



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

**A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADO NA MODALIDADE
DE TELETRABALHO: DESAFIOS, PERSPECTIVAS E EQUILÍBRIO**

ORIENTANDO: GUSTAVO RESENDE FERNANDES
ORIENTADORA: PROF.^a Ma. KARLA BEATRIZ N. PIRES

GOIÂNIA
2024

GUSTAVO RESENDE FERNANDES

**A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADO NA MODALIDADE
DE TELETRABALHO: DESAFIOS, PERSPECTIVAS E EQUILÍBRIO**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO).
Orientadora: Prof.^a Ma. Karla Beatriz N. Pires

GOIÂNIA

2024

GUSTAVO RESENDE FERNANDES

**A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADO NA MODALIDADE
DE TELETRABALHO: DESAFIOS, PERSPECTIVAS E EQUILÍBRIO**

Data da Defesa: 18 de novembro de 2024

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof.^a Ma. Karla Beatriz N. Pires
Nota

Examinador Convidado: Prof.^o Esp. Cassiano Antônio Lemos Peliz Júnior
Nota

A Deus, fonte inesgotável de Graça.

Agradecimentos à minha esposa, por todo encorajamento,
aos meus pais e à minha irmã.

SUMÁRIO

RESUMO -----	6
INTRODUÇÃO -----	6
1 OS DESAFIOS DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADO NA MODALIDADE DE TELETRABALHO -----	7
1.1 O TELETRABALHO E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA: CONCEITUAÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO _____	8
1.2 DEFININDO OS LIMITES DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NO TRABALHO REMOTO _____	9
1.3 A SOBRECARGA LABORAL E A SUBORDINAÇÃO TELEMÁTICA -----	10
2 AS PERSPECTIVAS PARA A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADO NA MODALIDADE DE TELETRABALHO -----	11
2.1 OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS E A TRANSFORMAÇÃO DA RELAÇÃO TRABALHISTA _____	11
2.2 A TROCA DOS MEIOS PELOS FINS: A SUBORDINAÇÃO OBJETIVA -----	13
2.3 A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA MITIGADA: A PARASSUBORDINAÇÃO -----	14
3 UM NOVO EQUILÍBRIO PARA A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADO EM TELETRABALHO -----	15
3.1 PROTEÇÃO DA PRIVACIDADE DO EMPREGADO VERSUS FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR _____	16
3.2 A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO NO TELETRABALHO-----	17
3.3 DIÁLOGO E COLABORAÇÃO ENTRE EMPREGADORES E EMPREGADOS -	18
CONCLUSÃO -----	20
REFERÊNCIAS -----	21

A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADO NA MODALIDADE DE TELETRABALHO: DESAFIOS, PERSPECTIVAS E EQUILÍBRIO

Gustavo Resende Fernandes¹

RESUMO

O artigo intitulado "A Subordinação Jurídica do Empregado na Modalidade de Teletrabalho: Desafios, Perspectivas e Equilíbrio" explorou de maneira detalhada as nuances da relação de emprego em regime remoto. Primeiramente, tratou dos obstáculos relacionados à subordinação jurídica do empregado em teletrabalho, ressaltando a perda de controle tradicional por parte do empregador e as incertezas sobre a aplicação das normas laborais em um contexto virtual. Em seguida, o texto examinou as perspectivas futuras para essa forma de emprego, indicando que, se adequadamente geridas, as relações de emprego remotas poderiam oferecer maior autonomia e satisfação aos empregados, além de preservar a produtividade das organizações. Em suma, o texto sugeriu a urgência de se encontrar um novo equilíbrio que reconheça os direitos dos empregados, incentivando a implementação de políticas transparentes e flexíveis frente às novas realidades do teletrabalho. A conclusão destacou a necessidade de uma transformação cultural nas empresas, onde a apreciação da dignidade e do bem-estar dos empregados seja fundamental, permitindo a criação de um ambiente laboral que traga vantagens tanto para os empregadores quanto para os empregados.

Palavras-chave: subordinação jurídica, teletrabalho, garantias.

INTRODUÇÃO

O teletrabalho, que se tornou proeminente especialmente após a pandemia de COVID-19, levanta importantes questões jurídicas sobre a subordinação do empregado. A separação física entre empregado e empregador coloca em questão os conceitos convencionais das relações de trabalho, exigindo uma reinterpretação das dinâmicas de poder e controle.

Dentro desse cenário, a subordinação jurídica — um dos fundamentos da relação trabalhista — requer uma análise detalhada, levando em conta os efeitos desta nova modalidade de trabalho sobre as responsabilidades e direitos de ambas as partes.

¹Acadêmico do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, e-mail: gustavoresende_@outlook.com

Os desafios da subordinação jurídica no trabalho remoto são diversos e complexos. A flexibilidade de horários, a liberdade na realização das tarefas e o uso de tecnologias digitais podem atenuar a sensação de controle que define a relação de emprego.

Ademais, a falta de um espaço físico de trabalho compartilhado pode causar dúvidas sobre a aplicação das legislações trabalhistas, a supervisão das atividades e a delimitação de responsabilidades. Esses fatores tornam mais difícil preservar um equilíbrio entre os direitos dos empregados e as demandas das empresas.

Em contrapartida, as expectativas em relação à subordinação jurídica no teletrabalho são animadoras, já que esse formato pode proporcionar mais autonomia e satisfação aos empregados. Entretanto, é crucial que as regras que regulamentam essa relação sejam reformuladas, visando um novo entendimento que assegure a proteção dos empregados, enquanto permite que as empresas preservem sua eficiência.

O grande desafio consiste em estabelecer um equilíbrio que leve em consideração as especificidades do teletrabalho, sem prejudicar os direitos essenciais do empregado.

1 OS DESAFIOS DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADO NA MODALIDADE DE TELETRABALHO

A relação de subordinação do empregado sempre foi um ponto crucial nas relações trabalhistas, marcada pela existência de um poder de direção por parte do empregador. Contudo, com a chegada do teletrabalho, essa subordinação passa a apresentar novas facetas e desafios.

A subordinação jurídica corresponde à obediência do empregado às instruções, e sob supervisão, do empregador, sendo um dos pilares fundamentais da relação de trabalho (Delgado, 2018, p. 125). Com a introdução do teletrabalho, essa dinâmica se modifica, demandando uma adequação das leis às novas realidades laborais.

A prática do teletrabalho apresenta diversos desafios no que diz respeito à definição e ao controle da subordinação jurídica. Esse formato de trabalho quebra com a tradicional obrigatoriedade da presença física do empregado no local de trabalho, tornando mais complexa a supervisão e o monitoramento direto.

É necessário repensar a questão da subordinação no teletrabalho para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, mesmo à distância (Delgado, 2018, p. 127). Assim sendo, torna-se essencial analisar como a legislação brasileira se adequa a essas transformações e quais são as consequências para empregados e empregadores.

1.1 O TELETRABALHO E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA: CONCEITUAÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO

O teletrabalho é caracterizado como: a execução de atividades, principalmente fora das instalações do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação, que não se enquadram como trabalho externo por sua natureza (CLT, art. 75-B).

Esse conceito foi introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017, por meio da Lei n.º 13.467, que promoveu mudanças significativas na CLT. É essencial realizar uma análise minuciosa das condições laborais no teletrabalho para assegurar a preservação dos direitos dos empregados (Cassar, 2018, p. 345).

Para entender melhor o teletrabalho, é necessário analisar as transformações no ambiente profissional motivadas pela tecnologia. Com a Reforma Trabalhista de 2017, houve uma tentativa de regular essa forma de trabalho, reconhecendo sua importância crescente no mercado de trabalho.

De acordo com Cassar (2018), o teletrabalho oferece flexibilidade e pode contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos empregados, mas também apresenta desafios com relação à supervisão e ao controle das condições laborais.

A legislação do Brasil foi ajustada para garantir que os direitos trabalhistas sejam respeitados mesmo em casos onde o trabalho é realizado à distância, mostrando a necessidade de uma regulamentação em sintonia com as mudanças tecnológicas e sociais.

1.2 DEFININDO OS LIMITES DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NO TRABALHO REMOTO

É essencial delimitar os limites da subordinação jurídica no trabalho remoto para assegurar a proteção dos direitos dos empregados, mesmo eles não estando fisicamente presentes no local de trabalho. O artigo 62, inciso III, da CLT estabelece que, no teletrabalho, as regras referentes à jornada de trabalho presencial podem não ser aplicadas da mesma forma, a menos que exista controle de horário:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

A subordinação no teletrabalho deve levar em consideração a autonomia do empregado, equilibrando a necessidade de supervisão com a flexibilidade proporcionada por essa forma de trabalho (Sayao, 2019, p. 230).

Para que a subordinação jurídica no teletrabalho seja eficaz, é necessário estabelecer padrões claros sobre as expectativas e responsabilidades de ambas as partes. De acordo com o artigo 75-C da CLT, o contrato de teletrabalho pode ser formalizado conforme a CLT, que permite especificações detalhadas das atividades e dos meios telemáticos que serão utilizados:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)(Vigência)

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora

da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

É necessário garantir que os teletrabalhadores tenham condições de trabalho dignas e que suas demandas não sejam desproporcionais para evitar abuso (Sayao, 2019, p. 235). Portanto, os limites da subordinação jurídica são essenciais para garantir um ambiente de trabalho justo e equilibrado.

1.3 A SOBRECARGA LABORAL E A SUBORDINAÇÃO TELEMÁTICA

No contexto do teletrabalho, a sobrecarga laboral é uma preocupação crescente, especialmente devido à facilidade com que os empregadores podem monitorar e exigir a produtividade dos empregados por meio da internet.

O uso desregrado de tecnologias de informação e comunicação pode fazer com que os teletrabalhadores se sintam sempre disponíveis, o que dificulta a justa subordinação jurídica e leva os mesmos a jornadas de trabalho prolongadas.

De acordo com o artigo 58 da CLT, a duração normal do trabalho não pode exceder oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, exceto em casos especiais. No entanto, no teletrabalho, essa norma é frequentemente desafiada:

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

O aumento das metas de trabalho e a flexibilidade do *home office* podem facilmente levar a um trabalho “ilimitado”, onde a distinção entre o tempo dedicado ao trabalho profissional e o tempo dedicado às questões pessoais torna-se difusa. Estudos mostram que essa situação pode ter um impacto significativo na saúde mental e física dos empregados.

O teletrabalho pode aumentar a carga de trabalho e a pressão por resultados, causando estresse e cansaço (Santos et al., 2020, p. 102). Assim, é fundamental estabelecer limites claros para a subordinação jurídica no teletrabalho a fim de garantir os direitos dos empregados e manter um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

2 AS PERSPECTIVAS PARA A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADO NA MODALIDADE DE TELETRABALHO

A noção convencional de subordinação jurídica, que constitui um dos fundamentos da relação de emprego de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), está sendo posta à prova pela forma de trabalho remoto. O teletrabalho modifica de forma significativa a interação entre empregador e empregado, especialmente no que se refere ao controle e à supervisão.

A legislação brasileira, especialmente após as recentes alterações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017, procurou se adequar a essas novas modalidades de trabalho.

É fundamental investigar as diferentes visões sobre a subordinação jurídica dos empregados no contexto de teletrabalho. As inovações tecnológicas não apenas alteram as práticas de supervisão e controle, mas também afetam a forma como a subordinação é entendida e aplicada.

Com a possibilidade de realizar funções de qualquer local e a diminuição das interações presenciais, surgem dúvidas sobre a manutenção dos direitos dos empregados e a garantia de condições de trabalho adequadas.

Estudar a forma como a legislação e a doutrina estão abordando esses desafios nos proporciona uma compreensão de como o direito do trabalho pode se desenvolver para se adequar às novas realidades do trabalho remoto.

2.1 OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS E A TRANSFORMAÇÃO DA RELAÇÃO TRABALHISTA

Os avanços tecnológicos têm desempenhado um papel crucial na evolução das relações de trabalho, em especial com a adoção do teletrabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos artigos 2º e 3º, define a relação empregatícia por meio de diversas características, incluindo a subordinação jurídica, mas não especifica como essa deve se desenvolver em um contexto remoto:

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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 3º - Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

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

A Reforma Trabalhista de 2017, através da Lei nº 13.467/2017, introduziu algumas diretrizes relacionadas ao teletrabalho, destacando no artigo 75-B aspectos como a modificação do contrato de trabalho para a modalidade de teletrabalho e as condições de trabalho pertinentes:

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

A transformação digital não muda a essência da subordinação, mas altera as formas como ela se manifesta, o que pode ocasionar um novo entendimento sobre a relação de trabalho (Bomfim, 2021, p. 112).

A adoção de ferramentas digitais e a conectividade permanente trazem novos desafios para a manutenção da subordinação, exigindo uma abordagem que seja mais flexível e adaptável.

Mesmo permanecendo como um princípio essencial, a aplicação da subordinação no ambiente digital requer uma revisão constante das práticas e regulamentações para assegurar a proteção dos direitos dos empregados (Godinho, 2018, p. 256).

Pesquisas globais acerca da saúde e bem-estar de empregados que trabalham de forma remota revelam que a falta de interação presencial pode causar dificuldades na saúde mental e física.

Um estudo conduzido por Bloom et al. (2021) na China mostrou que os empregados em regime remoto apresentaram níveis mais altos de estresse e sinais de fadiga, evidenciando a importância de implementar políticas que promovam um ambiente de trabalho saudável.

Outras pesquisas de repercussão internacional, como a realizada por Célia dos Santos (2020), revelam que a exposição prolongada a tecnologias digitais pode resultar em questões de saúde mental, como estresse e *burnout*. Esse cenário destaca a urgência de implementar políticas que assegurem um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal dos empregados em regime remoto.

Considerando essa situação, a forma convencional da CLT requer uma revisão para se adequar às novas circunstâncias do trabalho remoto, englobando diretrizes específicas acerca da utilização de tecnologias no ambiente laboral. A legislação deve avançar para acompanhar o rápido progresso tecnológico e suas repercussões na relação de trabalho.

2.2 A TROCA DOS MEIOS PELOS FINS: A SUBORDINAÇÃO OBJETIVA

A análise acerca da subordinação objetiva, que diz respeito à maneira como o empregado é orientado e monitorado na realização de suas funções, é fundamental no cenário do teletrabalho. A subordinação objetiva abrange a habilidade do empregador de conduzir e fiscalizar as atividades do empregado, algo que pode ser problemático no ambiente remoto (Sayão, 2019, p. 93).

A CLT e a Reforma Trabalhista não tratam diretamente dessa nova modalidade de controle, mas a transformação nas formas de supervisão e avaliação de desempenho demanda uma reinterpretação do conceito de subordinação.

No contexto do teletrabalho, a supervisão direta pode ser substituída por métodos de controle indireto, como a utilização de relatórios e reuniões periódicas

(Godinho, 2018, p. 267). Esse novo modelo de controle pode resultar em uma subordinação objetiva, que prioriza os resultados e o atingimento de metas em detrimento das formas tradicionais de supervisão.

Por sua vez, Bomfim (2021) defende que a subordinação objetiva deve ser avaliada com base nos resultados obtidos e nas metas definidas ao invés do foco estar apenas na presença física ou na supervisão direta.

Por outro lado, a mudança da subordinação objetiva pode acarretar consequências relevantes para a saúde mental e a privacidade dos empregados. A incessante conectividade e a exigência por resultados podem resultar em um ambiente profissional estressante, como demonstram pesquisas que indicam um aumento dos níveis de estresse entre empregados em regime remoto (Bloom et al., 2021, p. 48).

É essencial que a legislação se adapte a essas transformações, assegurando que a proteção dos empregados continue sendo garantida, mesmo quando o controle se torna menos perceptível.

Assim, torna-se fundamental criar novas diretrizes e normas que tratem da subordinação objetiva no teletrabalho, assegurando que a alteração nos métodos de supervisão não prejudique os direitos dos empregados e que o ambiente de trabalho remoto se mantenha justo e equilibrado.

2.3 A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA MITIGADA: A PARASSUBORDINAÇÃO

O conceito de parassubordinação refere-se a uma forma de subordinação que, apesar de não ser total, ainda revela uma certa dependência do empregado em relação ao empregador.

No contexto do teletrabalho, essa questão ganha importância ao considerarmos que, mesmo sem a presença física no local de trabalho, o empregado continua sujeito às regras e orientações definidas pelo empregador.

Bomfim (2018) analisa como a parassubordinação se manifesta na prática do teletrabalho, onde o empregado, mesmo desfrutando de uma autonomia maior, é obrigado a respeitar normas e metas estipuladas pela empresa.

No contexto do trabalho remoto, a parassubordinação pode se revelar através de métodos indiretos de controle, como a estipulação de metas e prazos inflexíveis. Essa abordagem de controle pode gerar uma dependência que, mesmo

não seguindo o formato tradicional, ainda evidencia uma subordinação jurídica atenuada (Godinho, 2018, p. 279).

É fundamental que a legislação trabalhista identifique essa modalidade de subordinação e crie diretrizes que garantam a proteção dos direitos dos empregados, evitando que a flexibilização dos mecanismos de controle comprometa esses direitos.

A proteção da privacidade dos empregados que trabalham remotamente é uma questão de grande relevância. A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e as normas relacionadas à privacidade devem ser seguidas para assegurar que a vigilância e a supervisão não comprometam a privacidade do empregado.

Pesquisas como a de Sayão (2019) mostram que privacidade e saúde mental são tópicos fundamentais no contexto do trabalho remoto, e é essencial que a legislação garanta um equilíbrio entre o controle e o respeito à privacidade.

A parassubordinação pode ajudar a resolver algumas das tensões entre autonomia e controle no trabalho remoto, oferecendo uma abordagem que pode ser mais justa para ambas as partes envolvidas.

A adoção desse conceito pode proporcionar uma maior flexibilidade nas relações trabalhistas, mas é crucial que seja acompanhada de uma regulamentação adequada para proteger os direitos dos empregados e garantir a equidade nas relações de trabalho (Turner; Harris, 2021, p. 76).

Portanto, é fundamental que a legislação avance para incluir a parassubordinação como um conceito que valide a autonomia dos empregados em regime remoto, ao mesmo tempo em que garante que não ocorram abusos ou transgressões aos direitos trabalhistas.

A proteção aos direitos dos empregados que atuam em teletrabalho demanda uma estratégia equilibrada e flexível, considerando as novas dinâmicas do trabalho à distância.

3 UM NOVO EQUILÍBRIO PARA A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADO EM TELETRABALHO

A análise da subordinação jurídica do empregado no contexto do teletrabalho é crucial para entendermos os desafios atuais e as oportunidades futuras nas relações de trabalho.

Nesse cenário, é imprescindível equilibrar a proteção da privacidade do empregado com o poder de supervisão do empregador, levando em conta as garantias constitucionais e as regras estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A seguir, iremos abordar três pontos-chave: a salvaguarda da privacidade, a urgência de uma regulamentação apropriada e a importância de promover um diálogo eficaz entre as partes interessadas.

3.1 PROTEÇÃO DA PRIVACIDADE DO EMPREGADO VERSUS FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR

A Constituição Federal, no artigo 5º, inciso X, garante o direito à privacidade, um conceito que se torna ainda mais significativo no contexto do teletrabalho, onde as esferas pessoal e profissional se misturam. Segundo Souza (2020), a proteção da privacidade não apenas resguarda a individualidade do empregado, mas também é um elemento fundamental para a construção de relações de trabalho saudáveis e produtivas.

A salvaguarda da privacidade deve servir como uma proteção contra possíveis abusos, especialmente em um cenário em que o empregador pode sentir a necessidade de monitorar a produtividade dos empregados.

Contudo, essa supervisão não deve ser interpretada como uma invasão à vida pessoal do empregado. O desafio reside em encontrar um equilíbrio que permita ao empregador avaliar o desempenho sem infringir os limites da privacidade.

De acordo com Almeida (2021), um monitoramento excessivo pode levar à desmotivação dos empregados, afetando negativamente não apenas o bem-estar deles, mas também a produtividade geral da empresa.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) oferece orientações sobre a supervisão das atividades profissionais, mas a sua aplicação no contexto do teletrabalho ainda precisa de mais clareza.

Para assegurar que a fiscalização se mantenha dentro dos padrões legais e éticos, é fundamental que os empregadores implementem políticas de monitoramento que sejam transparentes e que comuniquem aos empregados as práticas que estão sendo utilizadas.

Essa atitude não apenas preserva os direitos dos empregados, como também favorece um clima de confiança e respeito entre as partes, conforme afirmam Silva e Mendes (2022).

As empresas devem urgentemente incorporar tecnologias que garantam a privacidade, incluindo sistemas de monitoramento que previnam intervenções excessivas. Isso é fundamental para que os empregados se sintam seguros em seus locais de trabalho.

Um modelo de supervisão equilibrado pode impulsionar a produtividade, promovendo um ambiente em que os empregados se sintam apreciados e respeitados.

Dessa forma, a proteção da privacidade e a supervisão se transformam em parceiras na criação de um ambiente de trabalho mais saudável. A falta de orientações específicas para a supervisão do teletrabalho pode criar incertezas para empregadores e empregados.

Assim, é fundamental desenvolver normas que direcionem as práticas de controle, a fim de proteger a privacidade do empregado. Uma legislação sólida funcionará como um referencial, garantindo que os direitos dos empregados e os interesses dos empregadores sejam devidamente respeitados.

3.2 A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO NO TELETRABALHO

A crescente popularidade do teletrabalho exige uma revisão imediata das normas jurídicas que regulam essa modalidade, a fim de considerar suas particularidades. Embora a CLT possua diretrizes para as relações laborais, ela não foi criada para enfrentar as características do trabalho remoto.

Como observa Ferreira (2021), a legislação atual carece de um arcabouço que contemple as especificidades do teletrabalho, tornando necessária uma atualização que reconheça as novas dinâmicas laborais.

Portanto, é fundamental que o legislador atualize e expanda a legislação vigente, estabelecendo um marco regulatório que responda às demandas do teletrabalho, garantindo direitos como intervalos, carga horária e, acima de tudo, a salvaguarda da privacidade dos empregados.

Segundo Santos (2020), a criação de normas específicas pode ser uma ferramenta eficaz para evitar conflitos e mal-entendidos, pois esclarece os direitos e

responsabilidades tanto de empregadores quanto de empregados. Por exemplo, é fundamental estabelecer limites para a jornada de trabalho em regime de *home office*, garantindo o respeito ao direito de descanso e lazer, conforme estipulado na CLT.

Além disso, as regulamentações devem abordar o uso de tecnologias de monitoramento, garantindo que qualquer prática de fiscalização esteja alinhada com os direitos dos empregados estabelecidos na Constituição Federal.

Em consonância a isso, Lima (2022) destaca que a inclusão de diretrizes claras sobre a supervisão remota é essencial para proteger os direitos dos empregados, evitando abusos e promovendo um ambiente de respeito.

Ademais, a elaboração de diretrizes que promovam a consulta e a inclusão dos empregados na formulação de políticas de monitoramento pode aumentar a transparência e a confiança nas relações laborais. Essa estratégia participativa não apenas solidifica o vínculo entre empregador e empregado, como também cria um ambiente de trabalho em que todos se sentem valorizados e respeitados.

Assim, a adoção de regulamentações justas e equilibradas constitui um passo essencial para assegurar que o teletrabalho seja uma vivência positiva para todos os participantes.

Estabelecer regras para o teletrabalho hoje é garantir direitos para o futuro. Uma legislação adequada pode criar um padrão que favoreça não apenas os empregados da atualidade como também os das próximas gerações. Um sistema jurídico que se desenvolve junto com as mudanças sociais e tecnológicas é fundamental para assegurar relações de trabalho justas e equilibradas.

3.3 DIÁLOGO E COLABORAÇÃO ENTRE EMPREGADORES E EMPREGADOS

A elaboração de um novo paradigma para o teletrabalho demanda um diálogo claro e constante entre empregadores e empregados. Essa comunicação é essencial para que as práticas de trabalho sejam adaptadas às necessidades de ambas as partes, respeitando os direitos e garantias previstos pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Segundo Pinto (2021), o fortalecimento desse diálogo pode ajudar a criar um ambiente laboral mais equilibrado, onde as expectativas de todos os envolvidos estejam em sintonia.

De maneira complementar, a adoção de meios de comunicação eficientes possibilita que os empregados compartilhem suas inquietações e propostas acerca do monitoramento e da privacidade devida.

Como aponta Almeida (2020), integrar as opiniões dos empregados nas decisões que impactam suas atividades diárias é fundamental para assegurar que a supervisão não se torne sufocante.

Nesse contexto, realizar encontros regulares e criar espaços de debate pode ser uma abordagem eficaz para cultivar uma interação saudável entre todos os envolvidos.

Criar uma cultura organizacional que priorize a transparência e a ética pode mudar a forma como o teletrabalho é visto. Quando os empregados se sentem reconhecidos e respeitados, a chance de surgirem conflitos se reduz, e a produtividade geralmente aumenta.

De acordo com Costa (2022), promover um diálogo constante é uma estratégia eficaz para equilibrar a supervisão com a proteção da privacidade, garantindo um ambiente de trabalho colaborativo e respeitoso.

Em conclusão, é fundamental que empregadores e empregados trabalhem juntos na elaboração de políticas que considerem tanto os direitos individuais quanto as metas da organização. Essa colaboração não apenas reforçará as relações laborais como também assegurará que a subordinação jurídica do empregado em regime de teletrabalho seja aplicada de maneira justa e equilibrada.

Ao se dedicarem à construção de um futuro mais ético e equitativo, todas as partes estarão contribuindo para a definição do trabalho no futuro, onde a dignidade humana é valorizada.

CONCLUSÃO

De maneira geral, a subordinação jurídica do empregado em regime de teletrabalho traz à tona diversos desafios que devem ser abordados por todos os participantes da relação empregatícia. A digitalização das interações no ambiente de trabalho exige uma atualização das normas legais vigentes, evidenciando a urgência de ajustar os conceitos convencionais às novas dinâmicas do trabalho remoto.

É fundamental que empregadores, empregados e o governo trabalhem juntos para estabelecer um ambiente profissional que garanta os direitos dos empregados, ao mesmo tempo em que responde às exigências do mercado.

As expectativas em relação a essa subordinação no âmbito do teletrabalho sugerem que, se forem administradas de maneira eficaz, podem levar à criação de um ambiente mais equilibrado e produtivo.

A adoção de políticas que incentivem a transparência, a comunicação e o respeito às normas trabalhistas é essencial para assegurar que o teletrabalho não se transforme em uma porta para a exploração ou desregulamentação das relações laborais. A atualização dos contratos e das práticas de trabalho precisa estar alinhada com as inovações tecnológicas e as expectativas atuais dos empregados.

Em última análise, a busca por um novo equilíbrio na subordinação jurídica em regime de teletrabalho vai além da simples adequação legal; requer igualmente uma transformação cultural nas empresas. É fundamental cultivar uma visão mais abrangente sobre a posição do empregado nesse cenário remoto, destacando sua autonomia e seu bem-estar.

Dessa forma, o teletrabalho não se apresenta apenas como uma opção viável mas também como um caminho para reforçar as relações de trabalho, garantindo a dignidade e os direitos de todos os participantes.

The article titled "The Legal Subordination of Employees in Teleworking: Challenges, Perspectives, and Balance" thoroughly explored the nuances of remote work relationships. Firstly, it addressed the obstacles related to the legal subordination of workers in telework, emphasizing the traditional loss of control by employers and the uncertainties regarding the application of labor regulations in a virtual context. Next, the text examined future perspectives for this form of employment, indicating that, if properly managed, remote work relationships could offer greater autonomy and satisfaction for employees while preserving organizational productivity. In summary, the article suggested the urgency of finding a new balance that recognizes workers' rights, encouraging the implementation of transparent and flexible policies in light of the new realities of teleworking. The conclusion highlighted the need for a cultural transformation within companies, where the appreciation of employee dignity and well-being is fundamental, allowing for the creation of a work environment that benefits both employers and employees. Keywords: legal subordination, teleworking, guarantees.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, J. R. Monitoramento no trabalho: limites e possibilidades. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 45, n. 2, p. 203-218, 2021.

ALMEIDA, R. F. A comunicação no teletrabalho: desafios e oportunidades. *Revista de Administração e Inovação*, v. 17, n. 2, p. 125-140, 2020.

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

BARROS, Márcia Regina Castro. O teletrabalho em domicílio e a transformação social e jurídica da relação laboral. *Cadernos de Direito*, Piracicaba, v. 14, n. 27, p. 93-115, jul.-dez. 2014. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/view/2110>>. Acesso em: 30 mar. 2024.

BLOOM, Nicholas et al. Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *Quarterly Journal of Economics*, v. 136, n. 1, p. 165-218, 2021.

BOMFIM, Volia. *Direitos dos trabalhadores e tecnologia: o novo cenário do teletrabalho*. São Paulo: Editora do Trabalho, 2021.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943.

BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista.

CASSAR, Volia Bomfim. Direito do Trabalho: de acordo com a Reforma Trabalhista. 14ª ed. São Paulo: Método, 2018.

COSTA, L. M. Ética e transparência nas relações de trabalho remoto. *Jornal de Direito e Gestão Empresarial*, v. 10, n. 1, p. 58-73, 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERREIRA, M. A. Teletrabalho e a necessidade de uma nova legislação. *Revista Brasileira de Direito do Trabalho*, v. 15, n. 2, p. 115-130, 2021.

GONDIM FILHO, Dário Cavalcante; MELO, Álisson José Maia. Teletrabalho no contexto da reforma trabalhista. *Equidade: Revista Eletrônica de Direito da UEA*, v. 3, n. 2, jan. 2022. Disponível em: <<https://periodicos.uea.edu.br/index.php/equidade/article/view/2341>>. Acesso em: 30 mar. 2024.

LIMA, R. C. A regulamentação do teletrabalho: desafios e oportunidades. *Jornal de Políticas Trabalhistas*, v. 10, n. 4, p. 45-60, 2022.

PINTO, J. S. O papel do diálogo nas relações laborais do teletrabalho. *Revista Brasileira de Direito do Trabalho*, v. 14, n. 3, p. 200-215, 2021.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2008. Disponível em:

<https://bib.pucminas.br/teses/Direito_PortoLV_1.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2024.

SANTOS, Célia. Trabalho remoto e saúde mental: um estudo internacional. *Journal of Work Health*, v. 34, n. 2, p. 40-55, 2020.

SANTOS, L. P. A importância de normas específicas para o teletrabalho. *Revista de Direito e Tecnologia*, v. 8, n. 3, p. 101-118, 2020.

SANTOS, R.; OLIVEIRA, M.; SOUZA, P. Impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 45, n. 3, p. 102, 2020.

SAYÃO, Aryon. *A nova configuração das relações de trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SAYÃO, Aryon. *Teletrabalho e a nova CLT*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

SILVA, T. M.; MENDES, A. F. Privacidade e produtividade no teletrabalho: um estudo sobre o equilíbrio necessário. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, v. 24, n. 3, p. 345-359, 2022.

TURNER, John; HARRIS, Michael. Balancing autonomy and control: parassubordination in remote work. *International Labor Review*, v. 58, p. 70-85, 2021.