

ISAÍAS JOSÉ DA SILVA

**O TELETRABALHO E A MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE
EMPREGO**

CURSO DE DIREITO – UNIVERSIDADE EVANGÉLICA DE GOIÁS

2022

ISAÍAS JOSÉ DA SILVA

O TELETRABALHO E A MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Curso da Universidade Evangélica de Goiás - UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da professora M.e. Evellyn Thiciane Macêdo Coêlho Clemente.

ANÁPOLIS – 2022

ISAÍAS JOSÉ DA SILVA

**O TELETRABALHO E A MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE
EMPREGO**

Anápolis, ____ de _____ de 2022.

Banca examinadora

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me capacitado para elaboração desta monografia. Agradeço à minha família pelo apoio nos momentos mais difíceis e no decorrer do curso de Direito. Agradeço à minha orientadora Professora Mestre Evellyn Thiciane Macêdo Coêlho Clemente, que sempre me orientou com excelência. Agradeço aos meus amigos que me influenciaram de forma positiva para que eu não desistisse. Por fim, agradeço a todas as pessoas que de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho, meus sinceros agradecimentos.

RESUMO

A presente monografia tem o objetivo de discorrer acerca do teletrabalho e a modernização das relações de emprego. A metodologia utilizada é a de compilação bibliográfica e estudo de posicionamento jurisprudencial dos tribunais. Está dividida didaticamente em três capítulos. Inicialmente, aborda-se sobre o instituto do teletrabalho, propriamente dito, apontando seu conceito, evolução histórica, classificação e natureza jurídica. O segundo capítulo ocupa-se na apresentação dos direitos trabalhistas do empregado na modalidade de teletrabalho, dispendo sobre os aspectos gerais, partindo da subordinação, até sobreaviso e jornada extraordinária, bem como impactos do teletrabalho na cultura organizacional e vantagens e desvantagens desta modalidade. Por fim, o terceiro capítulo trata sobre a Reforma Trabalhista e suas alterações no teletrabalho, apontando sobre a regulamentação e controle de jornada, previsão contratual e alteração do regime de trabalho e, despesas relacionadas ao teletrabalho. Assim, o trabalho visa contribuir para uma melhor elucidação do tema, com apresentação das correntes doutrinárias e jurisprudenciais.

Palavras-chave: Direito Trabalhista. Reforma Trabalhista. Relação de Emprego. Teletrabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – O INSTITUTO DO TELETRABALHO.....	03
1.1 Conceito.....	03
1.2 Evolução histórica.....	04
1.3 Classificação e natureza jurídica	07
CAPÍTULO II – DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO NA MODALIDADE DE TELETRABALHO	12
2.1 Aspectos gerais: subordinação, sobreaviso e jornada extraordinária.....	12
2.2 Impactos do teletrabalho na cultura organizacional....	15
2.3 Vantagens e desvantagens da modalidade do teletrabalho.....	17
CAPÍTULO III – A REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017) E SUAS ALTERAÇÕES AO TELETRABALHO	22
3.1 Regulamentação e controle de jornada.....	22
3.2 Previsão contratual e alteração do regime de trabalho	26
3.3 Despesas relacionadas ao teletrabalho	29
CONCLUSÃO	32
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por escopo apresentar um estudo monográfico acerca da modalidade de teletrabalho e a modernização das relações de emprego, de acordo com a Reforma Trabalhista. Também, se aborda a questão dos direitos pertinentes aos empregados que utilizam essa modalidade de trabalho.

Assim entendido, estão expostos os pensamentos dos juramentistas e filósofos do direito, respaldando na Constituição Federal e na Reforma Trabalhista. O teletrabalho é também conhecido como *home office*, que é 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, conforme preceitua o artigo 75-B da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Possui vários outros termos, como por exemplo, *home working*, *telework*, trabalho à distância, entre outros. Mais especificamente, trata-se do teletrabalho com as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.497 de 2017. É um dos temas que gera algumas dúvidas e que é de suma importância abordá-lo para uma maior compreensão, expondo pontos importantes e que possam ser esclarecedores para a sociedade e para os que atuam no âmbito jurídico.

Assim, dispõe sobre as vantagens e desvantagens da modalidade de teletrabalho, bem como a sua origem e conceito e, por fim, os direitos de quem opta por contratar e trabalhar desta forma e sua regulamentação conforme as leis trabalhistas vigentes.

Assim sendo, o presente trabalho busca colaborar, mesmo que de forma modesta, para a melhor compreensão da questão projetada, indicando observações emergentes de fontes secundárias, tais como posições doutrinárias e jurisprudenciais relevantes, a fim de serem aplicadas quando do confronto judicial nos casos em que envolvam os direitos trabalhistas e a modalidade do teletrabalho.

CAPÍTULO I – O INSTITUTO DO TELETRABALHO

Neste capítulo será abordado o instituto do teletrabalho. De início será apresentado o seu conceito, bem como a sua evolução histórica e, por fim, tratar-se-ão de suas classificações e de sua natureza jurídica. Referido instituto parte da ideia de que, com o passar dos tempos, foram evoluindo as formas de informação e comunicação. Deste modo, o teletrabalho aparece como uma solução para vários problemas, dentre eles um dos principais que é a distância.

1.1 Conceito

A palavra teletrabalho deriva de “tele”, que no grego sugere a “longe”. No que diz respeito ao Direito do Trabalho, as tecnologias também vieram para uma melhora significativa, fazendo surgir o regime chamado de teletrabalho, o qual pode ser conceituado como trabalho em domicílio atual, porém com a utilização das tecnologias de informação e comunicação como sendo seus principais meios de trabalho. Assim, Jack Nilles (1997, p. 25) dispõe que:

É possível teletrabalhar devido à tecnologia ter evoluído ao ponto da informação necessária chegar até nós, independentemente do momento ou local que estivermos. Os empregos, para alguns de nós, tornaram-se independentes do local.

O teletrabalho busca solucionar problemas que surgem de acordo com o tempo, principalmente no que diz respeito à distância entre cidades, bem como visa melhorar o congestionamento nas vias de trânsito, tendo em vista que muitas empresas estão localizadas nas capitais dos Estados, o que faz com que o fluxo de automóveis seja maior.

Segundo Jack Nilles (1997, p. 135) o teletrabalho “é a substituição do trajeto de ida e volta do local de trabalho pelas telecomunicações e/ou informática. Há duas formas principais de teletrabalho: residencial e em centros de tele-serviços”.

De origem etimológica grega, *tele* significa a distância. O teletrabalho é modalidade especial de trabalho a distância; nos EUA utiliza-se o termo *networking, teleconmuting, remote working*; nos países de língua portuguesa emprega-se o termo teletrabalho; nos países de idioma francês, *télétravail*; nos países de idioma espanhol *teletrabajo* e nos de idioma italiano *telelavoro* (BARROS, 2009, p. 326).

A modalidade de teletrabalho possui outra característica muito importante, a descentralização, tendo em vista que a empresa passa a ter seu funcionamento em mais de um local, ou seja, não possui um local específico, rompendo barreiras físicas e se organizando em vários outros espaços, conseguindo efetivar a sua produção normalmente.

1.2 Evolução histórica

Em relação às origens do teletrabalho, prega a mitologia Grega que o trabalho era visto como um modo de punir alguém devido à Sísifo, homem condenado a trabalhar continuamente, veja-se:

Sísifo foi um rei mitológico de Corinto. Foi tão desrespeitoso com os deuses, que foi condenado a levar até o alto de um morro uma grande pedra, para nela ser preparado um altar. Sísifo tentou com toda a determinação o grande desafio, mas a pedra escapava sempre de seu controle e rolava morro abaixo. E lá ia ele outra vez, até o final dos tempos, procurando repetidamente levar seu fardo ao cume do morro, mas sem sucesso (SILVA, 2014, p. 04).

Desde o começo das sociedades, a partir dos primeiros grupos que surgiram sobre a terra, todos visavam satisfazer as suas vontades, principalmente quando se diz respeito à vida, como por exemplo, na caça, pesca e coleta.

O Feudalismo foi um “[...] modelo de organização social e política predominante durante a Idade Média e teve início na Europa. As relações desse modelo estavam baseadas nas relações servo-contratuais, ou seja, servis” (CIZOTO, DIÉGUES; PINTO, 2016, p. 11).

No mesmo momento, surgiram as Corporações de Ofício, compostas por aprendizes, que atentavam-se à aprendizagem de seus mestres, com a finalidade de conseguirem um ofício. Os que o conseguiam recebiam salário e proteção caso ficassem doentes (CIZOTO; DIÉGUES; PINTO, 2016).

Com o desenvolvimento comercial, o sistema feudal entrava em crise, tendo em vista o grande desenvolvimento urbano. O modo capitalista de produção ocorreu depois do modo de produção feudal, de tal forma que passou a tomar conta de tudo que era inerente à produção, tendo em vista que entre o século XVIII e XIX estava presente de forma absoluta, em todo e qualquer tipo de sociedade. Neste sentido, a burguesia passou a buscar pelo poder político, sendo que ao fim da Idade Média o rei fez uma aliança com a burguesia comercial. Assim:

O interesse da burguesia era econômico, o do rei, a centralização do poder político, sendo os senhores feudais obstáculos para ambos, Essa aliança entre rei e burguesia, na unificação econômica, gerou a padronização dos pesos, medias monetárias, incentivando as trocas comerciais (CIZOTO; DIÉGUES; PINTO, 2016, p. 10).

Com a Revolução Industrial, houve uma modificação entre os donos dos meios de produção e os empregados, gerando conflitos no ambiente de trabalho, uma vez que o empregador estava se aproveitando de seus empregados, sendo necessário até mesmo a intervenção religiosa a fim de proteger o trabalho, principalmente no que concerne à menores e mulheres. Desta forma, Gustavo Paschoal (2018, p. 27) aduz que

[...] devido ao grande número de trabalhadores substituídos por máquinas, e as péssimas condições de trabalho nas fabricas, tiveram início os movimentos operários, lutando pela melhora nos salários e nas condições de trabalho, principalmente no que se referia à jornada e à higiene e segurança.

Sobre estas crises, José Paulo Netto e Marcelo Braz (2012, p. 59) dispõem que:

A razão última de todas as crises reais é sempre a pobreza e a restrição ao consumo das massas em face do impulso da produção capitalista e desenvolver as forças produtivas como se apenas a capacidade absoluta de consumo da sociedade constituísse seu limite.

Com base no disposto, o capitalismo foi crescendo, e com isso as desigualdades sociais foram aumentando. Conforme se produz, há a necessidade de consumo dos produtos, girando a economia. Ocorre que o capitalismo em crise fez com que houvesse uma queda de lucros, queda nos investimentos e redução de custos, ocorrendo demissão em massa, impactando na economia (PASCHOAL, 2018).

A partir daí começaram as primeiras normas do trabalho por meio de doutrinas impostas pela igreja católica. De acordo com Gustavo Paschoal (2018, p. 39), “[...] em nome da solidariedade substitui-se a igualdade pura pela igualdade jurídica, como regra de direito que impõe o interesse geral sobre o particular sem que, entretanto, se anule o indivíduo”.

Outro ponto importante que surgiu com o intuito de salvar a economia, foi o Estado de Bem-Estar Social, tentando impulsionar a roda de consumo, por meio da intervenção estatal na economia.

O Estado intervencionista foi decisivo para a reconstrução da Europa, arrasada ao final da Segunda Guerra Mundial (1939-1945). No entanto, com a evolução da iniciativa privada, o welfare state tornou-se uma estrutura pesada demais, que já não acompanhava o desenvolvimento das relações sociais (PASCHOAL, 2018, p. 29).

No final da década de 1970, a produção homogênea em massa passa a encarar uma nova forma de produção, criada pelos japoneses que estavam atordoados pela Guerra e tiveram que fazer uma adaptação em sua estrutura de produção, chamada Produção Toyotista. Seria necessário que houvesse uma nova estruturação do Estado a fim de privilegiar a iniciativa privada: "Com o estado neoliberal surgiram às ideias de flexibilização e desregulamentação do direito do trabalho, pois as garantias trabalhistas criadas pelo Estado interventor foram eleitas como fator de emperramento da evolução econômica" (PASCHOAL, 2018, p. 29).

Diante do avanço tecnológico, a produção passa pelo mapeamento de processos. Assim, Jack Nilles (1997), dispõe que a tecnologia é um enorme avanço, tendo em vista que evita o deslocamento dos trabalhadores, fazendo-os trabalhar à

distância, por meio do telégrafo, criando-se o termo teletrabalho, partindo para a criação dos primeiros telecentros.

Na atualidade, o teletrabalho vem ganhando espaço em vários setores de serviços, bem como em educação à distância, comunicações, dentre outros. Deste modo, o teletrabalho pode ser observado a partir do momento que há a flexibilização das relações de emprego:

[...] apreciando se a novel legislação possui o condão de evitar ou resolver os conflitos resultantes e apresentando, caso necessárias, alternativas, principalmente à luz do direito comparado europeu e da experiência negocial coletiva brasileira (FINCATO, 2014, p. 108).

A modalidade de teletrabalho ainda é alvo de muitas polêmicas, uma vez que sua estrutura, organização, manutenção e regulamentação muitas vezes deixam a desejar, seja no Brasil ou fora dele. Isso faz com que muitas pessoas busquem pesquisar sobre o teletrabalho para que se proceda uma melhor explicação.

Utilizado em vários países, principalmente na Europa e na América do Norte, o teletrabalho possibilita uma segurança maior para os países em desenvolvimento, mesmo que sua implantação no mercado de trabalho seja lenta, tem crescido significadamente, principalmente após a Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017).

No Brasil, o teletrabalho teve início em 1997, com a implantação de um seminário de *home Office*. Após isso, em 1999, foi criado o grupo “Teletrabalho e novas formas de trabalho”, buscando abranger e estudar o teletrabalho nas corporativas. Com o grupo vários materiais surgiram acerca do teletrabalho, como livros e palestras, além do tema ser discutido em vários outros estados e países. Até 2008, apenas uma empresa era adepta da modalidade de teletrabalho, sendo ela a Serpro, que era uma empresa de cunho administrativo público no Brasil (FERREIRA, 2017).

1.3 Classificações e natureza jurídica

As classificações acerca da modalidade de teletrabalho são diferentes, partindo para a premissa particular de cada doutrinador. Ocorre que suas

características e conceitos configuram a relação de trabalho, independentemente de suas ramificações. Cada país possui denominações diferentes para esse tipo de trabalho, porém a sua essência permanece a mesma. Veja-se:

No domicílio – teletrabalho em casa (o trabalho é desenvolvido ‘em’ ‘a partir’ de casa do trabalhador). Móvel – teletrabalho desenvolvido pelo trabalhador, dadas as características das funções que desempenha (vendas, seguros, publicidade, entre outros). Neste caso, o trabalhador utiliza diariamente Tecnologias de Informação e Comunicação a fim de se manter ligado à empresa. ‘Deslocalizado’ – teletrabalho realizado para empresas estrangeiras. Telecentro ou telecottage – quando os funcionários da mesma ou de várias empresas com a mesma função ocupam um escritório alugado para o efeito, distante da organização principal. *Hotelling* – quando as atividades profissionais se realizam, durante grande parte do horário de trabalho, num espaço exterior à empresa. O trabalhador de um lugar determinado, nem de equipamento personalizado no espaço da empresa (ARAÚJO, 2002, p. 17).

Após ter a definição concreta de teletrabalho, é preciso ligá-lo à ciência jurídica, dispondo, ainda sobre a sua natureza jurídica. De acordo com a corrente doutrinária majoritária, o teletrabalho possui natureza contratual, sendo diretamente ligada ao contrato, que poderá ser civil, comercial ou trabalhista (BARBOSA, 2006).

A proteção jurídica do teletrabalho faz-se recordar do disposto na Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXVII, que dispõe sobre o trabalho ligado à autonomia.

Por mais que atualmente não se use a datilografia, o teletrabalho teve seu início com ela. A fiscalização do teletrabalho deverá ser realizada pela empresa, porém na maioria dos casos referido ato não é possível, uma vez que deveriam estipular pessoas para que isso ocorresse (LEITE, 2017).

É importante apresentar ainda sobre as modalidades de teletrabalho. Estas possuem uma prática diferente e inovadora, ganhando espaço com as mudanças tecnológicas que surgem com o passar dos anos. A primeira modalidade é o trabalho em domicílio, que é um local totalmente diferente do ambiente da empresa. Porém, é necessário observar que as tecnologias próprias devem ser utilizadas, mesmo que no trabalho em domicílio (COSTA, 2004).

O teletrabalho no Centro-Satélite é realizado em um escritório da empresa, porém fora da empresa. Referido local é uma forma mais fácil para que o empregado trabalhe, uma vez que referido escritório fica próximo à sua residência e ele deverá comparecer regularmente (COSTA, 2004).

O teletrabalho internacional é aquele que é realizado na residência do trabalhador que mora fora do domicílio da sede da empresa. Ele usa as tecnologias necessárias para o trabalho e possui flexibilidade de horário. O teletrabalho móvel é aquele que o empregado está fora de seu local de trabalho e de sua residência, sendo que na maioria das vezes ele estará em viagem e necessitará do celular e computador da empresa (LEITE, 2017).

Por fim, o teletrabalho nas centrais de atendimentos, dispõe sobre os *call centers*, ou seja, um trabalho realizado fora do ambiente físico da empresa, porém com as tecnologias próprias da atividade e com cumprimento de horários (COSTA, 2004).

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

O empregado receberá algumas regras a serem cumpridas dentro do meio virtual, sendo controlado e supervisionado, deste modo, apresentará os resultados do seu trabalho por meio do meio virtual. Muitas vezes, o trabalho possui horário para iniciar e terminar, por mais que esteja em qualquer lugar.

A subordinação existente no meio do empregado e do empregador possui várias faces. No contrato de trabalho estipulado ela será mitigada e manifestará de forma diversa da sua concepção clássica tendo em vista que a atividade do empregado é descentralizada do processo produtivo (LEITE, 2017).

É necessário que se observem alguns requisitos para a seleção de trabalhadores, conforme aduz Isabel de Sá Afonso da Costa (2004, *online apud GAUTHIER; DORIN, 1996, p. 32*):

Flexível, confiável, capacidade de adaptação, autodisciplinado, confiante, bom senso, independente, capaz de trabalhar sem supervisão e sem pressão hierárquica, boa aptidão para a comunicação, bem organizado, boa gestão do tempo, eficácia para solucionar problemas, autonomia, saber trabalhar em equipe, experiência no trabalho, vários anos de experiência na organização, espaço na residência para o escritório, cuidados convenientes para as crianças e pessoas idosas, possuir amigos fora do trabalho, família solidária, desejo e razão para iniciar o teletrabalho.

Para que a pessoa trabalhe na modalidade de teletrabalho é necessário que ela passe por um treinamento específico para essa modalidade, a fim de que seu trabalho seja mais efetivo e seu desempenho mais aproveitado, tanto para ele quanto para seu empregador (FERREIRA, 2017).

De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, em seu artigo 444, o objeto do contrato de trabalho poderá ser discutido entre patrão e funcionário, desde que não viole as disposições de proteção do trabalho (BRASIL, 2017).

A teoria majoritária entende que o teletrabalho possui natureza contratual, como já disposto, sendo que tudo irá depender da forma da prestação de serviços. O contrato deverá possuir cláusulas específicas, apontando as responsabilidades, bem como todo o auxílio que lhe será prestado. Deverá ser disposto no contrato o horário do trabalho, dias que ele trabalhará na empresa, bem como cláusulas inerentes ao acidente de trabalho quando desta modalidade. Vale salientar que ninguém poderá fazer o trabalho do empregado, caso contrário poderá sofrer as devidas punições (FERREIRA, 2017).

Neste tipo de trabalho, a tecnologia abre espaço para uma nova forma de subordinação, onde o empregado fica subordinado ao empregador indiretamente, criando-se assim a telesubordinação. O trabalho geralmente é realizado fora da fiscalização direta do empregador, comum em atividades com conhecimentos especializados, podendo ser em domicílio, onde o empregado pode fazer o horário que desejar, mostrando uma subordinação menos intensa que pode ser entendida como “subordinação virtual”. Entretanto, o empregador poderá controlar as atividades do empregado, pelo computador, seja pelo

número de toques, produção, relatórios, e horários de entrega de sua prestação de serviços (FERREIRA, 2017, *online*).

Em alguns casos, o empregado receberá suas instruções por meio dos sistemas de dados da empresa, ou até mesmo por *e-mail* ou fax. Outro ponto importante é que o vínculo empregatício deverá observar a submissão do trabalhador à um programa próprio da empresa. Veja-se:

A submissão do teletrabalhador a um programa informático confeccionado pela empresa, que lhe permite dirigir e controlar a atividade do empregado; o fato de o credor do trabalho ter a faculdade de escolher e substituir o programa operativo específico, com assunção de riscos; disponibilidade de tempo em favor do empregador, com a obrigação de assistir a reuniões ou cursos de treinamento, sob pena de sanção disciplinar. Outro indício consiste em ser a empresa proprietária dos equipamentos de produção (computador, linha telefônica, fax, impressora, etc); recebimento de importância fixa pelos serviços prestados; assunção de gastos pelo credor do trabalho com água, luz, aluguel, estacionamento, manutenção de equipamentos e outros. A esses indícios acrescenta-se a integração do teletrabalhador na organização empresarial, a qual se manifesta pelo grau elevado de confiança, e participação na vida da empresa, dispondo de crachá, de autorização para chamadas telefônicas externas, código para acesso informativo à empresa, figuração nas listas de distribuição interna de documentos aos diretórios eletrônicos da empresa ou aparecimento de sua representação virtual na respectiva página, fatos que não ocorrem com os profissionais que trabalham como sujeito de um contrato civil ou mercantil. (BARROS, 2011, p. 327)

Assim, a modalidade de teletrabalho é uma forma de prestar o serviço no conforto de seu domicílio, ou em um local que possa ser mais perto de sua residência, bem como de forma mais flexível, ou seja, o trabalhador terá várias opções para trabalhar, como por exemplo, em comum acordo com a empresa, em horário que melhor lhe aprouver.

CAPÍTULO II – DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO NA MODALIDADE DE TELETRABALHO

O presente capítulo apresenta os direitos trabalhistas do empregado na modalidade de teletrabalho. Desta forma, apresentam-se os aspectos gerais, quais sejam, subordinação, sobreaviso e jornada extraordinária. Posteriormente, dispõe sobre os impactos do teletrabalho na cultura organizacional. E, por fim, aponta as vantagens e desvantagens da modalidade do teletrabalho.

2.1 Aspectos gerais: subordinação, sobreaviso e jornada extraordinária

A Lei nº 12.551, promulgada em 15 de dezembro de 2011, alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho a fim de reconhecer, de forma expressa, o trabalho à distância, bem como equiparar os meios de comando, controle e supervisão com os meios pessoais e diretos, no que tange à subordinação existente na relação de emprego. Assim informa o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho: “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”. (BRASIL, 2011, *online*).

Até a publicação da lei, a CLT previa somente o trabalho em domicílio quando disposta a inexistência de distinção entre o trabalho a ser realizado em domicílio do realizado nas dependências do empregador. Considerando a alteração, é válido dizer que o trabalho à distância é gênero, o qual possui como espécies o trabalho em domicílio e o teletrabalho.

O trabalho à distância é definido como aquele serviço que é prestado fora do estabelecimento. Sérgio Pinto Martins relaciona exemplos deste tipo de trabalhador:

Continuam a ser incluídos no inciso I do art. 62 da CLT, como empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, os vendedores, viajantes ou praticistas, que são os empregados que não trabalham internamente na empresa, mas externamente, tendo uma região de trabalho onde fazem suas vendas. Da mesma forma, estão incluídos nesse conceito os carteiros, os motoristas em geral, como os de caminhões, carretas, de ônibus, etc., que têm atividade externa ou fazem viagens, mas também os vendedores praticistas, os viajantes ou outras pessoas que exercem atividade externa não sujeita à anotação de jornada de trabalho, como os cobradores ou propagandistas. Os vendedores, viajantes ou praticistas são os empregados que não trabalham internamente na empresa, mas externamente, tendo uma região de trabalho onde fazem suas vendas. Normalmente, não há como controlar o horário dessas pessoas, porque trabalham na praça. São regidos pela Lei nº. 3.207/57 (2003, p. 483).

O trabalho em domicílio ocorre da mesma forma que fora da empresa ou do estabelecimento do empregador, tendo em vista que o empregado, possui a sua residência como local de trabalho. Diferencia-se do trabalho à distância da forma propriamente dita, pois neste o empregado presta serviços em qualquer lugar que não o estabelecimento de seu empregador ou na sua própria residência.

Ocorre que, o conceito de teletrabalho não é pacífico em meio à doutrina, sendo que se divide em três correntes. A primeira corrente, de acordo com José Augusto Rodrigues Pinto (2010), estabelece que o teletrabalho pode ser prestado no domicílio do empregado ou em um escritório virtual ou alugado para este fim a quem interessar, uma vez que há uma descentralização da empresa.

A segunda corrente, seguida por Pinho Pedreira e Valentin Carrion citados por Vólia Bonfim Cassar, dispõe que o teletrabalho “é espécie do gênero trabalho à distância desenvolvido através da telemática, isto é, com uso exclusivo da informática, não estando incluído o trabalho com utilização de telefones ou outros meios de comunicação” (2010, p. 675).

Já a terceira corrente, encabeçada por João Hilário Valentim, citado por Vólia Bonfim Cassar (2010), aduz que o teletrabalho, pode ser definido como trabalho

periférico, trabalho à distância, trabalho remoto e quer dizer “prestação de serviço destinado a outrem sob a subordinação deste, exercido por instrumentos e tecnologias relacionados às telecomunicações e informática” (CASSAR, 2010, p. 86), o qual admite a realização parcial do trabalho internamente na empresa. João Hilário aponta para três elementos que torna possível a caracterização do teletrabalho: a) utilização de novas tecnologias referentes à informática e à telecomunicação; b) ausência ou redução do contato pessoal do trabalhador com o patrão, superiores hierárquicos ou colegas; c) o local de prestação de serviços geralmente é a casa do trabalhador.

Segundo Alice Monteiro de Barros,

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mais também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além de utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário (2016, p. 258).

De acordo com Maurício Godinho Delgado existe uma distinção entre o trabalho à domicílio e o teletrabalho, na qual ainda dispões sobre o *home office*:

Dentro da situação-tipo aventada pelo art. 62, I, da CLT (labor externo insuscetível de controle de jornada) podem-se inserir três outras possibilidades importantes, do ponto de vista do mundo laborativo: a) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b) o novo trabalho no domicílio, chamado home-office, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes; c) o teletrabalho, que pode se jungir aohome-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.) (2012, p. 904).

É possível perceber que a doutrina defende o teletrabalho como aquele que é desenvolvido através de modernas tecnologias de informática e telecomunicações, dependendo das ferramentas empregadas na consecução dos serviços, o teletrabalho parece ser a espécie mais ponderada.

É importante salientar que a Lei nº 12.551/11 que alterou o artigo 6º da CLT, fez isso para somente para estabelecer que, seja no estabelecimento do

empregador ou em qualquer outro lugar, há o reconhecimento do vínculo empregatício. Ademais, com o acréscimo de parágrafo único ao artigo 6º, a subordinação jurídica, controle e supervisão presenciais do empregador, equipara-se ao mesmo controle realizado por meios telemáticos e informatizados.

É dizer, quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício, não parece que a alteração do art. 6º, da CLT tenha trazido grande modificação daquilo que a jurisprudência moderna já reconhecia como virtualização da prestação dos serviços, home office, trabalho on line. Sobreleve-se, entretanto, a importância do impacto do trabalho à distância nos dias atuais e as antigas regras legais do controle de jornada de trabalho previstas na legislação trabalhista. Sem esgotar o tema, pondera-se que a legislação trabalhista abriga duas situações excepcionais ao controle de jornada de trabalho, quais sejam: empregados em cargos de confiança e os que exercem atividade externa (art. 62, incisos I e II, da CLT) (DELGADO, 2012, p. 912).

O trabalho à distância é visto como atividade externa, uma vez que os empregados não teriam controle de sua jornada de trabalho tampouco direito ao recebimento de horas extras. Nesse sentido, com o reconhecimento pela Lei nº 12.551/11, a possibilidade de controle e supervisão não presencial depende da situação, de cada caso concreto, com exceção, na hipótese de discussão judicial, o ônus da prova, ainda que virtual, cabe ao empregado. Caso reste evidente o comando, controle e supervisão à distância, deve haver a comprovação do tempo trabalho, tendo em vista que o tempo trabalhado é diferente do tempo de login, tempo de acesso ou tempo de conexão.

2.2 Impactos do teletrabalho na cultura organizacional

É importante dizer que vários são os impactos gerados pelo teletrabalho, sejam eles benéficos ou maléficos. Como benefício, pode-se citar economia para a empresa em alguns pontos, como em relação à gastos com a manutenção do ambiente de trabalho do empregado, bem como a forma de trabalhar pode ser melhor, pois estará em casa, que é um ambiente mais tranquilo. Mas como problemas, pode-se citar a questão dos problemas psicológicos e a falta de convívio com o meio de trabalho, bem como várias questões e problemas sociais e individuais que o indivíduo pode ter.

Em decorrência da não desconexão do indivíduo com a sociedade, pode-se ver uma grande incidência de várias doenças em futuro próximo, até mesmo doenças que ainda não foram diagnosticadas, ou que ainda podem se desenvolver, gerando reflexos nas famílias, onde tudo fora proveniente do excesso de conexão no trabalho. No filme “Tempos Modernos” de Charlie Chaplin, as fábricas eram equiparadas a um campo de concentração, e ali buscava-se somente produzir independente das condições, assim os empregados giravam tudo o que viam pela frente (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

Em decorrência da pandemia do COVID-19, no que se refere ao trabalho em home office ou teletrabalho, boa parte dos empregadores possibilitaram o trabalho em casa tão somente para colocar as coisas no lugar, mas não os ofereceram as ferramentas de se garantir o trabalho que era realizado de forma presencial, gerando assim um descontrole físico e emocional no empregado, tendo em vista que ele não recebe treinamentos e condições para atuação fora de seu ambiente de trabalho (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

O empregador deve oferecer as devidas orientações ao empregado em home office. O artigo 75-E da CLT aponta claramente que é obrigação da empresa oferecer as instruções orais, audiovisuais e escritas para que o trabalhador consiga se adequar à sua casa, ao seu novo ambiente de trabalho, as práticas de boas posturas e práticas que vão evitar os acidentes de trabalho. Veja-se o que o referido artigo diz:

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 (BRASIL, 1943, *online*).

O empregador deve fiscalizar se os funcionários estão ou não cumprindo essas determinações. Resta evidente pela Consolidação das Leis do Trabalho que o empregado e o empregador devem firmar um termo ou um documento dizendo que o trabalhador irá exercer essas funções e determinações de prevenção de segurança de trabalho.

As consequências por algum dano ao funcionário não recaem somente ao mesmo, pois o empregador também chega a perder com a falta de produtividade de

seu colaborador ou até mesmo com uma possível ausência devido a algum afastamento por qualquer que seja o dano sofrido, seja físico ou psicológico.

Uma síndrome que muitas pessoas ainda não conhecem, mas que acaba acometendo a muitos trabalhadores é a Síndrome de Burnout, que consiste em esgotamento físico, desatenção, falta de motivação no trabalho, mudanças de humor, desengajamento, exaustão emocional. Esse tipo de síndrome tem crescido significativamente nos últimos anos, principalmente entre os trabalhadores que laboram em home office (CORREIA, 2018).

Por mais que a Síndrome de Burnout não se enquadre como um tipo de transtorno mental ou psiquiátrico, ela gera um descontentamento e atrapalha o desempenho de muitos brasileiros, não somente em relação ao trabalho, mas também em relação até mesmo em sua relação com seus familiares. A síndrome de Burnout como doença proveniente de acidente de trabalho, “demonstra que se dá exclusivamente no escopo do seu trabalho, afetando a saúde nos mais variados aspectos humanos, logo, merece atenção das empresas para que além do tratamento específico, realize também uma política de prevenção” (CORREIA, 2018, p. 83).

Neste sentido, conforme apresentado, os impactos trazidos pela modalidade de teletrabalho podem ser bons, mas na maioria das vezes causa transtornos psicológicos ao colaborador, e esses danos podem ser irreversíveis. Deste modo, é importante que a empresa sempre faça exames periódicos, não somente físicos mas com consultas psicológicas com seus colaboradores.

2.3 Vantagens e desvantagens da modalidade do teletrabalho

De acordo com a doutrina, a utilização do teletrabalho, traz várias vantagens e desvantagens seja para o empregador ou para o trabalhador. Alice Monteiro de Barros (2016) dispõe que o teletrabalho busca substituir o trabalho subordinado no estabelecimento do empregador, por trabalhos externos, sem mudar a questão do controle da empresa. A diferença é que seriam flexíveis e propícias a melhorias no exercício da atividade.

De forma paralela as vantagens, o teletrabalho traz a necessidade de se investir expressivamente dependendo da atividade, bem como buscar novas manutenções, apresenta riscos organizacionais e ameaças a confidencialidades da empresa. Para o trabalhador a vantagem mais expressiva é a flexibilidade de horário, dependente de ajuste com o empregador.

Ocorre que, ainda depende de conciliar o trabalho com a vida familiar. Com a flexibilidade de horário, pressupõe-se uma alternativa moderna de gestão empresarial, diante de enfoques no trabalho, “uma dinâmica que difere da costumeira e estável rotina de trabalho tradicional, que em princípio permite conciliar interesses da empresa e dos empregados” (BARROS, 2016, p. 324).

Os benefícios podem ser delineados como financeiros, econômicos e redutores do absenteísmo e rotatividade de pessoal para as empresas. É comprovada a melhora da continuidade das operações, redução de custos diversos e melhores resultados no trabalho. A experiência das empresas demonstra que o teletrabalho, representa muitas vantagens face a algumas desvantagens. Em princípio, pode ocorrer redução dos custos tradicionais, tais como aluguéis, consumo de energia elétrica, gás e água, vale-transporte, auxílio-combustível e estacionamento. Em contrapartida, influi na redução da quantidade de pessoas transitando pelas ruas, contribui para a diminuição dos acidentes de trânsito, dos acidentes de trabalho, colabora com a questão ambiental, entre outros. E um ponto interessante é o respeito e fidelidade do trabalhador diante da confiança conferida pela empresa ao lhe proporcionar a oportunidade de trabalhar na segurança e aconchego do lar, priorizando sua qualidade de vida. (SOBRATT, 2013, p.29)

Barros (2011, p. 323) assevera ainda que o trabalhador “a par destas vantagens, propicia uma atenção melhor ao cliente mediante a conexão informática/telemática”. Diante de vários apontamentos positivos, vale mencionar os problemas eminentes ao aumento dos custos sociais e empresariais e a precária mobilidade em meio às cidades, os quais possuem evolução tecnológica, uma ferramenta que busca viabilizar possíveis soluções e a quebra de paradigmas.

No que diz respeito às vantagens direcionadas à empresa, ao trabalhador e a sociedade, Duarte (2005, p. 2) aponta algumas vantagens que merecem ser observadas, a saber:

Diminuição do stress; aumento do bem-estar; maior disponibilidade para a família; diminuição de despesas com vestuário, alimentação, transporte; controle do próprio ritmo pessoal e de trabalho; aumento da produtividade; ausência de competição; menor número de interrupções no trabalho; menor número de afastamento por problemas de saúde; menor rotatividade de pessoal; maior capacidade de concentração; autodisciplina e organização pessoal; e maior tempo livre. Geração de empregos virtuais; diminuição no congestionamento nas cidades; redução da poluição do ar; redução do consumo de combustível e energia; maior utilização de mão-de-obra de deficientes físicos; maior utilização de mão-de-obra incapacitada temporariamente.

Assim sendo, o que diz respeito ao transporte e da mobilidade física das pessoas observa-se uma realidade de congestionamento, complicada e estressante. Sobre isso dispõe Resedá (2007, p. 821):

Um dos maiores entresves existente no mundo moderno refere-se ao transporte e à mobilidade física das pessoas nos grandes centros urbanos. Nos últimos anos, apesar do desenvolvimento surpreendente das transações virtuais, tornou-se complicada a locomoção de um ponto a outro em diversas cidades do mundo. Falar em metrópole é lembrar dos enormes congestionamentos, o que implica em perda excessiva de tempo e estresse em demasia.

A incidência do teletrabalho pelo mundo ficou maior nos últimos 20 anos, tendo em vista a amplitude e atratividade de seus benefícios e o barateamento e popularização da telemática. Porém, ainda existe resistência, o que impede um crescimento na adesão do teletrabalho. (SOBRATT, 2013)

As desvantagens do trabalho em casa estão ligadas aos investimentos necessários da empresa, ou do teletrabalhador de acordo com o pacto contratual. No entanto, a forma mais utilizada é a empresa arcar com os custos dos equipamentos, instalações e manutenções, tendo em vista que ficará isenta dos custos com aluguel e demais despesas oriundas de transporte e alimentação do trabalhador. Ainda, diminuem-se os riscos de acidentes de trabalho.

Os investimentos, são gastos feitos no momento, mas que substituem outros gastos a longo prazo, e que serão compensados com os resultados da atividade do trabalhador, visto que o ponto positivo do teletrabalho são os benefícios

comprovados no que tange à redução de custos e aumento da produtividade do trabalhador , o que gera satisfações à ambas as partes.

Amauri Mascaro Nascimento dispõe que (2011. p. 477):

A segurança do trabalho é o conjunto de medidas que versa sobre condições específicas de instalação do estabelecimento e de suas máquinas visando à garantia do trabalhador contra a natural exposição aos riscos inerentes à prática da atividade profissional.

Desta forma, com o objetivo de padronizar alguns procedimentos, a empresa deverá desenvolver um planejamento a fim de adequar o ambiente de trabalho do empregado, devendo ainda certificar-se de que suas obrigações foram sanadas e realizar verificações periódicas, buscando sempre fiscalizar o cumprimento das exigências em relação às condições mínimas de higiene e segurança pré-estabelecidas. Assim sendo, as empresas também precisam investir em equipamentos seguros, e orientar os trabalhadores sobre os riscos associados a realização do trabalho.

Garcia (2017) também destaca a questão coletiva, pelo fato de o teletrabalho ensejar uma maior integração do trabalhador no grupo dos demais trabalhadores, bem como na participação nas atividades coletivas. Percebe-se que as desvantagens, para o trabalhador, se referem, em grande parte, ao isolamento do mesmo. O trabalhador não se comunica com seus colegas de trabalho e, até certo ponto, não participa das reuniões coletivas, ficando impossibilitado de reivindicar seus direitos. Ademais, importante ressaltar que não se trata de regra, em alguns casos pode haver a participação dos teletrabalhadores nessas reuniões.

É importante observar vários detalhes para que o teletrabalho seja bem-sucedido, assim, o empregado deve:

(...) escolher um local com no mínimo 6 m²; preferencialmente com entrada e saída independentes; destinar um sanitário próximo, de preferência exclusivo; instalar frigobar, cafeteira, aparelho de som para permanecer o máximo possível no ambiente; equipamentos de informática e comunicação (no mínimo duas linhas telefônicas); instalar mobiliário confortável, no mínimo mesa de trabalho, arquivo,

poltrona de trabalho, cadeira para visitantes; iluminação: manter boa iluminação sobre o ambiente de trabalho, e preferencialmente escolher um lugar que possua iluminação natural; os revestimentos de parede, piso e teto devem ser de fácil limpeza; o lugar precisa estar bem ventilado e por conta dos equipamentos destinar uma máquina de ar condicionado. (SOUZA, 2015, p. 9-10).

Desta forma, é necessária a regularização do teletrabalho, sob pena de haver um contrato de trabalho omissivo, dando ensejo as posteriores reclamações trabalhistas. Assim sendo, observa-se que a prática do teletrabalho envolve barreiras que devem ser superadas, como por exemplo a busca por uma abordagem legislativa mais ampla, a fim de proporcionar uma melhor compreensão sobre sua implantação.

CAPÍTULO III – A REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017) E SUAS ALTERAÇÕES AO TELETRABALHO

O presente capítulo aborda sobre a Reforma Trabalhista, trazida pela Lei nº 13.467/2017, bem como as suas alterações em relação ao teletrabalho. De início, aponta-se a regulamentação e controle de jornada, posteriormente definindo a previsão contratual e a alteração do regime de trabalho e, por fim, as despesas relacionadas ao teletrabalho.

3.1 Regulamentação e controle de jornada

Pode-se notar através do inciso III, do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual foi acrescentado pela Lei nº 13.467/2017, que este está em total descompasso com a atual realidade tecnológica, que se pode presumir que não é possível controlar a duração das atividades laborais do teletrabalhador.

Ainda que seja mais flexibilizada a rotina do colaborador, permitindo que ele constitua seu horário de trabalho, a tecnologia faz com que haja a fiscalização do trabalho diário, por meio de metas de produção, de duração do acesso, dentre outras formas de controle. O inciso III, do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho cria um conflito direto com direitos fundamentais elencados na Constituição Federal de 1988, como o da sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho, o descanso, o lazer, entre outros. (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2017) Veja-se o artigo:

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

empregados; II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. III - os empregados em regime de teletrabalho Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (BRASIL, 1943, *online*).

O Ministério Público do Trabalho defende uma interpretação restritiva, o qual afirma que, com os atuais meios tecnológicos é possível controlar o ponto do empregado, independente da distância, e, em decorrência disso, entende que deve valer a regulamentação geral da jornada.

A jornada do teletrabalhador é tão difícil de ser controlada que o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, que regulamentou o teletrabalho pela Portaria 154/2016 estabelece no artigo 19 que “o alcance das metas de desempenho pelos servidores em regime de teletrabalho equivalerá à frequência integral mensal”, lembrando que a portaria ainda estabelece que para os servidores em regime de teletrabalho, as metas de desempenho serão de, pelo menos, 15% maiores do que as daqueles que não pertencem a essa modalidade de trabalho e executam as mesmas atividades (FELICIANO; TREVISI; FONTES, 2017).

Portaria nº 154, de 23 de agosto de 2016. Dispõe sobre a realização de teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Art. 5º As metas de desempenho dos servidores na modalidade de teletrabalho serão, no mínimo, 15% (quinze por cento) superiores às previstas para os servidores não participantes da modalidade, que executam as mesmas atividades. Art. 19 O alcance das metas de desempenho pelos servidores em regime de teletrabalho equivalerá à frequência integral mensal. § 1º A unidade de lotação fará constar, na indicação, informação sobre o período de atuação do servidor em regime de teletrabalho. § 2º Na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta, o servidor não se beneficiará da equivalência da frequência a que alude o caput deste artigo, cabendo ao gestor da unidade estabelecer regra para compensação, sem prejuízo do disposto no art. 16, caput e parágrafo único, desta Portaria. (TRT, 2016, *online*).

É extremamente necessário, de acordo com o artigo 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho, para a validade da modalidade de teletrabalho, a disposição definida em contrato sobre as especificações das atividades a serem realizadas pelo trabalhador em contrato individual.

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, 1943, *online*).

É possível, em conformidade com o parágrafo 1º do artigo 75-C da CLT, a alteração do regime presencial para o teletrabalho, pelo acordo entre as partes devendo-se registrar em aditivo contratual, sendo vedado que se altere o regime por vontade unilateral por parte do empregador ou por coação (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2017).

Em casos excepcionais que forem relacionados à tutela da dignidade da pessoa humana e da proteção da criança, pode ser alterado o regime de trabalho independente de anuência do empregador. Como não há previsão legal em relação à isso, tem-se como base a legislação portuguesa, conforme o artigo 8º da CLT.

Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. (BRASIL, 1943, *online*).

É possível que o teletrabalhador volte ao regime de trabalho comum, ou seja, que seja requerida a presença física diariamente, por determinação do empregador, porém o empregado deve ser avisado da decisão com antecedência de 15 dias e a alteração do regime deverá ser formalizada em aditivo contratual (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2017).

Em alguns casos caberá ao juiz do trabalho decidir sobre o retorno ou não do trabalhador, devido a algumas complexidades geradas a ele pelo teletrabalho, a quinzena legal poderá mostrar-se insuficiente em casos concretos. A alteração do regime de teletrabalho para o presencial pode ser feita por decisão do empregador,

porém a alteração do regime presencial para o teletrabalho só pode ocorrer diante do consentimento do empregado (FELICIANO; TREVISIO; FONTES, 2017).

De forma geral, o regime é presencial, então é provável que o legislador, ao regular o teletrabalho, ponderou na possibilidade de ser realizada a mudança do presencial para o teletrabalho, que possibilita o empregador a exigir do empregado, independentemente de seu consentimento, o retorno das suas atividades no ambiente da empresa, se for percebido que o trabalhador não obteve o mesmo rendimento nas suas atividades (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2017).

No que tange aos direitos de férias, licença maternidade, folga semanal remunerada, entre outros, o empregado que trabalha pelo regime de teletrabalho mantém os direitos dos demais empregados (FELICIANO; TREVISIO; FONTES, 2017).

A possibilidade de adequar a jornada de trabalho juntamente com as necessidades da empresa pressupõe uma relação de confiança e comprometimento de ambas as partes, e ainda traz várias vantagens. A CLT dispõe em seu artigo 62, inciso III, acrescentado pela Reforma Trabalhista, que o trabalhador em regime de teletrabalho é dispensado do controle de jornada, ou seja, aquele que trabalha sem nenhum tipo de fiscalização por parte do empregador, sem controle de horário de trabalho, é livre para fazer a sua jornada e se vê dispensado do controle de jornada.

Ocorre que o legislador falhou nessa pontuação, pois pode-se equiparar o teletrabalho com o trabalhador externo, mas são distintos. Por mais que a lei equipare o teletrabalho ao trabalho externo e dispense o trabalhador das horas suplementares, existe a possibilidade de se ter um controle da jornada de trabalho, através de login com o sistema intranet da empresa, ou horário de acesso ao WhatsApp, e-mail, etc. podendo contabilizar horas extras quando possível.

Assim, a existência ou não de jornada suplementar para o teletrabalhador deve ser constatada em função do caso concreto analisando se: a carga diária de tarefas; o tempo para a realização de cada tarefa; o prazo estipulado para a entrega

da tarefa; o número de toques, programas de controle de acesso e de jornada de trabalho etc.

3.2 Previsão contratual e alteração do regime de trabalho

No que diz respeito à previsão contratual, conforme o artigo 443 da CLT, a contratação do empregado pode ocorrer de forma escrita, verbal, e de forma tácita, determinada ou indeterminada e também quando o trabalho for na modalidade intermitente. De acordo com Sergio Pinto Martins o contrato de trabalho é dotado de peculiaridades e, devido a isso, pode possuir cláusulas específicas, que necessitam ser expressas, decorrentes do tipo de informação, tais como:

(a) cláusula de não concorrência durante um certo tempo, mediante o pagamento de uma indenização; (b) cláusula de exclusividade, para não divulgar dados de interesse do empregador. Pessoas não autorizadas não poderiam ter acesso a dados, incluindo, por exemplo, a esposa do empregado e seus filhos etc.; (c) cláusula de utilização pessoal e exclusivamente em serviço do material do empregador, como para proteção a disquetes, da memória do computador etc. (2019, p. 251).

Analisando o artigo 75-C da CLT percebe-se a exigência da formalidade do contrato do teletrabalhador em que deverá ser pactuado expressamente através de contrato individual de trabalho e apontará as atividades específicas deverão ser realizadas pelo empregado. Assim, fica evidente que o contrato no teletrabalho deve ser na forma expressa por escrito, não podendo ser celebrado de forma verbal ou tácita.

A prestação do teletrabalho nos parágrafos 1º e 2º do artigo 75-C da CLT apontam diretrizes que permitem conclusão no sentido de que se desejou evitar não apenas a forma tácita, mas também a forma verbal. Em resumo, devem constar de forma expressa no contrato de trabalho do teletrabalhador os seguintes dados:

a) Submissão ao regime de teletrabalho; b) as atividades que serão realizadas pelo empregado; c) a alteração entre o regime de trabalho presencial e o de teletrabalho e vice-versa (aditivo contratual); 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 (PAMPLONA FILHO; FERNANDEZ, 2018, p. 250).

No que diz respeito à alteração contratual, é importante destacar que “o legislador autorizou, por mútuo acordo entre as partes, em aditivo contratual, a alteração entre regime presencial e de teletrabalho.” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 86). Para que haja a alteração do regime para o presencial, devido a determinação do empregador, deve ser observado o prazo mínimo de 15 (quinze) dias, ocorre que, quando a alteração for do presencial para o teletrabalho, deverá ocorrer mútuo acordo entre o trabalhador e o empregador.

Homero Batista Mateus da Silva aponta sobre as falhas existentes na redação do artigo 75-C:

[...] o art. 75-C requer cláusula contratual expressa, com descrição das atribuições, embora isso possa ser facilmente burlado com os formulários de contrato de adesão muito comuns no direito do trabalho; os §§ 1º e 2º admitem a conversão do presencial para o teletrabalho e vice-versa, mediante “aditivo contratual”; no caso do deslocamento dos serviços para a casa do trabalhador, um prazo de 15 dias deve ser assegurado para sua organização – mas nada se fala quanto ao descumprimento dessa regra (2017, p. 55).

Ainda pode-se dizer que a “transferência do trabalho para sua casa ultrapassa os limites do poder de direção, e, portanto, poderá ser efetuada com a modificação das cláusulas do contrato de trabalho, o que depende do consentimento de ambas as partes.” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 86)

Para que possa se esquivar de algum tipo de nulidade quanto à transferência do local de trabalho, ambas as partes podem, no ato da contratação, apontar cláusula da reversibilidade que permite ao empregado para o teletrabalho, assim como ao empregador em exigir o retorno ao trabalho interno se a experiência houver sido frustrante.

A alteração contratual refere-se a uma hipótese que não é considerada absoluta *de jus variandi*, autorizada por lei, devendo ser analisada conforme cada caso concreto, como forma de manter distante o abuso de direito do empregador, conforme o artigo 187 do Código Civil, reconhecendo a intenção a partir da alteração

e as prováveis consequências para vida profissional e particular do trabalhador (FINCATO, 2018).

Sergio Pinto Martins esclarece:

A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. É a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da Constituição), do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro (art. 468 CLT). Ao menor aprendiz é garantido o salário mínimo horário, salvo condição mais favorável (§ 2º do art. 428 da CLT). Esclarece a súmula 51 do TST que “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento” (I). Assim, uma cláusula menos favorável aos trabalhadores só tem validade em relação aos novos obreiros admitidos na empresa e não quanto aos antigos, aos quais essa cláusula não se aplica (2019, p. 153).

Assim sendo, entende-se que o disposto no parágrafo segundo do artigo 75-C da CLT é divergente com a redação do artigo 468 da CLT e do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, que buscam os direitos à melhoria da condição social do trabalhador. E ainda, observa-se que o parágrafo segundo do artigo mencionado deve ser interpretado diante dos princípios da inalterabilidade contratual lesiva e da melhoria da condição social do trabalhador (FINCATO, 2018).

A Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho aponta sobre o princípio da continuidade da relação de emprego, que é presunção favorável ao trabalhador, que assim assevera: “o ônus de provar o término do contrato do trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado” (BRASIL, 2003, *online*). Desta forma, existindo dubiedade quanto aos fatos extraordinários, é cabível ao empregador provar que se chegou ao fim do contrato por vontade do empregado.

Nesse diapasão, após apontar as hipóteses de previsão contratual e da alteração do regime de trabalho do teletrabalhador, é necessário a exclusão da limitação de jornada no teletrabalho.

3.3 Despesas relacionadas ao teletrabalho

O artigo 75 –D da Consolidação das Leis do Trabalho traz a impressão de que está transferindo ao trabalhador a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de todo o seu equipamento e infraestrutura cabível para realização de seu labor, enquanto em regime de teletrabalho, porém, de acordo com o artigo 2º da CLT, o risco do empreendimento e da atividade desenvolvida sempre será do empregador.

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, 1943, *online*).

Desta forma, as partes deverão, através de contrato escrito, pontuar os termos pelos quais o empregador deverá reembolsar o trabalhador pelas despesas com aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos, uma vez que os requisitos do artigo 2º da CLT aponta esse reembolso. Em casos de abusos por parte do empregador nessas disposições em relação ao equipamento e infraestrutura, podem ser coibidos pelo artigo 9º da CLT.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. [...] Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. (BRASIL, 1943, *online*).

Em relação às despesas ordinárias, que são aquelas que o empregado já possuía antes do teletrabalho, se não houver um aumento de consumo de energia, ou na capacidade da internet, ou se não houver necessidade de aquisição de novos

equipamentos, não deverá haver qualquer reembolso pelo empregador, levando-se em consideração que as despesas já eram custeadas pelo trabalhador (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2017).

O teletrabalho possui vantagens e desvantagens para empregador, trabalhador e para o meio ambiente, no caso deste podendo gerar a diminuição da poluição e do trânsito devido à redução de veículos circulando. As vantagens para a empresa dizem respeito a redução de custos com espaço imobiliário, aluguéis, manutenção, transporte, mas existe a necessidade de investimento em tecnologia, equipamentos e conexões que não podem ser custeados pelo trabalhador (FELICIANO; TREVISO; FONTES, 2017).

Em relação ao colaborador existe a flexibilidade de horário, podendo ter mais tempo para atividades pessoais, ocorre que, pode acabar o escravizando pela praticidade de estar conectado em tempo integral, podendo causar problemas com ansiedade e até mesmo depressão, pelo excesso de trabalho.

Maria de Fátima de Lima Pinel considera que:

[...] centro de trabalho remoto que abriga pessoas trabalhando para um só empregador. Os centros satélites são uma aplicação nova para uma velha tendência à descentralização. Estes centros se diferem dos escritórios tradicionais, pois existe uma preocupação com a geografia da cidade na escolha destes em harmonia com a localização das residências dos seus Teletrabalhadores, que trabalham juntos, não porque exercem uma mesma função dentro da Empresa e, sim, porque moram próximos (2012, *online*).

Homero Batista Mateus da Silva assenta que:

O enquadramento do contrato de trabalho no espectro do art. 62 da CLT assume numerosas consequências: retira do trabalhador o direito a horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada, intervalo interjornada e suas integrações. Somente não retira o direito ao descanso semanal remunerado, pois este é regulado por legislação separada (Lei 605/1949) e tem assento constitucional (art. 7º, XV), de modo que ficou imune ao alcance do art. 62. [...] A reforma de 2017 pega carona na excepcionalidade e, afora os exercentes de cargo e chefia e os exercentes de atividades externas, incompatíveis com o controle de jornada, manda inserir terceira hipótese, para retirar o direito às horas extras dos empregados em teletrabalho. O art. 62, III, deve ser lido em conjunto com os arts. 75-A a 75-E, que apresentam

diretrizes básicas para o que se deve considerar teletrabalho (2017, p. 53).

Assim sendo, todo o suporte deve ser prestado para o trabalhador que labora na modalidade de teletrabalho, tendo em vista que, por mais que não esteja trabalhando na empresa, o colaborador deve ter um local próprio para que trabalhe, mesmo que em casa. Suportes como papel, telefone, internet, computador, podem ser prestados, porém deve-se analisar cada caso concreto para que se chegue a um acordo do que é necessário para o bom desempenho de seu trabalho.

CONCLUSÃO

Diante do tema apresentado e de suas possíveis repercussões na realidade prática, é inevitável observar que a modalidade do teletrabalho tem sido algo que está se alastrando no mundo profissional. Hoje, inúmeras empresas adotaram esse tipo de trabalho, sendo que corriqueiramente é necessário que o empregado vá até a empresa.

O fato de o empregado ir à empresa de forma corriqueira não afasta sua condição de teletrabalhador, tendo em vista que o contato esporádico é necessário para evitar o isolamento total, dessa forma estimulando o convívio social entre colegas. O que não pode ocorrer é exigir o comparecimento de forma contínua ao ambiente de trabalho que seja comparado a um controle diário, mas de forma menos escancarada.

A possibilidade de adequar a jornada de trabalho com as necessidades da empresa pressupõe uma relação de confiança e comprometimento de ambas as partes, e ainda traz várias vantagens. A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe, após a Reforma Trabalhista, que o trabalhador em regime de teletrabalho é dispensado do controle de jornada, ou seja, aquele que trabalha sem nenhum tipo de fiscalização por parte do empregador, sem controle de horário de trabalho, é livre para fazer a sua jornada e se vê dispensado do controle de jornada.

O teletrabalho traz a necessidade de se investir expressivamente dependendo da atividade, bem como buscar novas manutenções, apresenta riscos organizacionais e ameaças a confidencialidades da empresa. Para o trabalhador a

vantagem mais expressiva é a flexibilidade de horário, dependente de ajuste com o empregador.

As desvantagens do trabalho em casa estão relacionadas aos investimentos necessários da empresa, ou do teletrabalhador de acordo com o pacto contratual. Porém, a forma mais utilizada é a empresa arcar com os custos dos equipamentos, instalações e manutenções, tendo em vista que ficará isenta dos custos com aluguel e demais despesas oriundas de transporte e alimentação do trabalhador. Ainda, diminuem-se os riscos de acidentes de trabalho.

Assim, conclui-se que o teletrabalho possui tanto vantagens como desvantagens. Isso irá depender tanto do empregador como do empregado para que seja realmente uma relação de confiança e trabalho produtivo. Desta forma, espera-se que o presente trabalho tenha contribuído para a elucidação das dúvidas sobre o tema, apontando os principais posicionamentos e jurisprudências atuais.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, E. Rodrigues, BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e Aprendizagem: contribuindo para uma problematização**. 2002.

BARBOSA, Robison Luís Duarte. **O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica**. Revista Direito e Liberdade. Natal, v 3 n. 2, p. 607-628, set. 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BELMONTE, Alexandre Agra ; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acesso em: 20 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 212**, 20 de novembro de 2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM212. Acesso em: 25 mai. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010.

CIZOTO, Sonelise Auxiliadora., DIÉGUES, Carla Regina Mota Alonso, PINTO. Rosângela de Oliveira. et al. **Homem, Cultura e Sociedade. Editora e Distribuidora Educacional**. 2016, Londrina/PR. 244.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 1. Ed. Salvador: Juspodivom, 2018

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. 2004. **Teletrabalho**. Disponível em: <http://tecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc202.pdf?sequence=1&i>. Acesso em: 20 nov. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, pg. 904.

DUARTE, Juliana Bracks. **O trabalho no domicílio do empregado: controle da jornada e responsabilidade.** 2005. Disponível em: < [http://www.migalhas.com.br/dePeso/16MI12333,51045-](http://www.migalhas.com.br/dePeso/16MI12333,51045-0+trabalho+no+domicilio+do+empregado+comtrole+da+jornada+e)

0+trabalho+no+domicilio+do+empregado+comtrole+da+jornada+e. Acesso em: 20 abr. 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho. **Reforma Trabalhista.** Visão, Compreensão e Crítica. – São Paulo: LTr, 2017

FERREIRA, Pâmela Igesca. **O teletrabalho e a reforma trabalhista.** Escola Paulista de Direito. 2017. Disponível em: http://www.ferreirarodrigues.com/uploads/files/TCC_PAMELA_IGESCA_FERREIRA_O_TELETRABALHO_E_A_REFORMA_TRABALHISTA.pdf. Acesso em: 19 nov. 2020.

FINCATO, Denise Pires; BUBLITZ, Michelle Dias. **A negociação coletiva como ferramenta regulamentadora de norma aberta:** o teletrabalho e a Lei 12.551/2011. Revista do Direito, 2014. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/4647>. Acesso em: 26 nov. 2020.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na reforma brasileira.** Revista Magister de Direito do Trabalho. Porto Alegre, v. 82, p. 58, jan/fev. 2018.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 18ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho.** 1ª Ed. Editora Saraiva. São Paulo, 2011.

NETTO, José Paulo., BRAZ, Marcelo. **Economia Política:** uma introdução crítica – 8. Ed. – São Paulo: Cortez, 2012.

NILLES, Jack .M. **Fazendo do Teletrabalho uma Realidade:** um guia para Telegerente e Teletrabalhadores. Tradução Eduardo Pereira Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. **Tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil:** o teletrabalho no Lei nº 13.467/2017. Revista Magister de Direito do Trabalho. Porto Alegre, v. 84, p. 11, maio/jun. 2018.

PASCHOAL, Gustavo Henrique. **ELEMENTOS DE DIREITO DO TRABALHO**. Instituto Memória. Curitiba 2ª, 2018, p.360

PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**, Revista LTr. v.64, n.5, São Paulo: Editora LTr, mai. 2000, p.586.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. **Conceituação**. 2012. Disponível em: <http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>. Acesso em: 18 mai. 2022.

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão - Uma realidade no teletrabalho**. LTr Legislação do Trabalho, v. 71, n. 07. São Paulo, 2007.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Otto Marques da. **Eu Sísifo**. Centro de Referências Faster, Cotia/SP, 2014. Disponível em: <http://www.crfaster.com.br/Eu%20Sisifo%20Livro.pdf>. Livro Digital, Acesso em: 10/06/019.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e teleatividades: **ESTUDO DE ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE MOBILIDADE VIA TELETRABALHO E TELEATIVIDADES NO ESTADO DE SÃO PAULO**: Resolução SMA No 24 de 10 de abril de 2013. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/estudo-de-estrategias-de-gestao-de-mobilidade-via-teletrabalho-e-teleatividades-no-estado-de-sao-paulo/>. Acesso em: 20 abr. 2022.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. SOUZA, Fabiano Coelho de. MARANHÃO, Ney. AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Reforma Trabalhista Análise Comparativa e Crítica da Lei Nº 13.467/2017**. São Paulo: Rideel, 2017.

SOUZA, M. R.S. **Habitação e informatização: o teletrabalho**. 2015. 25 f. Monografia (Curso de Pós-Graduação em Arquitetura) - Universidade de São Paulo, São Carlos/SP, 2015. Disponível em: https://eesc.usp.br/nomads/SAP5846/mono_MarceloSouza.doc. Acesso em: 10 dez. 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Portaria nº 154, de 23 de agosto de 2016. Dispõe sobre a realização de teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Disponível em: https://www.trt12.jus.br/portal/areas/ascom/extranet/documentos/17_03_14_Portaria_PRESI_154_teletrabalho_consolidada_72_17.pdf. Acesso em: 20 mai. 2022.