



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III – GUARABIRA
CENTRO DE HUMANIDADES – CH
CURSO DE DIREITO

IVANILSON JOSÉ DA SILVA

**TELETRABALHO: A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

GUARABIRA - PB

2018

IVANILSON JOSÉ DA SILVA

**TELETRABALHO: A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Coordenação do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Orientadora: Prof.^a Ms.^a Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira

GUARABIRA - PB

2018

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S586t Silva, Ivanilson José da.
Teletrabalho: [manuscrito] : a evolução tecnológica nas relações de trabalho / Ivanilson Jose da Silva. - 2018.
32 p.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades , 2018.
"Orientação : Profa. Ma. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira , Coordenação do Curso de Direito - CH."
1. Teletrabalho. 2. Modalidade. 3. Tecnologias. 4. Trabalho. I. Título
21. ed. CDD 344.01

IVANILSON JOSÉ DA SILVA

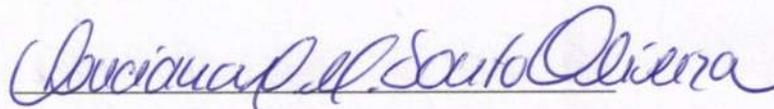
**TELETRABALHO: A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à
Coordenação do Curso de Direito da Universidade Estadual
da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho

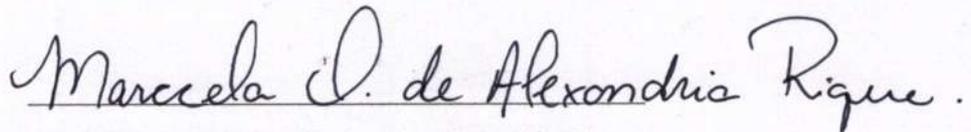
Aprovado em: 29/11/2018.

BANCA EXAMINADORA



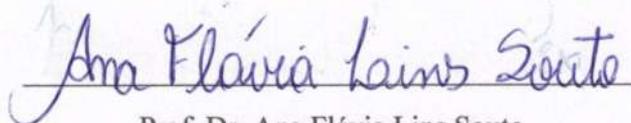
Prof. Ms. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira (Orientadora)

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Esp. Marcela Oliveira de Alexandria Rique

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. Ana Flávia Lins Souto

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Primeiramente ao meu Deus, pois, ele é a essência de tudo, bem como às minhas filhas, as razões de minha vida, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente ao meu Deus, por me conceder vitórias e a sabedoria necessária para ultrapassar todos os obstáculos diários.

À minha família, em especial as minhas filhas Iasmin e Isabelle, minha esposa Lucilene, minha mãe Lia e a minha irmã Iara, por toda ajuda, apoio e incentivo que me deram sempre.

Aos companheiros e amigos que fiz no curso, que me ajudaram de forma direta ou indireta no decorrer de toda a graduação.

À minha orientadora, professora Ms.^a Luciana Maria Moreira, por todo o auxílio, disponibilidade, ajuda e paciência no desenvolver deste trabalho.

Aos professores do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, que contribuíram de forma essencial na minha formação acadêmica.

“O processo de reestruturação global da economia dado pelo desenvolvimento científico-tecnológico está nos levando para as relações no mundo virtual, mudando as formas de vida e de trabalho, impondo um novo ritmo nas atividades humanas.”

Manuel Martin Pino Estrada

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 O TELETRABALHO	10
2.1 Origem do Teletrabalho.....	10
2.2 Conceito do Teletrabalho.....	12
2.3 Teletrabalho no Brasil.....	13
3 O TELETRABALHADOR	15
3.1 Contrato do Teletrabalhador	16
3.2 Jornada do Teletrabalhador.....	17
4 VANTAGENS E DESVANTAGENS	19
4.1 Vantagens	19
4.2 Desvantagens.....	21
5 LEI 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA)	22
5.1 Antes da lei 13.467/2017	22
5.2 Depois da lei 13.467/2017	23
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29

TELETRABALHO: A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

IVANILSON JOSÉ DA SILVA¹

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo discorrer sobre a modalidade de teletrabalho e lograr por fim de uma percepção atual sobre o tema, demonstrando seu alcance, seus efeitos, vantagens e desvantagens, bem como discutir sobre a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que trouxe uma nova forma de regulamentação para o assunto. Dispondo como metas principais, a análise desta modalidade de trabalho, bem como a verificação de seus requisitos na relação entre empregado e empregador. Analisando as implicações positivas e negativas desta nova modalidade laborativa, com o desfecho de que embora o reconhecimento do teletrabalho seja uma importante conquista, necessitamos de uma abordagem mais abrangente pela legislação acerca do assunto, para que possibilite o preenchimento de algumas lacunas ainda existentes. Para isso, será aplicado no trabalho o método indutivo, cujo procedimento de exploração terá como suporte pesquisas bibliográficas, com a análise da legislação, jurisprudência e doutrina brasileiras, com a finalidade de entender as dimensões do assunto, face às mudanças consequentes da globalização, decorrência dos avanços tecnológicos e do crescimento econômico mundial.

Palavras-Chave: Teletrabalho. Modalidade. Tecnologias. Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por finalidade analisar o teletrabalho, bem como as inovações legislativas, ligadas a essa nova forma de labor, trazidas pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), de forma a apontar obscuridades deixadas pela reforma trabalhista, e que dificultam o correto entendimento dos requisitos desta nova modalidade de trabalho.

Serão analisadas as vantagens e as possíveis desvantagens relacionadas ao teletrabalho, para evidenciar que esta nova forma de labor é de fundamental importância para a evolução e inclusão de novos moldes para as nossas relações trabalhistas. Tendo em vista o sucesso nos resultados do trabalho, este estudo buscará contextualizar o tema, demonstrando a importância do teletrabalho para o nosso ordenamento jurídico trabalhista.

¹ Aluno de Graduação em Direito na Universidade Estadual da Paraíba – Campus III.
E-mail: ivsilva1994@gmail.com

O forte crescimento econômico e os vários avanços na tecnologia mundial provocaram o desenvolvimento, a modernização e a desconcentração do trabalho, introduzindo assim, inovações nas relações entre empregado e empregador. Como consequência disso surgiu o teletrabalho também conhecido como “home office”, que consiste no trabalho que é feito à distância, com a utilização das tecnologias da informação e de comunicação.

A denominação “teletrabalho” surgiu aparentemente na década de 70 no momento em que o mundo estava passando por uma crise no petróleo e existia uma apreensão com os custos de locomoção para o trabalho, e determinadas atribuições passavam a ser conferidas para a realização em domicílio.

Muitos empregadores vêm acolhendo esta nova modalidade de trabalho em virtude dos visíveis benefícios, já que o teletrabalho pode ser um meio para potencializar a produção e melhorar as condições de trabalho, contribuindo assim, para uma melhor qualidade de vida dos empregados.

O teletrabalho é uma forma de trabalho diferente da habitual, entretanto, de acordo com a legislação não pode haver diferenciação entre elas. Apesar desta nova modalidade de trabalho está resguardada na Lei 12.551/2011 que atribui uma nova redação ao artigo 6º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que constituiu a possibilidade de o trabalho executado à distância ser reconhecido, atualmente ela será bem mais tratada por causa da Lei 13.467/2017, dando uma abertura maior para a criação de novas normas que irão nos orientar melhor em relação ao conceito e ao contrato de trabalho do teletrabalhador.

Analisa-se que as referências e os pontos de vista jurídicos sobre o teletrabalho, ainda são poucos, em razão da ausência de jurisprudência e de leis próprias que consigam adequar a legislação vigente às suas peculiaridades, privilegiando o vínculo de trabalho com a finalidade de garantir a proteção apropriada e possibilitar sua efetividade.

Este estudo demonstra categoricamente as distinções, bem como as vantagens e desvantagens do teletrabalho e o que a Lei 13.467/17 trouxe para esta nova modalidade de trabalho, e onde isso pode agir para que possamos compreender nitidamente esta forma de labor, bem como seus privilégios e obrigações.

2 O TELETRABALHO

Com o passar do tempo a tecnologia teve uma evolução consideravelmente importante para as relações trabalhistas, aumentando desta forma, a flexibilidade na execução do trabalho e dando origem ao teletrabalho. Sua denominação, não está em concordância com o seu surgimento, mas sim com a sua definição, e este é um dos pontos a serem vistos neste capítulo.

2.1 Origem do Teletrabalho

Há relatos de que a origem do teletrabalho se deu por volta do ano de 1857 nos Estados Unidos, com a utilização do telégrafo para intermédio da gestão e do controle dos trabalhadores que estavam distantes. Entretanto, o teletrabalho surgiu como fenômeno mundial no final do século XX e, especialmente no início do século XXI, haja vista o colossal crescimento tecnológico neste espaço de tempo.

As relações de trabalho e suas atividades passaram por diversas modificações, originando assim novas profissões e, por este motivo no teletrabalho, “tendo em vista os novos meios de informação e comunicação, o empregado não mais necessita trabalhar no estabelecimento do empregador, podendo assim, exercer suas atividades fora da sede da empresa” (NORONHA, 2015, p.230).

As contínuas modificações surgem também para a criação de uma relação de trabalho diferenciada que não mais demonstra os aspectos de organização, tempo e espaço, características das funções tradicionais. A relação habitual entre empregado e empregador, gradativamente fornece um lugar para inovações contratuais, uma dessas inovações é a possibilidade pela qual o trabalhador pode executar as suas tarefas estando ausente fisicamente da empresa. Salientando-se o novo ambiente de trabalho e os novos recursos, onde a tecnologia é o instrumento principal para o trabalho.

O exemplo de teletrabalho, na atualidade, é revelado pela utilidade e principalmente pelo interesse econômico das empresas, visto que desta forma, os empregadores passam a ver a estrutura econômica da sabedoria como fonte para uma produção mais eficaz. Logo as empresas passam a amparar o comportamento de trabalho à distância, uma forma flexível de

trabalho, capaz de alcançar maior produtividade intelectual, aumentando a competição e a inovação no mercado de trabalho.

Deste modo, o teletrabalho conquista sua importância no instante em que se mostra habilitado para a criação de novos empregos, conforme esclarece Estrada (2010, p.105):

O teletrabalho é capaz de produzir tantos empregos altamente especializados quanto aqueles que demandam menos especialização, atingindo, portanto uma grande quantidade de trabalhadores, inclusive que hoje se encontram excluídos do mercado de trabalho (...). (ESTRADA, 2010)

A modalidade de teletrabalho já é usada em diversos países, especialmente na América do Norte e Europa. Aqui no Brasil, observando a situação de um país em desenvolvimento, esta espécie de trabalho vem aparecendo gradativamente, no qual existe a realização unicamente em algumas categorias econômicas, no entanto, atualmente o teletrabalho teve uma rápida evolução, e com a Lei 13.467/2017 adquiriu legislação exclusiva.

As inovações tecnológicas são tão crescentes que podem ser confundidas com a globalização, e neste instante a sociedade passa por alterações em todo seu sistema produtivo. Esta modalidade de trabalho define-se pela concentração do conhecimento informático e por sua utilização.

Considerando a acirrada disputa para entrar e permanecer no mercado de trabalho, existe a necessidade pela qual as empresas necessitam acompanhar o ritmo do mercado e operarem com todos os recursos tecnológicos disponíveis, expandindo assim a sua automatização. Esta alternativa de desconcentração do trabalho repercutiu sobre uma extensa quantidade de trabalhadores que atualmente executam suas atividades à distância, e é nesse ambiente que se reconhece o teletrabalho.

A modalidade de teletrabalho origina-se num ambiente ainda discreto, onde se pode analisar uma ausência teórica e de normatização apropriada, no entanto, já é notada como uma modalidade de trabalho promissora, promovendo a direção para a criação de novos empregos.

Assim sendo, compreende-se até o exato instante que o direito do trabalho já se desenvolveu bastante, tanto no que se diz respeito às leis pertinentes, quanto pela respectiva forma de execução.

2.2 Conceito do Teletrabalho

Conforme mencionado anteriormente, a denominação “teletrabalho”, não está em concordância com o seu surgimento, mas sim com a sua definição. Originário do vocábulo grego *tele*, tem como principal significado a palavra distância.

Existem diversos conceitos a respeito da modalidade de teletrabalho, sendo que, estes conceitos ainda se encontram em processo de construção, não existindo até o momento, concordância sobre o uso ou não das tecnologias de comunicação e informação inclusive sobre o tempo que pode ser gasto nas atribuições que deverão ser realizadas longe das dependências da empresa.

O teletrabalho é basicamente o trabalho executado distante da empresa, comumente no domicílio do trabalhador, sendo possível laborar diariamente ou ocasionalmente, perante condições acordadas e estabelecidas pelo empregador. Nestas situações o empregado realiza suas atividades sem a necessidade de se apresentar na empresa.

Destarte, chega-se ao entendimento de que, o teletrabalho é uma modalidade diferenciada de trabalho executado à distância com a utilização de inovações tecnológicas das áreas de comunicação e de informação, longe das rotinas diárias do trabalho e de toda estrutura física da empresa, comumente na própria residência do trabalhador que modifica a tradicional relação entre empregado e empregador, expondo formas descentralizadas para a realização das atividades.

Seguindo este raciocínio, Martins (2013, p. 154), entende que “o trabalho a distância é o gênero do qual o trabalho em domicílio e o teletrabalho são espécies”. O teletrabalho nem sempre deverá ser exercido na residência do trabalhador, no entanto, ele deve ser sempre realizado distante da sede da empresa, considerando que, nem todo trabalho à distância é classificado ou considerado como teletrabalho.

Ademais, de acordo com alguns termos doutrinários, o trabalho realizado na residência do trabalhador é uma espécie de trabalho à distância, no qual existe a compreensão de que é mais constante em serviços braçais. Entretanto, o teletrabalho distingue-se deste em virtude do emprego da tecnologia em atribuições que demandam de capacitação.

A distinção entre o trabalho executado na residência do trabalhador e o realizado na empresa, não deve existir, de acordo com o disposto no artigo 6º da CLT:

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. (BRASIL, 1943)

Ainda assim, as particularidades e características pertencentes e imprescindíveis para a realização da modalidade de teletrabalho, não deverão se expandir aos teletrabalhadores, possibilitando distinções de direitos. Destarte, torna-se necessário apreciar a paridade na forma de tratamento entre os teletrabalhadores e os trabalhadores habituais, conforme artigo 7º, XXXII, da CF/88:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. (BRASIL, 1988)

Desta forma, o teletrabalho passa a ser visto como uma modalidade de trabalho admissível e de importância e concepção idênticas ao trabalho habitual executado no estabelecimento do empregador.

Posto isto, a modalidade de teletrabalho oferece uma forma mais fácil e ágil para a realização dos serviços atribuídos pelo empregador, possíveis por causa das inovações na tecnologia mundial, possibilitando um vínculo empregatício que concede uma melhoria na qualidade de vida do empregado, que terá mais tempo para conviver com a família e conseqüentemente será mais diligente na realização de suas funções.

2.3 Teletrabalho no Brasil

O Teletrabalho passou a ser inserido de fato na história brasileira por meio de um seminário de “home office”, e em seguida com o surgimento de um grupo denominado

“Teletrabalho e Novas formas de Trabalho”, que tinha o intuito de debater e entender melhor as técnicas da modalidade de teletrabalho nas empresas. Por intermédio deste grupo foram escritos vários livros a respeito do tema.

Em 2006 foi realizado o primeiro congresso a respeito do Teletrabalho, com o auxílio da Sobratt que é a Sociedade Brasileira de Teletrabalho que examina, estrutura e auxilia as empresas na introdução da modalidade de teletrabalho em seu âmbito trabalhista.

É manifesto que no Brasil o trabalho segue a variante movimentação econômica, sendo que o teletrabalho levanta-se perante a criação e desenvolvimento das inovações nos dispositivos tecnológicos da informação e comunicação, os quais estimulam conjuntamente novidades nos métodos administrativos e corporativos das organizações, como regulação fundamental visando seguir os fins sociais.

Dessa forma, a modalidade de teletrabalho já está inserida em uma boa quantidade de empresas no Brasil, tais empresas autorizam que seus trabalhadores executem suas atividades à distância, em seus domicílios ou locais de apoio, sendo que boa parte das empresas que praticam o teletrabalho no Brasil são de origem estrangeira.

Considerando a performance positiva do teletrabalho em várias empresas que aderem a esta nova forma de trabalho, e tendo em vista que sua aplicação não depende do tamanho e nem da quantidade de funcionários da empresa, vale destacar que em algumas áreas, a modalidade de teletrabalho é um regime de trabalho de certa forma desconhecido no Brasil, o que fundamenta a má implantação do teletrabalho em algumas empresas. Sendo assim, sua finalidade deverá ser a de oferecer os melhores resultados às empresas, para encarar as imposições do mercado, e colaborar para o crescimento das empresas.

Devido a todas as inovações tecnológicas nas áreas da informação e comunicação e toda a evolução do teletrabalho no Brasil e principalmente nos países da Europa, as empresas cada vez mais estão fazendo uso desta nova modalidade de trabalho em suas relações, estas circunstâncias ocasionaram a análise deste tema, moderno e amplo, frente ao judiciário. Desta forma o teletrabalho encontra-se hoje introduzido e normatizado pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que passou a vigorar em 10 de novembro de 2017, e que trouxe uma mudança significativa na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

3 O TELETRABALHADOR

Conforme exposto anteriormente, os empregadores estão cada vez mais admitindo teletrabalhadores, pois, além da diminuição de gastos, há um elevado crescimento no rendimento e conseqüentemente na produção e execução do trabalho, demonstrando também um aumento na qualidade de vida dos trabalhadores.

Nesta nova modalidade de trabalho, as inovações tecnológicas estabelecem um novo ambiente para a subordinação empregatícia, no qual o empregado respeitará a hierarquia da empresa de forma indireta, sendo que, o teletrabalhador passará a receber suas atribuições por intermédio da tecnologia.

Vale ressaltar que o vínculo empregatício referente ao teletrabalhador e seu empregador se baseia nos princípios similares do ponto de vista habitual da clássica relação entre empregado e empregador. A subordinação jurídica existente na relação de emprego convencional apresenta diversas regras. No entanto, no teletrabalho estas regras são suavizadas e demonstram-se de maneira diversificada do seu conceito habitual, pois, as atribuições do teletrabalhador são distanciadas de todo o procedimento de produção do empregador.

A respeito da jornada de trabalho no teletrabalho, a orientação apresentada é que o teletrabalhador não ficará submetido ao controle desta jornada, embora esteja sujeito a receber suas atribuições de forma virtual, esta não constituirá causa para controle. Vale ressaltar que, apesar de não ter o controle da jornada, o teletrabalhador deverá executar suas tarefas em um espaço de tempo, desta forma, ele terá prazos para cumprir. Analisa-se assim que, não existirá anotação das efetivas horas de trabalho, considerando a sua essência de trabalho externo, insuscetível de fiscalização.

O comparecimento ocasional do teletrabalhador na sede da empresa não descaracteriza o teletrabalho, conforme demonstra Melo (2017):

O fato de eventualmente o empregado ir na empresa não afasta sua condição de teletrabalhador, pois o contato esporádico é salutar até para se evitar o isolamento total e estimular o convívio social entre colegas ou treinamento e, porventura, entrega de documentos pessoais ou profissionais. O que não pode acontecer é a exigência contínua de comparecimento ao ambiente de trabalho que se equipare a um controle diário e fixo de forma camuflada. Havendo um simples agendamento para melhor organizar as atividades, não há descaracterização do regime de teletrabalho. (MELO, 2017)

Destarte, constata-se que o contato com os seus colegas de trabalho é fundamental para a convivência social. Mas o teletrabalhador deve ser um profissional bem preparado e que possa dividir seu tempo entre a realização de suas atribuições e o convívio familiar, propiciando desta forma uma melhor eficácia na execução de suas tarefas e mais qualidade de vida e lazer.

3.1 Contrato do Teletrabalhador

O contrato de trabalho é a espécie jurídica que tem como finalidade, permitir a visibilidade da relação empregatícia, demonstrando a ligação e o vínculo entre o empregado e seu empregador. O contrato deve ser elaborado com muito cuidado, tendo em vista o equilíbrio entre as partes envolvidas, e isso, não modifica a essência do contrato de trabalho.

A doutrina majoritária atesta que o teletrabalho tem natureza jurídica contratual, que, no que lhe concerne não admite um único tipo. Desta forma, a essência do contrato de trabalho está interligada ao seu propósito e isso demonstrará de que maneira deverá ser executado o trabalho.

A jurisprudência brasileira admite o livre ajuste contratual entre as partes envolvidas no contrato, conforme demonstra o artigo 444 da CLT:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (BRASIL, 1943)

As mudanças no contrato de trabalho só serão realizáveis se os interessados estiverem de pleno acordo e sob a condição de que tais mudanças não devam gerar dano ao empregado, desta forma, o contrato será capaz de determinar a alteração na forma e local de execução dos serviços, visto que essa hipótese deve ser melhor estudada, para não ocasionar algum tipo de restrição de liberdade ao empregado.

Constata-se que o contrato do teletrabalhador só poderá ser estabelecido por escrito, de acordo com o art. 75-C da CLT, que dispõe o seguinte:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (BRASIL, 1943)

Não se pode contrariar que o contrato verbal pode ser explícito, determinando quais atribuições serão realizadas. Entretanto, no parágrafo 1º do art. 75-C, fica visível a necessidade do contrato escrito, pois, ele expõe a necessidade das alterações serem registradas em aditivo contratual, que é mais usado em contratos escritos.

Caberá ao contrato do teletrabalhador prever quais atividades serão desempenhadas sob o regime de teletrabalho, e também de quem será a responsabilidade pelas despesas referentes as instalações e equipamentos necessários para a execução dos serviços, visando sempre o mútuo acordo entre as partes e os direitos e garantias do trabalhador.

Da mesma maneira que qualquer outra forma de trabalho, o contrato do teletrabalhador, poderá ser ajustado a título de experiência, por um prazo de até noventa dias. Sendo possível também, para a modalidade de teletrabalho, ser estabelecido contrato por tempo determinado ou indeterminado, contanto que, estas espécies de contrato não contestem os requisitos de proteção ao trabalho, conforme determinação do art. 444 da CLT.

Existem várias formas pelas quais a produtividade poderá ser analisada, por exemplo, a verificação e a gestão por chamadas de vídeo, uma forma eficaz de manter contato com pessoas distantes. Ressalta-se que os resultados da execução das tarefas do teletrabalhador, também poderão ser analisadas através do comparecimento do mesmo na empresa, lembrando que este comparecimento ocasional não descaracterizará o regime de teletrabalho.

Há o entendimento de que o teletrabalho produziu um novo tipo de contrato, visto que ele é o trabalho executado, na maioria das vezes, na residência do trabalhador, possuindo várias outras determinações diversificadas.

3.2 Jornada do Teletrabalhador

No que se refere a jornada de trabalho do teletrabalhador, costumava-se enquadrá-lo na condição de empregado externo, sendo incompatível o controle de sua jornada, com base no

inciso I do art. 62 da CLT. Entretanto, com o advento da reforma trabalhista, os empregados que estão sob o regime de teletrabalho, foram de fato excluídos das regras de duração do trabalho, conforme demonstrado no inciso III do art. 62 da CLT:

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

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados.

(...)

III - os empregados em regime de teletrabalho. (BRASIL, 1943)

Desta forma, a CLT determina que os teletrabalhadores não serão envolvidos com o disposto no capítulo da duração do trabalho, motivo pelo qual não terão direito, por exemplo, ao pagamento de horas extraordinárias. No entanto, se o teletrabalhador sofrer algum tipo de controle de jornada, tendo como exemplo, ligações constantes para questionar o andamento da realização dos serviços, este estará enquadrado, especialmente no inciso XVI do art. 7º da CF/88, que estabelece o seguinte:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. (BRASIL, 1988)

Portanto, no que se diz respeito a legislação, se ficar comprovado de fato o controle da jornada do teletrabalhador, surgirá a oportunidade deste trabalhador ser inserido no rol dos trabalhadores que tem duração do trabalho. Visto que, baseado no parágrafo único do art. 6º da CLT, o labor sob o regime de teletrabalho não pode ser diferenciado com o trabalho habitual.

4 VANTAGENS E DESVANTAGENS

Da mesma forma que qualquer outra modalidade de trabalho, o teletrabalho apresenta vantagens e desvantagens, objetos que serão estudados neste capítulo.

4.1 Vantagens

Dentre as principais vantagens existentes na relação teletrabalhador e empregador, a principal e mais significativa para o empregado é, a maior disposição de tempo que ele terá para o lazer e convívio familiar, levando-se em consideração que a execução do trabalho ocorrerá normalmente em sua residência.

O regime de teletrabalho possibilita também que o trabalhador aproveite melhor seu tempo, alcançando maior independência, por causa da flexibilidade em seus horários. Todavia, é de fundamental importância determinar prioridades, para que as metas relacionadas a suas atribuições sejam cumpridas.

Já para o empregador uma das principais vantagens é a diminuição nas despesas, como, por exemplo, em energia, internet, água, telefone, vale-transporte, vale-alimentação, entre outros. Destaca-se também como vantagem para a empresa, o crescimento produtivo que o teletrabalhador atinge, pois, ele estará com um nível de motivação elevado, em razão do maior convívio em família.

Um dos pontos principais do teletrabalho é que, ele consegue alavancar a valorização e confiabilidade pelo trabalho à distância, possibilitando um retorno favorável até para as menores empresas.

Nota-se que no processo de admissão de um profissional para o teletrabalho também existem vantagens, uma delas é a flexibilidade, visto que sua contratação poderá acontecer sem o contato pessoal entre o representante do empregador e o trabalhador. Destarte, existe a facilidade pela qual empresas estrangeiras admitem trabalhadores em território brasileiro.

Segundo a CETEL (Centro de Estudos de Teletrabalho e Trabalho Flexível), existem inúmeras vantagens trazidas pelo teletrabalho, tendo as seguintes como principais:

Para o trabalhador: Melhoria da qualidade de vida, inclusive ajudando na recuperação e fortalecimento das relações familiares e sociais. Redução de custos pessoais dos trabalhadores. Maior motivação e satisfação com o emprego.

Para a empresa: Redução de custos fixos (menos espaços, compartilhamento de espaços e recursos). Redução de custos com faltas de funcionários e com acidentes de trabalho em trânsito. Redução de custos com vale-transportes, auxílio-combustível e estacionamento. Aumento da produtividade do trabalhador. Redução das taxas de turn-over. Melhoria da imagem e reputação da imagem empresarial.

Para a sociedade/meio ambiente: Diminuição do trânsito sobrecarregado das grandes cidades. Redução do nível de poluição do ar das grandes cidades. Colaboração para desaceleração do aquecimento global. Maior acesso das pessoas com dificuldade de locomoção às oportunidades de trabalho. Melhoria da saúde física e mental dos trabalhadores. Redução das possibilidades de contaminação por doenças infecto-contagiosas. Melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e da sociedade em geral. Recuperação e fortalecimento das relações familiares e sociais. Fortalecimento do poder aquisitivo do trabalhador. Revitalização dos centros comerciais dos bairros. (O GLOBO, 2012)

Das vantagens para a sociedade, a mais importante é a crescente possibilidade da utilização da mão de obra de PCDs (pessoas com deficiência) nas empresas através do teletrabalho. Pois, a legislação determina a obrigação das empresas com 100 (cem) ou mais trabalhadores ocuparem uma parcela de seus cargos com pessoas que tenha alguma deficiência.

Outra vantagem para o teletrabalhador é que ele terá a autonomia para executar suas atividades no horário em que achar mais adequado, não havendo necessidade de fazer o controle de jornada, flexibilizando desta forma, a relação entre a realização das atribuições e o convívio e lazer em família.

Alguns empregadores alegam que, no mercado de trabalho brasileiro não existe um número de profissionais suficiente e com capacitação adequada para ocupar um cargo de teletrabalhador, resultando desta forma, no baixo número de teletrabalhadores nas empresas. Desta forma, a maior dificuldade encontrada para a efetiva contratação de um teletrabalhador é a inacessibilidade às vagas, condição que define a sua ocupação.

Enfim, é indispensável que na inserção desta nova modalidade de trabalho, sejam utilizadas todas as precauções e análises possíveis, pois, apesar de suas significativas vantagens, o teletrabalho apresenta eventuais desvantagens, as quais serão demonstradas e analisadas a seguir.

4.2 Desvantagens

Conforme foi mencionado anteriormente, o teletrabalho possui algumas possíveis desvantagens para o trabalhador bem como para o empregador.

Se o empregador decidir utilizar a modalidade de teletrabalho, isso impactará de forma direta e/ou indireta em todos que constituem a empresa, pois, toda a estrutura organizacional terá de se adaptar a essa inovação nas relações de trabalho. De igual forma, existirá a ameaça de baixa na produtividade, pois, os empregados terão de se adequar à nova forma de trabalho, algo que poderá levar tempo.

Um ponto relevante e de bastante complexidade é a inexistência de jurisprudência específica sobre o assunto, para esclarecer e preencher as lacunas deixadas pela pouca legislação que regula o teletrabalho, deste modo, mesmo se considerarmos todas as inovações legislativas já existentes, ainda existirão dificuldades no entendimento claro de alguns temas relacionados a esta nova modalidade de trabalho.

Entre as desvantagens ligadas ao teletrabalhador pode-se citar o afastamento deste de seus colegas de trabalho, afetando a troca de experiências e os relacionamentos que constituem o convívio social. Por este motivo, alguns empregadores utilizam o teletrabalho, mas, exigem que o teletrabalhador compareça na empresa ao menos uma vez durante a semana para que possa mostrar os resultados de seu trabalho e oportunamente ocorra a socialização com os outros trabalhadores.

A saúde do teletrabalhador é um ponto primordial e que pode ser analisado como uma desvantagem, visto que a condição do trabalhador poderá impactar na execução e finalização do serviço. Assim sendo, deverá acontecer um treinamento para salientar todas as questões relacionadas a saúde e onde isso poderá repercutir.

Desta forma, fica claro que apesar de algumas desvantagens, o teletrabalho é uma inovadora modalidade de trabalho que traz benefícios para ambas as partes nas relações contratuais, e que suas desvantagens podem ser superadas, bastando que sejam tomadas todas as precauções fundamentais para a implantação e a adaptação do profissional ao seu novo ambiente de trabalho sem que haja qualquer tipo de dano.

5 LEI 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA)

A Lei 13.467/2017, mais conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista, trouxe consideráveis alterações para nosso ordenamento jurídico trabalhista. Uma dessas alterações foi a inserção de artigos relativos ao teletrabalho, desta forma, faz-se necessário a observação desta nova modalidade de trabalho, antes e após as alterações conduzidas pela reforma.

5.1 Antes da lei 13.467/2017

A modalidade de teletrabalho foi instituída no Brasil através da lei nº 12.551/2011, que mudou o texto do art. 6º da CLT, estabelecendo o trabalho realizado à distância e incluindo o parágrafo único, que iguala a subordinação dos meios informatizados aos meios diretos de comando, para a definição de um contrato trabalhista, conforme exposto abaixo:

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. (BRASIL, 1943)

Foram realizados vários debates sobre o teletrabalho em decorrência da inclusão do parágrafo único no art. 6º da CLT, visto que este parágrafo poderia ocasionar a reavaliação da súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho que estabelece o seguinte:

Súmula 428/TST - Jornada de trabalho. Sobreaviso. Aplicação analógica da CLT, art. 244, § 2º. CLT, art. 58.

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. (BRASIL, SUMULA 428/TST)

A lei 12.551/2011 não trouxe nenhuma novidade para a nossa estrutura jurídica trabalhista, apenas evidenciou o trabalho realizado a distância e a sua forma de subordinação. Como conclui Garcia (2012):

A recente Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, apesar de reconhecer o trabalho à distância, sob o enfoque do teletrabalho, não imprimiu alterações de destaque em nosso sistema jurídico, pois essa figura, típica dos tempos atuais, já era amplamente reconhecida pela doutrina e pela jurisprudência.

(...)

Apesar da referida alteração legislativa, não houve uma regulamentação quanto às peculiaridades, direitos e deveres específicos, incidentes ao teletrabalho, tornando necessária a aplicação das normas gerais, que regem a relação de emprego, devidamente interpretadas a essa modalidade especial de vínculo de labor. (GARCIA, 2012)

Deste modo, o teletrabalhador detém de direitos iguais aos dos demais trabalhadores, sendo necessária apenas a verificação das condições pelas quais será realizado o trabalho para ter noção de quais direitos poderão ser utilizados. Assim, se a empresa possuir alguma forma de controlar a jornada do teletrabalhador, este terá o direito a horas extras.

A modalidade de teletrabalho é uma realidade inevitável nas relações entre empregado e empregador, e que vem de muito antes do surgimento da lei 12.551/2011, que somente a introduziu na CLT atribuindo-lhe reconhecimento jurídico, mas que não modificou sua condição no nosso âmbito trabalhista.

Finalmente, podemos observar que a implantação da lei 12.551/2011 embora tenha incluído o trabalho que é executado a distância na CLT, não instigou ou regimentou o teletrabalho, surgindo a necessidade de uma regulamentação mais satisfatória em relação ao tema, que é o que veremos com a lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

5.2 Depois da lei 13.467/2017

O teletrabalho, ganhou espaço nas normas brasileiras com a inserção da Reforma Trabalhista, de forma que se pode até mencionar uma certa garantia jurídica relacionada ao tema. Conforme já mencionado, a lei 13.467/2017 alterou vários pontos na CLT, mas em

especial introduziu alguns artigos importantíssimos a respeito da modalidade de teletrabalho e sua normatização.

No artigo 75-B, a CLT passa a possuir expressamente uma redação que define essa nova modalidade de trabalho, com um conceito estabelecido:

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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 1943)

Nesse sentido, o teletrabalho é o labor desenvolvido de forma total ou parcial em um local afastado do estabelecimento do empregador, com a utilização de toda a tecnologia da informação e comunicação disponíveis.

Com a Reforma Trabalhista, a CLT ganha também o artigo 75-C, que diz o seguinte:

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

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

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (BRASIL, 1943)

A alterabilidade entre a modalidade presencial para o teletrabalho que é tratada no parágrafo 1º do artigo 75-C, poderá ser realizada desde que exista acordo entre as partes interessadas, já a tratada no parágrafo 2º estipula um prazo de transição entre o teletrabalho e o trabalho presencial, que é de no mínimo 15 dias.

A lei 13.467/17 incluiu ainda o artigo 75-D que trata a respeito da obrigação relativa aos equipamentos utilizados para o teletrabalho:

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

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (BRASIL, 1943)

Esse artigo é de bastante importância, pois, ele deixa claro que a responsabilidade por toda estrutura física e tecnológica necessária para a realização do teletrabalho, deverá ser analisada e ajustada pelas partes em contrato.

Além dos artigos já mencionados, a lei 13.467/2017 trouxe também o artigo 75-E, que diz o seguinte:

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

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 1943)

Aqui fica definido que o dever da empresa é de apenas orientar os teletrabalhadores pelos riscos que possam prejudicar à sua saúde, ficando a cargo do empregado obedecê-las.

Diante de todo o exposto, verifica-se que a lei 13.467/2017 trouxe a regulamentação e o incentivo que o teletrabalho necessitava para ser inserido de fato no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, e adquirir o reconhecimento para ser uma nova modalidade de trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depois de tudo que foi apresentado sobre a modalidade de teletrabalho, e em concordância com as concepções jurisprudenciais e doutrinárias, verifica-se que o teletrabalho teve um crescimento considerável no decorrer dos últimos anos, principalmente após a aprovação da lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que deu maior regulamentação para esta nova forma de trabalho.

Externou-se, no decorrer do estudo, os princípios que constituem a modalidade de teletrabalho, quais sejam, 1- a realização das tarefas ocorre, na maior parte do tempo, distante da sede da empresa; 2- o uso das inovações tecnológicas ligadas as áreas da informação e comunicação e 3- a execução dos serviços acontece sem a necessidade de movimentação do trabalhador, afastando a comparação com o trabalho externo.

A princípio, a jornada do teletrabalhador é livre de controle, sendo que o empregado deve tomar as precauções necessárias para melhor adequação do seu tempo, pois, principalmente com o auxílio da tecnologia, sua produtividade será analisada e isso pode impactar de forma direta nos resultados da empresa.

Os avanços tecnológicos são sem dúvidas, o principal motivador do surgimento e da evolução do teletrabalho, pois, a tecnologia caminha sem interrupções. A procura incessante por inovação reconstrói as relações sociais que estão cada vez mais habituadas as novas formas de relacionamento e no mercado de trabalho isto não é diferente.

As incessantes alterações na economia, motivadas pelo forte crescimento tecnológico, viabilizaram o surgimento de uma relação entre empregado e empregador mais flexível, onde aqueles aspectos de espaço e tempo comuns para os trabalhos habituais, não sejam mais tão necessários. Desta forma, o teletrabalho chegou no nosso ordenamento jurídico, para inovar e criar novas relações trabalhistas. Tendo como base a legislação, o teletrabalhador possui os mesmos direitos e obrigações dos trabalhadores habituais, desta forma, não se pode falar em diferenciação entre estas modalidades de trabalho.

Destaca-se que a utilização do teletrabalho implica em alguns obstáculos que só poderão ser ultrapassados com a ajuda da legislação, utilizando-se de uma abordagem mais ampla para garantir o correto preenchimento de algumas lacunas ainda existentes, como por exemplo, em relação a responsabilidade pelos custos com os equipamentos e a estrutura do teletrabalho.

Em tese, as disposições inseridas pela Reforma Trabalhista, relativas a modalidade de teletrabalho e demonstradas nos arts. 62 inciso III, e 75-A e seguintes da CLT, foram conquistas favoráveis, pois, estabelecem de fato esta importante modalidade de trabalho, que antes era apenas prevista. O teletrabalho é uma forma inovadora e positiva, trazendo vantagens não apenas para a relação empregatícia, mas também, para a sociedade e o meio ambiente, conforme demonstrado ao longo do trabalho.

Mesmo que tenha trazido o reconhecimento para o teletrabalho, a lei 12.551/2011, não ofereceu nenhuma mudança importante para o nosso ordenamento jurídico trabalhista, e em virtude disso e do forte crescimento das tecnologias da comunicação e informação, surgiu a necessidade da implantação de uma nova lei que pudesse consolidar o teletrabalho e que nesse caso é a lei 13.467/2017. Apesar de trazer essa consolidação, a reforma trabalhista precisa ser melhor analisada, especialmente por parte da nossa legislação, para que o teletrabalho possa ser utilizado de uma forma mais eficaz, trazendo ainda mais valorização e respeito para nosso ordenamento trabalhista.

Conclui-se, assim que, o teletrabalho poderá ser executado por diversos tipos de trabalhadores, necessitando apenas que as tarefas estabelecidas possam ser realizadas através dos princípios desta nova modalidade de trabalho. Apesar de todo o auxílio tecnológico, o empregador deverá respeitar a autonomia do teletrabalhador em relação a sua jornada, pois, ele detém de horário independente de trabalho, restando desta forma, a organização de seu tempo para a efetiva e correta realização de suas atividades, analisando e sanando todos os riscos à sua saúde e utilizando-se de todo o apoio e orientação de seu empregador evitando desta forma, prejuízos futuros a todos envolvidos na relação empregatícia.

TELEWORKING: THE TECHNOLOGICAL EVOLUTION IN WORK RELATIONS

ABSTRACT

The purpose of this study is to discuss the modality of teleworking and finally achieve a current perception about the subject, demonstrating its scope, effects, advantages and disadvantages, as well as discussing Law 13.467 / 2017 (Labor Reform), which has brought a new form of regulation to the subject. Having as main goals, the analysis of this modality of work, as well as the verification of its requirements in the relationship between employee and employer. Analyzing the positive and negative implications of this new type of work, with the conclusion that although the recognition of teleworking is an important achievement, we need a more comprehensive approach to legislation on the subject, so that it can fill some gaps still existing. To this end, the inductive method will be applied in the work, whose exploration procedure will be supported by bibliographical research, with the analysis of Brazilian legislation, jurisprudence and doctrine, with the purpose of understanding the dimensions of the subject, in view of the consequent changes in globalization, technological advances and world economic growth.

Keywords: Teleworking. Modality. Technologies. Job.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Teletrabalho e subordinação estrutural**. Revista Jus Navigandi. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural>>. Acesso em: 02 set. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7ª. ed. Editora LTr. São Paulo, 2011.

BENTO, Rafael Tedrus. **Teletrabalho (Home Office)**. 2018. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI279236,101048-Teletrabalho+Home+Office>>. Acesso em: 15 out. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 03 set. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 29 ago. 2018.

BRASIL. **Lei Nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm>. Acesso em: 22 ago. 2018.

BRASIL. **Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 13 set. 2018.

BRASIL. **Súmula Nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428>. Acesso em: 20 out. 2018.

CARDOSO, Bruno. **O que é teletrabalho, quais suas vantagens e as novidades trazidas pela reforma?** 2018. Disponível em: <<https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/603033170/o-que-e-teletrabalho-quais-suas-vantagens-e-as-novidades-trazidas-pela-reforma>>. Acesso em: 23 ago. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. Editora LTr. São Paulo, 2010.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **A Realidade do Teletrabalho no Brasil e nos Tribunais Brasileiros**. 2010. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/a_realidade_do_teletrabalho_no_brasil_e_nos_tribunais_brasileiros.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2018.

FERNANDES, Fabiana Santalucia. **O trabalho em domicílio e o teletrabalho como formas de manifestação do trabalho à distância na atualidade**. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/28028/o-trabalho-em-domicilio-e-o-teletrabalho-como-formas-de-manifestacao-do-trabalho-a-distancia-na-atualidade>>. Acesso em: 24 out. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Teletrabalho e Trabalho à Distância: Considerações sobre a lei 12.551/2011**. 2012. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/teletrabalho-e-trabalho-a-distancia-consideracoes-sobre-lei-125512011>>. Acesso em: 17 set. 2018.

LIMA, Marco Antonio Aparecido de. **A nova redação do artigo 6º da CLT - teletrabalho, home office ou anywhere office**. 2012. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePes+ou>>. Acesso em: 21 set. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em: 15 ago. 2018.

NORONHA, Alessandra Renata Rasquel. **Do teletrabalho à subordinação estrutural**. 2015. Disponível em: <<http://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/1297/415>>. Acesso em: 05 jul. 2018.

O GLOBO. **As vantagens do teletrabalho para empresa, funcionários e sociedade**. 2012. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/emprego/as-vantagens-do-teletrabalho-para-empresa-funcionarios-sociedade-4788601>>. Acesso em: 28 set. 2018.

SEBRAE Nacional. **Vantagens ou desvantagens do *Home Office***. 2015. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-home-office,78f89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>>. Acesso em: 13 ago. 2018.