



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO REMOTO E OS DESAFIOS PARA A
REGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA**

ORIENTANDO (A) – TALLYS HENRIQUE DOS SANTOS.
ORIENTADOR (A) - PROF. DR. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA.

GOIÂNIA-GO
2024

TALLYS HENRIQUE DOS SANTOS

**AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO REMOTO E OS DESAFIOS PARA A
REGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso I, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS).

Prof. Orientador(a): Dr. Gil César Costa De Paula.

GOIÂNIA-GO

2024

TALLYS HENRIQUE DOS SANTOS

**AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO REMOTO E OS DESAFIOS PARA A
REGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA**

Data da Defesa: 29 de maio de 2024

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Gil César Costa De Paula.

Nota:

Examinador Convidado: Prof.(a) Paula Ramos Nora De Santis.

Nota:

SUMÁRIO

RESUMO	6
INTRODUÇÃO	7
CAPÍTULO I – CONCEITOS, DIFERENÇAS ENTRE TELETRABALHO E HOME OFFICE	8
1.1. CONCEITO DE TRABALHO REMOTO	8
1.2. NATUREZA JURÍDICA DO TRABALHO REMOTO NO BRASIL	10
1.3. HISTÓRICO DO TRABALHO REMOTO	11
1.4. CONCEITO DE HOME OFFICE	13
CAPÍTULO II - AS DIFERENTES CLASSIFICAÇÕES DO TELETRABALHO E QUANTO SUA SUBORDINAÇÃO	15
2.1. QUANTO À LOCALIZAÇÃO DO TELETRABALHO	15
2.1.1. HOME OFFICE	15
2.1.2. TELETRABALHO EM TELECENTROS	16
2.1.3. TRABALHO EM CENTRO SATÉLITE	16
2.1.4. TELETRABALHO MÓVEL OU ITINERANTE	17
2.2. QUANTO À FORMA DE COMUNICAÇÃO	17
2.2.1. TELETRABALHO DESCONECTADO OU OFF-LINE	18
2.2.2. TELETRABALHO CONECTADO OU ON-LINE	18
2.3. A SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO	18
CAPÍTULO III – REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO REMOTO	20
3.1. ATUAL LEGISLAÇÃO ACERCA DO TELETRABALHO	20
3.2. PROTEÇÃO DOS DIREITOS DO TELETRABALHADOR	23
3.3. DESAFIOS PARA A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO	24
CONCLUSÃO	26
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28

AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO REMOTO E OS DESAFIOS PARA A REGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA.

Tallys Henrique dos Santos

Este trabalho é um artigo científico, elaborada utilizando o método dedutivo, partindo de problemas gerais, buscando argumentos que sustentem ou os neguem, e ao final expor as hipóteses acerca da problemática, problemática esta que sustenta pelo fato de, em um cenário pós pandêmico, o mundo teve de se adaptar a uma forma de trabalho remota para conter o avanço do covid-19 na época. Nesse sentido, tem-se como principal problema, como o direito se adequou e como busca, ainda, se adequar as novidades dentro da relação de trabalho. Sendo assim, este artigo relatou uma análise minuciada sobre os desafios em regulamentar o teletrabalho, ou trabalho remoto, em um mundo pós pandêmico. Para realizar o estudo, foram analisados a atual CLT, doutrinas, súmulas e jurisprudências, além de pesquisas dos estudiosos desse ramo do direito. Os resultados demonstraram que, apesar da pouca regulamentação existente acerca do tema, ela ainda não é suficiente para abarcar todas as questões e problemáticas acerca do trabalho remoto, necessitando de alterações e preenchimento das omissões existentes.

Palavras-chave: Teletrabalho. Trabalho Remoto. Regulamentação do Teletrabalho. *Home office*.

INTRODUÇÃO

O Brasil, assim como a maioria dos países existentes no mundo, enfrentou uma dura crise com o advento da Covid-19, um vírus que o causou uma pandemia afetando assim, a vida de muitos brasileiros.

As pessoas tiveram que se readaptar antes as precauções adotadas com o objetivo de conter o avanço da propagação da doença, uma das necessidades vivenciadas foi a adoção da quarentena, que foi o incentivo as pessoas a ficarem em suas casas para evitar o contágio. Empresas foram impossibilitadas de continuarem suas atividades, sanções foram decretadas a quem descumprisse as ordens impostas.

Diante dessa realidade, um dos meios em que as empresas escolheram para dar continuidades as suas atividades e serviços fornecidos foi a adoção da modalidade de trabalho em “home office”, que é uma forma de trabalho em que o empregado exerce suas funções vinculadas a seu emprego nas habitações de sua própria casa.

Acontece que a pandemia acabou, todavia, as formas de trabalho remoto se tornaram bem mais presentes do que antes. Tal modalidade de trabalho, o teletrabalho ou trabalho remoto, é bem presente no cenário atual, todavia a legislação não acompanhou esta evolução da mesma forma que o teletrabalho evoluiu.

É essencial que tanto as empresas quanto os trabalhadores estejam conectados não apenas por meios telemáticos, mas também estejam em sintonia com a nova realidade da relação entre empregador e empregado na era digital, compreendendo as necessidades e estratégias de um objetivo comum.

Apesar da grande importância do assunto, especialmente em tempos de pandemia, infelizmente há uma escassez de literatura sobre o tema e a legislação é frágil. Isso propõe uma visão crítica sobre como a relação entre o trabalho remoto e o empregador é estabelecida, e suas consequências.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GERAIS DO TRABALHO REMOTO

As relações trabalhistas são modificadas de acordo com determinadas necessidades sociais e econômicas e com o avanço do uso das tecnologias, emerge o teletrabalho como alternativa para a atividade laboral. Nesse sentido, a Lei nº 13.467/17 é considerada como ponto de partida para a compreensão das vantagens e dos direitos do trabalhador inserido no regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Nesse sentido, cumpre apresentar a diferença do teletrabalho/trabalho remoto com o home office, os princípios do teletrabalho/trabalho remoto, com base em seu histórico, conceituando as atividades relacionadas, fazendo a comparação do direito bem como as atividades relacionadas e suas características, esclarecendo a regulamentação no Brasil, sua natureza Jurídica, suas consequências na pandemia.

1.1. CONCEITO DE TRABALHO REMOTO.

Inicialmente, antes mesmo de trazer a definição legal de trabalho remoto, cabe pontuar que tratemos trabalho remoto e teletrabalho como sinônimos, haja vista que à atual CLT (Consolidação das Leis trabalhistas), o TST (Tribunal Superior do Trabalho) e a doutrina, ao se referir a forma de trabalho remoto se dirige a ela como Teletrabalho. Verifica-se que são palavras sinônimas quando tanto a doutrina quanto a lei conceituam o trabalho remoto de forma semelhante.

Nessa perspectiva, em linhas gerais, para Correia (2006), será considerado teletrabalhador, o empregado que presta a maior parte de seus serviços em sua residência ou em outro local diverso do estabelecimento de seu empregador e que possa se comunicar com seu empregador por meio de tecnologias de informação e de comunicação, como e-mails, WhatsApp, Facebook, SMS, telefone, entre outras. (CORREIA, 2018, p. 647).

O TST também utiliza as referências “teletrabalho” e “trabalho remoto” como sinônimos. Em seu canal do *youtube* o TST, especificamente no vídeo intitulado como “O que é trabalho remoto?”, ao falar dessa forma de trabalho, refere a ela como teletrabalho, demonstrando assim seu entendimento de que são palavras que possui o mesmo sentido.

Sendo assim, para conceituarmos o trabalho remoto, o decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), com as alterações advindas da pela lei nº 13.467 de 2017, em seu capítulo II-A, art. 75-B, transparece o conceito legal de trabalho remoto (teletrabalho). Nesse viés, é válida a transcrição, na íntegra, do mencionado artigo. Vejamos:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo (BRASIL, 2007).

Adiante, cabe pontuar que a CLT, ao tratar da conceituação de teletrabalho, também trata o teletrabalho e o trabalho remoto de maneira equânime logo no início do “*caput*” do artigo 75-B quando menciona: “Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a ...). Ou seja, são palavras que podem ser tratadas como sinônimas.

O TST, além de mencionar o dispositivo anterior como conceito legal do trabalho remoto, faz menção também ao artigo sexto do mesmo código, que afasta as distinções 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. O parágrafo único do dispositivo, introduzido em 2011, estabelece que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

A partir desses conceitos, nota-se que o legislador não atribuiu característica ou qualificação especial a aqueles que exercem suas atividades vinculadas a uma relação de emprego de forma remota, pois tanto o empregado que exerce suas atividades no ambiente da empresa, quanto aqueles que exercem de forma remota são, aos olhos da lei, prestadores de serviço.

Apesar de atual as disposições que a CLT trouxe acerca do teletrabalho (2017), comparado a vigência da CLT (1943), nota-se que, no cenário atual ela já se encontra incompleta com a crescente demanda dessa forma de trabalho que vem ganhando bastante destaque nos últimos anos, principalmente em um mundo pós pandêmico, haja vista que durante o período de quarentena, a solução de muitos

empregadores para a continuação de suas atividades foi a adoção da forma remota de trabalho, principalmente na modalidade “*home office*”.

1.2. NATUREZA JURÍDICA DO TRABALHO REMOTO NO BRASIL.

O direito do trabalho está sempre em expansão, sendo considerado por alguns doutrinadores como um ramo do direito em transição. Caracteriza-se por ser intervencionista e protetivo em relação ao empregado.

Há várias teorias que versam sobre a natureza jurídica do direito do trabalho e por esta razão, identificar o ramo do direito a que pertence é tarefa complexa.

Conforme a maioria dos pensadores, o direito do trabalho é um ramo do direito privado, pois sua categoria nuclear é, essencialmente, uma relação jurídica entre particulares.

Embora haja uma interferência clara de direito público no direito do trabalho, a natureza jurídica do direito do trabalho ainda permanece sendo de direito privado e cada vez mais vem se tornando mais cristalina tal premissa.

A teoria do Direito Privado predomina na doutrina. Os defensores baseiam-se no fato de que o Direito do Trabalho surgiu do Direito Civil, inspirado na locação de serviços e que o fato do Estado intervir nas relações de trabalho, determinando um conjunto de regras mínimas que protejam a parte economicamente mais fraca, não seria suficiente para deslocar o Direito do Trabalho para o campo do Direito Público.

Todavia, quando adentramos dentro da temática do teletrabalho, a doutrina majoritária aborda sentido diferente a natureza jurídica do teletrabalho. Nesse sentido, Barbosa (2006), pontua que majoritariamente, a doutrina elenca a natureza jurídica do teletrabalho de natureza contratual.

Barbosa, ainda pontua que alguns doutrinadores divergem se o teletrabalho possui vínculo empregatício ou é de caráter autônomo. Em resposta, informa que tudo depende da forma de controle da atividade, se há controle, possui vínculo empregatício, se não há, o trabalho é considerado autônomo, sendo assim, possuindo as duas formas. Dessa forma, o teletrabalho possui natureza contratual mista.

Todavia, há as disposições informadas pela doutrinadora acima são anteriores a reforma trabalhista de 2017, que incluiu o capítulo “TELETRABALHO” na CLT.

Antes da reforma, o mais próximo de uma regulamentação acerca do teletrabalho era o artigo sexto e seu único parágrafo da mesma lei, que apesar de ainda vigente, não especifica a modalidade teletrabalho.

A partir de 2017, a lei 13.467 introduziu a forma de teletrabalho na CLT, passando a se preocupar com os trabalhadores que exercem essa modalidade de prestação de serviço. Ainda, as disposições do teletrabalho na CLT são diretas aos trabalhadores que possuem vínculo empregatício, estando cumprindo com os requisitos essenciais da relação de emprego, que são: onerosidade, habitualidade, a condição de pessoa física e a subordinação.

Se ausente o requisito da subordinação quando se trata de trabalhador autônomo, não há se falar em vínculo empregatício, logo, o caráter misto atribuído a natureza contratual do teletrabalho, atualmente, já não serve para qualificar a natureza jurídica do trabalho remoto no Brasil no âmbito do direito do trabalho.

Isso demonstra o quão desafiador é a regulamentação dessa forma de trabalho, o que se intensifica quando, partindo de uma catástrofe nível mundial que foi a Covid-19, sendo a adesão a essa forma de trabalho explosiva, surgindo inúmeras inovações, porém carente de regulamentação.

1.3. HISTÓRICO DO TRABALHO REMOTO.

Apesar do teletrabalho ainda ser uma novidade em tempos atuais, ainda mais quando essa análise vem acompanhada em um contexto jurídico, os primórdios desse tipo de trabalho já são antigos, todavia não era levado a rigor como está sendo levado atualmente.

Não tem como datar com precisão qual o marco inicial ou qual foi a primeira modalidade na prática do trabalho remoto, mas através de fatos históricos, pode-se pontuar acontecimentos que foram o “estopim” do teletrabalho. Nesse sentido, primeiramente tem que pensar que o mundo nem sempre foi globalizado, o acesso as informações de diferentes lugares do mundo eram dificultosas, o que fez com que essa forma de trabalho pudesse ter surgido em diferentes lugares sem haver relação uma com outra.

Um exemplo dos primeiros traços de teletrabalho que temos nos Estados Unidos da América – EUA, é em 1857, com a utilização de telégrafos. Telégrafos consistia na utilização de um amplo sistema de fios que conectavam o emissor e

receptor para emissão de mensagens codificadas, foi o caso do proprietário da estrada de ferro Penn, J. Edgard Thompson, que utilizou de seu engenho, manuseando o sistema privado de telégrafo de sua empresa *Penn Railroad*, com o objetivo de gerenciar divisões remotas, cuja finalidade era de monitorar os afazeres e os equipamentos nos canteiros de obra da construção da estrada de ferro.

Entretanto, o termo “teletrabalho” só passou a ser utilizado no mesmo país em 1970, com a crise do petróleo. Com os altos custos do barril e a dificuldade na obtenção dele, passou a ser mais viável a transmissão de informações, por meios mais informatizados. Não só, mas também o deslocamento das pessoas a localidade da empresa se tornou dificultoso, introduzindo assim a forma de trabalho remoto.

No âmbito Europeu também surgiu os primeiros indícios do trabalho remoto o inglês Stephane Shirley, com seu empreendimento de empreendimento *Freelance Programmers*, produzia programas de computadores para diversas empresas em sua casa, local onde também administrava seu empreendimento e programas.

Ao longo dos anos a adesão e avanços do trabalho remoto foi crescente, porém não explosivo. O primeiro “boom” ocorreu durante a década de 90, marcada pela era do computador, tecnologia. Nesse período surgiu a internet, computadores, os primeiros celulares, que apesar de não possuírem conexão com a internet na época, era um meio do trabalhador remoto comunicar-se com a empresa onde trabalhava.

A internet, computadores avançados, celulares, fax, entre outros, facilitou muito a vida daqueles que trabalhavam fora das dependências da empresa na época, que apesar de ainda ser muito reduzido o número de empregados em trabalho remoto, a adesão foi crescente.

Nesse contexto, verifica-se que o principal fator que contribui para evolução do trabalho remoto foi a necessidade, a necessidade de reduzir custos devido a alta do petróleo, em países com climas mais hostis como quando neva e fica impossibilitado sair de casa, surgindo assim o “home Office”, e até mesmo uma pandemia, o qual o isolamento social era um medida imperativa de prevenção, o que fez com que empresas se adaptassem aderindo ao trabalho remoto na modalidade “home office” na continuidade de suas atividades.

Em 2020, tivemos o segundo maior “boom” da adesão ao teletrabalho, e esse é o maior deles pois foi em escala mundial. Em 2020 o crescimento do trabalho

remoto na modalidade “home office” foi explosivo devido à crise mundial no sistema de saúde causado pela COVID-19. O principal meio de contenção do avanço do vírus foi o isolamento social, que foi adotado em escala global. Apesar de várias empresas fecharem suas portas, inúmeros trabalhadores desempregados, perceberam que algumas atividades poderiam ser executadas em casa, na residência do próprio empregado. Um maior exemplo foi nas instituições de ensino, onde a massa de pessoas devido a um número muito grande de alunos era gigantesca, a fim de continuar as atividades escolares, professores podiam ministrar suas aulas em casa e os alunos assistirem as aulas em casa também com as plataformas de ensino.

A necessidade levou as pessoas a se adaptarem a essa nova modalidade de trabalho, em um mundo pós-covid. É evidente que o cenário geral do trabalho quanto prestação de serviços nunca mais será o mesmo, apesar de os trabalhadores já ter voltado a trabalhar nas dependências da empresa, uma gama muito grande ainda permanece em “home office” comparado a dados anteriores.

Em 2021, o IPEA registrou que, totalizam 7,2 milhões de profissionais exercendo a sua atividade de maneira remota, o que representa um total de 17,4% da receita recebida por todos os empregados e oficialmente ocupados no território nacional. Segundo IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas, em 2018 tínhamos um total de trabalhadores exercendo suas atividades de forma remota igual a 3,8 milhões de brasileiros. A explosão no cenário brasileiro de pessoas que aderiram a essa modalidade de trabalho motivada pela covid-19 é gritante, o “home office” hoje, é realidade em muitas empresas brasileiras.

1.4. CONCEITO HOME OFFICE.

Como mencionado anteriormente, teletrabalho ou trabalho remoto é a forma de trabalho realizado fora das dependências da empresa com o emprego de meios informatizados de comunicação para a execução das atividades vinculadas ao exercício do serviço a empresa.

Nesse sentido, existe várias formas de realizar esse tipo de trabalho, entre elas, aqui vamos dar destaque ao “home office”, pois entre as diversas modalidades de trabalho remoto, esta é a que mais se destaca.

Muito embora, algumas vezes, tanto os termos, trabalho remoto quanto “home office”, sejam utilizados como sinônimos, são usadas de forma equivocada pois não significam a mesma coisa. Para realizar essa diferenciação, inicialmente vamos a etimologia do termo “home office”.

De origem Norte Americana, a palavra “home” no nosso idioma equivale a casa, e a palavra “office” significa escritório, sendo assim, da união dos dois termos, temos escritório em casa. Ou seja, o “home office” é aquele tipo de trabalho realizado fora da empresa, com o emprego de meios tecnológicos de comunicação, mas com a especificidade de ser realizado nas dependências de sua residência.

O conceito de trabalho remoto é muito mais abrangente que o de “home office”, pois aquele não especifica o local onde dever ser realizado a atividade, podendo ser realizada em qualquer lugar desde que não seja nas dependências da empresa. Diferentemente, “home office” já especifica onde deve ser realizada a atividade, deve ser realizada na casa de quem vai exercê-la, tornando assim, o “home office” uma modalidade de trabalho remoto.

Sobre o “home office” Morgenstern e Santos (2016, p. 14) entende que:

É possível concluir que, dentre as múltiplas definições de Home Office, as seguintes peculiaridades mostram-se presentes inúmeras vezes, definindo se então as seguintes características principais: (a) encontra-se em um espaço físico externo; trabalho realizado à distância; (b) tarefas desempenhadas por meio de tecnologias de informação e comunicação e; (c) alternância na organização e na relação do trabalho.

Morgenstern e Santos, ao firmar sua definição e “home office” vai de encontro com a doutrina minoritária, aquela que trata “home office” e trabalho remoto como sinônimos por não especificar o local da realização do trabalho. Esse é o motivo de muitos acharem que trabalho remoto e “home office” são sinônimos.

Quanto ao teletrabalho ser uma categoria mais abrangente, Barros (2006) aponta para ausência de limites da modalidade de teletrabalho, que prioriza o trabalho intelectual e ultrapassa fronteiras territoriais tradicionais. Diz ele que esta nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental. Ela permite até mesmo a atividade em movimento. Esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades.

CAPÍTULO II

AS DIFERENTES CLASSIFICAÇÕES DO TELETRABALHO E QUANTO SUA SUBORDINAÇÃO

Agora que já se tem uma noção do que é o trabalho remoto, este capítulo tem como objetivo um estudo mais aprofundado acerca do teletrabalho, compreendendo suas diferentes e diversas modalidades.

Esse capítulo também informará com se dá a subordinação (elemento essencial para caracterização de vínculo empregatício) no teletrabalho.

2.1. QUANTO A LOCALIZAÇÃO DO TELETRABALHO.

Para classificar o teletrabalho, existem várias formas, entre elas, o local onde será executada a tarefa por parte do empregado.

2.1.1. HOME OFFICE.

A modalidade de trabalho em “home office” é, entre as diferentes modalidades de teletrabalho existente, a mais usada, sendo sua disseminação intensificada durante a pandemia provocada pela covid-19.

A covid-19 foi uma pandemia que abalou o mundo todo, foi um momento que provocou diversas mudanças não só na vida do brasileiro, mas do mundo todo. Isso porque o vírus “sars-cov-2” provocava reações gravíssimas nas pessoas, muitas delas sendo fatal, e era de fácil contágio.

Ainda nessa temática, a covid-19 por ser de fácil contágio e disseminação, uma das medidas de segurança proposta pela OMS (Organização Mundial da Saúde) e pelo Ministério da Saúde no Brasil foi o isolamento social, a famosa “quarentena”.

No Brasil, estados e diversos municípios aderiram ao isolamento social, sendo assim, empresas, instituições e vários outros não puderam mais continuar suas atividades de forma normal, e no intuito de não de parar por completo os trabalhos realizados pelas empresas, muitos aderiram ao “home office”, que como já

explicado anteriormente, é o tipo de teletrabalho em que o empregado realiza suas atividades de dentro de sua casa.

Logo, para ser configurado a modalidade de “home office”, o trabalhador necessariamente deve realizar seus serviços referente ao seu vínculo empregatício de dentro de sua casa, obviamente, com o auxílio de tecnologias, elemento fundamental para a caracterização do trabalho remoto.

2.1.2. TELETRABALHO REALIZADO EM TELECENTROS.

Antes de falar desse tipo de trabalho, primeiro é necessário entender o que é um telecentro. Nesse sentido, a definição de telecentro ou telecentros, é um espaço público, lugares compartilhados que podem ser utilizados por várias pessoas de organizações ou profissionais, dotados de microcomputadores, redes de comunicação, Internet e outras tecnologias digitais, adequados para a realização da atividade ou trabalho a ser desempenhado.

A principal necessidade do telecentro surge intermediando a casa do empregado e a sede da empresa, se fazendo necessário quando o empregado mora em uma zona de difícil acesso, ou a sede da empresa fica em um local muito longe do domicílio do trabalhador, assim, reduzindo o isolamento, diminuindo as distâncias, promovendo questões de saúde, criando oportunidades econômicas e promovendo a inclusão digital.

Os telecentros podem ser sem fins lucrativos, empreendedores sociais, organizações não-governamentais, organizações governamentais ou de desenvolvimento por doações.

Em resumo, a principal característica do teletrabalho realizado em telecentros é o fato da atividade realizada ser executada em espaços comunitários, com toda a infraestrutura necessária a execução da atividade.

2.1.3. TELETRABALHO EM CENTRO SATÉLITE.

O conceito de centro satélite é muito parecido com o conceito de trabalho realizado em telecentros. Aliás, não só o conceito é parecido, mas a forma como se desempenha as atividades é parecida.

Centro satélites consiste em um espaço público, lugares compartilhados que podem ser utilizados por várias pessoas, profissionais, dotados de microcomputadores, redes de comunicação, Internet e outras tecnologias digitais, adequados para a realização da atividade ou trabalho a ser desempenhado, todavia, diferentemente do conceito de trabalho realizado em telecentros, nesse cenário o ambiente é pertencente a uma única empresa, o empregador é só um, todos os trabalhadores que ali trabalham, prestam seus serviços a uma única empresa.

O centro satélite é como se fosse uma repartição da empresa, em local mais afastado. A preocupação principal nessa modalidade é o empregado, há uma preocupação geográfica da cidade na escolha do local onde se fixará o centro satélite, em relação a moradia, residências dos seus teletrabalhadores. Esses trabalhadores trabalham juntos, não exercendo a mesma tarefa necessariamente, todavia trabalham no mesmo local por serem mais perto de suas casas.

2.1.4. TELETRABALHO MÓVEL OU ITINERANTE.

Teletrabalho móvel ou itinerante é um tipo de trabalho realizado em pequenos períodos em determinada localidade. A principal característica dessa forma de trabalho em a mobilidade constante do empregado.

Essa atividade é realizada em locais móveis como carros, vans, caminhões, motos, aviões, bicicletas, helicópteros ou qualquer outro meio que permite a locomoção do trabalhador, e como uma das principais características do teletrabalho, depende de meios tecnológicos, nesse caso, meios que também permite uma fácil mobilidade como celulares, tablets, notebooks e derivados, entre outros, para a execução da atividade.

Segundo Redinha (2006) os profissionais que exercem funções de manutenção, supervisão, assistência técnica e, principalmente, vendedores podem desenvolver sua atividade de forma contínua, utilizando as instalações do cliente, dos fornecedores ou até mesmo em trânsito, evitando assim os sucessivos deslocamentos à empresa para instruções, entrega de pedidos dos clientes, faturação etc. De fato, há um aumento de produtividade e de rapidez ou qualidade do serviço prestado.

2.2. QUANTO À FORMA DE COMUNICAÇÃO.

O teletrabalho, quanto sua comunicação, pode ser executado de forma online ou offline. Nesse sentido, para a execução de suas tarefas, o empregado recebe o material via e-mail ou por outro meio de comunicação, sem estar sempre, ou nunca conectado diretamente a empresa no qual presta os serviços.

2.2.1. TELETRABALHADOR OFFLINE OU DESCONECTADO.

Nesta modalidade, o trabalhador executa a tarefa com base em instruções prévias oferecidas pelo empregador, sem estar conectado diretamente com o computador principal da empresa, assim, realizando suas atividades de forma remota e ao terminar, envia os resultados ou o serviço prestado a empresa.

2.2.2. TELETRABALHADOR ONLINE OU CONECTADO.

Nesta modalidade é o contrário do trabalhador offline, o trabalhador mante uma conexão direta com a empresa, constante ou periodicamente, recebendo suas instruções de forma direta. Nesta modalidade a comunicação empresa e empregado é realizada de forma direta, em tempo real, diferentemente da modalidade offline.

Aqui, o computador do empregado possui uma conexão direta com o computador da empresa e seus terminais através da internet, estabelecendo assim a comunicação entre eles.

2.3. A SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento:

Direito do Trabalho é o ramo da ciência do Direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho **subordinado**, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade.

O Direito Individual do Trabalho, rege as relações individuais, tendo como sujeitos o empregado, o empregador e a prestação de trabalho por pessoa física, **de forma subordinada**, não-eventual e remunerada.

Para que se configure a relação de emprego, é necessária a conjugação

de todos os seus pressupostos: pessoa física, de forma pessoal, caráter não eventual, de forma subordinada, e onerosa.

A expressão subordinação deriva do termo “*subordinare*” (sub - baixo; *ordinare* - ordenar). Isto quer dizer imposição da ordem, submissão, dependência, entre outros.

Segundo Vólia Bonfim Cassar:

subordinação nada mais é do que o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, às orientações e normas estabelecidas pelo empregador, inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas.

Nesse sentido, entende-se que subordinação é a posição que o empregado se encontra perante o empregador nas relações de emprego. O empregado fica aguardando ordens do empregador, devido esse ser superior hierarquicamente à aquele.

Ao falar da subordinação, pode ser estranho pois não se encontra essa palavra na CLT. O código prefere usar o termo “dependência”, todavia, o termo mais utilizado para falar da sujeição do empregado ao empregador é subordinação.

Agora, como no âmbito do trabalho remoto não tem aquele contato direto, físico, entre empregado e empregador, com se dá a subordinação no cenário do trabalho remoto? A resposta é simples e está prevista no art. 6º da CLT, vejamos:

Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Nesse sentido, fica entendido que a tecnologia responsável pela comunicação entre empregado e empregador é responsável pelo requisito fundamento na configuração da relação de emprego, que é a subordinação. Através dos meios de comunicação e tecnológicos, o empregador consegue mandar tarefas aos empregados, além de poder administrá-las e acompanhar sua produção.

Fatores como organização da empresa, tipo de conexões, gestão de mão-de-obra, trabalho intelectual ou manual, devem ser analisados juntamente com as ferramentas tecnológicas na verificação do deslocamento da subordinação.

Falou-se muito que a evolução do sistema das relações capital/trabalho, com todas as alterações trazidas pelo avanço das tecnologias, iria dizimar ou no mínimo

reduzir o elemento subordinação na relação de trabalho. Tal raciocínio tem se mostrado equivocado, vez que a subordinação é caracterizada objetivamente. Ensina Nascimento (2004, p. 588) que a subordinação é mais ou menos intensa de acordo com o tipo de atividade desenvolvida; mas sempre que o poder diretivo não estiver com o próprio trabalhador a subordinação vai existir.

No âmbito do teletrabalho, a aqueles quem diga que a subordinação prevalece comparado a simples prestação de serviço realizada nas dependências da empresa, pois quando falamos de tecnologias, essas deixam rastros, históricos, o tempo gasto na execução das atividades, o controle de horário, quanto a produção, entre outros.

Há quem diga que o trabalho realizado pelo meio offline não caracteriza vínculo de emprego pelo fato do empregado não ter tanto o controle da prestação de serviços quanto no online, mas, apesar de o empregador não conseguir estabelecer uma comunicação em tempo real com o empregado, todas as ordens são passadas previamente por ele, e a avaliação dos resultados também passa pelo controle do empregador, logo, é um assunto que ainda cabe discussão.

CAPÍTULO III

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO REMOTO

O teletrabalho, uma forma de emprego que possibilita que os funcionários desempenhem suas funções de maneira remota, tem aumentado sua importância ao longo das últimas décadas, impulsionado pelo avanço da tecnologia e pela demanda por flexibilidade no local de trabalho.

Entretanto, a falta de uma regulamentação eficiente para essa prática suscita uma variedade de preocupações legais, sociais e econômicas que requerem uma análise cuidadosa. Assim, a abordagem seguirá sobre a importância e os desafios relacionados à regulamentação do teletrabalho, enfatizando seu papel na proteção dos direitos trabalhistas, na promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, e na criação de um ambiente laboral equilibrado e produtivo.

3.1. ATUAL LEGISLAÇÃO ACERCA DO TELETRABALHO NO BRASIL.

Apesar do trabalho remoto ser uma espécie de trabalho que surgiu a algumas décadas, ainda é considerado uma modalidade recente, se compararmos as demais formas de trabalho pré-existente no mundo. Todavia, é compreensível quando notamos que a tecnologia, elemento essencial na caracterização do teletrabalho, também é novidade, ainda mais quando falamos de sua inserção no trabalho.

Uma das primeiras legislações que podemos apreciar no contexto do trabalho realizado em ambiente externo ao da empresa, é o Projeto de Lei nº 3129/04, do deputado federal Eduardo Valverde, altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, propondo a seguinte redação:

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

Parágrafo Único: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Neste contexto, quando a referida redação classifica três categorias de trabalho quanto ao lugar da prestação, o caput do texto legal visa incluir na tutela do Direito Trabalhista todas as modalidades laborais, conformando-as juridicamente no que diz respeito as relações de emprego. O parágrafo único faz referência ao teletrabalho, apontando para a importância da subordinação jurídica, que estará presente sempre que houver o monitoramento remoto através de tecnologias de controle.

O Brasil, também incluiu em sua legislação trabalhista previsão referente ao trabalho “a domicílio”, não fazendo distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento patronal e o executado no domicílio do empregado, conforme disposto no art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Mais uma vez, é necessário observar que a iniciativa do legislador com vistas a tutelar essa modalidade laboral não é recente. Afirma Costa (2003, p. 13) que:

Naturalmente, o trabalho em casa ou fora do escritório não é novidade. Antes da Revolução Industrial trabalhava-se em casa. O trabalho realizado em domicílio, por encomendas, é bastante comum entre artesãos, por exemplo. No entanto, as formas tradicionais de trabalho à distância diferenciam-se bastante do fenômeno a que assistimos hoje nas organizações.

Logo, verifica-se que, na época, o legislador se preocupou com as diferentes modalidades, novidades na época, qual sejam o trabalho em domicílio e o teletrabalho.

O projeto ganhou força e em 15 de dezembro de 2011, há o surgimento da lei número 12.551, alterando definitivamente o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ademais, por mais que nesse período já se começa a ter uma pequena visão, quanto a regulamentação do teletrabalho no Brasil, verifica-se ainda que o teletrabalho estava, e ainda está, em sua fase embrionária no Brasil, houve uma necessidade ainda maior para a regulamentação específica acerca do teletrabalho, a fim de evitar a adoção de legislação aplicável ao trabalho em domicílio.

Preceitua Winter (2005, p. 140) que em alguns países se adotam a mesma legislação para as diversas modalidades de trabalho. Na Alemanha, por exemplo, se aplica a lei que regulamenta o trabalho em domicílio em todas as modalidades do trabalho em casa.

Por mais que haja semelhanças entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio, pelo fato de o trabalho ser realizado fora do âmbito da sede da empresa, há diferenças consideráveis entre essas duas formas de trabalho. No caso do teletrabalho on-line, cujo empregador mantém um contato constante, por meios tecnológicos, com empregado, existe um controle eficaz das atividades realizadas pelo teletrabalhador, diferentemente do trabalho realizado apenas em domicílio.

No Brasil, os direitos dos trabalhadores são previstos na CLT e em leis esparsas específicas de direitos do trabalho. Porém, ainda não existia uma legislação que regulasse o teletrabalho, até a chegada da então nominada “Reforma Trabalhista”, em 2017.

A lei nº 13.467, de 2017, introduziu um capítulo específico acerca do teletrabalho na CLT, que a partir desse momento passa a ter legislação própria, ou seja, passou a ser regulamentada juridicamente. É fato, que após o momento pandêmico vivenciado pelo mundo, inclusive o Brasil, essas atividades remotas passaram a ser utilizadas com maior intensidade, momento em que se encontrou algumas lacunas e buracos na legislação vigente, o que fez que em 2022, devido ao fato dos trabalhadores, para continuarem as atividades de suas empresas, adotaram a forma de trabalho remoto, passe a vigor a medida provisória nº 1.108, de 2022,

alterando alguns artigos da CLT, inclusive alguns artigos dentro do capítulo destinado ao teletrabalho. Medida esta que em 2 de setembro de 2022 foi convertida em lei, nascendo assim 14.442, alterando de forma definitiva os artigos alterados pela medida provisória.

Todavia, ainda se tem que as disposições acerca do tema teletrabalho são muito “imaturas”, considerada ainda em sua fase embrionária, haja vista que não consegue dispor sobre grande parte das discussões envolvendo o assunto.

Desta forma, a regulamentação da CLT sobre jornada de trabalho, períodos de descanso e mecanismos de monitoramento podem precisar ser reavaliadas para se adequar com as realidades do trabalho remoto.

3.2. PROTEÇÃO DOS DIREITOS DO TELETRABALHADOR

Com a publicação da lei 12.551/11, que alterou o artigo 6º ficou evidente que não haveria distinção de direitos dos trabalhadores que exerciam suas atividades de forma presente na empresa, entre aqueles que exerciam seu trabalho em domicílio ou a distância. O referido artigo trouxe a seguinte redação:

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

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

Nesse sentido, 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.

O artigo já supria quaisquer dúvidas acerca dos direitos do teletrabalhador, não distinguindo esses dos trabalhadores locado na empresa.

Conforme a interpretação na doutrina, a Lei 12.551/2011, afasta quaisquer possibilidades de descaracterização do vínculo empregatício, presente a subordinação, já que equipara à relação comum o teletrabalho que preencha os pressupostos da relação de emprego (BRASIL, 2011).

Posteriormente, com a Reforma Trabalhista (lei 13.467, de 2017), clareou eventual dúvidas que havia sobre os direitos dos teletrabalhadores, haja vista que, de maneira clara, não distinguiu o trabalhador comum de teletrabalhador. Com o advento da lei, ficou garantido aos teletrabalhadores recolhimentos do INSS; FGTS; 13º salário; e férias.

3.3. DESAFIOS PARA A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO.

Como já mencionado, as formas de trabalho mudaram de forma significativa em mundo pandêmico e pós pandêmico vivenciados graças COVID-19. Graças aos avanços tecnológicos e a colaboração desses nas relações de trabalho, o trabalho remoto, também conhecido como teletrabalho surgiu como forma de trabalho, que até hoje se sustenta e vem ganhando cada vez mais visibilidade no Brasil e exterior.

Sabe-se que o teletrabalho é conceituado como uma forma de trabalho que utiliza as tecnologias de informação e comunicação (TICs) permitindo que os trabalhadores exerçam suas atividades fora das dependências da empresa, de qualquer lugar do mundo.

Apesar de o teletrabalho ser bastante benéfico, trazendo favorecimentos como flexibilidade de horários, redução de deslocamentos e aumento da qualidade de vida, o teletrabalho também traz desafios significativos no que diz respeito as normas jurídicas que o regem.

Quando a regulamentação, a primeira vez que se ouve falar do teletrabalho é pelas inovações tragas pela reforma trabalhista de 2017, que trouxe inúmeras alterações consideráveis na CLT, introduzindo um capítulo específico sobre o teletrabalho.

A reforma definiu regras específicas para o trabalho remoto, incluindo questões como responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos, controle de jornada e reversão para o regime presencial.

As alterações advindas da lei 14.442 de 2022 como a prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade, vieram para reforçar ainda mais essa forma de trabalho que ainda carece de uma efetiva regulamentação.

Apesar dos esforços para regulamentar o teletrabalho, existem muitas questões a serem discutidas. Por exemplo, como garantir o direito à desconexão

digital em um mundo onde o trabalho está sempre ao alcance de um clique? Como equilibrar a flexibilidade do teletrabalho com a necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores? Essas são desafios constantes que ficam em pauta entre legisladores, empregadores, empregados e especialistas em direito do trabalho.

Existem também omissões encontradas na vigente legislação trabalhista acerca do teletrabalho. Um exemplo é quanto a mudança de regime de trabalho, quando já existem um contrato vigente.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

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

De maneira positiva, o referido artigo prevê a mudança de modalidade de trabalho, podendo o trabalhador presente passar a trabalhar de forma remota, ou vice-versa, desde que registrado em aditivo contratual.

A cerca do assunto, Homero Batista Mateus da Silva, aponta as divergências, como: 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. (SILVA, 2017, p. 55).

Ademais, outras lacunas podem ser encontradas quando se analisa a legislação traga pela lei nº 13.467/2017, principalmente quando falamos de limites e jornada de trabalho. É de se pensar muito quando falamos de limites e jornada de trabalho para teletrabalhadores, que por exemplo, exercem suas atividades na modalidade “home office”, dificultoso a fixação dos limites de trabalho e a disposição de horários de trabalho, comparado as leis trabalhistas tradicionais. O controle por parte do empregador também se torna difícil, ainda mais quando compara o tempo trabalhado com o rendimento do serviço. A fiscalização do trabalho remoto, controle das atividades realizadas também é obscuro em face da legislação, se torna

desafiador medir a produtividade, avaliar o desempenho e aplicar ações disciplinares quando não se tem aparato legal disponível para impor tais medidas.

Ainda sobre controle, verifica-se que a atual legislação precisa se adequar quando se fala sobre segurança do trabalho, dentro do trabalho remoto. O artigo 75-E, que diz que "o empregador deverá instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho". O texto exterioriza, de maneira clara, que a responsabilidade da segurança do teletrabalhador é de responsabilidade do empregador, estendendo, assim, até a modalidade home office. Ora, o empregador deve ser responsável até pelo lar do empregado quando esse executa suas atividades dentro de sua casa, controle este que é desafiador de ser realizado, estabelecendo critérios claros para o controle da jornada de trabalho e criação de mecanismos de fiscalização que sejam eficazes e eficientes.

Não só, mas também tratar sobre a saúde física, emocional e psicológica e segurança no trabalho, a fim de garantir o mesmo nível de proteção à saúde e segurança dos locais de trabalho tradicionais.

CONCLUSÃO

À medida que a pandemia vivenciada pela Covid-19 evoluía, medidas tiveram que ser tomadas objetivando retardar sua propagação, que naquele momento, se alastrava de forma desenfreada por todo mundo.

O fato é que as sociedades tiveram que se readaptar, criando rotinas devido as medidas tomadas em caráter emergencial objetivando conter a propagação da doença, que me muitos, o fim foi fatal. Entre essas medidas, as relações de trabalho tiveram que ser restabelecidas, haja vista que o isolamento social, quarentena, a proibição de abrir os comércios foram atos tomados por muitos governos a fim de evitar o pior.

Com muitos empresários e empregados não podendo trabalhar como antes, mas vendo a necessidade da continuidade de suas atividades, optaram por prosseguir de maneira diferente, podendo assim o empresário continuar os seus serviços e o empregado também continuar trabalhando, podendo ambos manter o próprio sustento e de suas famílias.

Muitas foram as formas encontradas para as pessoas continuarem trabalhando, porém, sem dúvidas o “home office”, modalidade de trabalho remoto, foi a mais adotada, haja vista que uma das recomendações era justamente ficar em casa durante o ápice do período pandêmico.

Acontece que a pandemia passou, mas o trabalho realizado de forma remota não, pelo contrário, ele veio para ficar tendo em vista as inúmeras benéficas, tanto para empregados e empregadores, entre elas:

Para empresas: Redução de custos (Despesas com aluguel, infraestrutura e manutenção do escritório; economia com energia, água e outros recursos; redução de custos com materiais de escritório e outros insumos), aumento da produtividade (maior autonomia e flexibilidade para os funcionários; diminuição do tempo perdido com deslocamentos; ambiente de trabalho mais tranquilo e sem distrações), atração e retenção de talentos (possibilidade de contratar profissionais de qualquer lugar do mundo; oferecer um ambiente de trabalho mais flexível e desejado pelos talentos), melhoria na imagem da empresa; demonstração de modernidade e compromisso com a sustentabilidade; maior atratividade para novos clientes e parceiros).

Para funcionários: melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional (mais tempo para família e amigos; possibilidade de conciliar trabalho com outras atividades, como estudos ou hobbies), flexibilidade de horário (trabalhar em horários mais produtivos para cada indivíduo; maior autonomia para gerenciar o próprio tempo), economia de tempo e dinheiro (redução do tempo gasto com deslocamentos; diminuição de gastos com transporte, alimentação e vestuário), maior autonomia e responsabilidade (maior controle sobre o ambiente de trabalho; sensação de confiança e empoderamento), qualidade de vida (redução do estresse e da ansiedade; mais tempo para atividades que promovem o bem-estar).

Existem outros benefícios que vão além do gosto do empregado e empregador, benefícios estes que favorecem a sociedade como um todo, como por exemplo a sustentabilidade (redução da emissão de carbono; preservação do meio ambiente), inclusão (oportunidade de trabalho para pessoas com deficiência ou que residem em áreas remotas diversidade (possibilidade de formar equipes mais diversas e com diferentes perspectivas).

Todavia, este estudo investigou a complexidade dessa problemática ao analisar os diferentes elementos em jogo, desde a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores até as exigências em constante mutação das organizações. Tornou-se

evidente que a crescente adesão ao teletrabalho acarreta uma série de implicações legais, sociais e econômicas que requerem uma resposta regulatória robusta e adaptável.

A partir da análise realizada, fica claro que a regulamentação do teletrabalho deve ser orientada pela busca de um equilíbrio entre a flexibilidade necessária para os trabalhadores e empregadores, e a proteção dos direitos trabalhistas fundamentais. É crucial que as leis reflitam as realidades contemporâneas do mercado de trabalho, abordando questões como horário de trabalho, direito à desconexão, saúde e segurança no trabalho remoto, entre outras.

Ademais, é fundamental considerar o papel das políticas públicas, das negociações coletivas e da tecnologia na criação de um ambiente propício ao desenvolvimento sustentável do teletrabalho. A colaboração entre governo, empregadores, trabalhadores e outras partes interessadas é essencial para assegurar uma regulamentação eficaz que promova a inclusão, a igualdade e a produtividade no contexto do trabalho remoto.

Portanto, frente à crescente importância do teletrabalho na era digital, é crucial que os legisladores e as instituições responsáveis estejam atentos às mudanças em curso e ajam proativamente na formulação e revisão de políticas que atendam às necessidades e interesses de todos os envolvidos. Somente por meio de um diálogo aberto e de uma colaboração mútua será possível superar os desafios e aproveitar as oportunidades proporcionadas pelo teletrabalho de maneira justa e sustentável.

REFERÊNCIAS

ALVES, Thiago. Teletrabalho: Desafios e Regulamentações em um Mundo Conectado. Patos Notícias, 2024. Disponível em: <https://patosnoticias.com.br/teletrabalho-desafios-e-regulamentacoes-em-um-mundo-conectado/>. Acesso em 22/03/2024.

ALVES, R.V. Teletrabalho: um conceito complexo no Direito Brasileiro. In: Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia. v. 35: 385-394, 2007.

BARBOSA, Robinson Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. Superior Tribunal de Justiça, 2006. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/60010>. Acesso em 21/11/2023.

BRASIL. Código Civil. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 2023/2024.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. LEI Nº 14.442, DE 2 DE SETEMBRO DE 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6. Acesso em 2023/2024.

BORGES, Fernanda. A REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA DO TELETRABALHO. Portal de Periódicos UFU, 2010. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/view/4317>. Acesso em 26/03/2024.

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

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. 2004. Teletrabalho. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc202.pdfsequence=1&isAllo-wed=y>>. Acesso em 20/01/2024.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. 2004. Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional - volume 2., 3. ed. São Paulo: Pioneira, 194 p

FERREIRA, Vitória Maria Alves; LIMA, João Pulo Kemp. As novas formas de trabalho remoto e os desafios para a regulamentação trabalhista. Revista Científica Eletrônica da FAEF, 2023. Disponível em: https://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/a85sD0MZnUTi7Up_2023-9-1-15-51-16.pdf. Acesso em 05/02/2024.

FILHO, José Sarto Fulgêncio de Lima; LARISSA, Ana da Silva Brasil. Revista JurisUnitoledo, 2019. Disponível em: <https://wyden.periodicoscientificos.com.br/index.php/jurisunitoledo/article/view/94>. Acesso em 09/09/2023.

FRIZZO, Giovanni Pozza. Um estudo sobre a satisfação dos teletrabalhadores em relação ao home office e durante a pandemia da COVID-19. Repositório UCS, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/9481>. Acesso em 24/02/2024.

MELO, Marília Silva. O teletrabalho e seus modelos, entenda!. Marcos Martins Advogados, 2020. Disponível em: <https://www.marcosmartins.adv.br/o-teletrabalho-e-seus-modelos-entenda/>. Acesso em 06/03/2024.

MENDES, Tatyane. Qual a diferença entre trabalho remoto e home office?. Naprática, 2023. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/qual-a-diferenca-entre-trabalhoremotoehomeoffice/#:~:text=%E2%80%9CChamamos%20de%20trabalho%20remoto%20toda,coworking%20ou%20viajando%20o%20mundo>. Acesso em 02/01/2024.

Miziara, Raphael. O NOVO REGIME JURÍDICO DO TELETRABALHO NO BRASIL. JusLaboris, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/116314>. Acesso em 15/03/2024.

MOTA, Juliana. A Evolução do Teletrabalho no Ordenamento Jurídico e sua Regulamentação com a Reforma Trabalhista. Monografias, Brasil Escola, sem data. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-do-teletrabalho-no-ordenamento-juridico-e-sua-regulamentacao-com-a-reforma-trabalhista.htm>. Acesso em 28/01/2024.

MOTTA, F.C. P; VASCONCELOS, Isabella S. Gouveia de. Teoria Geral da Administração. 3. ed. São Paulo: Thomson Learning, 2006.

MOTTA, Fernando Cláudio Prestes; VASCONCELOS, Isabella Francisca Freitas Gouveia. Teoria geral da administração. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

RÉSIO, Marcelo Dias. OS IMPACTOS TRABALHISTAS NO AMBIENTE DE HOME OFFICE SOB A ÓTICA DA TEORIA DE MASLOW EM RELAÇÃO A PANDEMIA DO COVID-19. Puc-GO, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/2567/1/TCC%20FINAL%20%281%29.pdf>. Acesso em 05/12/2023.

Revista eletrônica Consultor Jurídico (ConJur) <https://www.conjur.com.br/dl/nota->

Revista virtual: <https://vocesa.abril.com.br/desenvolvimento-pessoal/a-empresa-pode-reduzir-o-salario-de-quem-esta-trabalhando-de-casa/>.

SILVA; SILVEIRA, Frederico. O TELETRABALHO COMO NOVO MEIO DE LABORAR E SUA COMPATIBILIDADE COM O ORDENAMENTO JURÍDICO. Revista CEJ, 2004. Disponível em: <https://revistacej.cjf.jus.br/cej/index.php/revcej/article/view/640>. Acesso em 03/02/2024.

PIMENTA, Beatriz Rodrigues; SILVA, Yan Keve Ferreira. TELETRABALHO E REFORMA TRABALHISTA, sem data. Disponível em: [https://www.unirv.edu.br/conteudos/fckfiles/files/Beatriz%20Rodrigues%20Pimenta\(1\).pdf](https://www.unirv.edu.br/conteudos/fckfiles/files/Beatriz%20Rodrigues%20Pimenta(1).pdf). Acesso em: 14/04/2024.

TST. O que é o trabalho remoto?. Youtube, 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=cK82JGjCbb4&t=5s>. Acesso em 14/10/2023.



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
Pró-Reitoria de Graduação
Escola de Direito, Negócios e Comunicação
Curso de Direito
Núcleo de Prática Jurídica
Coordenação Adjunta de Trabalho de Curso

2

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE PUBLICAÇÃO DE PRODUÇÃO ACADÊMICA

O(A) estudante Tallys Henrique dos Santos
do Curso de Direito, matrícula 2020.1.0001.0199-0,
telefone: 62984223883, e-mail tallyshenrique2009@hotmail.com, na qualidade de titular dos di-
reitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a
Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão
de Curso intitulado _____

As novas formas de trabalho remoto e os desafios para regulamentação trabalhista., gra-
tuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do
documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto
(PDF); Imagem (GIF ou JPEG): Som (WAVE, MPEG, AIFF, SNS); Vídeo (MPEG, MWV, AVI,
QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de
divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 28 de fevereiro de 2024.

Documento assinado digitalmente
gov.br TALLYS HENRIQUE DOS SANTOS
Data: 21/02/2024 19:33:00-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do(s): autor(es): _____

Nome completo do autor: _____

Assinatura do professor- orientador: _____

Nome completo do professor-orientador: _____

Documento assinado digitalmente
gov.br GIL CESAR COSTA DE PAULA
Data: 13/03/2024 09:12:13-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>