



**EQUIDADE:
REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO DA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS**

GOVERNO DO ESTADO DO AMAZONAS

Wilson Lima
Governador

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO
AMAZONAS**

Prof. Dr. Cleinaldo de Almeida Costa
Reitor

Prof. Me. Cleto Cavalcante de Souza Leal
Vice-Reitor

Profa. Ma. Kelly Christiane Silsa e Souza
Pró-Reitor de Ensino de Graduação

Profa. Ma. Samara Barbosa de Menezes
Pró-Reitora de interiorização

Profa. Dra. Maria Paula Gomes Mourão
Pró-Reitora de pesquisa e pós-graduação

Profa. Dra. Maria Olivia de A. Ribeiro Simão
Pró-Reitora de Planejamento

Prof. Dr. André Luiz Tannus Dutra
**Pró-Reitor de Extensão e Assuntos
Comunitários**

Prof. Me. Orlem Pinheiro de Lima
Pró-Reitoria de Administração

Profa. Dra. Maristela Barbosa Silveira e Silva
Diretora da Editora UEA

Prof. Dr. Erivaldo Cavacanti Filho
**Coordenação do Programa de
Pós-Graduação em Direito Ambiental**

Profa. Ma. Taís Batista Fernandes Braga
Coordenadora do curso de Direito

**EQUIDADE:
REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO DA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO
AMAZONAS**

Profa. Ma. Taís Batista Fernandes Braga, UEA
Coordenação do curso de Direito

Profa. Dra. Patrícia Fortes Attademo Ferreira,
UEA

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar, UEA
Editores Chefe

Profa. Ma. Monique de Souza Arruda
Prof. Esp. Átila de Oliveira Souto
Editores Assistentes

Prof. Dr. Celso Antonio Pacheco Fiorillo, PUC-
SP

Profa. Dr. Danielle de Ouro Mamed, UFMS
Prof. Dr. Antonio Carlos Morato, USP
Conselho Editorial

Profa. Dr. Lidiane Nascimento Leão, UFOPA
Prof. Me. Assis da Costa Oliveira, UFPA
Prof. Dr. Nirson da Silva Medeiros Neto, UFOPA
Comitê Científico

Prof. Dr. Daniel Gaio - UFMG/MG
Prof. Dr. Paulo Victor Vieira da Rocha, UEA
Prof. Me. Alcian Pereira de Souza, UEA
Prof. Dr. Erivaldo Cavalcanti e Silva Filho, UEA
Profa. Ma. Monique de Souza Arruda
Prof. Esp. Átila de Oliveira Souto
Profa. Ma. Adriana Almeida Lima
Prof. Dr. Ygor Felipe Távora da Silva
Prof. Me. Neuton Alves de Lima
Avaliadores

Prof. Dr. Ygor Felipe Távora da Silva
Primeira revisão

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
Revisão Final

Os artigos publicados, bem como as opiniões neles emitidas são de inteira responsabilidade de seus autores.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade do Amazonas

R454

Equidade: Revista Eletrônica de Direito da Universidade do Estado do Amazonas/ Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas. Vol. 3. Nº 2. (2021). Manaus: Curso de Direito, 2021.

Semestral

1. Direito – Periódicos. I. Título

CDU 349.6

TELETRABALHO NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA

TELEWORK IN THE CONTEXT OF LABOR REFORM

Dário Cavalcante Gondim Filho¹
Álison José Maia Melo²

Resumo: O regime do teletrabalho foi regulamentado pela Lei nº 13.467/17, que é denominada de Reforma Trabalhista. Tal inovação legislativa acarretou uma série de dúvidas e incertezas jurídicas sobre o assunto. O presente estudo tem como objetivo esclarecer a caracterização do instituto do teletrabalho, bem como sua previsão legal e as discussões doutrinárias e jurisprudenciais acerca do tema. Também será analisado se estão presentes nesse tipo de labor os pressupostos da relação de emprego, a efetivação da subordinação jurídica, a jornada de trabalho, a normatização, com as alterações realizadas pela Reforma Trabalhista, e os impactos e projeções desta modalidade de trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho; Reforma Trabalhista; Lei 13.467/17.

Abstract: *The telework regime was regulated by Law No. 13.467/17, which is called the Labor Reform. Such legislative innovation brought about a series of legal doubts and uncertainties on the subject. This study aims to clarify the characterization of the telework institute, as well as its legal provision and the doctrinal and jurisprudential discussions on the subject. It will also be analyzed whether the assumptions of the employment relationship, the realization of legal subordination, the working day, the standardization, with the changes made by the Labor Reform, and the impacts and projections of this type of work are present in this type of work.*

Keywords: *Telework; Labor Reform; Law 13,467/17.*

INTRODUÇÃO

Com o surgimento de novas tecnologias, ocorreram grandes mudanças nas searas econômica e social, influenciando as relações pessoais e até mesmo criando novos parâmetros no Direito brasileiro. Na área trabalhista, o principal destaque dessa intervenção tecnológica é a figura do teletrabalho. Tal termo é utilizado para definir o labor que é efetuado longe do estabelecimento empresarial, por meio de ferramentas telemáticas e de tecnologia de informação (VILARINHO; PASCHOAL; DEMO, p. 138).

¹ Advogado. Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Estácio de Sá. Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC).

² Doutor em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Professor permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário 7 de Setembro (UNI7), com área de concentração em Relações Privadas e Desenvolvimento. Professor Titular de Direito Empresarial do Curso de Graduação em Direito da UNI7. Advogado.

Trata-se de uma modalidade de trabalho na qual não há uma supervisão direta do empregador.

Tal fato gera dúvidas no tocante à caracterização do vínculo de emprego, pois a diminuição do controle patronal está diretamente ligada ao conceito de subordinação, que é uma das principais discussões acerca do tema em questão (SIQUEIRA; NUNES, 2020, p. 5).

Dessa forma, a tendência a uma maior informatização das atividades trabalhistas é um motivo relevante para verificar como o Direito do Trabalho vem se modificando para amparar tais relações. Diversas empresas, tanto públicas como privadas, já adotam a modalidade de trabalho à distância, a qual proporciona algumas vantagens, como uma maior produtividade, melhorias nas condições de trabalho e melhor qualidade de vida para os empregados (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020).

O presente trabalho baseia-se na análise da mencionada temática, expondo seus aspectos e abordagem gerais, buscando compreender e identificar os elementos que qualificam essa relação laboral nos termos da CLT, especialmente o relativo à subordinação jurídica, bem como aprofundar a cognição da jornada de trabalho com suas formalidades. Também serão tratadas as perspectivas do tema quanto à sua evolução normativa, com as modificações efetuadas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), bem como os entendimentos firmados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.

Neste estudo, o método de pesquisa utilizado foi o dedutivo, com a técnica de pesquisa bibliográfica, tendo como base obras doutrinárias, textos da lei e jurisprudência. O desenvolvimento da investigação está estruturado em 5 (cinco) seções, analisando-se na primeira o instituto do teletrabalho; em seguida, a questão da subordinação nesse contexto específico; na terceira seção, a discussão sobre a jornada do teletrabalhador; depois, a normatização existente em torno do tema; e, por fim, as questões atuais, em especial as oriundas da reforma trabalhista.

1 O INSTITUTO DO TELETRABALHO E SUA POSITIVAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO

No tocante à definição de teletrabalho, sempre houve divergência, mas ao analisar o seu significado etimológico, verifica-se que é originado do prefixo grego “tele”, que

indica distância, algo remoto. A formação evolutiva do termo teletrabalho sugere que é um conceito em construção, vinculado diretamente ao exercício de atividade externa à empresa. Também é denominado de trabalho à distância, trabalho remoto, ou “home office”. Em regra, tal tipo de labor é realizado na própria residência do trabalhador, possuindo jornada variável, dependendo da empresa que o adote. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2020, p. 6), o teletrabalho é qualquer atividade realizada em um local distante, no qual o empregado não mantém contato pessoal com seus colegas, mas pode se comunicar por meio de novas tecnologias.

Com efeito, a vantagem dessa modalidade de labor é a de que o empregado necessita de menos equipamentos de trabalho, desvinculando-se estruturalmente da sede física da empresa (MACEDO; XEREZ, 2016, p. 78). Assim, os gastos empresariais com energia elétrica, água, internet, aluguel de sala e materiais de expediente são reduzidos (RODRIGUES, 2011, p. 75).

De acordo com Isabel de Sá da Costa (2003, p. 12), a tendência é que o teletrabalho se expanda, tendo em vista a realidade social, organizacional, condições tecnológicas, condições econômicas, bem como os desafios próprios de produção delineados pelo mundo contemporâneo.

Entretanto, a forma de controle e vigilância realizada pelo empregador não pode constituir em lesão ou ameaça aos direitos de privacidade, imagem e intimidade do empregado, tendo em vista que a proteção em face da automação é um direito fundamental previsto no texto da Constituição (art. 7º, XXVII). Ou seja, é necessário realizar um equilíbrio entre a necessidade de controle da atividade e a preservação da vida íntima do empregado, tendo em vista a particularidade da realização do trabalho em seu domicílio (HAZAN; MORATO, 2018, p. 13).

Para Alice Monteiro de Barros (2016, p. 213), o teletrabalho é aquele que é desenvolvido fora do estabelecimento do empregador, mas desde que executado através de moderna tecnologia.

No entendimento de Vólia Bonfim Cassar (2017, p. 660), o teletrabalho pode ser desenvolvido no domicílio do empregado ou em um centro de computação, um escritório virtual ou alugado por hora para este fim aos interessados, pois há uma descentralização da empresa.

Dessa forma, podem-se apontar três elementos básicos para a caracterização do teletrabalho, que são: a utilização de tecnologias referentes à informática e à telecomunicação; ausência ou redução do contato pessoal do trabalhador com o empregador, superiores hierárquicos ou colegas; e o local de prestação de serviços geralmente é a casa do empregado.

Cumprindo ressaltar que não se deve confundir o teletrabalho com o trabalho externo, pois este se caracteriza por ser mais genérico, possuindo menos requisitos técnicos, enquanto aquele tem mais natureza mais específica e possui campo de atuação limitado, geralmente sendo executado por meio de equipamentos de informática e comunicação, com atividades intelectuais e cognitivas.

Corroborando com tais afirmações, Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 211) aduz que o teletrabalho é uma espécie de trabalho à distância, pois não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar

No ordenamento jurídico brasileiro, o teletrabalho começou a ser mencionado de forma indireta em 2011, pela Lei nº 12.551, que alterou o art. 6º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), dispondo acerca da equiparação dos efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Ou seja, os pressupostos da relação de emprego presentes no texto do art. 3º da CLT também passaram a ser aplicáveis à mencionada espécie de labor. Essa lei incorporou a concepção de subordinação estrutural, pela qual o trabalhador permanece inserido na cultura e dinâmica operacional da empresa independentemente do controle pessoal e direto da chefia (TEIXEIRA; SERPA, 2019, p. 8).

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 137) asseveram que há plena possibilidade de subordinação jurídica nas situações de trabalho prestado mediante meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, mesmo que realizado no domicílio do empregado. Destacam que a regra do art. 6º “somente veio explicitar a amplitude, complexidade e modernidade do conceito jurídico de subordinação”.

Contudo, somente em 2017, com o advento da Lei nº 13.467 (Reforma Trabalhista), o teletrabalho passou a ser regulado de forma expressa pela legislação, com a criação do Capítulo II-A do Título II da CLT, com os arts. 75-A a 75-E, bem como o novo inciso III do art. 62 e §§ 1º e 3º do art. 134. Vale ressaltar que não foi criado qualquer direito

específico para o empregado enquadrado nesse regime laboral, estando situado fora das regras protetoras da duração do trabalho (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 53).

Com a reforma de 2017, o legislador inovou ao conceituar o que é o teletrabalho, valorizando a presença de aspectos tecnológicos e de comunicação, bem como diferenciando-o do mero trabalho externo, e estabeleceu que o mero comparecimento às dependências da empresa para a execução de tarefas pontuais não descaracteriza o instituto do teletrabalho, conforme disciplina o art. 75-B:

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

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017)

Dessa forma, é possível constatar que o legislador deixou bastante claro que a predominância de atividade telemática é o fator que define qual o regime a que o trabalhador pertence. Mesmo que o empregado se dirija à sede da empresa em alguns dias do mês, isso não o afasta da condição de teletrabalhador. É necessário avaliar como se conforma a relação de subordinação estabelecida entre empregado e empregador nesse modelo de execução do trabalho.

2 A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DO TELETRABALHADOR BRASILEIRO

A subordinação jurídica do empregado no teletrabalho possui vital importância, sendo uma forma de inovação na relação trabalhista. Podemos destacá-la como sendo a principal característica da relação de emprego, diferenciando-se do empregado que trabalha por conta própria.

No modelo clássico de subordinação, também denominado de subjetivo, as ordens são emitidas de forma direta, com contato próximo entre a empresa e o empregado. Entretanto, por se considerar insuficiente a mencionada forma de subordinação, foi instituída uma compreensão objetiva, desvinculada dos aspectos convencionais do poder de direção e se aproximando dos relativos ao processo de interação entre as partes quanto à atividade fim do empregador, como uma tentativa de abarcar outras modalidades de trabalho (DELGADO, 2017, p. 327).

Sendo assim, essa ideia de subordinação objetiva consiste na participação integrada da atividade exercida pelo trabalhador em relação àquela perquirida pelo tomador dos serviços. Para Delgado (2017, p. 328), tal subordinação não está atrelada à obediência das ordens relacionadas ao modo de prestação dos serviços, mas sim ao objetivo contido na realização da atividade. Ou seja, o trabalhador que é vinculado à empresa por meio de sua atividade fim e que participa ativamente desta pode ser considerado subordinado.

A legislação trabalhista adotou o enfoque objetivo da subordinação, que atua no modo como o serviço deve ser executado, e não sobre a pessoa do trabalhador. Desse modo, a fiscalização passa a recair sobre os serviços, já que o empregado fica longe dos olhos do patrão (CASSAR, 2017, p. 255).

Tal entendimento possibilitou o enquadramento de categorias que não eram reconhecidas anteriormente, como o teletrabalho, pelo fato de não ser preciso demonstrar a dependência técnica ou econômica, ou mesmo não exigir uma supervisão assídua e presencial do tomador de serviços. A subordinação jurídica, portanto, caracteriza-se pela prevalência das ordens do superior, seja para determinar as atividades que devam ser feitas e produtos a serem entregues, com determinação do tempo para sua realização, seja para interferir, fiscalizar, reordenar, cancelar, revisar e devolver para correções, seja para estabelecer limites para o exercício da atividade (BARROS, M., 2014, p. 6-7).

Para definir se a subordinação jurídica está presente em determinada relação de trabalho, é necessário analisar o caso concreto. No teletrabalho, o uso da tecnologia de informação tem o objetivo de efetivar o controle e a fiscalização das atividades realizadas pelo empregado. Na visão de Delgado (2017, p. 328) tal subordinação não está atrelada à obediência das ordens relacionadas ao modo de prestação de serviços, mas sim ao objetivo contido na realização dessa atividade. Portanto, o trabalhador que esteja vinculado à empresa por meio de sua atividade fim e que participa ativamente desta pode ser considerado como subordinado.

Aponta a doutrina que essa modalidade de subordinação também é conhecida como subordinação virtual, já que é efetivada por meios eletrônicos ou tecnológicos. O empregador pode controlar as atividades do empregado pelo computador, seja pelo número de toques, produtividade, relatórios ou entrega de sua prestação de serviços (BARROS, A., 2016, p. 217).

No entanto, Lorena Vasconcelos Porto (2009, p. 253) propõe a denominada subordinação integrativa, que ao contrário da objetiva, está relacionada com a conexão do trabalhador às pretensões da empresa, não se confundindo com a atividade fim. Sustenta que, para a averiguação da relação jurídica, é necessário que se observe sob um prisma negativo, isto é, presumindo-se que as interações entre empregado e empregador são isentas de subordinação, e que, somado aos indícios do caso concreto, é que se deve constatar se há ou não o vínculo empregatício.

Dessa forma, o teletrabalhador que estiver conectado à estrutura empresarial como um todo, mesmo que a atividade por ele exercida tenha caráter secundário, seria considerada como existente a relação trabalhista. Porto (2009, p. 254) aduz que a mencionada subordinação integrativa consiste em uma mistura entre a teoria clássica e a estrutural, na qual esta seria uma consequência da aplicação da subordinação integrativa, ao se constatar a deficiência de estrutura organizacional por parte do trabalhador.

Cumprir destacar que a doutrina também trata de outra forma de subordinação, a chamada estrutural. Consiste esta na inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, independentemente de receber ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento (DELGADO, 2017, p. 328).

O principal aspecto da subordinação estrutural é o fato de que o empregado está inserido na estrutura organizacional da empresa, exercendo suas funções de forma descentralizada como um membro efetivo da cadeia produtiva, mesmo que sem sujeição direta a um superior hierárquico.

No entanto, a doutrina não é unânime no que concerne à subordinação estrutural. Para Leite (2017, p. 211), tal modalidade não estaria ligada diretamente ao reconhecimento legal do teletrabalho, mas sim à finalidade de amparar trabalhadores terceirizados em circunstâncias de irregularidade, reconhecendo, então, o vínculo de emprego, independentemente de o trabalhador estar inserido na atividade meio da empresa.

Sendo assim, a subordinação estrutural pode ser aplicada tanto nos casos de teletrabalho, quanto nos de terceirização, pois, independentemente da corrente doutrinária a ser escolhida, é de fundamental importância atentar-se aos princípios protetivos da legislação trabalhista, tendo o objetivo de fornecer ao empregado a situação mais benéfica no respectivo caso concreto.

Outro conceito doutrinário que deve ser destacado é o da figura chamada paras subordinação, a qual abrange os trabalhadores que, apesar de possuírem autonomia na prestação de serviços e não serem submetidos a controle de jornada, têm debilidade econômica e social. Ainda que efetue as suas atividades livremente, não terá recursos para sua autossuficiência, e conseqüentemente, não poderá garantir a própria subsistência.

Com efeito, a paras subordinação é baseada no trabalho prestado com autonomia, continuidade, prevalência pessoal e coordenação, sendo realizada com a ausência da subordinação clássica. Para Alice Monteiro de Barros (2016, p. 190), o trabalho para subordinado é “a relação jurídica que, prescindindo da sua formal e incontestável autonomia, define-se, a par da continuidade, pelo caráter estritamente pessoal da prestação, integrada na empresa e por ela coordenada.”

Trata-se, então, de uma teoria recente, que tenta fomentar um novo entendimento do vínculo em emprego e que de forma conjunta com as outras teorias circunda o teletrabalho, o qual, pela análise do caso concreto, deverá ser determinada qual a melhor aplicação.

3 O CONTROLE DA JORNADA DO TELETRABALHADOR E O REGIME JURÍDICO APLICÁVEL

A legislação brasileira, nos artigos 7º, inciso XIII da Constituição e 58, *caput*, da CLT, estabelece, como regra, que a jornada de trabalho consiste em oito horas diárias, no máximo, não podendo superar quarenta e quatro horas horais semanais. Caso o empregado exceda tal estipulação legal, ocorrerá o trabalho extraordinário, no qual o trabalhador deverá receber o adicional de hora extra de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, em conformidade com o art. 7º, XVI, da Constituição da República.

Em tais casos, a prestação de serviços é realizada sob o controle da jornada (DELGADO, 2017, p. 979). Nessas circunstâncias, a supervisão e a gerência do empregador estão bem mais presentes. Porém, no tocante ao teletrabalhador, existem discussões doutrinárias acerca do assunto, havendo divergências quanto à possibilidade do direito às horas extras.

Vale ressaltar que a própria essência do teletrabalho já concede autonomia e flexibilidade de horário para a execução das atividades, o que pode acabar dificultando

um controle da jornada. Apesar de o art. 6º da CLT ter reconhecido a subordinação nos casos de teletrabalho, isso não incluiria outros aspectos da relação de emprego convencional, devido à peculiaridade de tal prestação (LEITE, 2017, p. 211).

Devido aos avanços tecnológicos, o teletrabalhador pode ser monitorado, entre outros meios, por câmeras, intranet, telefone, rádio, GPS, controle de ponto eletrônico, controle de acesso a sistemas, tempo de resposta em aplicativos, visualização síncrona da área de trabalho do computador, análise da atividade do usuário dentro de um sistema. O parágrafo único do art. 6º da CLT é bem claro no sentido de que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de supervisão jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (BRASIL, 2011).

A doutrina aponta que é possível aplicar aos teletrabalhadores normas sobre jornada de trabalho, quando estiver em conexão permanente com a empresa que controla a atividade e a duração do trabalho, mediante a utilização de um programa informático capaz de armazenar a duração real da atividade, intervalos ou o horário definido de acordo com a exigência dos clientes do empregador. (BARROS, A., 2016, p. 218). Dessa forma, não haveria incompatibilidade entre o teletrabalho e a fixação de jornada e, conseqüentemente, seria possível a fixação de salário por tempo e a percepção de horas extras (MACEDO; XEREZ, 2016, p. 89-90).

A questão, afinal, redundaria na identificação, caso a caso, se determinado modelo de supervisão e monitoramento configura, *ipso facto*, fiscalização do horário de trabalho ou se, ainda que não haja essa constatação de forma objetiva, o trabalhador possa trazer provas de que havia cobranças e entrega de produtos constantes ao longo da jornada.

Para Cassar (2017, p. 660), com a existência de tecnologias que permitem o contato em tempo real entre patrão e empregado, há a possibilidade de maior controle e fiscalização dos teletrabalhadores. Dessa forma, estes devem ter os mesmos direitos que os demais empregados.

Com efeito, os patronos dos empregadores vêm apresentando a tese de que os teletrabalhadores estariam dispensados das regras de jornada de trabalho por força da dicção do art. 62, inciso I, da CLT, que dispensa das regras de jornada os empregados que fazem atividade externa (MARTINS, 2001, p. 354), amparado em doutrina anacrônica e incompatível com o poder algorítmico das tecnologias da informação. A jurisprudência

adotou entendimento semelhante, ao fundamentar decisões concernentes ao controle de jornada no teletrabalho, conforme se verifica a seguir:

HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. *HOME OFFICE*. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DA JORNADA. O Regional foi categórico no sentido de que **o contrato de trabalho da reclamante, além de não fazer nenhuma alusão ao art. 62, I, da CLT, estabeleceu, em sua cláusula 5ª, a obrigatoriedade de horário, além de haver ficha de registro fixando jornada a ser cumprida.** Ressaltou, ainda, que **a prova dos autos demonstrou a possibilidade de controle da jornada na modalidade de trabalho home office,** razão pela qual afastou o enquadramento na exceção do art. 62, I, da CLT. Desse modo, em que pese a reclamante realizar atividade externa, **não se vislumbra a alegada ofensa ao artigo 62, I, da CLT.** [...]. Agravo de instrumento conhecido e não provido. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. 1. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. *HOME OFFICE*. JORNADA DE TRABALHO FIXADA. ÔNUS DA PROVA. O Regional, [...], **diante das peculiaridades do caso, trabalho na modalidade home office, ou seja, trabalho realizado na própria residência do empregado por meio de celular e notebook, entendeu por fixar o início e o final da jornada de trabalho segundo a jornada contratual e de acordo com os cerca de 300 e-mails constantes do acervo probatório, por serem os meios de controles dos quais se valeu o empregador.** Aliás, a jornada arbitrada não decorreu de inversão do ônus da prova, em verdade, encontra-se pautada pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Diante do exposto, por certo não restaram violados os artigos 62, I, e 74, § 2º, da CLT, muito menos contrariada a Súmula nº 338 desta Corte. Ademais, sequer há falar em fixação da jornada pela regra da OJ nº 233 da SDI-1 do TST, visto que trata de hipótese diversa dos autos. Divergência jurisprudencial inespecífica à luz da Súmula nº 296, I, do TST. Recurso de revista não conhecido [...]. (TST. ARR 15996720125010044, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 21/06/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/06/2017). (TST, 2017, grifos nossos).

Com o advento da Reforma Trabalhista, pela Lei nº 13.467/17, foi acrescentado o inciso III ao art. 62 da CLT, estabelecendo que o empregado em regime de teletrabalho não se submete às regras relativas ao controle de jornada. Ou seja, os teletrabalhadores passaram a ser colocados ao lado dos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho (art. 61, inciso I), e dos gerentes (art. 61, inciso II).

O novo regramento fixa a seguinte presunção jurídica: a de que, em se tratando de empregado que se encontre em efetivo regime de teletrabalho, este não está em situação compatível com o controle de horários. Sendo assim, ele fica excluído das regras da CLT que regulam determinados assuntos, como jornada de trabalho, horas suplementares e extraordinárias, e intervalos trabalhistas (DELGADO, 2017, p.133). Porém, trata-se de presunção relativa, que pode ser desconstituída por prova em sentido contrário.

Por ser a regra do mencionado dispositivo prejudicial ao trabalhador, este deve ser interpretado restritivamente. Cassar (2017, p. 661) sustenta ser requisito essencial para a validade da exclusão do teletrabalhador a cláusula expressa em contrato escrito que indique tal modalidade de trabalho e especifique as tarefas que o empregado irá realizar.

4 A NORMATIZAÇÃO CONSOLIDADA DO TELETRABALHO NO BRASIL

A Reforma Trabalhista, na redação da Lei nº 13.467/17, inovou nas disposições normativas ao tratar acerca de exigências para o contrato de teletrabalho. As cláusulas devem ser exaustivamente claras e objetivas, versando sobre pontos relevantes como a atribuição de responsabilidades, rol de tarefas, produtividade e aferição da qualidade do serviço a ser executado. Quanto a pontos secundários, como definição minuciosa dos serviços, existência e periodicidade dos serviços, orientações e cursos de reciclagem, a sua estipulação possui natureza facultativa.

Alguns pontos do contrato podem ser objeto de negociação entre as partes, no sentido de se adequar às especificidades do labor. Como exemplos, podemos citar a confidencialidade, sigilo profissional, bem como a disponibilização de programas de proteção contra ataques cibernéticos, tendo em vista que, geralmente, o teletrabalho é exercido via computador.

Com efeito, dispõe o art. 75-C da CLT qual a forma que o teletrabalho deve ser previsto no contrato, podendo haver acordo entre as partes por meio de termo aditivo, *in verbis*:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (BRASIL, 2017)

Dessa forma, o ordenamento jurídico trabalhista passou a permitir a alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho, com a exigência de que haja mútuo e prévio acordo entre empregado e empregador, registrado em aditivo contratual. Esta norma é mais protetiva ao trabalhador, pois evita excessos e dissabores do patrão ao tentar obrigar seus subordinados a frequentes mudanças.

Também é possível alteração do teletrabalho para o regime presencial, desde que seja respeitado um período mínimo de transição de 15 dias, devendo haver a cláusula aditiva. Na visão de Cassar (2017, p. 661), o legislador foi confuso, pois ao mesmo tempo em que permite que a alteração seja unilateral, por decisão do empregador, exige o aditivo ao contrato. Ressalta a mencionada autora que há a possibilidade de o empregado não assinar e não concordar com o aditivo, o que tornaria a sua exigência inócua. Essa regra, aliás, abre uma perigosa exceção à nulidade das alterações unilaterais no contrato de trabalho consagrada no art. 468 da CLT (TEIXEIRA; SERPA, 2019, p. 18).

No tocante à aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos necessários para a prestação do teletrabalho, a CLT estipulou a seguinte regra:

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

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

Apesar de o mencionado dispositivo conter uma regra imprecisa (DELGADO, 2017, p. 139), a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato de trabalho e à prestação de serviços cabem ao empregador, em consonância com a natureza forfetária de suas obrigações na relação de emprego, prevista no art. 2º da CLT. Dessa forma, os referidos artigos devem ser interpretados conjuntamente, no sentido de ser ônus da empresa os custos referentes ao teletrabalho, não podendo ser transferido ao empregado, sob pena de violação do equilíbrio contratual.

O parágrafo único do art. 75-D é categórico ao afirmar que as utilidades para o exercício do teletrabalho não fazem parte da remuneração do empregado. Com efeito, estas são fornecidas para a prestação de serviços, com o objetivo de viabilizá-la e torná-la de melhor qualidade, razão pela qual não devem possuir natureza salarial (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 139). Então, poderá ser transferido ao empregado riscos com a sua saúde e com o material a ser utilizado no trabalho (CASSAR, 2017, p. 661).

Vale ressaltar que as utilidades devem ser interpretadas como instrumentos de trabalho necessários à execução das tarefas funcionais, não podendo ser considerados como prestação salarial. A ideia de contraprestação pelo trabalho exercido não é cabível nesta hipótese, já que os equipamentos são fornecidos para o trabalho, e não pelo trabalho.

Por sua vez, o art. 75-E da CLT trata acerca do meio ambiente de trabalho, mesmo estando longe das vistas do empregador, conforme expresso a seguir:

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

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

O legislador tratou de forma bastante genérica sobre quais seriam as atribuições do empregador para evitar acidente de trabalho ou doença, tornando-o isento de qualquer responsabilidade (CASSAR, 2017, p. 661). A norma é pouco clara e bastante subjetiva, transferindo ao trabalhador muitas responsabilidades. Não há nenhuma alusão a critérios que poderiam ser seguidos, no sentido de obrigar a empresa a fiscalizar a prevenção e a segurança no tocante à saúde do teletrabalhador.

No entendimento de Delgado e Delgado (2017, p. 140), como o teletrabalho estende, mesmo que de forma reduzida, o conceito de meio ambiente do trabalho, é possível falar na possibilidade de responsabilidade empresarial pelos danos de acidentes do trabalho nesses casos. Porém, torna-se mais difícil a comprovação do nexo causal, bem como a culpa do empregador em cada caso concreto. Mais uma vez, a questão pode ser examinada à luz das circunstâncias e do arcabouço probatório do caso concreto.

5 PERSPECTIVAS ATUAIS SOBRE O TELETRABALHO

Consiste o teletrabalho em atividade periódica que é realizada, preponderantemente, fora da empresa, não se limitando ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar (LEITE, 2017, p. 211). Trata-se de substituição parcial ou total do deslocamento ao trabalho pela tecnologia da informação.

Com efeito, apesar da positivação do teletrabalho, graças à Reforma Trabalhista, o legislador pátrio foi generalista e não se debruçou sobre pontos específicos acerca do tema. Se isso significa prestigiar a liberdade contratual das partes, sugerindo talvez se tratem de trabalhadores mais suficientes, em alguns pontos, verifica-se um certo retrocesso social, como por exemplo, o concernente ao controle de jornada de trabalho e a responsabilidade pelas despesas com a execução das atividades no ambiente externo. Outro fator de controvérsia é o risco empresarial na implantação do teletrabalho, tendo em vista que é relativizado o poder diretivo do empregador.

Dessa forma, teria sido necessário, antes da aprovação da Lei nº 13.467/2017, um conjunto mais amplo e orgânico de discussões, que englobasse a sociedade civil e as organizações sindicais, com participação ativa dos interessados, em um ambiente de debate e análise, bem como a realização de audiências públicas pelo país, e um estudo detalhado acerca do assunto.

Com o objetivo de esclarecer algumas questões que foram objeto de polêmica na Reforma Trabalhista, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) promoveu a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, reunindo juízes, procuradores e auditores fiscais do trabalho, bem como advogados e outros operadores do Direito. Embora os enunciados aprovados não tenham efeito vinculante ou possam ser considerados como jurisprudência, podem ser tomados como uma interpretação que poderá ser efetuada pelas cortes trabalhistas.

Quanto ao teletrabalho, foram proferidos três enunciados, de números 70 a 72, que serão objeto de exame nesta seção. O Enunciado 70 da 2ª Jornada discorre sobre o custeio de equipamentos, e está escrito nos seguintes termos:

Enunciado 70: TELETRABALHO. CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS.

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.

O referido enunciado segue o entendimento de que o art. 75-D da CLT deve ser interpretado de forma sistêmica, ou seja, o trabalhador hipossuficiente deve ser protegido. Dessa forma, o contrato escrito pode dispor sobre a forma de custeio dos equipamentos e da infraestrutura necessários, bem como sobre o reembolso das despesas eventualmente feitas pelo empregado, não sendo possível transferir ao trabalhador todos os custos do labor realizado no regime de teletrabalho, em consonância com o art. 2º da CLT.

Tem-se, então, que os mencionados dispositivos da CLT não podem ser analisados de forma isolada, mas sim dentro do sistema em que estão inseridos. A interpretação sistêmica do ordenamento jurídico leva à conclusão de que, mesmo no teletrabalho, com suas peculiaridades, o empregador é o único responsável pelos custos de seu empreendimento.

O Enunciado 71, por sua vez, já analisa o cômputo das horas extras, nos seguintes termos:

Enunciado 71: TELETRABALHO. HORAS EXTRAS.

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” do 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.

Verifica-se do enunciado acima que as horas extras serão devidas quando houver compatibilidade com o controle da jornada de trabalho, não sendo permitido o afastamento dos princípios constitucionais que regem a limitação de horas trabalhadas. As hipóteses de não aplicação dos limites constitucionais da jornada de trabalho têm caráter excepcional e são restritas às situações em que o controle de horário não é possível. Assim, o inciso III do art. 62 da CLT deve ser aplicado nos casos em que o empregado possua atividade verdadeiramente incompatível com o controle de jornada.

O instituto do teletrabalho mostra-se perfeitamente compatível com a fixação do horário de trabalho e seu controle, tendo em vista que existem tecnologias que permitem ao empregador controlar o tempo que o empregado dedica ao seu labor. A exclusão dos teletrabalhadores das normas referentes à duração do trabalho mostra-se inconstitucional, contrariando o direito fundamental à jornada de trabalho consagrada no art. 7º, inciso XIII, da Constituição.

O último enunciado busca colmatar a lacuna referente à responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho, vazado com a seguinte redação:

Enunciado 72: TELETRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS.

A mera subscrição, 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.

No tocante ao enunciado mencionado anteriormente, tem-se que o art. 75-E da CLT não pode ser interpretado no sentido de que, ao assinar compromisso de seguir as instruções da empresa sobre riscos à saúde no teletrabalho, qualquer infortúnio que sofrer será de responsabilidade exclusiva do empregado. Atribuir a culpa ao trabalhador pelas

imprevisões laborais é uma técnica inadequada, devendo cada situação concreta ser analisada individualmente.

Veja-se que a avaliação do ambiente de trabalho remoto passa a envolver o meio ambiente do direito à moradia e da comunidade do seu entorno, cuja realidade específica nem sempre é do conhecimento do empregador e, mesmo sendo do conhecimento do empregado, este talvez não disponha de capacidade de avaliação prospectiva do seu desempenho após a alteração do regime de trabalho, e eventuais conflitos entre as rotinas doméstica e laboral podem acarretar doenças emocionais e psicológicas do trabalho que afetam a saúde, bem-estar e qualidade de vida do trabalhador (ARAÚJO et al., 2021).

De acordo com o texto do enunciado, será do empregador o ônus da avaliação técnica dos riscos trabalhistas, em conformidade com o direito fundamental do trabalhador à redução dos riscos inerentes ao trabalho, positivado no art. 7º, inciso XXII, da Constituição da República. Mesmo no regime do teletrabalho é incumbência do empregador prevenir, identificar, aferir, avaliar, diagnosticar e reduzir os riscos do meio ambiente laboral, sendo que a violação a tal dever poderá implicar reparação pelos possíveis danos advindos ao trabalhador, sem prejuízo da responsabilização objetiva por riscos inerentes ao trabalho, dever fundamental insculpido no art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição.

CONCLUSÃO

Atualmente, a flexibilização das condições de trabalho é uma característica que se mostra essencial, devido à necessidade de estabelecer circunstâncias que promovam maior dinamismo das atividades laborais, impulsionando novas relações jurídicas. O teletrabalho é um reflexo dessas interações, visando à descentralização da prestação de serviços, havendo maior aproveitamento, velocidade e praticidade na circulação de informações.

A temática em questão possui grande perspectiva de evolução normativa e prática, tendo em vista sua efetividade na geração de emprego e renda aos envolvidos na relação laboral. O teletrabalho consiste em modalidade de labor à distância, cuja execução é efetuada em lugar diverso do estabelecimento do empregador, com a utilização de meios tecnológicos.

Devido à dinâmica das relações empregatícias, exige-se do meio empresarial um maior cuidado quando for implementar o teletrabalho, especialmente quanto à densidade normativa. Nesse aspecto, a Reforma Trabalhista foi expressa em algumas questões, regulamentando e disciplinando a relação trabalhista com o fim de alcançar o equilíbrio e a justiça no âmbito laboral.

Com efeito, pontos relevantes e inovadores da reforma foram tratados, como a responsabilidade por danos, direito a horas extras, fornecimento de equipamentos de trabalho e condições de saúde e segurança do trabalho, objetivando esclarecer melhor o entendimento doutrinário e a jurisprudência.

No tocante aos pressupostos da relação de emprego, pode-se afirmar que, apesar das peculiaridades do regime de teletrabalho, não há nenhuma diferenciação deste para as atividades tradicionais, realizadas na sede da empresa. A flexibilidade de lugar não descaracteriza os elementos que formam a relação de trabalho, e não desprotege os direitos assegurados na busca pelo equilíbrio contratual, previstos no texto da Constituição da República. Quanto à subordinação, foi formado um novo conceito, no qual o empregador usa diversas formas de controle e fiscalização à distância das tarefas do trabalhador, majoritariamente por meios telemáticos.

Por fim, esta modalidade de labor humano deverá ser objeto de muitos debates e pesquisas pela comunidade jurídica, na medida em que sua efetivação cresça e gere casos concretos que serão avaliados pelo poder Judiciário, formando uma jurisprudência mais estável sobre o assunto. A Reforma Trabalhista trouxe muitas inovações e maior regulamentação acerca do teletrabalho, mas não de maneira absoluta. Alguns dispositivos ainda são bastante controversos, por irem de encontro aos interesses do empregado. Dessa forma, será preciso que a norma seja interpretada em conformidade com os princípios constitucionais do trabalho, e assegurando a proteção ao trabalhador hipossuficiente.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Ionara Coelho; LUQUINI, Isabela de Matos Alves Mendonça; CASTRO, Maria Cristina Drumond e; MAIA, Paula Lopes Oliveira; ESTEVES, Diogo Pires. Teletrabalho: considerações e implicações das relações de trabalho na saúde do trabalhador. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 1, e50010111995, jan. 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/11995>. Acesso em: 27 out. 2021.

Equidade: Revista Eletrônica de Direito da UEA
Vol. 3. Nº 2, Janeiro- Junho – 2021.
ISSN: 26-75-5394

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

BARROS, Márcia Regina Castro. O teletrabalho em domicílio e a transformação social e jurídica da relação laboral. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 14(27): 93-115, jul.-dez. 2014. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/view/2110>. Acesso em: 27 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Lei do Trabalho Remoto. Diário Oficial da União, Brasília, 16 dez. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 27 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.647, de 13 de julho de 2017**. Lei da Reforma Trabalhista. Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 27 out. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Método, 2017.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Poder/saber e subjetividade na construção do teletrabalho**. 2003. 121 p. Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3273>. Acesso em: 27 out. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Ltr, 2017.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?lang=pt>. Acesso em: 27 out. 2021.

HAZAN, Bruno Ferraz; MORATO, Amanda Duarte Pereira. Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. **Lex Humana**, Petrópolis, v. 10, n. 1, p. 1-23, jan./jun. 2018. Disponível em: <http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584>. Acesso em: 27 out. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

Equidade: Revista Eletrônica de Direito da UEA
Vol. 3. Nº 2, Janeiro- Junho – 2021.
ISSN: 26-75-5394

MACEDO, Priscilla Maria Santana; XEREZ, Rafael Marcílio. A sociedade da informação e o teletrabalho: considerações sobre a jornada extraordinária de trabalho. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Brasília, v. 2, n. 1, p. 77-92, jan./jun. 2016. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/529>. Acesso em: 27 out. 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. Teletrabalho. **Repertório IOB de Jurisprudência: trabalhista e previdenciário**, São Paulo, n. 18, Caderno 2, p. 349-354, 2. quinz. set. 2001.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: Guia prático**. Genebra: OIT, 2020. Disponível em: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_772593.pdf. Acesso em: 27 out. 2021.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 142 p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf. Acesso em: 27 out. 2021.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; NUNES, Danilo Henrique. Direitos da personalidade e o teletrabalho: a vulnerabilidade do trabalhador e os impactos legislativos. **Revista Jurídica da FA7**, Fortaleza, v. 17, n. 2, p. 59-72, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/revistajuridica/article/view/1145>. Acesso em: 27 out. 2021.

TEIXEIRA, Sergio Torres; SERPA, Gelba Carolina Siqueira. Teletrabalho e 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**, v. 5, n. 2, p. 154-193, maio/ago. 2019. Disponível em: <http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/188>. Acesso em: 27 out. 2021.

TST (Tribunal Superior do Trabalho). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 15996720125010044**. 8ª Turma, Relatora: Min. Dora Maria da Costa, julgado em: 21 jun. 2017. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 23 jun. 2017. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2017&numProcInt=95020&dtaPublicacaoStr=23/06/2017%2007:00:00&nia=6942353>. Acesso em: 27 out. 2021.

VILARINHO, Karina Pereira Bastos; PASCHOAL, Tatiane; DEMO, Gisela. Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar

Equidade: Revista Eletrônica de Direito da UEA
Vol. 3. Nº 2, Janeiro- Junho – 2021.
ISSN: 26-75-5394

e contexto de trabalho? **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 72, n. 1, p. 133-162,
jan./mar. 2021. Disponível em:
<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/4938>. Acesso em: 27 out. 2021.

Data de submissão: 16 de dezembro de 2021.

Data de aprovação: 18 de janeiro de 2022.