentam consequências desde a sua promulgação em 2017.

Nos próximos tópicos a temática será aprofundada de modo a se discutir a Reforma Trabalhista promulgada em 2017 e a inserção da regulamentação do teletrabalho pela mesma, bem como serão apresentados detalhamentos do aparato normativo brasileiro sobre o assunto e, também, a configuração dos direitos do trabalhador em regime de teletrabalho após a lei nº 13.467 de 2017.

## 2.1 A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO

Segundo Vólia Bomfim Cassar (2017), a etimologia do termo trabalho advém de algo ruim, se relacionando a castigos e torturas. Essa visão foi se modificando e diversas outras conotações para o trabalho foram ganhando força com o passar do tempo. Para a autora, se antes o trabalho era visto como algo negativo, atualmente possui outra significação sendo o emprego de energia física ou intelectual pelo homem com finalidade produtiva.

Ainda neste sentido, a autora ressalta que o trabalho que interessa ao Direito do Trabalho é aquele em que a atividade humana produtiva empenha esforços em favor de terceiros e não em favor de si próprio. Segundo a autora, “trabalho pressupõe ação, emissão de energia, desprendimento e despendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de se atingir algum resultado.” (CASSAR, 2017, p. 3).

Adhara Camilo et al. (2019), destacam que o trabalho apesar de ainda ser encarado por muitos como castigo, é através dele que o homem consegue meios para a sua subsistência e para progressão de vida, adquirindo assim, dignidade. Os autores alertam para a importância da temática, uma vez que o trabalho, o direito e o fomento a ele estão imersos na Constituição Federal de 1988, já que a mesma assevera o crescimento social e econômico. Ainda sobre o tema, os autores também fazem lembrança à Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), de 1948, na qual o trabalho e os direitos trabalhistas obtiveram destaque.

No Brasil, as normas de Direito do Trabalho são positivadas, sobretudo, pela Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1943). Neste compilado de leis estão as normas referentes ao Direito do Trabalho no Brasil, já tendo passado por diversas modificações desde a sua promulgação. A última grande mudança se deu em razão da Reforma Trabalhista instituída pela Lei nº 13.467 de 2017.

A Reforma Trabalhista, promulgada em 2017, provocou profundas modificações na CLT, alterando em seu escopo mais de cem artigos, entre revogações e novas proposituras. Segundo Sandro Sacchet de Carvalho (2017), os principais pontos alvos da Reforma Trabalhista foram: os acordos coletivos possuírem prevalência sobre a lei;

a flexibilização<sup>1</sup> da jornada de trabalho; a flexibilização da remuneração; o trabalho intermitente e o trabalho autônomo; as mudanças na rescisão do contrato de trabalho; e mudanças na representatividade dos trabalhadores na firma e descentralização das negociações.

Sandro Sacchet de Carvalho (2017) destaca que esses são os pontos centrais do novo arcabouço legislativo dos direitos trabalhistas e que todas essas modificações acarretam consequências para o trabalhador. O autor ressalta que a negociação coletiva em sobreposição à lei, nos casos previstos pela reforma, pode acarretar perda do poder de barganha dos trabalhadores e dos sindicatos, enfraquecendo negociações.

Conforme exposto, percebe-se que a proposta advinda da Reforma Trabalhista modifica de forma incisiva alguns pontos centrais da CLT. Temas clássicos como os acordos e convenções coletivas de trabalho e flexibilização de jornada e remuneração do trabalhador foram alvo, dentre tantas outras modificações, das novas proposituras apresentadas pela lei nº 13.467/2017.

O autor ainda alerta sobre a principal justificativa para a modificação na legislação trabalhista: a criação de novos empregos, todavia até este momento isso parece não ter se confirmado.

Sandro Sacchet de Carvalho (2017) lembra que caso o avanço da legislação trabalhista ocorra as custas de piores condições de trabalho e salários reduzidos, advindos das jornadas de trabalho trazidas pela reforma, o novo arcabouço legislativo pode acarretar o efeito contrário ao pretendido uma vez que impactará o bem-estar geral devido a tantas restrições de direitos.

A crítica posta por Sandro Sacchet de Carvalho (2017) representa o pensamento de diversos outros autores que são abordados ao longo deste estudo. Sob o pretexto de se atualizar a legislação trabalhista ou adaptar as modalidades e condições de emprego a uma propensa tendência mundial colocando sob o trabalhador todo o ônus, resultando em piores condições de trabalho, quer seja no âmbito remuneratório, quer seja pelas condições existentes nas novas modalidades de contrato de trabalho, não

---

<sup>1</sup> Flexibilização de direitos trabalhistas permitindo que os acordos negociados entre as partes possuam prevalência sobre a lei.

parece que a nova legislação trabalhista tenha equilibrado as novas propostas entre todos os entes envolvidos no processo.

Dentre tantas modificações propostas pela Reforma Trabalhista, este trabalho destaca a regulamentação do teletrabalho. Importante ressaltar que esta modalidade, apesar de só regulamentada pela lei nº 13.467 de 2017, já se encontrava amparada no artigo 6º da CLT, uma vez que o mesmo afirma que “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”. Ou seja, existindo os pressupostos da relação de emprego os trabalhos realizados a distância ou em domicílio não se distinguem do trabalho realizado no estabelecimento do empregador, assegurando assim, os direitos do trabalhador.

Embora já existisse a disposição do artigo 6º da CLT, a regulamentação se torna importante pois tende a dar mais espaço no panorama legalista às necessidades e regulações de um instituto a ser tutelado.

Denise Fincato (2020) observa que o teletrabalho foi construído sob bases da integração entre a tecnologia da informação e a administração de empresas. Com o tempo constatou-se a migração do tema para o âmbito jurídico, porém ainda com poucos escritos e poucas discussões sobre a temática. Algumas proposituras normativas mais diretas começaram a surgir com a lei nº 12.551 de 2011, que alterou o artigo 6º da CLT igualando o trabalho presencial ao trabalho à distância, local onde o teletrabalho está inserido, conforme já explicitado anteriormente. O controle do trabalho exercido pelo empregador passa a ficar mais claro devido ao preceito contido no parágrafo único do referido artigo que atribuiu aos meios telemáticos as formas de controle do empregador, equiparando-os às formas de controle presencial. A autora considera que os aspectos relacionados à configuração da subordinação do empregado ao empregador eram nebulosos e incertos, ocorrendo avanços com a inclusão do artigo 6º da CLT pela lei nº 12.551 de 2011, esclarecendo um pouco mais com a lei nº 13.467 de 2017.

Denise Fincato (2020) também percebe mudança de cultura em relação à regulamentação do teletrabalho. Para a autora, a remuneração que nas formas tradicionais eram vistas sobremaneira na relação salário-hora, passa a se centralizar no

aspecto salário-produtividade, fazendo com que se ampliem os acordos e negociações, proporcionando maior flexibilidade neste tipo de relação de emprego. A autora fala em viabilidade da conjunção de antigas reivindicações da classe trabalhadora, no tocante a conciliação entre o trabalho e os demais aspectos da vida pessoal.

Por mais que o Brasil tenha se atrasado em regulamentar o teletrabalho em comparação com outros países da América do Sul, por exemplo, Denise Fincato (2020) considera importante o conteúdo positivado, no caso brasileiro construiu um caminho próprio em relação aos outros países que também contam com legislação neste sentido. Antes dessas regulamentações no Brasil, as empresas ou as categorias de profissionais se organizavam de forma interna criando regulamentos empresariais e acordos coletivos para a condução dos trabalhos que não eram realizados presencialmente na sede das empresas.

O teletrabalho é comumente equiparado ao trabalho à distância e ao trabalho em domicílio, porém trata-se de uma visão equivocada. O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço. (LEITE, 2019, p. 233)

Importante destacar que Denise Fincato (2020) apresenta em seu texto algumas virtudes da regulamentação do teletrabalho e é importante que se entenda que a inclusão desse tema na legislação trabalhista foi importante, ressaltando inclusive questões trazidas pela autora, como antigas reivindicações da classe trabalhadora em relação a alguns aspectos como a estrutura remuneratória e a consecução de interesses profissionais e pessoais ou familiares sem impedimentos de ordem formal advindas de uma estrutura de trabalho engessada.

Porém, é importante destacar que os reais benefícios trazidos por regulamentações de novas modalidades de trabalho somente acontecem se todas as condições pré-estabelecidas estiverem de acordo com aspectos sociais, relacionadas principalmente ao bem comum, bem como apresentem-se como proposituras justas, estabelecendo direitos e deveres que promovam o equilíbrio das relações. Conforme

detalhamento mais adiante neste trabalho, a regulamentação do teletrabalho advinda da lei nº 13.467/2017, além de deixar diversas lacunas em seu texto ainda representa alguns retrocessos em relação à direitos já conquistados pela classe trabalhadora e que formam excluídos aos teletrabalhadores.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2019) deixa claro que o teletrabalho pode ser realizado em qualquer local, não necessariamente no domicílio do empregado, sendo, portanto, uma modalidade de trabalho à distância. A caracterização do teletrabalho, segundo o autor, também pode ser evidenciada pelos mecanismos de controle do empregador, podendo este realizar o acompanhamento das atividades laborais do funcionário por diversos mecanismos como câmeras, sistemas de logon e logoff, relatórios, computadores, ligações telefônicas, dentre tantos outros. Aqui é importante ressaltar a caracterização dos mecanismos de controle para que se configure a modalidade de trabalho, não importando quais os meios que serão utilizados pelo empregador. Por vezes essas nomenclaturas tendem a causar certa confusão devido as suas similaridades, porém a diferenciação entre elas é fundamental para o correto entendimento dos institutos.

Com a Reforma Trabalhista, o teletrabalho passou a compor de forma expressa o diploma trabalhista brasileiro. Uma das principais inovações que a legislação trouxe foi o conceito de teletrabalho. O artigo 75-B da CLT diz que “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Segundo Raphael Miziara (2017), do conceito acima pode se extrair duas informações principais: a prestação de serviços ocorrer preponderantemente fora das dependências do empregador; e a utilização de tecnologias não se constituindo como trabalho externo. Miziara (2017) destaca que a lei buscou deixar clara a diferença entre teletrabalho e trabalho externo, conforme o mesmo entendimento apreendido anteriormente por Carlos Henrique Bezerra Leite, de que os termos para designação do trabalho que não é realizado preponderantemente dentro das dependências do empregador não são sinônimos.

O conceito de teletrabalho pode ser traduzido, segundo Denise Fincato (2020), como uma modalidade do trabalho à distância, sendo caracterizado como um dos tipos de trabalho não exercido na sede do empregador. Importante ressaltar que a partir do texto aprovado pela reforma torna obrigatória para a caracterização do teletrabalho o uso de meios telemáticos e estes meios podem tanto configurar mecanismo de comunicação entre a empresa e o empregado bem como o exercício do trabalho em si sendo realizado precípuamente por meios digitais e eletrônicos.

O conceito trazido pela lei 13.467/2017 apresenta-se como um bom dispositivo trazido pela Reforma Trabalhista. A delimitação do termo auxilia na diferenciação do mesmo dentre os outros tipos de trabalho à distância já presentes no ordenamento jurídico brasileiro, e que guardam diferenças essenciais entre si, devendo, portanto, receber o tratamento adequado de acordo com as disposições legislativas para cada modalidade que está sendo tutelada.

Raphael Miziara (2017) destaca que o teletrabalhador normalmente possui um local fixo para a realização do seu labor, podendo ser os mais diversos ambientes, desde o próprio domicílio até cafeterias, por exemplo. Assim, o empregado exerce suas atividades de forma preponderantemente fora das dependências do empregador, sem a necessidade de se locomover em razão do exercício laboral, descharacterizando assim, a categoria de trabalhador externo. Também se desqualifica qualquer equiparação com o trabalho em domicílio, onde este já possui regulamentação própria e as atividades são realizadas na habitação do empregado.

Ainda no âmbito da conceituação trazida pela nova lei, o parágrafo único do artigo 75-B da CLT destaca que “O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descharacteriza o regime de teletrabalho”. Neste ponto fica claro que o eventual comparecimento ao estabelecimento de trabalho não descharacteriza o teletrabalho.

Segundo Raphael Miziara (2017), o comparecimento do trabalhador ao estabelecimento do empregador para a realização de atividades específicas ou reuniões não desconfiguram o teletrabalho. Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Siqueira Serpa (2019) consideram que esta reafirmação apresentada pelo parágrafo

único representa uma situação comum, que pode ocorrer em qualquer empresa, quando a presença do empregado ao local de trabalho pode se fazer necessária e em nada desqualifica o exercício do labor em teletrabalho.

Luciano Martinez (2017) considera que o texto trazido pela Reforma Trabalhista esclarece que no teletrabalho o teletrabalhador deve estar fisicamente fora do ambiente de trabalho, porém virtualmente inserido. O autor fala em um trabalho interno virtual, sendo uma modalidade única, com características próprias que a diferencia das demais formas de exercício de trabalho que ocorrem fora do ambiente laboral.

Importante destacar que o artigo 75-B conseguiu esclarecer e diferenciar o teletrabalho de outras formas de trabalho à distância, mesmo que de maneira implícita, bem como o seu parágrafo único abordou questão que poderia motivar litígios, desacordos e desentendimentos. Ao estabelecer que o teletrabalho não é desconfigurado pela presença do teletrabalhador eventualmente ao local do empregador, o legislador conseguiu dirimir um possível conflito que poderia ocorrer nesse tipo de relação de emprego.

Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Siqueira Serpa (2019) alertam para o fato de que um dos principais fatores caracterizadores do teletrabalho concerne ao fato do uso de meios telemáticos para a realização do trabalho, bem como para a fiscalização do empregador. Os autores destacam que uma vez o empregado fora da sede do empregador o controle de suas atividades se torna, de certa forma, mais difícil. Porém, percebe-se que o controle à distância pode, por vezes, ser ainda maior do que de forma presencial, já se falando inclusive em “teletrabalho escravo”, quando ocorre lesão a direitos fundamentais do trabalhador ao serem utilizados meios invasivos à privacidade do obreiro.

O controle de jornada de trabalho e das atividades exercidas pelo teletrabalhador são pontos cruciais para que haja configurados alguns direitos trabalhistas conforme será melhor explicado mais adiante neste estudo uma vez que a jornada de trabalho, o contrato de trabalho e o controle exercido pelo empregador sob o empregado em regime de teletrabalho também são objetos de análise deste estudo.

Segundo Bruno Ferraz Hazan e Amanda Morato (2018), uma das principais questões envoltas ao teletrabalho está no controle da jornada de trabalho. Este controle

pode ser dificultoso por diversos aspectos como a discussão entre o tempo disponível para o trabalho em regime de teletrabalho e o tempo efetivamente trabalhado. Esta discussão pode causar controvérsias e dificultar sobremaneira o controle de atividades dos empregados que não realizam as suas atividades na sede da empresa. Esse aspecto, bem como a duração da jornada de trabalho, trazida pela Reforma Trabalhista e o instituto da desconexão serão abordados com mais profundidade mais adiante neste trabalho.

Neste primeiro momento, traçou-se um panorama geral sobre a Reforma Trabalhista e o teletrabalho no Brasil. Nos próximos tópicos serão discutidos aspectos mais aprofundados acerca dos efeitos do novo diploma legal em relação ao teletrabalho. Os aspectos normativos que envolvem o tema e os direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho após a promulgação da lei nº 13.467 de 2017, serão discutidos a seguir.

## 2.2 TELETRABALHO: ASPECTOS NORMATIVOS

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467 de 2017, trouxe profundas modificações em diversos artigos da CLT, bem como supriu e acrescentou dispositivos ao referido diploma legal. O teletrabalho se apresenta como uma das inovações trazidas para a legislação trabalhista pelo legislador reformador.

O teletrabalho foi inserido na CLT através da inclusão do Capítulo II – A, introduzindo os artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D, 75-E. Estes dispositivos passaram a nortear as relações de emprego envoltas à temática do teletrabalho no Brasil. Diversos estudiosos do tema já teceram comentários, análises e avaliações sobre a referida lei e que serão explanados neste capítulo.

Além dos dispositivos citados no parágrafo anterior, o teletrabalho é mencionado em outros artigos, que serão abordados também neste tópico, bem como a relação existente entre os novos dispositivos e outros artigos do mesmo diploma legal, a CLT, observando como se dá a adequação das novas normas trazidas pela lei nº 13.467/2017 em relação à disposições clássicas da CLT.

O desenvolvimento e o avanço da tecnologia têm impacto nas relações de trabalho e, consequentemente, na produção legislativa, consoante se depreende dos ensinamentos de Letícia Aidar, Rogério Renzetti e Guilherme de Luca (2017) que se transcreve

É cediço que o advento da tecnologia, atrelado aos novos parâmetros dos tratos sociais e também de empregos, repercutiu veementemente nas relações jurídicas, impactando na positivação normativa e consequentemente nos contratos de trabalho. A tecnologia e os diversos avanços relacionados a ela desencadearam o surgimento de uma nova modalidade de trabalho, a qual trouxe a possibilidade de interligação entre o empregado e o empregador pelos meios de comunicação. (AIDAR, RENZETTI E LUCA, 2017, p. 133)

Os autores aqui analisados reconhecem reiteradamente que a legislação, sua feitura e suas reformas são baseadas pelas transformações sociais. Conforme este estudo já trouxe, a tecnologia impulsionou a preocupação legislativa com aspectos relacionados ao teletrabalho e de como estas transformações impactam nas propostas legislativas em relação aos mais variados temas.

Para além do capítulo II-A inserido na CLT, a lei nº 13.467 de 2017 também trouxe modificações relacionadas à jornada de trabalho do teletrabalhador. O inciso III incluído no artigo 62 da CLT, ao mesmo tempo que insere os empregados em regime de teletrabalho, exclui esses trabalhadores do direito ao recebimento de horas extraordinárias, de adicional noturno, de intervalos intrajornada e interjornada, permanecendo, entretanto, o direito ao descanso semanal remunerado e o repouso em feriados.

Raphael Miziara (2017) lembra que o Tribunal Superior do Trabalho considerava o espectro do teletrabalho e do teletrabalhador de acordo com o artigo 62, inciso I da CLT, no tocante ao horário de trabalho, duração da jornada de trabalho, sendo o teletrabalho inserido como inciso III do mesmo artigo a partir da lei nº 13.467 de 2017. O autor, ainda, lembra que caso os teletrabalhadores passem por controle de jornada de forma periódica estes ficam protegidos pela CLT, sendo ao empregado devido todos os direitos relativos à proteção da jornada de trabalho, como o eventual recebimento de horas extras por exemplo.

Ahara Silveira Camilo et. al (2019) também consideram que o controle da jornada de trabalho é possível de ser realizado pelo empregador sob o empregado em teletrabalho, contrariando o disposto no artigo 62, inciso III, da CLT, uma vez que o controle da jornada por meios telemáticos é amplamente possível.

Conforme será melhor explicado no tópico posterior, o pensamento de Raphael Miziara (2017) se coaduna com as conclusões de diversos outros autores, também tratados neste estudo, de que apesar da existência da vedação expressa a esses direitos, uma vez que se configure o controle de jornada os direitos são necessariamente devidos ao trabalhador. Esta se apresenta como uma das principais críticas à legislação referente ao teletrabalho, que é a falta de maior detalhamento e esclarecimento em diversas ideias ali apresentadas, provocando lacunas que tendem a resultar em uma maior procura à Justiça do Trabalho.

A legislação trabalhista definiu o teletrabalho como se observa do texto do artigo 75-B da CLT

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.

Segundo Letícia Aidar, Rogério Renzetti e Guilherme de Luca (2017) percebe-se que a intenção do legislador neste dispositivo é a de esclarecer a inexistência de distinção entre o trabalho executado no ambiente do empregador e o que é realizado fora dele. Porém, observa-se que para além disso também se deve considerar a presença dos demais caracterizadores do vínculo empregatício na modalidade de teletrabalho.

O artigo 75-C da CLT prescreve a necessidade da inclusão expressa no contrato de trabalho acerca da prestação dos serviços na modalidade de teletrabalho, veja-o transscrito abaixo.

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.

Para Letícia Aidar, Rogério Renzetti e Guilherme de Luca (2017) o artigo 75-C corrobora com o dispositivo anterior reforçando que o vínculo empregatício ocorrerá mediante a presença dos requisitos previstos na legislação. Os autores destacam a presença do pressuposto da subordinação que equipara os trabalhadores em teletrabalho aos trabalhadores que prestam suas atividades no espaço do empregador, porém o controle passa a ser realizado por meios telemáticos, sendo realizado de maneira informatizada, sendo necessária a comunicação constante entre as partes para que se mantenha o controle diretivo da empresa caracterizando assim, a subordinação do empregado.

Segundo Danielle de Mello Basso e Irineu Francisco Barreto Júnior (2018), o artigo 75-C da CLT determina a inserção no contrato de trabalho da modalidade em que será desempenhado o labor, bem como a descrição das atividades que serão realizadas pelo empregado.

O artigo 443 da CLT coloca que

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

De acordo com Georgenor de Sousa Franco Filho (2019), o contrato de trabalho pode ser tácito ou escrito, sendo o escrito a forma clássica onde o acordo empregatício encontra-se expressamente documentado. Já o contrato verbal ou tácito é aquele em que não há o documento em si, porém há o acordo entre as partes, sendo prevalente a realidade da relação de emprego, sendo admitido pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Siqueira Serpa (2019) atentam ao fato de que o artigo 75-C da CLT se apresenta como exceção à norma prevista pelo artigo 443 da CLT, que classifica os contratos individuais de trabalho em tácitos ou expressos, tendo como regra geral no âmbito dos contratos de emprego certa informalidade.

A formalidade apresentada pelo artigo 75-C não deve ser encarada como essencial para a validade do contrato de emprego, conforme asseveraram Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Siqueira Serpa (2019). Segundo esses autores, a observação expressa no dispositivo tem por objetivo caracterizar a relação de emprego nos moldes do teletrabalho, não configurando, portanto, mero trabalho externo, à domicílio ou à distância, conforme previsão do artigo 6º da CLT, logo, uma vez não configurado o

teletrabalho, o empregado não deve ter excluído os direitos devidos aos trabalhadores com cumprimento de jornada de trabalho regular.

Vale lembrar, conforme explicam Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Siqueira Serpa (2019), que uma vez inexistindo previsão expressa em contrato, a presunção é de que não se trata de relação de emprego nos moldes do teletrabalho, entretanto, isso não afasta a admissão de prova em contrário que possa configurar o emprego em regime de teletrabalho.

Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Siqueira Serpa (2019) lembram o disposto no artigo 818 da CLT que trata sobre a incumbência desse ônus, segundo o qual em um primeiro momento recai sobre o empregador quando o mesmo estiver na posição de reclamado, e deve provar em sua defesa que a relação de emprego se enquadra na modalidade de teletrabalho. Caso o empregador não consiga demonstrar tal enquadramento, o contrato de trabalho será considerado como contrato padrão, sendo a relação de emprego considerada nos moldes de um contrato típico.

A respeito da configuração do teletrabalho por previsão expressa no contrato de emprego, Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) concluem que a ausência desta previsão trata-se apenas de irregularidade formal e não de elemento essencial do contrato. Porém, os autores também ressaltam que a não obediência dessa formalidade contratual pelo empregador pode resultar em autuação pela fiscalização do trabalho, além de poder ensejar ônus probatório em circunstâncias que não ocorreriam caso tivesse atentado ao dispositivo contido na CLT.

Observa-se, de acordo com o exposto pelos autores analisados, que a exigência prevista pelo artigo 75-C da CLT representa apenas uma formalidade, uma vez que a realidade é o que realmente importa, desde que as partes interessadas apresentem as provas necessárias para que se configure a relação de emprego real, de acordo com o que de fato ocorre no cotidiano do trabalho.

A Reforma Trabalhista também abordou a questão da alteração contratual da modalidade teletrabalho. O artigo 75-C da CLT aborda aspectos essenciais à formatação do contrato de trabalho em teletrabalho. O parágrafo 1º do referido artigo diz que “Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual”.

Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) destacam que os parágrafos do artigo 75-C da CLT seguem a exigência formal trazida pelo *caput*, salientando a necessidade de aditivos contratuais quando da realização de alterações no contrato de emprego.

Segundo Danielle de Mello Basso e Irineu Francisco Barreto Júnior (2018), as únicas exigências trazidas pelo parágrafo 1º do artigo 75-C da CLT são o acordo mútuo entre empregador e empregado e o registro em aditivo contratual, não havendo, portanto, preponderância de uma parte sobre a outra na relação contratual.

O parágrafo 1º do art. 75-C da CLT trata da alteração do regime presencial para o teletrabalho. Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) atentam para uma possível contradição na própria CLT. O artigo 468 da CLT determina que se reconhece a licitude das alterações contratuais quando acordadas entre as partes e desde que não possam gerar prejuízos ao trabalhador, caso contrário podem acarretar a nulidade da nova cláusula instituída no contrato de trabalho. Para os autores, esse cuidado se dá pelo princípio da inalterabilidade contratual lesiva, adaptação do princípio do Direito Civil para o Direito do Trabalho, levando em consideração a hipossuficiência da parte trabalhadora e a desigualdade entre as partes da relação jurídica.

Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) alertam também que essa questão se apresenta como um conflito aparente, pois não se pode determinar de forma definitiva que as alterações contratuais e possíveis mudanças entre regimes de trabalho acarretem prejuízos ao trabalhador, podendo inclusive, em alguns casos, apresentarem modificações benéficas ao empregado.

O parágrafo 2º do mesmo artigo assevera que

Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (BRASIL, 2017)

Para Danielle de Mello Basso e Irineu Francisco Barreto Júnior (2018), o parágrafo 2º do artigo 75-C concede prerrogativa ao empregador. Segundo os autores, a efetivação da mudança do regime de teletrabalho para o presencial ocorre por

inciativa do empregador, respeitando-se o prazo de no mínimo quinze dias para a efetivação dessa transição e realizando-se registro em aditivo contratual.

Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) explicam que a bilateralidade dos acordos e a não prejudicialidade para o empregado nas alterações contratuais apresentam-se como a regra geral nos acordos trabalhistas. No entanto, conforme explicam os autores, existem exceções onde as mudanças podem ser promovidas unilateralmente pelo empregador, podendo inclusive resultar em medidas mais prejudiciais ao trabalhador.

Os autores ainda explicam que o *jus variandi* extraordinário se apresenta neste caso do parágrafo 2º do artigo 75-C da CLT, sendo possível a modificação do regime de teletrabalho para o presencial mesmo podendo representar condição menos benéfica ao trabalhador, sendo mais uma inovação trazida pela lei nº 13.467 de 2017, acrescentando assim, mas uma exceção ao artigo 468 da CLT.

Segundo Raphael Miziara (2017) o contrato de trabalho pode ser verbal ou ser expresso e ter as especificações requeridas pelo artigo 75-C da CLT, porém, o intuito do legislador foi a exigência do contrato escrito, bem como menciona os aditivos contratuais, algo característico dos contratos escritos.

Rapahel Miziara (2017) lembra que os contratos individuais de trabalho devem conter as especificações detalhadas das atribuições do cargo garantindo ao trabalhador a segurança necessária para o desempenho de suas atividades. Segundo o autor, isso evita a utilização do empregado no exercício de atividades genéricas.

Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) também deixam claro que em casos onde o exercício do *jus variandi* extraordinário se apresentar em abuso de poder pelo empregador, o empregado poderá usar o seu direito de resistência e opor-se a medida requerendo que o ato se torne inválido, podendo inclusive requerer reparações no âmbito legal.

O artigo 75-D atribuiu as responsabilidades pelos instrumentos necessários para a realização do teletrabalho dizendo que

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o

reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstos em contrato escrito.

Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) analisam o referido dispositivo de forma crítica colocando alguns pontos que não ficaram claros no dispositivo legal. Para os autores, inicialmente poderia se considerar que o artigo 75-D da CLT permite que o empregado seja o responsável pelos equipamentos de trabalho sendo o mesmo resarcido destes custos.

Porém, os autores atentam para uma possível contradição dentro do próprio diploma legal, a CLT, que coloca em seu artigo 2º que os encargos do contrato de trabalho são de responsabilidade do empregador. Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) dizem que tal circunstância pode representar incoerência, sendo necessário o estabelecimento da distinção entre despesas ordinárias e extraordinárias.

Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) consideram que as despesas ordinárias são aquelas que habitualmente já são custeadas pelo empregado e que são necessárias para a condução do labor. Os autores sugerem que o referido dispositivo, 75-D da CLT, deveria estabelecer cláusulas esclarecendo quais as despesas ordinárias que ficariam a cargo do obreiro, bem como na existência de despesas extraordinárias um acordo deve prever as devidas reparações, não incorrendo assim, na vedação legislativa trabalhista que impede a transferência do risco da atividade do obreiro.

Raphael Miziara (2018) considera que o disposto pelo artigo 75-D da CLT determina que o reembolso das despesas ocorrerá mediante previsão em contrato escrito. Segundo o autor, mesmo com os defeitos percebidos na redação do referido artigo, deve-se considerar que sempre que uma despesa necessária ao exercício do labor for realizada pelo empregado, obrigatoriamente deverá ocorrer o reembolso de acordo com as previsões contratuais que versarão sobre prazos e formas para esse reembolso bem como demais tecnicidades inerentes.

Danielle de Mello Basso e Irineu Francisco Barreto Junior (2018) também concordam que por mais que a lei deixe margem à interpretação que a responsabilidade pelos custos possa ser tanto do empregado quanto do empregador, a

interpretação deve abarcar a CLT como um todo, e, portanto, responsabilizar exclusivamente o empregador pelos custos, conforme disposição do artigo 2º da CLT.

Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) concluem sobre esta contenda que o ideal nesses casos será sempre a verificação da natureza da despesa, para a proteção do trabalhador e para um possível reembolso ou reparação.

O artigo 75-E diz 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. O parágrafo único deste artigo traz que “O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

Raphael Miziara (2017) também destaca que a mera assinatura do termo de responsabilidade não exime do empregador o dever de fiscalização constante, respeitando-se os limites legais, como a inviolabilidade do domicílio por exemplo.

Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) lembram que a Constituição Federal de 1988 trouxe os direitos sociais e dentro desses a redução dos riscos ao trabalho mediante a adoção de regras relacionadas à higiene, saúde e segurança. O dispositivo, artigo 75-E da CLT, trazido pela Reforma Trabalhista, pode dar a impressão que a única responsabilidade do empregador incide no treinamento, nas instruções passadas ao empregado. Os autores também apontam que em algumas interpretações infere-se que o empregador fica isento de qualquer responsabilização pelo fato de o empregado assinar o termo de responsabilidade não considerando a ocorrência dos acidentes de trabalho.

Essas interpretações, segundo Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019), simplificam os direitos sociais referentes ao âmbito trabalhista, não sendo essas visões simplistas e incompletas a determinar a relação empregador e empregado.

Para Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019), a CLT já protege o trabalhador e sua segurança no trabalho e este dispositivo, 75-E – CLT, trazido pela Reforma Trabalhista, deve obedecer esta lógica, sendo de competência do empregador os cuidados com a minoração dos riscos à segurança e à saúde, mantendo os trabalhadores treinados e informados acerca dos cuidados necessários, bem como

realizar exames médicos periódicos e quaisquer outras medidas que se apresentem necessárias a cada caso concreto.

Adhara Silveira Camilo et al. (2019) consideram que a Lei nº 13.467/2017, no tocante à segurança e medicina no trabalho, limitou-se a determinar a assinatura do termo de responsabilidade pelo empregado comprometendo-se a seguir as orientações repassadas pelo empregador, eximindo, de certa forma, a responsabilidade do empregador nessas circunstâncias.

Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) apontam que essa proteção ao trabalhador encontra respaldo em órgãos internacionais: a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), promulgada no Decreto nº 1254/94, traz que as medidas relacionadas à segurança e higiene do trabalho não devem acarretar prejuízos financeiros ao trabalhador, deixando claro que, inclusive no teletrabalho, os equipamentos de segurança necessários devem ser fornecidos pelo empregador. Em contrapartida, segundo os mesmos autores, o empregado deve observar todas as orientações e utilizar todos os mecanismos fornecidos para a sua própria saúde e segurança, sendo inclusive ato faltoso conforme determinação do artigo 158 da CLT a não observância injustificada às orientações e à utilização dos equipamentos de segurança fornecidos pelo empregador.

Segundo Danielle de Mello Basso e Irineu Francisco Barreto Junior (2018), o artigo 75-E da CLT tenta transferir ao empregado uma responsabilidade que é do empregador, ou seja, o dever de preservação da integridade do trabalhador no ambiente de trabalho. Para os autores, esse dispositivo é superficial e não comporta as situações e complexidades inerentes ao teletrabalho.

Dado esse panorama, Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) esclarecem que a assinatura do termo de responsabilidade não exime o empregador de suas obrigações, apenas faz com que ele cumpra um dever legal, o de passar as informações ao empregado.

Segundo Raphael Miziara (2018), o texto da lei nº 13.467/2017 trouxe apenas a obrigação do empregador em instruir o empregado em teletrabalho acerca nas normas de segurança pertinentes, porém não trouxe nada sobre a necessidade da fiscalização por parte do empregador na verificação do cumprimento pelo empregado. O autor

assevera que a interpretação do dispositivo não pode ser simplista e se atentar apenas ao disposto por ele, fazendo-se necessária uma interpretação sistêmica e não uma interpretação segmentada ou isolada.

Concordando com o posicionamento de Raphael Miziara (2018), Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) apontam que o empregador pode utilizar em sua defesa causas excludentes do nexo causal ou excludentes de ilicitude. Os autores destacam que ante a possibilidade de responsabilização do empregador, infere-se a necessidade de fiscalização do ambiente de trabalho, fazendo-se assim, uma interpretação integrativa do dispositivo, uma vez que a Reforma Trabalhista não trouxe nada neste sentido. O ônus da prova recai inicialmente ao reclamante, o empregado. Esse deve comprovar o dano e o nexo de causalidade entre o objeto da reclamação e o exercício do trabalho.

Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) apontam que a Reforma Trabalhista, regulamentada pela Lei nº 13.467 de 2017, deixou alguns vácuos em seu texto legal, suscitando questionamentos acerca da interpretação e de possíveis contradições no diploma legal. Segundo os autores, a reforma está assentada na flexibilização de direitos através das convenções e acordos coletivos expandindo as possibilidades em que estes serão superiores ante ao conteúdo legislado.

José S. F. de Lima Filho e Eddla Pereira (2020) concordam com Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) ao considerarem que os dispositivos constantes à lei 13.467/2017 buscam a ampliação da flexibilização das relações de emprego desconsiderando dispositivos já constantes na CLT e promovendo a restrição de alguns direitos.

Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) observam que, no caso do teletrabalho, por exemplo, os acordos e convenções podem trazer conteúdo diverso do que fora legislado, bem como, representar a suspensão de vácuos deixados pela legislação em relação ao teletrabalho. Os autores alertam que a Reforma Trabalhista ampliou o rol de espécies de indisponibilidade relativa.

No tocante ao controle judicial, Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) observam que a Reforma Trabalhista incluiu na CLT o artigo 611-B propondo um rol taxativo determinando os instrumentos coletivos que não poderiam resultar em

redução de direitos, podendo ocasionar, portanto, sua invalidade. Porém, os autores asseveram que o rol trazido pela lei não garante ao trabalhador direitos relacionados a valorização do trabalho e da pessoa humana que já são consagrados pelo ordenamento jurídico brasileiro. Segundo os autores, o controle judicial não pode se ater apenas à mera literalidade do dispositivo, sendo “preciso respeitar a lógica e a teleologia do sistema justabalhista”. (TEIXEIRA E SERPA, 2019, p. 183).

O artigo 611-B traz em seu escopo trinta incisos constando direitos que não podem ser suprimidos nem por acordos e convenções coletivas. Segundo Gustavo Galassi Lima e Mariana Ozaki Marra da Costa (2018), esse dispositivo deveria representar o princípio da vedação ao retrocesso social, porém acaba por reforçar a síntese da Reforma Trabalhista ao flexibilizar questões relacionadas à duração de trabalho e higiene e segurança no trabalho, desaguando na consequente perda de direitos trabalhistas, inclusive sendo incompatível com a Constituição Federal em alguns momentos.

Outa inovação trazida pela lei nº 13.467 de 2017 foi a inclusão do parágrafo único no artigo 444 da CLT, permitindo que alguns empregados mediante as regras trazidas pelo dispositivo, possam negociar diretamente com os empregadores os mesmos direitos que sindicatos e empresas são autorizados a pleitear em acordos e convenções coletivas. Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) questionam em sua obra se este dispositivo não causaria desigualdade entre os empregados, contradizendo assim, tanto o artigo 7º, inciso XXXII da Constituição Federal quanto o artigo 3º, parágrafo único da CLT. Os autores ainda apontam que quanto aos limites dessa negociação se aplicam as mesmas regras quando da formulação dos acordos e convenções coletivas, sendo assim, também cabível o controle judicial para o tolhimento de possíveis abusos.

Letícia Aidar, Rogério Renzetti e Guilherme de Luca (2017) lembram que o disposto em acordos coletivos se aplica a toda a categoria a qual se direciona, não apenas aos sindicatos e associados que acordam com o referido regulamento, em acordo com o artigo 611 da CLT. Os autores ainda colocam que o artigo 444 da CLT passou a autorizar que o trabalhador que possua nível superior de ensino e receba salário igual ou superior a duas vezes o valor máximo dos benefícios previdenciários

possa ajustar acordos diretamente com o empregador, abrindo mão, portanto, do acordo coletivo.

Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) criticam a ausência no texto legal trazido pela Reforma Trabalhista, do juízo competente para o processamento de litígios no âmbito do teletrabalho, sobretudo em relação à delimitação da competência territorial.

Os autores atentam para o aspecto da competência territorial pelo fato de o empregado em regime de teletrabalho não possuir necessariamente um local específico para a prestação do serviço, bem como não o faz nas dependências do empregador. Para Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) uma vez que a regra geral do artigo 651, caput – CLT não pode ser invocada, entende-se, hermeneuticamente que deve se aplicar o entendimento constitucional previsto no artigo 5º, inciso XXXV que determina que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Logo, apreende-se que a competência territorial deverá ser definida tomando por base a facilidade do acesso jurisdicional à Justiça do Trabalhista. Sergio Torres Teixeira e Gelba Carolina Serpa (2019) concluem que

os impactos das inovações normativas promovidas pelo legislador de 2017 em relação à modalidade laboral do teletrabalho, dessarte, então naturalmente afeitos às diretrizes principiológicas que formam o núcleo normativo do Direito do Trabalho no Brasil. (TEIXEIRA E SERPA, 2019, p. 187)

Para Adhara Camilo et al. (2019) o legislador não se preocupou com a proteção jurídica do teletrabalhador, pois não tutelou aspectos essenciais para esta relação de emprego já que os principais aspectos são remetidos ao controle de trabalho, sendo este um acerto entre as partes onde o empregado se encontra em posição de submissão às condições propostas pelo empresariado devido ao medo do desemprego.

Adhara Camilo et al. (2019) asseveraram que a Reforma Trabalhista ataca fundamentos da Constituição Federal no tocante a proteção à dignidade da pessoa humana e da atribuição do valor social do trabalho. Os autores consideram que a lei nº 13.467 de 2017 não protege o teletrabalhador que é a parte hipossuficiente desta

relação, promovendo o exato oposto, buscando amenizar o empregador da observância de preceitos constitucionais relacionados ao trabalho e à proteção do trabalhador.

Percebe-se, ante o exposto, que a legislação concernente ao teletrabalho trouxe à luz o tema que antes se apresentava obscuro na legislação brasileira. Porém, para além de se apresentar um conceito para o termo, nota-se a presença de um aparato legal incompleto e que em alguns dispositivos tendentes a majorar as prerrogativas do empregador, deixando o empregado em posição ainda mais enfraquecida. De acordo com os autores analisados neste capítulo, a inclusão do tema na CLT é positiva, porém a lei é incipiente e possui trechos discutíveis.

### 2.3 O TELETRABALHO E OS DIREITOS DO TRABALHADOR

A CLT, após a Reforma Trabalhista, incluiu o teletrabalho no âmbito das relações de emprego, conferindo proteção aos trabalhadores que exercem as suas atividades nesta modalidade de trabalho. Porém, apesar desse fato ser considerado por alguns como um progresso, a redação trazida pela lei nº 13.467/2017 apresenta-se incompleta no tocante ao seu detalhamento, bem como suprime direitos trabalhistas já conquistados há anos.

As disposições legais inseridas na CLT pela Reforma Trabalhista em relação ao teletrabalho possuem importância no ordenamento trabalhista brasileiro, porém foi muito incipiente em diversos assuntos, deixando margem à interpretações dúbias e restringindo direitos clássicos ao teletrabalhador sob bases fracas.

Para Anelize Klotz Fayad e Marco Villatore (2018) o teletrabalho representa o futuro de muitos contratos de emprego e, apresenta-se claramente consonante às novas exigências do mundo globalizado, trazendo reduções nos tempos de espera e nos espaços físicos empresariais e proporcionando mais agilidade e flexibilidade no trabalho.

O teletrabalho passou a ser mais fortemente discutido devido a sua ampla aplicação, em termos comparativos ao que se tinha antes, durante a pandemia da Covid-19. A implementação de medidas sanitárias, entre as quais o distanciamento

social, necessárias para a diminuição da dissipação do vírus, resultou na ampliação do teletrabalho.

Segundo Nelson Oliveira (2020) em matéria publicada no site do Senado Federal intitulada “Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia”, a pandemia trouxe à tona o potencial do trabalho que é exercido de maneira remota. A reportagem traz dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e do IBGE referentes ao mês junho de 2020 que apontam a existência de 82,5 milhões de pessoas ocupadas, sendo que 69,2 milhões não foram afastados do trabalho, 8,6 milhões dos que não foram afastados estavam em teletrabalho, 10,3 milhões foram afastados pela pandemia e 3 milhões estavam afastados por outros motivos.

Dados do IBGE trazidos pela referida matéria jornalística assinada por Nelson Oliveira (2020) também demonstram a distribuição do teletrabalho por ocupação e por nível de instrução, onde as ocupações que mais realizaram teletrabalho foram os militares e servidores públicos estatutários e o menor percentual foi o de trabalhadores familiares auxiliares. No âmbito do nível de instrução o maior número em teletrabalho foi o grupo que possui nível superior completo ou pós-graduação e o menor número é o categorizado no ensino fundamental incompleto ou sem instrução.

Os dados demonstram que quanto mais precarizada a relação de emprego e quanto menor for o nível de instrução, mais distante está a possibilidade do exercício do labor nos moldes do teletrabalho.

Nelson Oliveira (2020) diz que esses dados podem representar um cenário ideal, porém não é. Segundo a reportagem, várias questões precisam de maiores esclarecimentos, uma vez que a lei nº 13.467/2017 é omissa em detalhamentos de diversas questões insertas na própria lei, dentre as quais a relativa aos custos decorrentes da atividade laboral.

No tocante ao custo dos equipamentos e fornecimento de materiais necessários para a execução do teletrabalho existe o Projeto de Lei 3.512/2020 em tramitação no Congresso Nacional de autoria do senador Fabiano Contarato (REDE-ES) que visa atribuir às empresas o oferecimento e manutenção dos equipamentos necessários à

realização do trabalho. A lei nº 13.467/2017 em seu artigo 75-D apenas diz que a responsabilidade acerca dos equipamentos esteja prevista em contrato escrito.

O referido Projeto de Lei considera que o artigo 75-D da CLT deve passar por maior detalhamento pra que se deixe clara a responsabilidade acerca do fornecimento dos materiais necessários ao teletrabalhador, bem como o resarcimento integral de possíveis gastos que venham a correr por conta do empregado.

O Projeto de Lei nº 3.512/2020 se justifica, de acordo com o senador Fábio Contarato, pelo aumento expressivo do teletrabalho durante a pandemia. Esse projeto ainda prevê a inclusão dos empregados em teletrabalho nas regras trabalhistas relacionadas ao controle de jornada de trabalho previstas na CLT, podendo o trabalhador perceber horas extras dependendo da jornada desenvolvida.

Segundo Danielle de Mello Basso e Irineu Francisco Barreto Junior (2018), o artigo 75-D da CLT possibilita dupla interpretação quanto à responsabilidade pelos custos com os equipamentos, dando margem ao pensamento de que tanto o empregador quanto o empregado podem ser responsáveis por esse custeio.

Felipe Torres Portugal Ramirez (2018) lembra que a regra geral da CLT é de que os encargos relacionados ao contrato de emprego e aos serviços prestados através deste são de responsabilidade do empregador e não do empregado. O autor lembra que deve ser realizada uma interpretação conjunta ao artigo 2º, caput, CLT, deixando clara a responsabilidade do empregador.

Nelson Oliveira (2020) destaca em matéria jornalística publicada no site do Senado Federal que a regulação mais detalhada do teletrabalho é necessária para que se encontre um formato de consenso, pois da forma como se apresenta atualmente pode gerar conflitos interpretativos e consequentemente um grande número de ações judiciais. A matéria ainda traz as recomendações da OIT em relação ao teletrabalho. Segundo o referido órgão internacional esse meio de trabalho que cresceu bastante com a pandemia da Covid-19 pode se tornar um modelo de sucesso desde que se observem alguns aspectos, tais como: o apoio de supervisores aos empregados em teletrabalho; a utilização dos equipamentos e tecnologias adequadas; clareza sobre os objetivos e resultados esperados; soberania do tempo para promoção da produtividade; e barreiras claras para estratégias e gerenciamento do teletrabalho.

Segundo Anelize Klotz Fayad e Marco Villatore (2018), o teletrabalho está mal regulamentado pela Reforma Trabalhista, desconsiderando alguns direitos ao teletrabalhador e beneficiando os empregadores. Segundo os autores, a lei nº 13.467/2017 retirou alguns direitos já conquistados pelo trabalhador, como as horas extras por exemplo.

Conforme já abordado neste estudo, a regulamentação do teletrabalho provoca uma dualidade de pensamentos, positivamente por regulamentar tema necessário e urgente, porém ocorrendo de forma equivocada em alguns pontos.

Dentre os autores aqui trazidos, a maioria deles concorda com o fato da importância da regulamentação, porém critica fortemente o fato de ela ter sido realizada de maneira insatisfatória, podendo ocasionar problemas interpretativos, principalmente sob uma análise sistêmica do diploma trabalhista brasileiro.

Ronaldo Busnello e Eliane Arruda Palma (2018) alertam que o teletrabalho pode atrair muitos trabalhadores que se vêm interessados pela referida modalidade e possíveis benefícios advindos dela, porém, para os autores, é necessário visualizar o conjunto das características para que se entenda o que de fato a legislação trabalhista trouxe para o teletrabalho.

Em um primeiro momento muitos podem considerar a proposta geral do teletrabalho como benéfica. Porém, como será detalhado mais adiante, diversos atores estão envoltos nessa questão e, a legislação trazida pela Reforma Trabalhista que deveria conferir a proteção necessária aos preceitos do teletrabalho e ao teletrabalhador se mostra insuficiente e com alguns problemas em sua estrutura.

Segundo José S. F. de Lima Filho e Eddla Pereira (2020), a legislação que regulamenta o teletrabalho segue a tendência de intensificação de jornada de trabalho, relativização da subordinação jurídica e flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas. Para os autores, o teletrabalho representa uma modalidade que favorece a ocorrência dessa tendência.

Conforme explicam José S. F. de Lima Filho e Eddla Pereira (2020), a tendência geral advinda do teletrabalho já denota questões pouco caras à proteção da parte hipossuficiente na relação de emprego. Este tripé apresentando pelos autores, intensificação de jornada, flexibilização e desregulamentação de normas trabalhistas,

por si já representam aspectos negativos ao trabalhador e, da forma como foi elaborada, com diversas lacunas que podem ocasionar conflitos interpretativos, desagua, consequentemente, em malefícios ao trabalhador.

José S. F. de Lima Filho e Eddla Pereira (2020) dizem que a tendência à perda de direitos, em especial quanto à jornada de trabalho, se confirma através do artigo 62, inciso III, da CLT, por exemplo, o referido dispositivo excluiu os empregados em teletrabalho do controle de jornada, mesmo o mundo fático demonstrando a ampla possibilidade de realização desse controle.

Importante ressaltar que, por mais que se consiga provar que na relação de emprego na modalidade de teletrabalho haja o controle de jornada e que a partir dessa comprovação o empregado passe a fazer jus a tais direitos, essa não representa a situação ideal para o trabalhador. Neste aspecto, ao incluir o inciso III no artigo 62 da CLT, a legislação aparenta, de fato, seguir a tendência estabelecida conforme o pensamento de José S. F. de Lima Filho e Eddla Pereira (2020), seguindo um modelo de perda de direitos para os trabalhadores.

No tocante à subordinação jurídica, José S. F. de Lima Filho e Eddla Pereira (2020) destacam que esse fator apresenta-se como essencial, uma vez que a caracterização da relação de emprego, distinguindo o teletrabalho do trabalho autônomo, definirá se a relação de trabalho estará ou não sob o manto da CLT. Os autores falam que é importante destacar que a lei nº 13.467/2017 reconheceu o teletrabalho como uma relação de emprego, garantindo, portanto, relativa sensação de segurança jurídica, porém na relação fática pode se perceber a precarização das condições de trabalho, conferindo certa autonomia ao empregado, ao mesmo tempo em que lhe é exigido o cumprimento de metas estabelecidas pela empresa, tudo isso envolto em uma coordenação para que se configure o teletrabalho, uma vez que a linha que separa o teletrabalho e o autônomo é tênue.

Este se apresenta como um dos pontos mais críticos da regulamentação do teletrabalho, a caracterização da subordinação jurídica. A autonomia do empregado ao mesmo tempo em que se realiza um controle excessivo pelo empregador, principalmente no tocante ao cumprimento de metas abusivas, da mesma forma como ocorre no trabalho que é exercido no local do empregador sob constante vigilância,

apresentam-se como um dos maiores problemas da regulamentação trazida pela lei nº 13.467/2017.

Anelize Klotz Fayad e Marco Villatore (2018) destacam que antes da Reforma Trabalhista o teletrabalhador era guiado por julgados e adaptações da CLT e súmulas referentes aos casos concretos, sendo a analogia a regulamentadora até então. Mais uma vez aqui se evidencia a importância da regulamentação do instituto, porém, a crítica que se faz se dá pela forma como foi realizada, conforme já reiteradamente trazida aqui neste trabalho.

Anelize Klotz Fayad e Marco Villatore (2018) atentam também para a adequação do ambiente laboral de acordo com todas as normas de higiene de segurança do trabalho, observando os aspectos ergonômicos para que o trabalhador possa executar suas tarefas da melhor forma possível. Os autores destacam que a observância a estes cuidados é fundamental e representa direito do trabalhador, sendo extensivo, evidentemente, ao teletrabalhador. Vale destacar, sob esse aspecto, que o parágrafo único do artigo 611-B da CLT não considera duração de trabalho e intervalos como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Conforme pensamento de Gustavo Galassi Lima e Mariana Ozaki Marra da Costa (2018), o artigo 611-B representa um dos maiores retrocessos da Reforma Trabalhista. A vedação constante ao parágrafo único do referido artigo, ao desconsiderar duração de trabalho e intervalos como norma de segurança e higiene do trabalho, não se coaduna com preceitos constitucionais de proteção ao trabalhador.

Acerca dos custos referentes ao trabalho, determinação prevista no artigo 75-D da CLT, apenas se fala em reembolso ao empregado caso isso esteja previsto no contrato escrito. Para Anelize Klotz Fayad e Marco Villatore (2018) isto pode acarretar o uso de bens do trabalhador em benefício do empregador, e também reforçam que o ambiente propício e ideal à realização do trabalho no local do empregador ou fora dele não deve ser de responsabilidade do empregado.

José S. F. de Filho e Eddla Pereira (2020) colocam que o legislador não deixou claro se o empregador será o responsável por todos os custos do trabalho, bem como se o empregado será responsável pela aquisição, manutenção ou fornecimento de algum material ou equipamento de trabalho, representando uma lacuna fundamental,

que pode dificultar a relação de emprego e o próprio contrato de trabalho. O parágrafo único do artigo 75-D da CLT, que disciplina este comentário, apenas esclarece que o empregador não pode utilizar a distribuição dos equipamentos de trabalho como forma de pagamento do serviço desempenhado pelo trabalhador.

O âmbito relacionado aos acidentes de trabalho também foi mal regulamentado pela lei nº 13.467/2017. O artigo 75-E da CLT assevera que o empregador é responsável pelo repasse das informações necessárias ao empregado da correta forma de execução do trabalho e que o empregado deve assinar termo de responsabilidade firmando o compromisso de seguir todas as instruções repassadas. Anelize Klotz Fayad e Marco Villatore (2018) alertam que esse dispositivo tal como se encontra pode representar a isenção de responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho. Os autores também falam que para este dispositivo, artigo 75-E da CLT, seja considerado adequado, o empregador deveria propiciar ao empregado o ambiente de trabalho ideal, mesmo que em regime de teletrabalho, não descartando, portanto, eventuais acidentes relacionados ao trabalho que por ventura venham a ocorrer, garantindo, em todos os casos, a proteção necessária. Anelize Klotz Fayad e Marco Villatore (2018) dizem que em caso de dúvidas o princípio *in dubio pro operário* deve ser invocado.

José S. F. de Lima Filho e Eddla Pereira (2020) asseveraram que o disposto pelo artigo 75-E da CLT, apresenta conteúdo contrário à disposições constitucionais e solução simplista para a temática envolta aos acidentes de trabalho, não detalhando, não aprofundando, nas especificidades do teletrabalho.

Os autores ainda consideram que apesar de o teletrabalho exercer as suas atividades na maioria das vezes da sua própria residência, fato que dificulta a fiscalização do cuidado do teletrabalhador quanto às normas de segurança, o texto trazido pelo artigo 75-E da CLT considera que a ocorrência de acidentes de trabalho surge apenas por imperícia do empregado, desconsiderando toda a ampla gama de variáveis envolvidas, tais como a sobrecarga muscular ocasionada por esforço repetitivo, descuidos em relação à postura do empregado no ambiente de trabalho, dentre tantos outros fatores.

O artigo 75-E da CLT demonstra também quão falha é a regulamentação do teletrabalho. O conflito interno, dentro de proposituras da própria CLT denota certo descuido do legislador na interpretação do diploma trabalhista como um todo. A imputação da responsabilidade sob os cuidados com acidentes de trabalho apenas ao empregado não se coaduna de forma alguma com as disposições trabalhistas já consolidadas, bem como com a interpretação sistêmica e baseada nos princípios trabalhistas.

Anelize Klotz Fayad e Marco Villatore (2018) consideram que o teletrabalho está vinculado a uma maior flexibilização do trabalho e que isso pode acarretar o surgimento de mais empregos e se tornar uma opção menos onerosa ao empregador, uma vez que a manutenção dos postos de trabalho é cara e os encargos trabalhistas no Brasil são muito altos. Os autores vêm que há um descompasso entre as exigências do mundo globalizado e a legislação trabalhista brasileira concernente ao tema, considerando que a referida legislação possui muitos encargos sociais e trabalhistas e que seria necessária também uma reforma tributária para que assim pudesse aumentar o número de empregos através da redução dos encargos para o empregador.

Vale ressaltar que a flexibilização envolta ao teletrabalho é importante e pode representar a criação de novos postos de emprego. Porém, se faz necessário o entendimento de que essa flexibilização não pode ocorrer a qualquer custo, sobretudo na retirada de direitos essenciais ao trabalhador, sob pena de se estabelecer o provimento de empregos de baixa qualidade, péssimas condições de trabalho e remunerações muito baixas, podendo até, nesses casos, se chocar com determinações constitucionais de proteção ao trabalhador.

A subordinação do empregado ao empregador no regime de teletrabalho também é aspecto essencial de análise uma vez que a subordinação é um dos elementos que caracterizam a relação empregatícia.

Conforme explicam Anelize Klotz Fayad e Marco Villatore (2018), a CLT utiliza o critério da subordinação jurídica ou hierárquica nas relações de emprego sob o contexto da subordinação objetiva, que é aquela que se dá pelo controle das atividades executadas pelo empregado. Essa subordinação se apresenta de forma clara quando as atividades são executadas na sede do empregador, onde a supervisão acontece no

local. Os autores colocam que a dificuldade se dá na identificação da subordinação jurídica objetiva nas atividades que são exercidas fora do ambiente do empregador.

Anelize Klotz Fayad e Marco Villatore (2018) consideram que existe subordinação no teletrabalho. Segundo os autores, caso não houvesse subordinação se trataria de trabalho autônomo e não teletrabalho. Para Anelize Klotz Fayad e Marco Villatore (2018) o teletrabalho cumpre todos os requisitos do artigo 3º da CLT, sendo assim configurado como relação de emprego. Evidencia-se então, que no teletrabalho ocorre o controle do empregador, o que não existe é a vigilância, pois deve preservar o direito à privacidade e à intimidade do empregado, que, ainda de acordo com os autores, são garantias constitucionais e não podem ser violadas. No controle do teletrabalho, o empregador só pode utilizar mecanismos que controlem o cumprimento dos deveres do empregado, não podendo, em nenhuma hipótese utilizar-se de câmeras ou outros meios invasivos de controle (FAYAD, VILLATORE, 2018).

Conforme já explicado, a fiscalização do teletrabalho pelo empregador é totalmente possível, uma vez que os meios telemáticos disponíveis permitem esse acompanhamento, inclusive existindo diversos mecanismos que permitem a realização desse controle respeitando todos os preceitos constitucionais relativos a preservação do direito à intimidade.

Anelize Klotz Fayad e Marco Villatore (2018) consideram que o teletrabalho pode proporcionar ao empregado maior flexibilidade para a realização das atividades laborais, podendo assim, proporcionar mais motivação, uma vez que o trabalhador pode determinar parte do seu tempo para lazer, devendo os mecanismos de controle serem previamente estabelecidos, respeitando a privacidade do empregado. Porém, para que isso ocorra deve-se considerar o ambiente ideal e com todas as garantias necessárias asseguradas, tratando-se, portanto, de um contexto inserido em condições ideais.

Para Aline Ribeiro de Araujo Ferreira (2017), o entendimento acerca da subordinação jurídica deve ser adaptado às especificidades inerentes ao teletrabalho, para que assim se garanta os direitos do teletrabalhador, sobretudo respeitando o direito à limitação de jornada de trabalho, entendendo a desconexão como ideal também para esta categoria de trabalho, conforme se direciona as demais.

Segundo Vanessa Rocha Ferreira, Claudio Janotti da Rocha e Versalhes Enos Nunes Ferreira (2020), as mais variadas circunstâncias fazem com que o empregado esteja sempre disponível para o empregador, na maioria das vezes pelo medo de ser substituído, fazendo com que renuncie a própria vida social em detrimento do trabalho.

Ainda segundo os autores, o trabalho em demasia pode ocasionar diversos problemas físicos e psicológicos, sendo necessário, portanto, momentos de afastamento do trabalho para que se possa repousar. Esses períodos representam o instituto da desconexão laboral, que garante ao trabalhador momentos de descanso.

Ao tratar de teletrabalho é imprescindível a análise do instituto da desconexão do trabalhador. A desconexão é um direito do trabalhador que garante o descanso após a finalização da jornada de trabalho. Segundo Anelize Klotz Fayad e Marco Villatore (2018) a desconexão é o direito ao qual todo trabalhador é assistido e que garante a ele períodos de descanso do seu trabalho diário, podendo ocorrer dentro da jornada de trabalho ou após o término, tendo por objetivo a recomposição do empregado, desvinculando-se por completo das funções do cargo que exerce. Os descansos e os intervalos devem ser respeitados, colaborando, portanto, para a manutenção da saúde do empregado e sua consequente produtividade.

Segundo Vanessa Rocha Ferreira, Claudio Janotti da Rocha e Versalhes Enos Nunes Ferreira (2020), a desconexão visa proteger o empregado de exploração no trabalho resguardando-o de possíveis danos à saúde e à vida pessoal, uma vez que o excesso de trabalho impacta sobremaneira em todas as outras áreas da vida privada do trabalhador.

A desconexão e o teletrabalho estão intimamente interligados. O direito à desconexão a todos os trabalhadores é essencial, porém no caso dos teletrabalhadores o cuidado à garantia desse direito se torna ainda mais imprescindível. O empregado em teletrabalho deve possuir balizas que estabeleçam os horários que serão destinados ao trabalho e os horários em que deve ocorrer o desligamento total desse empregado, preservando a saúde dele e evitando possíveis doenças ocupacionais tanto do trato físico quanto do âmbito psicológico.

Importante ressaltar, com base em Anelize Klotz Fayad e Marco Villatore (2018), que o teletrabalho realmente proporciona uma jornada de trabalho flexível e que, a

princípio, o empregado não é monitorado, pelo menos nos mesmos moldes ou mesma intensidade do trabalho presencial, porém no caso do teletrabalho a burla ao direito à desconexão pode ocorrer de diversas formas, como pelo envio de grandes demandas em prazos muito curtos, pelo cumprimento de metas de difícil alcance em tempo determinado, dentre outras questões neste sentido. Vale lembrar que também se deve respeitar os limites da carga horária do teletrabalhador onde o mesmo também possui o direito constitucional de trabalhar no máximo 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Silvana de Albuquerque Bispo Borges (2021) lembra que a jornada de trabalho foi expressamente flexibilizada pelo texto da Reforma Trabalhista (lei 13.467/2017), através do artigo 62, inciso III, CLT, e que é de grande importância a identificação de como o Direito do Trabalho se adequa ao contraponto entre jornada de trabalho em teletrabalho e flexibilização do trabalho, para que se possa assegurar os direitos do trabalhador e evitar excessos.

Anelize Klotz Fayad e Marco Villatore (2018) trazem em seu estudo alguns enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Esses enunciados versam sobre o teletrabalho, neste capítulo serão apresentados alguns desses enunciados.

O enunciado 1 aborda o custeio de equipamentos na modalidade teletrabalho, consoante se observa de sua transcrição:

O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT. (Enunciado Aglutinado nº 1 da Comissão 6)

O referido enunciado estabelece que os custos da estrutura necessária ao teletrabalhador em teletrabalho devem ser custeados exclusivamente pelo empregador. Essa interpretação protege o trabalhador de possíveis interpretações equivocadas do artigo 75-D da CLT.

O enunciado 2 versa sobre as horas extras, ao estabelecer que

São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, "e", "g" e "h" protocolo adicional à convenção americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais ("Protocolo de San Salvador"), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT. (Enunciado Aglutinado nº 2 da Comissão 6)

Esse enunciado assevera que o trabalhador em regime de teletrabalho também tem direito ao pagamento das horas extras e reitera o direito ao repouso semanal remunerado.

O enunciado 3 versa sobre a responsabilidade civil do empregador por danos ambientais no teletrabalho

A mera assinatura, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil. (Enunciado Aglutinado nº 3 da Comissão 6)

A interpretação dada pelo enunciado supracitado quanto ao artigo 75-E, apesar de não estabelecer com clareza a responsabilidade do empregador por eventuais danos, dela se infere que a simples assinatura de um termo de responsabilidade não é suficiente para afastar a responsabilidade do empregador por danos que possam vir a ocorrer, se por ventura vier a se afastar das instruções do empregador.

Segundo Ronaldo Busnello e Eliane Arruda Palma (2018), a regulamentação do teletrabalho trouxe vantagens tanto para o empregador quanto para o empregado, mas também trouxe desvantagens à classe trabalhadora. O referido estudo aponta algumas vantagens presentes no teletrabalho relativas aos empregadores: maior flexibilização no trabalho; diminuição dos custos com energia, transporte, alimentação, entre outros; melhoria da produtividade, uma vez que o empregado não precisa realizar deslocamentos até a sede da empresa e essa arcar com os seus custos, dentre outras.

Para Lucas Teixeira Cardoso (2018), o teletrabalho possui algumas vantagens para o trabalhador em alguns aspectos. Segundo o autor, o concílio entre as atividades profissionais e vida pessoal apresenta-se como principal vantagem, sendo esse um dos grandes diferenciais do teletrabalho.

Ainda para o autor, o teletrabalho pode resultar em melhoria de qualidade de vida por proporcionar menor deslocamento, maior flexibilidade e maior facilidade para a realização de atividades domésticas.

De acordo com os autores aqui estudados, percebe-se que há uma tendência bem mais clara no sentido de a legislação trabalhista pós-reforma beneficiar os empregadores em detrimento dos trabalhadores. Na maioria dos casos a flexibilização do trabalho tende a ser mais vantajosa ao empregador, embora para alguns empregados também possa representar fator positivo. Em boa parte das situações a flexibilização resulta em precarização do trabalho, beneficiando diretamente os empregadores. Para os empregados a flexibilização pode resultar em um maior equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal, desde que em situação ideal com todas as prerrogativas trabalhistas efetivamente garantidas. Ante esta dualidade percebe-se que a preservação dos direitos essenciais aos trabalhadores deve ocorrer para que as demais formas de trabalho possam coexistir sem penalizar sobremaneira a classe trabalhadora.

Conforme assinalam Ronaldo Busnello e Eliane Arruda Palma (2018), a maior vantagem do teletrabalho “é o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e familiares” (BUSNELLO E PALMA, 2018, p. 173). Para os autores, desta forma o teletrabalhador pode distribuir o seu tempo entre questões pessoais e profissionais, propiciando, portanto, maior qualidade de vida para este empregado.

Essa questão trazida por Ronaldo Busnello e Eliane Arruda Palma (2018) pode representar, a primeira vista, benefício à classe trabalhadora, porém para que isso ocorra todas as normas trabalhistas que beneficiem os trabalhadores devem ser estritamente respeitadas, sobretudo a desconexão, que uma vez desrespeitada pode gerar o efeito contrário do pretendido, ocasionando, portanto, problemas no âmbito profissional e também no âmbito pessoal e familiar.

Ronaldo Busnello e Eliane Arruda Palma (2018) consideram que a regulamentação do teletrabalho deixou muitas lacunas que podem ser traduzidas em desvantagens para o trabalhador. O estudo realizado pelos autores coloca algumas dessas desvantagens, analisando como a falta de um maior detalhamento da lei pode ocasionar malefícios ao empregado em teletrabalho.

A interrelação entre a vida profissional e a vida pessoal do obreiro é um dos pontos que merecem análise. Conforme explicam Ronaldo Busnello e Eliane Arruda Palma (2018), a falta de um local de trabalho fixo destinado à sua realização, pode fazer com que o empregado execute o serviço de qualquer lugar e a qualquer momento, podendo ocasionar carga horária excessiva e a consequente não desconexão do empregado.

Leticia Aidar, Rogério Renzetti e Guilherme de Luca (2017) consideram que o trabalho exercido fora do ambiente do empregador, como é o caso do teletrabalho, pode acarretar algumas desvantagens no âmbito pessoal do empregado. Os autores apontam que o empregado ao exercer suas atividades em ambiente diverso acaba por afastar o mesmo do convívio social com outras pessoas, outros empregados, o que pode interferir no seu desempenho laboral pessoal, na sua produtividade. Ainda apontam que, quando o trabalhador exerce as suas atividades do seu domicílio o empregado pode sofrer com conflitos familiares e a não separação do ambiente de trabalho e o âmbito privado.

Ronaldo Busnello e Eliane Arruda Palma (2018) concordam com o pensamento trazido por Leticia Aidar, Rogério Renzetti e Guilherme de Luca (2017) e consideram que o concílio entre atividade laboral e vida doméstica é bastante complexo. A não existência de um espaço adequado e reservado para o teletrabalhador pode ocasionar diversos problemas, incluindo baixa produtividade. Os autores lembram da importância da separação entre casa e trabalho e de como isso é importante e saudável para a vida do trabalhador.

Outra desvantagem trazida pelo teletrabalho pode ser de cunho psicológico. Segundo Ronaldo Busnello e Eliane Arruda Palma (2018), apesar de o não deslocamento ao trabalho ser uma vantagem para o trabalhador, a virtualização das relações no ambiente de trabalho pode ocasionar solidão e resultar em doenças do

trato psicológico e emocional, uma vez que inexiste uma divisão clara entre trabalho e lazer.

Leticia Aidar, Rogério Renzetti e Guilherme de Luca (2017) também apontam para o aspecto relacionado à saúde do trabalhador. Os autores consideram que o uso excessivo dos meios telemáticos informatizados pode prejudicar a saúde do empregado, bem como essa modalidade de trabalho pode corroborar para o sedentarismo. Leticia Aidar, Rogério Renzetti e Guilherme de Luca (2017) destacam que em todas as relações de emprego existem vantagens e desvantagens, benefícios e malefícios, porém o diferencial para que esta relação seja bem sucedida está no estabelecimento de parâmetros claros no direcionamento da relação de emprego.

Lucas Teixeira Cardoso (2018) lembra que o teletrabalho possui algumas desvantagens, alguns aspectos negativos. O autor elenca alguns pontos, principalmente: risco de isolamento social e menor visibilidade em relação aos empregados que exercem seu ofício no local do empregado. Para o autor, esses aspectos denotam visão voltada ao capital em detrimento dos aspectos humanos.

Ronaldo Busnello e Eliane Arruda Palma (2018) também realizaram uma averiguação em relação ao teletrabalho e questões de gênero. Utilizando diversas fontes teóricas, os autores constatam que os homens representam a maioria dos que realizam trabalho fora do ambiente do empregador, uma vez que estes costumam ocupar mais cargos com autonomia, em detrimento das mulheres, que costumeiramente realizam mais atividades de apoio e secretariado.

Ronaldo Busnello e Eliane Arruda Palma (2018) também lembram que a aplicabilidade do teletrabalho no Brasil ainda pode se deparar com mais barreiras que em muitas outras localidades do mundo. Os autores lembram que apesar de o Brasil possuir um alto número de internautas, o país ainda possui uma quantidade muito grande que está excluída deste processo, seja por não possuir este tipo de serviço em suas residências, seja pela total inabilidade no uso de ferramentas básicas necessárias à execução do teletrabalho.

José S. F. de Lima Filho e Eddla Pereira (2020) destacam que a inclusão do conceito de teletrabalho pela regulamentação na Reforma Trabalhista se mostra como uma inovação e uma vantagem para o teletrabalhador, uma vez que caracteriza a

relação de emprego ao invés de classificar a referida modalidade como trabalho autônomo, conferindo ao trabalhador as normas de proteção trazidas pela CLT. Os autores lembram que a vedação incluída no artigo 62 da CLT ao colocar o teletrabalho dentre as atividades que não possuem controle de jornada, trata-se de presunção legal que não condiz com a realidade, já que o controle de jornada é amplamente possível pelos meios telemáticos disponíveis.

José S. F. de Lima Filho e Eddla Pereira (2020) consideram que a lei nº 13.467/2017, no tocante aos dispositivos que disciplinam o teletrabalho, não apresenta apenas uma regulamentação para dirimir as dúvidas e inseguranças que cercam esse tipo de contratação, a referida legislação apresenta novas medidas que prezam pela liberdade e flexibilidade nos contratos de emprego. Segundo os autores, essa flexibilidade tende a representar mais facilidades e vantagens para o empregador, não representando, portanto, uma regulamentação equilibrada. Os dispositivos trazidos pela Reforma Trabalhista parecem apresentar de fato uma tendência a maiores benefícios para o empregador e para uma minoração de direitos e garantias trabalhistas.

Em síntese, percebe-se que alguns direitos do trabalhador foram suprimidos aos teletrabalhadores. Reconhece-se que, apesar de a regulamentação do teletrabalho realizada pela lei nº 13.467/2017 ser importante e que a flexibilização das modalidades de emprego ser uma tendência inevitável, a forma como ela foi realizada apresentou um resultado muito aquém da necessidade e da complexidade que o tema exige. A legislação trabalhista concernente ao teletrabalho tende a gerar diversos problemas e litígios junto à Justiça do Trabalho, necessitando então, de uma ampla revisão, ampliação e detalhamento dos dispositivos ali constantes.

Nota-se, então, que alguns direitos trabalhistas já consagrados foram suprimidos aos teletrabalhadores e que a lei nº 13.467/2017 não conseguiu abranger toda a complexidade envolta à temática.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho regulamentado por meio da lei nº 13.467 de 2017, Reforma Trabalhista, apareceu dentre tantas outras modificações trazidas pelo legislador reformador e causa uma dualidade de ideias em relação a sua regulamentação.

A lei 13.467/2017 colocou o teletrabalho no patamar de uma relação de emprego regulamentada pela legislação trabalhista, fazendo assim com que os direitos tutelados pela Consolidação das Leis do Trabalho fossem direcionados diretamente também a esta categoria de trabalhadores.

Por um lado, admite-se que a inclusão do tema de forma explícita na legislação denota uma inovação no ordenamento jurídico e, a primeira vista, considera-se como algo positivo para o diploma trabalhista brasileiro, uma vez que esta modalidade de trabalho apresenta-se como um mecanismo que facilita as grandes distâncias, em conformidade com as exigências do mercado de trabalho em um ambiente globalizado e tecnológico.

Porém, após análise dos dispositivos concernentes ao teletrabalho trazidos pela Reforma Trabalhista, percebe-se que o texto necessita de uma melhor redação, pois o mesmo apresenta múltiplas possibilidades de interpretação e conta com supressão de direitos já garantidos ao trabalhador.

A regulamentação do teletrabalho em si representa aspecto positivo para o Direito do Trabalho. Porém, o que se apreende do caso brasileiro é que esta regulamentação não abarcou a completude e a complexidade dos temas abordados em seu texto, representando precarização da referida relação de emprego.

Os autores utilizados como base para a feitura deste estudo se coadunam na ideia de que a regulamentação do teletrabalho além de importante é urgente. Porém, esses mesmos autores consideram que o texto apresentado pela Reforma Trabalhista não foi capaz de regulamentar de fato as principais questões que envolvem o tema.

A reforma trabalhista diferenciou o teletrabalho do trabalho comum. Essa diferenciação contém dispositivos desfavoráveis ao teletrabalhador em relação ao trabalhador comum, que exerce suas atividades na sede da empresa, uma vez que foram suprimidos direitos daquele, como o recebimento de horas extras, por exemplo,

não obstante o teletrabalhador cumpra os requisitos necessários para que se perceba tal direito. Essa e outras questões demonstram como o texto representado pela Reforma Trabalhista pode ocasionar diversos litígios processuais junto à Justiça do Trabalho.

Uma das principais constatações desta análise é que o Capítulo II-A da CLT não detalha o teletrabalho. Os seus dispositivos não regulamentaram as questões por eles abarcados e não definem como as coisas de fato vão acontecer, suas disposições são genéricas. A lei 13.467/2017 não estabelece claramente como muitos dos dispositivos, ali presentes, aplicar-se-ão na prática do teletrabalho.

O teletrabalho como estabelecido na lei mostra-se maléfico ao trabalhador, uma vez que direitos já tutelados pela própria CLT são excluídos para os teletrabalhadores, ou seja, a análise realizada aponta para a perda de direitos do obreiro.

Durante o estudo também se verificou que alguns dispositivos, principalmente aqueles que restringem direitos trabalhistas do empregado em teletrabalho, chocam-se com outros dispositivos da CLT. Não é possível a coexistência entre eles, segundo interpretação sistêmica da legislação.

Do estudo depreende-se que a inserção do teletrabalho pela Reforma Trabalhista significa precarização das condições de trabalho e restrição de direitos trabalhistas, verdadeira contramão da função social do trabalho e do bem comum da sociedade.

A inserção do teletrabalho contém conflitos normativos na própria CLT e disposições lesivas ao trabalhador. A reforma trabalhista ao disciplinar o teletrabalho não protegeu os empregados dessa modalidade de trabalho, sequer assegurou a desconexão como direito básico para os teletrabalhadores.

## REFERÉNCIAS

AIDAR, Letícia. RENZETTI, Rogério. LUCA, Guilherme de. Trabalho e a Reforma Trabalhista. In: (coord.). AIDAR, Letícia. **Reforma trabalhista e reflexos do direito e processo do trabalho**. LTR: São Paulo, 2017. Disponível em: <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BR/teletrabalho+no+brasil+Reforma+trabalhista+Leticia+aidar/WW/vid/701526785> Acesso em: 10 set. 2021.

BASSO, Danielle de Mello; BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na Reforma Trabalhista. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho: São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadmat/article/view/4301/pdf> Acesso em 05 nov. 2021.

BORGES, Silvana de Albuquerque Bispo. Teletrabalho e jornada de trabalho: os impactos da pandemia Covid-19 para o regime jurídico brasileiro sobre os limites da jornada de trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso. Centro Universitário de Brasília. Brasília, 2021. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/15256/1/Silvana-Borges-21086932-TCC.pdf> Acesso em 03 nov. 2021.

**BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 2017. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 15 ago. 2021.

**BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm). Acesso em: 15 ago. 2021.

**BRASIL. 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 nº 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. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em 15 ago. 2021.

BUSNELLO, Ronaldo; PALMA, Eliane Arruda. Teletrabalho: o equívoco da sedução, a realidade por trás do véu. **Revista de Direito**. Viçosa, 2018.

CAMILO, Adhara; LIMA, Ana; FERNANDES, David; CARMO, Gaudêncio; SOUSA, Raquel. A (des)regulamentação do Teletrabalho no Brasil e suas implicações com o

direito à desconexão do empregado. *In:* BARRETO, Daniel Arêa Leão; RAMOS, Rafael Teixeira; OLIVEIRA, Vanessa Batista (coord.). **Direito e processo do trabalho.** São Paulo: LTR, 2019. Disponível em:

<https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:BR/teletrabalho+no+brasil/WW/vid/809125645>  
Acesso em 01 out. 2021.

CARDOSO, Lucas Teixeira. Teletrabalho: uma análise das vantagens e desvantagens em uma instituição governamental. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Brasília. Brasília, 2018. Disponível em:

[https://bdm.unb.br/bitstream/10483/23809/1/2018\\_LucasTeixeiraCardoso.pdf](https://bdm.unb.br/bitstream/10483/23809/1/2018_LucasTeixeiraCardoso.pdf) Acesso em 04 nov. 2021.

CARVALHO, Maximiliano; LACERDA, Luana. Teletrabalho, Desconexão e Reforma Trabalhista – (In)Compatibilidade?. *In:* FIGUEIREDO, Carlos Arthur; COSTA, Flávio; NORONHA, Francisco; QUEIROZ, Sergio (coord.). **Reforma trabalhista:** novos rumos do direito do trabalho e do direito processual do trabalho. São Paulo: LTR, 2018. Disponível em:

[https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BR+content\\_type:4/teletrabalho+reforma+trabalhista/WW/vid/747796881](https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BR+content_type:4/teletrabalho+reforma+trabalhista/WW/vid/747796881) Acesso em 9 ago. 2021.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista.** Mercado de Trabalho: conjuntura e análise. Brasília: Ipea, 2017. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt\\_63\\_vis%C3%A3o.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf). Acesso em 30 out. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** Niterói: Impetus, 2011.

FARIA, Carolina Tupinambá; VALVERDE, Marina Novellino. Um novo normal para o direito do trabalho. *In:* BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **O direito do trabalho na crise da COVID-19.** Salvador: JusPodivm, 2020.

FAYAD, Anelize Klotz; VILLATORE, Marco Antônio César. As aparentes proteções ao teletrabalho trazidas pela Lei nº 13.467/2017 (reforma laboral) que altera a Consolidação das Leis do Trabalho. O pseudodireito à desconexão do ambiente laboral entre outros direitos do trabalhador não considerados nesta reforma. *In:* MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; PETRUCCI, Fabio. **Direito material e processual do trabalho:** uma interlocução entre Brasil e Itália. São Paulo: LTR, 2018. Disponível em: [https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BR+content\\_type:4/teletrabalho+direitos+do+trabalhador/WW/vid/736085417](https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BR+content_type:4/teletrabalho+direitos+do+trabalhador/WW/vid/736085417) Acesso em 01 nov. 2021.

FERREIRA, Aline Ribeiro de Araujo. Teletrabalho e o direito à desconexão. Trabalho de Conclusão de Curso. Centro Universitário São Lucas. Porto Velho, 2017. Disponível em: <http://repositorio.saolucas.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2133/Aline%20Ribeiro%20de%20Araujo%20Ferreira%20-20Teletrabalho%20e%20o%20direito%20%C3%A0%20desconex%C3%A3o.pdf?sequence=1> Acesso em 03 nov. 2021.

FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Cláudio Janotti da; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE), 2020. Disponível em: <https://fafibe.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/738> Acesso em 01.nov.2021.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Estudos de Direito, Desenvolvimento e Novas Tecnologias**, p. 24, 2020. Disponível em:  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62951297/Livro\\_III\\_EIADD\\_final20200414-26310-104tw0t-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1633436342&Signature=DTxrT5dclhzJQTZUNTu-IboGFJADWdlZRvzN2jhQQDncMdXkMDAqKjvvAKQ7uPnZiNp1A0kFeNLwwnKZFB21D2lp38Z6aCv5S4lqa0UBGGZ0Cnxu6ue4oEW5qVbQcRqrcBDt1mTqEAgdd~Q0kumYtjF6V~~qG4AFXmGN7MVi-b2xVOVpXcNq7Axwa-VtnM4omhJjGLueNzdasZBL3DU6AjVdbugaqwVHOoyNVWQk2xZckX9TgN0kqCWQKI\\_mxew~52jUqTXQxPinP~KRNWFe7WHZXycn5jGis~bn3RaW6Filefbm6XRfQuDWD4Btvvn0BiokfDgyVfVdsqGoHmw\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=24](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62951297/Livro_III_EIADD_final20200414-26310-104tw0t-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1633436342&Signature=DTxrT5dclhzJQTZUNTu-IboGFJADWdlZRvzN2jhQQDncMdXkMDAqKjvvAKQ7uPnZiNp1A0kFeNLwwnKZFB21D2lp38Z6aCv5S4lqa0UBGGZ0Cnxu6ue4oEW5qVbQcRqrcBDt1mTqEAgdd~Q0kumYtjF6V~~qG4AFXmGN7MVi-b2xVOVpXcNq7Axwa-VtnM4omhJjGLueNzdasZBL3DU6AjVdbugaqwVHOoyNVWQk2xZckX9TgN0kqCWQKI_mxew~52jUqTXQxPinP~KRNWFe7WHZXycn5jGis~bn3RaW6Filefbm6XRfQuDWD4Btvvn0BiokfDgyVfVdsqGoHmw_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=24) Acesso em 20 set. 2021.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Curso de Direito do Trabalho. 5 ed. São Paulo: LTR, 2019. Disponível em:  
[https://app.vlex.com/#/search/content\\_type:4/contrato+de+trabalho/WW/sources/30248/chapter:124199153](https://app.vlex.com/#/search/content_type:4/contrato+de+trabalho/WW/sources/30248/chapter:124199153) Acesso em 15 out. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2018.

GONÇALVES, Giselle Gonzalez. O impacto do trabalho à distância forçoso na legislação trabalhista brasileira. **Notícias CIELO**, n. 4, p. 2, 2021. Disponível em:  
[http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/brasil\\_gonzalez\\_noticias\\_cielo\\_n4\\_2021.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/brasil_gonzalez_noticias_cielo_n4_2021.pdf). Acesso em 1 ago. 2021.

HAZAN, Bruno Ferraz; MORATO, Amanda. Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. **Lex Humana**, v. 10, n. 1, p. 1-24, 2018. Disponível em:  
<http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584/702>. Acesso em 15 set. 2021.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Carta de Conjuntura. Brasília: **Ipea**, 2021. Disponível em:  
[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10472/6/CC\\_50\\_mt\\_trabalho\\_remoto\\_e\\_a\\_pandemia.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10472/6/CC_50_mt_trabalho_remoto_e_a_pandemia.pdf) Acesso em 30 out. 2021.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**: projetos de pesquisa, pesquisa bibliográfica, teses de doutorado,

dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

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

LIMA, Gustavo Galassi; COSTA, Mariana Ozaki Marra da. A reforma trabalhista e o princípio da vedação ao retrocesso social: impactos do parágrafo único do artigo 611-B da CLT sobre os trabalhadores. *Revista dos Estudantes de Direito*. Brasília: UnB, 2018. Disponível em: Acesso em 20 out. 2021. Disponível em:  
[https://app.vlex.com/#search/content\\_type:4/artigo+611+B+clt/WW/vid/773142153](https://app.vlex.com/#search/content_type:4/artigo+611+B+clt/WW/vid/773142153)  
Acesso em: 09 nov. 2021.

LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio de; PEREIRA, Eddla Karina Gomes. Precarização das relações laborais: análise crítica sobre as disposições do teletrabalho na lei nº 13.467/2017. **Revista de Direito**. Viçosa, 2020.

MATINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou**: CLT comparada e comentada. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

MIZIARA, Raphael. **A reforma sem acabamento**: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, 2018. Disponível em: [https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018\\_06\\_1007\\_1030.pdf](https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf)  
Acesso em 15 out. 2021

MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do Teletrabalho no Brasil. In: MARANHÃO, Ney (coord.). **O mundo do trabalho no contexto das reformas**. São Paulo: Editora LTR, 2017. Disponível em:  
[https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BR+content\\_type:4/teletrabalho+direito+teletrabalho+reforma+trabalhista/p2/WW/vid/707202733](https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BR+content_type:4/teletrabalho+direito+teletrabalho+reforma+trabalhista/p2/WW/vid/707202733). Acesso em 12 set. 2021

MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da Rocha. O teletrabalho na CLT pós Reforma Trabalhista. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, ROCHA, Cláudio Jannotti da (coord.). **Constitucionalismo, trabalho, segurança social e as reformas trabalhista e previdenciária**. São Paulo: LTR, 2018. Disponível em:  
[https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BR+content\\_type:4/teletrabalho+reforma+trabalhista/WW/vid/705808121](https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BR+content_type:4/teletrabalho+reforma+trabalhista/WW/vid/705808121). Acesso em 10 ago. 2021.

OLIVEIRA, Nelson. Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia. Brasília, DF: **Senado Federal**, 2020. Disponível em:  
<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em 30 out. 2021.

RAMIREZ, Felipe Torres Portugal. Teletrabalho: uma análise de suas implicações na relação de emprego à luz da Reforma Trabalhista. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de Campina Grande. Sousa, 2018. Disponível em:  
<http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/handle/riufcg/15343> Acesso em 07 nov. 2021.

TEIXEIRA, Sergio Torres; SERPA, Gelba Carolina Siqueira. Teletrabalho e a reforma trabalhista: uma reflexão sobre os direitos e obrigações dos sujeitos da relação de emprego e suas repercussões processuais. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**. UFD: Brasília, 2019 Disponível em:  
[https://app.vlex.com/#/search/\\*/teletrabalho+no+Brasil/p2/WW/vid/831577901](https://app.vlex.com/#/search/*/teletrabalho+no+Brasil/p2/WW/vid/831577901) Acesso em 17 set. 2021.