



## **TELETRABALHO: A TECNOLOGIA CRIANDO NOVO CENÁRIO NA RELAÇÃO DE EMPREGO**

### **TELEWORK: TECHNOLOGY CREATING A NEW SCENARIO IN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP**

João Talgino Rachadel Junior<sup>1</sup>

Mariana Viricimo da Silva Aguiar Cardoso<sup>2</sup>

**Resumo:** O presente artigo analisa a tecnologia criando um novo cenário na relação de emprego conhecida como teletrabalho, em que diante das grandes transformações da sociedade ao longo da história e as crises afetam diretamente as relações de emprego, delineamento conceitos aspectos gerais do teletrabalho e as relações de emprego, seus aspectos favoráveis e desfavoráveis, a previsão na legislação, o problema do controle quanto a subordinação diante ao contrato de teletrabalho, a responsabilidade civil do empregador relacionados especificamente ao tema, bem como as referências utilizadas.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Relação de emprego. Legislação. Subordinação. Contrato de trabalho. Responsabilidade do empregador.

**Abstract:** This article analyzes technology creating a scenario in the employment relationship known as telework, in the face of the great transformations of society throughout history where crises directly affect employment relations, outlining concepts general aspects of telework and employment relations, their favorable and unfavorable aspects, the provision in the legislation, the problem of control regarding the subordination to the telework contract, the employer's civil liability related specifically to the subject, as well as the references used.

**Keywords:** Telework. Employment relationship. Legislation. Subordination. Employment contract. Employer's responsibility.

---

<sup>1</sup>Acadêmico do curso de Direito da Unisul-Continente, da rede Ânima Educação. Graduado em Administração. E-mail: joaotalginorachadeljunior@gmail.com.

<sup>2</sup>Acadêmica do curso de Direito da Unisul-Continente, da rede Ânima Educação. Tecnóloga em Gestão Comercial. E-mail: marianavaguiar@gmail.com. Artigo apresentado como requisito parcial para a conclusão do curso de Graduação em 16/11/2022, da Unisul-Continente, da rede Ânima Educação. 2022. Orientador: Prof. Carlos Alberto Crispim, M.e.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo aborda tema acerca da tecnologia criando um cenário na relação de emprego conhecida como teletrabalho, diante as grandes transformações da sociedade ao longo da história onde as crises afetam diretamente as relações de emprego.

A pandemia do covid 19 foi um grande propulsor para esse movimento de aceleração na transformação no que diz respeito as relações trabalhistas, a implementação de inúmeras medidas no âmbito da saúde e da econômicas modificaram hábitos e comportamentos, assim como a necessidade do isolamento social a fim de evitar a propagação da doença levou o trabalho a distância a um patamar de adesão pelas empresas nunca experimentado.

Essa rápida mudança nas relações de emprego despertou para uma ausência de normas regulamentadoras a garantir a segurança e a saúde do empregado, bem como de quem é a responsabilidade pelos recursos e infraestrutura para a execução da atividade, e assim abriu diversas discussões sobre custos, horas extras, alimentação, doenças ocupacionais, acidentes de trabalho entre outros.

Desse modo, junto com evolução tecnológica as relações de emprego assumiram um novo cenário no mercado de trabalho, ampliando o debate acerca do aperfeiçoamento do regramento em detrimento a proteger os direitos dos trabalhadores, estabelecendo sempre uma relação de clareza e confiança para que o teletrabalho seja bem-sucedido sem ensejar prejuízos.

Diante da problemática e dessa nova realidade no cenário trabalhista, destaca-se que a modalidade de teletrabalho não se aplica a qualquer relação de emprego, mesmo com a ampliação da autonomia individual do trabalhador, e válida a negociação direta entre empregado e empregador se faz necessário a elaboração de estudos acerca do tema. Nesse sentido, o artigo objetivou analisar o regime do teletrabalho, regulamentado na CLT e demais dispositivos, bem como as lacunas que devem ser supridas diante afim de demonstrar a importância na proteção dos direitos diante o funcionamento das atividades.

Assim, organizado em tópicos, a elaboração do artigo científico corrobora com estudos bibliográficos de autores renomados no Direito do Trabalho, delineamento conceitos e aspectos gerais do teletrabalho e relações de emprego, características favoráveis e desfavoráveis para empregados, empregadores e sociedade, a previsão na legislação brasileira, o problema do controle quanto a subordinação diante o contrato de teletrabalho, a responsabilidade do empregador relacionados especificamente ao tema, bem como as referências utilizadas.

## **2 TELETRABALHO E AS RELAÇÕES DE EMPREGO: CONCEITOS E ASPECTOS GERAIS**

As grandes transformações da sociedade ao longo da história demonstram que as crises afetam diretamente a vida das pessoas resultando em mudanças comportamentais e com a pandemia do coronavírus não foi diferente, a implementação de inúmeras medidas no âmbito da saúde e da economia modificaram hábitos, inclusive no que diz respeito as relações no âmbito do direito trabalhistas.

Diante dessa nova realidade, a rotina de muitas empresas e de seus empregados foram bastante alteradas, as relações de emprego foram extremamente afetadas pela necessidade do isolamento social advento da pandemia do coronavírus a fim de evitar a propagação da doença, porém virtude aos avanços tecnológicos foi possível minimizar o impacto que a pandemia gerou no desempenho das atividades, e a partir disso a adesão ao teletrabalho permitiu que os trabalhadores executem suas tarefas fora das dependências do empregador, levando o trabalho a distância a um patamar de adesão pelas empresas nunca experimentado.

Conseqüentemente, instaurou-se uma discussão a respeito dos direitos e deveres de quais seriam os contornos da subordinação nesses casos ou na proteção do trabalhador enquanto parte hipossuficiente na relação laboral, entre outros, tendo em vista que esse instituto do direito do trabalho dispõe de poucos artigos a esse respeito na legislação trabalhista brasileira, assim a compreensão da matéria se faz relevante para enfrentar as questões inéditas e de grande repercussão nas práticas trabalhistas.

Nesse sentido, conceitua Romar (2018), que a relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexó entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário, estabelecendo uma a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho subordinado, prestado com personalidade, mediante remuneração, e que tem como disciplina jurídica o conjunto humano não eventual e regulado pelas normas jurídicas trabalhistas.

No que tange ao teletrabalho ainda, segundo Romar (2018) descreve como o trabalho realizado fora das dependências do empregador, que não se confunde com trabalho externo, mas que é possível em razão da utilização dos meios tecnológicos e de comunicação existentes, regulamentado pela Reforma Trabalhista, que acrescentou os artigos 75-A a 75-E à CLT.

O contingente em torno dessa modalidade de expediente, vinha caminhando lentamente, porém o novo normal trouxe mudanças expressivas potencializando as atividades laborais exercidas remotamente e assim muitos empregadores e empregados puderam experimentar

benefícios do trabalho executado a distância, no entanto, essa rápida mudança nas relações de emprego despertou para uma ausência de normas regulamentadoras a garantir a segurança e a saúde do empregado.

Na lição de Másculo (2011), a legislação de saúde e segurança no trabalho tem sentido obrigatório no Brasil, sendo que as empresas não podem alegar desconhecimento das normas para não as cumprir, pois o ordenamento jurídico no âmbito do trabalho tem a finalidade de determinar que a produção de bens e serviços deve acontecer sem acrescentar riscos à saúde dos trabalhadores, pela perspectiva de construção de um país moderno, produtivo e mais justo.

No direito do trabalho há uma combinação tanto do sujeito como do objeto da relação jurídica além da finalidade do conjunto de normas que compõem este ramo do Direito, assim a proteção do trabalhador e a melhoria de sua condição social são os pilares fundamentais para disciplinar uma relação de emprego.

Acrescenta Sarlet et al. (2013), que dentro da expressão trabalho, a dignidade se situa na demanda de reconhecimento mútuo nas interações sociais e na condição de ser sujeito de direitos, ao mesmo tempo que se sente membro da comunidade trabalhadora, com ela interage, reagindo a outras pretensões, detendo direitos e deveres.

Ademais, o teletrabalho ampliou a autonomia individual do trabalhador, permitindo e considerando válida a negociação direta entre este e o empregador sobre diversos aspectos decorrente das alterações da legislação, pois para ser estabelecido deve se adequar as regras e requisitos previstos ordenamento jurídico e considerar o princípio protetor como o mais importante do Direito do Trabalho.

Com as empresas migrando suas atividades para o mundo virtual, contratações e desligamentos também passaram a serem realizados de forma remota, sem que haja qualquer interação presencial entre as partes, ressaltando consequências e problemáticas que o teletrabalho pode gerar, ao tempo em que a legislação permite diferentes interpretações, portanto escolher o caminho a seguir carece de cautela pelo empregador, considerando sua responsabilidade quanto as especificidades das atividades a serem desenvolvidas a distância.

Assim, no que tange à responsabilidade do empregador, Romar (2018), aduz que são as disposições relativas à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito, sendo que tais utilidades, se fornecidas pelo empregador, não integram a remuneração do empregado.

Da mesma forma que o teletrabalho não exclui a responsabilidade do empregador por doenças e acidentes decorrentes do trabalho exercido pelo empregado, sendo dever do

empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar ao que dispõe art. 75-D e E, da CLT.

Nesse sentido Possídio e Martinez (2020), assinalam que a locução do art. 75-E da CLT, “de maneira expressa e ostensiva” sugere a elaboração de um portfólio de instruções com orientações claras sobre a execução do trabalho e sobre os riscos que naturalmente dele podem decorrer, e que o parágrafo único do referido artigo, é firme ao prever a existência desse texto, sendo certo que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Diante dessa nova realidade, a evolução tecnológica do trabalho impulsionada pela pandemia popularizou o teletrabalho, corroborando para o aperfeiçoamento do regramento em detrimento a proteger os direitos dos trabalhadores, estabelecendo maior clareza e confiança para as relações de teletrabalho sejam bem-sucedidos sem ensejar prejuízos, garantindo a proteção dos direitos.

### **3 ASPECTOS FAVORÁVEIS E DESFAVORÁVEIS DO TELETRABALHO**

A utilização de recursos tecnológicos fora das dependências do empregador possibilitou a manutenção a execução de grande parte das atividades profissionais intelectuais causando grande impacto na cultura organizacional das empresas transcendendo para além do período mais restrito da pandemia.

Com as determinações de isolamento social em virtude da pandemia, muitas empresas precisaram adotar a modalidade de teletrabalho como forma de manter as atividades, a distância laboral e essa ausência física da sede do empregador permitindo que o trabalhador realizasse seu trabalho no lugar onde desejasse estar e mantendo somente contato virtual, evidenciou uma série de aspectos favoráveis e desfavoráveis na prestação laboral, impondo adaptações a empresas e seus colaboradores perante as relações de emprego e a sociedade.

Em geral o teletrabalho, aquele realizado na residência dos empregados, proporcionam maior liberdade na prestação dos serviços e despense menos tempo para ser executado, maximizando o tempo laborado em razão da desnecessidade de deslocamento até a sede da empresa, resultando no aumento da produtividade, conseqüentemente, para os empregadores, ressalta-se a eficiência organizacional com o menor custo operacional e economia de gastos estruturais.

Dentre as principais vantagens dessa modalidade podemos destacar que o teletrabalho se adapta a qualquer ambiente que tenham um computador e acesso à internet, proporciona

economia de tempo com deslocamento, diminui os gastos de locomoção, maior flexibilidade nos horários, mais conforto na acomodação e vestimenta, aumento na produtividade e maior concentração, nesse contexto, cabe ressaltar as desvantagens que o teletrabalho pode promover tendo em vista a falta de ergonomia do ambiente podendo causar danos ao trabalhador, aumento nos gastos com energia elétrica, água, e equipamentos, sobrecarga se não bem delimitado os intervalos, ficando mais suscetível a interrupções feitas pelos outros moradores da casa.

Certamente, o teletrabalho possibilita mais oportunidades no mercado de trabalho por eliminar as barreiras físicas quanto a prestação do serviço, permitindo que as empresas contratem profissionais que residam fora da localidade da empresa, em outro estado ou até em outro país, no entanto é preciso estar atento a socialização desses trabalhadores, pois o convívio diário com colegas deixa de existir, e a ausência do contato presencial pode gerar a sensação de isolamento e de não pertencimento.

Em contrapartida as vantagens do trabalho a distância para empregado e empregador, surgem pontos juridicamente controversos ressaltando alguns problemas relevantes relacionados a responsabilidades de gastos, infraestrutura do local de trabalho, e a manutenção das relações interpessoais, esta percepção corroborada com conflitos relacionados ao tema e que na busca de mitigar os problemas, a legislação brasileira dentro aspectos teóricos e prático buscou por soluções para melhor preencher as lacunas normativas existem na aplicação dos contratos de teletrabalho respeitando direitos e deveres.

O teletrabalho apesar de representar um avanço nas relações de emprego, a legislação que o regulamenta possui varia lacunas a serem preenchidas, pontos obscuros como o controle de jornada, à responsabilização da empresa sobre acidentes relacionados ao desempenho das atividades, doenças ocupacionais, e a ajuda de custo para cobrir os gastos, no entanto afetados pela reforma trabalhistas, esses aspectos estão fundados na proteção do trabalhador na relação laboral, restou modificada, onde a ampliação da autonomia individual do trabalhador, permite e considera válida a negociação direta entre este e o empregador.

#### **4 TELETRABALHO E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

A primeira menção acerca da existência dos trabalhadores à distância na legislação brasileira em 1943 com o advento do art. 6º na CLT, em virtude dos trabalhos manuais realizados no domicílio do empregado como atividades relacionadas a artesão, lavanderia, alfaiataria e costura, estabelecendo que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja

caracterizada a relação de emprego, ainda, a inclusão do art. 83 que determina ser devido salário mínimo ao trabalhador em domicílio.

Ao longo dos anos, o crescente avanço das tecnologias permitiu a migração de mais trabalhadores para o regime de teletrabalho ensejou a mudança da regulamentação jurídica existente, bem como a subordinação passou por adequações em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho ou em virtude de novas percepções aferidas pelo Direito acerca dos elemento fático-jurídico da relação empregatícia, sendo que o poder se concentra em quem detém a tecnologia, a relação de hierarquia entre empregado e empregador relacionada ao trabalho a distância, precisou ser reanalisada.

Desse modo, tendo em vista o novo cenário imposto pela pandemia, a submissão jurídica oriunda da relação empregatícia no teletrabalho, não se desdobra mais com o cumprimento das ordens do empregador, mas da obediência à estruturação da empresa.

Ocorre que, como forma de atualizar o regramento referente ao trabalho não presencial, foi necessário a flexibilização das normas legais para garantir a proteção jurídica indispensável ao trabalhador, por tal razão a redação do dispositivo legal, artigo 6º da CLT, incluída pela Lei nº 12.551/2011, sofreu alteração de forma a indicar que além do previsto, equiparou a subordinação exercida por meios informatizados àquela exercida presencialmente, a compreender que a subordinação é um requisito diferenciador dessa relação empregatícia.

Assim, a Lei nº 12.551/2011 estendeu o referido artigo para o incluir as modalidades de trabalho tanto a distância, quanto em domicílio ou qualquer outro local que seja escolhido para o desempenho das funções do teletrabalhador, sendo devida a manutenção inclusive do pagamento das eventuais horas extras trabalhadas, vejamos:

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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

A partir disso, pontua-se que, submetido o empregado a subordinação e supervisão da jornada de trabalho tanto por meios diretos, quanto por meios tecnológicos dos instrumentos telemáticos ou informatizados de controle, a remuneração pelo trabalho realizado é necessário inclusive relativa ao tempo a disposição ou regime de sobreaviso, isto é, o empregado que exerce o teletrabalho, desde que exista um contrato de trabalho estabelecido entre as partes, tem os mesmos direitos e deveres que qualquer outro funcionário da empresa que preste serviços presencialmente.

Com isso levou a necessidade de revisão da Súmula 428 do TST, no ano de 2012, inserindo o item II, nesse sentido:

Súmula nº 428 do TST – 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.

Com a progressiva popularização e adoção do teletrabalho, surgiu a necessidade de regulamentar melhor o assunto, a insuficiência da regulamentação existente trouxe um novo capítulo à CLT, dedicado ao tema em 2017 com a reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, introduzindo novos dispositivos que atribuíram um conceito legal ao teletrabalho, estabeleceram limites à sua aplicação, regulamentaram sua forma de adesão e indicaram os meios tecnológicos envolvidos neste processo.

De início, quanto ao CAPÍTULO II-A, o legislador no artigo 75-A altera a condição de igualdade generalizada entre o trabalho presencial e o trabalho a distância, conforme previsão do artigo 6º da CLT e abre o capítulo referido para abranger a nova formalização do teletrabalho, dessa forma, o artigo em análise elenca as hipóteses em que são consideradas as atividades prestadas em regime de teletrabalho, e afasta a visão do teletrabalhador como categoria diferenciada, uma vez que anteriormente, com ausência de formalização normativa específica, qualquer trabalho no qual seria exequível a execução pelo uso da telemática seria suscetível de caracterização como teletrabalho, com a seguinte redação:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Além da Lei 13.467/2017, no decorrer da pandemia, embasada pelas medidas provisória adotadas nesse período para amparar a ausência da legislação, a lei 14.442/2022 foi sancionada acrescentando redação a fim de regulamentar o teletrabalho de forma mais detalhada e alterar regras do auxílio-alimentação, novas regras foram integradas no artigo 75-B da CLT e seus parágrafos que asseveram:

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. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

Conforme exposto, o art. 75-B da CLT define teletrabalho ou trabalho remoto como a prestação de serviços que ocorre de forma fora do ambiente empresarial, de maneira preponderante ou híbrida, que não pode ser caracterizada como trabalho externo, e a prestação de serviços nessa modalidade deverá constar expressamente do contrato de trabalho, ademais, o teletrabalho pode ser reconhecido mesmo que o empregado compareça habitualmente à empresa para tarefas específicas, e a forma remota deve ser expressa no contrato de trabalho, mas sem necessidade de especificar quais serão as atividades realizadas.

Entre outros aspectos, cabe destacar que o referido conceito de teletrabalho não restringe aquele realizado no domicílio do empregado, mas também alcança o trabalho executado em outros locais, como coworking ou até cafés, do mesmo modo, acrescenta que se o trabalhador remoto se apresenta à empresa para a execução das atividades peculiares ao trabalho não modifica a essência do contrato firmado entre as partes.

O contrato para teletrabalho por jornada de trabalho é permitido, nesse sentido o empregado se enquadra nas limitações de tempo de jornada da CLT e receberá salário pela jornada contratada, no caso da quantidade de horas legais ou contratuais seja superada, deverá ganhar as horas extras efetivamente realizadas, salvo no caso de prestação de serviço por produtividade, o qual não se aplicam as limitações de jornada.

Além disso, não é considerado que o empregado esteja à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso quando usar equipamentos tecnológicos, softwares, ferramentas

digitais, internet, utilizados para o trabalho, fora da jornada de trabalho, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

As atividades de telemarketing e de teleatendimento não podem ser consideradas como teletrabalho, porém poderão ser realizadas através de teletrabalho e não nas sedes físicas do empregador, bem como, o teletrabalho passa a ser permitido para estagiários e aprendizes observando-se as determinações da lei de estágio.

Para o teletrabalhador, as legislações locais, convenções e acordos coletivos podem ser aplicadas conforme o que está estabelecido na lotação, quanto as rotinas aplicáveis no dia de trabalho, ainda foi previsto que o trabalhador contratado no Brasil, mas que trabalhe no exterior, serão aplicadas as normas brasileiras, e por fim o empregador e empregado podem estabelecer, por acordo individual, os horários e meios de comunicação para o trabalho, desde que seja assegurado o repouso.

Para a formalização do teletrabalho, o art. 75-C trata da necessária previsão expressa no contrato de trabalho individual para a validade da modalidade de execução do trabalho a distância, vejamos:

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)

§ 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)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

O cargo realizado através de regime de teletrabalho não gera direito adquirido ao teletrabalhador em relação ao cargo anteriormente ocupado em regime presencial, desse modo, a hipótese de alteração contratual prevista no artigo supracitado, caso haja qualquer modificação entre labor presencial para o a distância deverá se dar mediante acordo entre as partes e anotada em aditivo contratual, em situação inversa, para que o empregado volte ao trabalho presencial, se dará mediante determinação unilateral do empregador, respeitado um prazo mínimo para a transição de 15 dias, consoante a anotação em aditivo contratual.

Na sequência, no que diz respeito aos meios de produção do teletrabalho, dispõe no artigo 75-D da CLT questões relativas as responsabilidades de empregados e empregadores pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária

para a prestação do trabalho remoto, e o possível reembolso de despesas e deverá estar prevista em contrato escrito, e não integram a remuneração do empregado, assim estabelecido:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Nesse sentido, cabe ressaltar a importância de cláusulas bem definidas no contrato escrito estabelecido entre as partes, de acordo com os princípios aplicados nas relações de emprego, onde será do empregador o risco do empreendimento, como preceitua o artigo 2º da CLT, e assim o empregador tem o dever de ressarcir eventuais custos arcados pelo teletrabalhador para o desempenho de suas funções.

Dessa forma, todos os equipamentos tecnológicos e toda a infraestrutura necessária para a realização do trabalho cedidos e fornecidos ao teletrabalhador, ou todos os gastos por ele realizado e que forem reembolsados pelo empregador, não terão natureza salarial, por isso não integram a remuneração, em conformidade ao art. 458, § 2º e inciso I da CLT e com o item I da Sumula nº 367 do TST:

Art. 458. [...] § 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

SÚMULA Nº 367 do TST. UTILIDADES "IN NATURA". HABITAÇÃO. ENERGIA ELÉTRICA. VEÍCULO. CIGARRO. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO. I - A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares.

Ainda sobre o tema, o art. 75-E da CLT traz previsão acerca da saúde e segurança do trabalho pelo empregador, impondo ao empregador o dever de instruir o trabalhador sobre como se precaver de eventuais acidentes ou doenças provenientes do labor, sem necessidade de fiscalização, inspeção e eventuais reparações do ambiente laboral, repassando todo o ônus de garantir o ambiente de trabalho seguro e saudável ao trabalhador, que não possui conhecimento técnico suficiente para tal preservação, devendo o empregado assinar um termo de responsabilidade de se comprometer a seguir as instruções a ele passadas pelo empregador, com a seguinte redação:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Importa consignar que da análise do artigo citado que o legislador manteve a preocupação em garantir as condições mínimas de saúde e segurança presentes no ambiente laboral, no entanto, como as atividades são exercidas fora da empresa, a fiscalização tende a ser menos rígida e o presente termo de responsabilidade não configura medida efetiva da proteção da relação laboral, assim juntamente com o dever de orientar do empregador se faz necessária a fiscalização no ambiente no qual o teletrabalhador executa suas funções, a fim de inspecionar o cumprimento das orientações e resguardar a integridade física do mesmo.

A fiscalização deve ser realizada sob consentimento e agendamento expresso e por escrito do empregado, e em total sigilo pelo empregador, garantindo a proteção ao direito fundamental de inviolabilidade do domicílio, e assim ambas as partes devem seguir com compromisso e atendendo as suas responsabilidades, caso não ocorra, reputando-se abusivo o ato de fiscalizar pode gerar ao empregador consequência pertinentes, inclusive relacionadas a indenização por danos morais, e para o empregado que não observe as orientações previstas poderá ser aplicado penalidades como advertência, suspensão e até dispensa por justa causa.

Por último, o art. 75-F da CLT dispõe sobre a distribuição de vagas em teletrabalho, que devem ter preferência os empregados com filhos ou criança sob guarda judicial menores de 4 anos e aqueles com deficiência, a fim de promover o bem-estar e diminuir as desigualdades sociais, conforme se verifica:

Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

Quanto ao art. 62 da CLT, recebeu a inclusão do inciso III, pela Reforma Trabalhista, excluindo do teletrabalhador as proteções previstas sobre o controle e a duração do trabalho, abrangendo a jornada de trabalho, períodos de descanso e horário noturno, resultando na perda da limitação das oito horas diárias, não havendo possibilidade de recebimento de horas extras, adicional noturno, como também os intervalos intra e interjornada, vejamos:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...]  
III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

No entanto, a limitação da duração da jornada de trabalho é indispensável para que o trabalhador mantenha a integridade de sua saúde física e psicológica, e diante a flexibilização de horários com mais autonomia aos empregados a legislação, com a sanção da lei 14.442/22, adequou que o regime de jornada de trabalho, não abrange os empregados em teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa, isto é, no caso de prestação de serviço por produtividade, não se aplicam as limitações de jornada, assim, aqueles que ganham por produção ou a cada tarefa realizada terão remuneração proporcional ao produto entregue, e quando não estabelecida quantidade de horas legais ou contratuais, não há que se falar em horas extras.

Por fim, ao passo que o inciso VIII e o caput do art. 611-A preveem a prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado na CLT sobre qualquer assunto que diga respeito ao teletrabalho, assim consoante ao advento da reforma trabalhista, estabelece a supremacia das cláusulas de convenções coletivas e de acordos coletivos de trabalho sobre a lei:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) [...]

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Ao que se pode notar, a previsão trazida pela Reforma Trabalhista não foi capaz de regulamentar o assunto com exatidão, abrindo espaço a certo subjetivismo, capaz de precarizar as relações trabalhistas ao abrir espaço para supressão de direitos laborais, em particular quanto a saúde e segurança do trabalho, desta forma cabe ressaltar que qualquer negociação coletiva envolvendo o teletrabalho, somente será válido se não contrapor direitos elencados no art. 611-B, especialmente pela duração do trabalho não ser mais considerada norma imperativa e impassível de negociação, consoante o parágrafo único do referido artigo.

Por todo o exposto, consoante ao advento da Lei nº 13.467/17, e posteriormente a pandemia, da lei 14.442/222, o teletrabalho passou a ser destinatário de regulamentação para disciplinar o tema, mesmo que de forma sucinta, ampliou sua aplicação mitigando os desafios interpretativos para fim de possibilitar sua aplicabilidade prática com maior clareza e segurança ao teletrabalhador.

## 5 SUBORDINAÇÃO E O CONTRATO DE TELETRABALHO

A evolução tecnológica, como dito anteriormente, provocou profundas mudanças no comportamento da sociedade, com isso têm alterado substancialmente o Direito do trabalho

perante as modificações da realidade e refletindo na postura a serem adotadas nas relações de emprego, permitindo que muitos empregados executem suas tarefas fora das dependências do empregador, porém adaptações são necessárias de modo que o trabalho não invada a intimidade do empregado e ao mesmo tempo se mantenha a subordinação necessária para a execução dos trabalhos.

Destarte Delgado (2019), a CLT, no caput de seus arts. 2º e 3º aponta elementos em preceitos combinados, quais são, o trabalho não eventual, prestado por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade, destacando que subordinação, não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel desses elementos fático-jurídicos que a compõem, será entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia.

De fato, a subordinação é o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e as demais modalidades de relação, tendo a maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia, desse modo, classificada como um fenômeno jurídico, a subordinação é derivada do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho, a estrutura.

A doutrina aponta diferentes enfoques da subordinação do empregado em relação ao seu empregador, dentre as definições, três principais dimensões se destacam com relação ao fenômeno da subordinação entendidas como tradicional, objetiva e estrutural, assim conceituadas:

a) Tradicional - é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa.

b) Objetiva - é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas.

c) Estrutural - é a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber, ou não suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

Consoante Delgado (2019), a subordinação combinada ao poder de direção existente no contexto da relação de emprego, sujeição ao poder de outros, caracteriza relação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços, ou seja, a subordinação consiste no estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de

valores, situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.

No entanto, Romar (2017) expõe que tal conceituação é superada pela concepção jurídica da dependência do empregado em relação ao empregador, segundo a qual a relação de dependência decorre do fato de que o empregado transfere ao empregador o poder de direção e este assume os riscos da atividade econômica, passando a estabelecer os contornos da organização do trabalho do empregado, a fiscalizar o cumprimento pelo empregado das ordens dadas no exercício do poder de organização, podendo em caso de descumprimento pelo empregado das determinações, impor as sanções previstas no ordenamento jurídico.

Certamente, o instituto da subordinação está ligado ao poder diretivo do empregador sobre seu empreendimento, quanto por ordens e fiscalização diretas do empregador sobre a atividade desenvolvida pelo empregado, no contrário, o contato físico entre os sujeitos da relação empregatícia não é mais necessário para que seja exercida efetiva supervisão acerca do desenvolvimento do trabalho, e mesmo assim caracteriza o poder diretivo.

Portanto, o surgimento de novas rotinas impulsionadas pela tecnologia, proporcionou o surgimento de discussão a respeito dos delineamentos da subordinação na modalidade do teletrabalho, e que alteraram a redação do art. 6º da CLT, passando a reconhecer que estando caracterizados os pressupostos da relação de emprego, não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, com o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, bem como prevendo para fins de subordinação jurídica que os meios informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais e diretos.

Sendo assim, estabelece Delgado (2019) que o trabalho exercido nas dependências do empregador e os executados à distância, se equiparam através da utilização de tecnologias feitas por referido dispositivo, e se dão em face das dimensões objetiva e estrutural que caracterizam a subordinação.

A modalidade de teletrabalho deve constar expressamente no contrato individual de trabalho, bem como, as formalidades contratuais no teletrabalho devem ser observadas a analisar controvérsias em relação a duração da jornada, requisitos para a alteração entre o regime presencial e o de teletrabalho, à responsabilidade por despesas com aquisição e manutenção de equipamentos e infraestruturas, meio ambiente do trabalho e a possibilidade de responsabilização do empregador por acidentes e doenças ocupacionais, bem como as inquietantes reflexões em torno da proteção da privacidade do trabalhador.

No tocante ao art. 6º da CLT, descrito anteriormente, o legislador consagrou a regra de acordo com a qual o empregado submetido ao teletrabalho é subordinado ao empregador da mesma maneira que o trabalhador que presta seus serviços presencialmente, sendo àquele aplicável a mesma disciplina de proteção do labor, e embora não haja detalhamento na legislação acerca da dinâmica contratual, a orientação era inequívoca quanto à submissão às mesmas regras que incidiam em relação aos demais trabalhadores.

A adoção de forma específica no contrato de emprego é desnecessária, pois pactuações tácitas são possíveis, aspecto esse vinculado ao caráter da realidade do contrato dessa espécie de negócio jurídico, que a luz do art. 442 da CLT, define contrato de trabalho como o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, ou seja, como esclarece Romar (2019) o contrato de trabalho é o acordo de vontades, manifestado de forma expressa verbal ou escrita, ou de forma tácita, por meio do qual o empregado, pessoa física, se compromete a prestar pessoalmente e de forma subordinada serviços contínuos ao empregador, pessoa jurídica, mediante remuneração.

No entanto, mesmo sendo a exigência de forma específica uma exceção, está atrelada ao resguardo de normas de ordem pública ou à proteção de interesses dos trabalhadores, assim a reforma trabalhista com a Lei nº 13.467/17, e a Lei nº 14.442/22, foi instituído em relação ao teletrabalho um conjunto de requisitos formais, cuja presença deve constar expressamente do contrato.

De início, conforme matéria prevista no art. 75-C, caput, da CLT, a própria submissão a prestação de serviços no regime de teletrabalho deve ser explicitada no contrato de trabalho, nos moldes da determinação legal já existente no art. 62, I da CLT, quanto aos trabalhadores externos, que devem ter condição de trabalho registrada pelo empregador na CTPS, previdência social e no registro de empregados.

Quanto a especificação das atividades que serão realizadas pelo empregado, tal especificidade foi revogada pela Lei nº 14.442/22, assim fica estabelecido a aplicação da regra geral conforme prevê art. 456, parágrafo único, da CLT, compreendendo que falta de prova ou inexistindo cláusula expressa e tal respeito, o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Com efeito, o estabelecimento em cláusula contratual do regime de teletrabalho é reconhecido como formalidade destinada somente à prova do ato, isto é, forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho, tal qual a exigência prevista no art. 62, I da CLT referida no parágrafo supra, e que em sua ausência, sendo possível a produção de outras provas para demonstração do acordo, entretanto, o dispositivo não prevê sanção para o

caso de inobservância da forma escrita, de modo que a validade da declaração de vontade não dependerá.

Ausência de expressa previsão contratual quanto à adoção do teletrabalho, na visão de Pamplona (2018) conduz o intérprete a concluir pela invalidade da adoção desse regime de trabalho, com o consequente afastamento da presunção fixada em determinado dispositivo e o reconhecimento da submissão do obreiro às regras gerais de limitação da duração do labor.

No que tange a alteração entre regimes presencial e de teletrabalho e vice-versa, deve ser registrado em aditivo contratual conforme regras atinentes nos parágrafos 1º e 2º do art. 75-C, da CLT, bem como devem constar no contrato de emprego do teletrabalhador 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, ao que dispõe o art. 75-D da CLT.

Contudo é possível estabelecer a importância do equilíbrio entre a preservação do poder diretivo do empregador e o respeito aos direitos dos empregados, diante da legislação e a previsão contratual, uma vez que as novas tecnologias fizeram com que houvesse um empoderamento do empregado na execução de suas atividades, amenizando a subordinação e os problemas com o controle, e assim possibilitando a muitas funções de serem exercidas de forma remota com a mesma qualidade que se executada dentro da empresa, tendo esse contexto alterado as relações de emprego e proporcionado a ascensão do teletrabalho.

## 6. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO TELETRABALHO

O artigo 2º da CLT, aplica que cabe ao empregador assumir os riscos da atividade econômica, no entanto destaca-se a importância de apreciar outros institutos contidos nesse modelo de trabalho, inclusive nas perspectivas da responsabilidade civil, dos direitos tributários e das proteções previdenciárias.

No Brasil o teletrabalho ganhou notoriedade com a promulgação da lei nº. 13.467 de 2017, alterando significativamente artigos da consolidação das leis do trabalho, e como conceituado anteriormente o teletrabalho pode ser conceituado como a atividade desenvolvida fora das dependências físicas da empresa, separando empregado e empregador e por consequência facilitando a tecnologia comunicacional.

É importante salientar a necessidade de se manter o poder diretivo do empregador, com o respeito aos direitos dos colaboradores e demais funcionários, visto que com a tecnologia o

empregado ganhou mais liberdade na condução do seu trabalho, na execução de suas atividades, fazendo que a subordinação fosse um pouco mitigada.

A responsabilidade civil do empregador nos casos de acidentes ocorridos no teletrabalho, possui uma legislação muito nova, com isso há pouca jurisprudência e doutrina sobre o assunto e também não consta expressamente no art. 75-E da CLT, e no eventual instante que possa acontecer um acidente com essas peculiaridades, será solucionado pelo caso concreto, determinando se o ato foi objetivo ou subjetivo.

Na reforma trabalhista e na própria CLT, nada é mencionado sobre a responsabilização do empregador em casos de doença e acidentes no modo teletrabalho, limitando-se ao mero dever de instrução, e na questão de prevenção a própria legislação não prevê a obrigação de fornecer o equipamento de proteção individual em atividades laborais.

Diante desses casos abstratos no âmbito do teletrabalho, das omissões judiciais e legislativas, passou-se a analisar a responsabilidade do empregador acerca da vinculação ao dever de prevenção de doenças e acidentes de trabalho no contexto do trabalho virtual, nesse cenário temos alguns artigos da constituição relacionados aos direitos fundamentais do trabalhador, inerentes a redução de risco aos envolvidos, sendo imprescindível fazer uma análise dos deveres jurídicos que o empregador tem, em relação a saúde e a segurança dos seus colaboradores, e verificar se as atribuições estão enquadradas dentro da dinâmica do teletrabalho.

Nessa questão inovadora é importante salientar, que a evolução da tecnologia provocará alterações no modo de pensar, exigir e trabalhar, trazendo muitas reflexões sobre a postura a ser adotada dentro do ambiente de trabalho e especialmente no teletrabalho, de um jeito e de uma forma que não se invada a intimidade do trabalhador, e ao mesmo tempo que haja a subordinação necessária para a execução do trabalho e o lucro devido, ou seja, a presencialidade virtual, em que a comunicação entre o empregado e o empregador se estabelece pela forma virtual, por instrumentos da telemática, não significa ausência de supervisão e controle.

Com isso, o que acontece é uma mudança dos mecanismos de controle das prestações de serviço, nesse sentido leva-se em consideração a produtividade e o resultado. No âmbito do teletrabalho, é nítido que o empregado que está exercendo suas funções de forma virtual possui mais gerência e autonomia em relação ao trabalhador comum, tendo em vista que o mesmo possui mais discricionariedade de gerenciar seu horário de acordo com as demandas de trabalho, possuindo mais flexibilidade, o que facilita para que o trabalhador execute e exerça suas funções no seu ritmo.

Em relação a natureza jurídica e seu vínculo de teletrabalho, é possível afirmar que a depender da escolha do método de desenvolvimento da prestação de serviços, a natureza jurídica da empresa relacionada ao teletrabalho pode mudar e ter conteúdos civil, comercial ou trabalhista. A simples inovação de novas tecnologias de modernização, não é levado em consideração para se estabelecer traços de subordinação e pessoalidade que existem nas relações entre empregado e empregador no âmbito interno e externo na empresa.

O contrato de emprego não fica travado com o teletrabalho, o colaborador poderá prestar serviços pela CLT como subordinado ou propriamente como autônomo, exercendo suas atividades por conta própria. É importante perceber que não é o local das prestações de serviço que diferenciará as duas situações, e atribuir tratamento diferente para as execuções de serviços.

Nesse sentido, imperioso realizar uma análise reflexiva dos conceitos de compliance trabalhista e sua aplicação no teletrabalho, bem como a legislação trabalhista, doutrina e recomendações realizadas por órgãos competentes e relacionados ao seguimento, para direcionar as ações preventivas na melhor relação do trabalho remoto, principalmente na gestão e proteção de dados, uma vez que as empresas têm o dever de resguardar as informações pessoais.

Assim, os requisitos para o teletrabalho, seguindo a legislação trabalhista, conceitos do compliance trabalhista e as vantagens para o teletrabalho, apontando problemas e riscos das atividades em domicílio, e as recomendações para a tomada de ações preventivas dos empregadores no ambiente de trabalho remoto, com vistas a segurar o trabalho sadio e seguro dos seus empregados e assim evitar passivos trabalhistas e garantir um caminho tranquilo para o crescimento da organização.

Leciona Carloto (2022) que compliance trabalhista é o conjunto de ações preventivas dos integrantes de uma empresa, por meios de controles, sempre em conformidade com a legislação trabalhista vigente aplicáveis às relações de trabalho, e principalmente não conflituante com a Constituição Federal, além de respeito aos princípios de direitos humanos dos empregados.

Nessa linha, por meio do compliance aplicado as relações trabalhistas, inclusive no que diz respeito ao teletrabalho, a empresa elimina riscos de uma futura responsabilidade civil ao mesmo tempo que protege os direitos dos trabalhadores e melhora a produção dos seus colaboradores e o meio ambiente laboral.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todas as transformações vividas na sociedade, sobretudo a introdução da tecnologia nas relações de emprego, e as novas formalidades contratuais, considerando a necessidade imediata de isolamento social em virtude da pandemia, impulsionou o ordenamento jurídico a se adequar às demandas impostas por esse novo cenário, principalmente relacionadas a modalidade de teletrabalho.

A construção do presente artigo científico embasou-se em pesquisas bibliográficas e, mesmo de forma sucinta, demonstrou vários aspectos ao teletrabalho e seu regramento jurídico, demonstrando como suporte legal para formalização das relações de trabalho com base nesse regime, corroborando para o aperfeiçoamento do regramento em detrimento a proteger os direitos dos trabalhadores.

O regime de teletrabalho que vigora atualmente é fruto das constantes inovações que se deram ao longo do tempo, porém foi na última década que ganhou maior destaque, tendo em vista os benefícios quanto a sua aplicação, e no tocante aos aspectos formais com a Lei nº 12.551/2011, que estendeu o artigo 6º da CLT e ganhou regramento próprio, e com a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, ganhou capítulo próprio na CLT.

Quantos às alterações trazidas pela lei 14.442/2022, estão o prazo de comunicação ao empregado, ausência de acordo mútuo, ausência de aditivo contratual, mudança de prazo para alteração de regime, extensão a estagiários e aprendizes, alterações quanto à responsabilidade e aquisição de equipamentos, entre outros.

Desse modo, o teletrabalho ampliou sua aplicação com maior clareza e segurança ao teletrabalhador, nesse sentido, ressalta-se aplicação o compliance trabalhista quanto ao teletrabalho, proporcionado ações preventivas para uma melhor relação do trabalho remoto, e assim é possível estabelecer a importância do equilíbrio entre a preservação do poder diretivo do empregador e o respeito aos direitos dos empregados, proporcionado a ascensão do teletrabalho de maneira consistente e muito mais segura.

Por todo o exposto, podemos concluir que o teletrabalho não é possível em qualquer relação de emprego, mesmo com a ampliação da autonomia individual do trabalhador, permitindo e considerando válida a negociação direta entre este e o empregador sobre diversos aspectos decorrente das alterações legislativas, pois para ser estabelecido deve se adequar as regras e requisitos previstos ordenamento jurídico brasileiro e considerar o princípio protetor como o mais importante do Direito do Trabalho.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08/10/2022.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 08/10/2022.
- BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm)>. Acesso em: 16/10/2022.
- BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 20/10/2022.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 08/10/2021.
- BOMFIM, Vólia, et al. **CLT Organizada** - Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: Minha Biblioteca, (9ª edição). Grupo GEN, 2022.
- CONEGLIAN, Tamara Natácia Mulari. **Teletrabalho e Home office: identidade, subjetividade e saúde mental dos trabalhadores**. 1ª edição. São Paulo: Editora CRV, 2020.
- CARLOTO, Selma. **Compliance trabalhista**. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2022.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019.
- GIL, Antonio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, 6ª edição. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2017.
- LEITE, Carlos Henrique B. **CPC – Repercussões no processo do trabalho**. 2ª edição. Disponível em: Minha Biblioteca. Editora Saraiva, 2016.
- LENZA, Pedro. **OAB Primeira Fase: Volume Único Esquematizado**. 7ª edição. São Paulo: Saraiva, 2020.
- LINHARES, Aryanna; TONASSI, Rafael. **CLT Completa** - Consolidação das Leis do Trabalho. 29ª edição. São Paulo: Juspodivm, 2022.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (13ª edição). Editora Saraiva, 2022.
- MÁSCULO, Francisco. **Ergonomia** - Trabalho Adequado e Eficiente. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2011.

OLIVEIRA, Aristeu; TCHAKERIAN, Guilherme. **Home Office e Teletrabalho**. São Paulo: Juspodivm, 2020.

OLIVEIRA, Jose Arnaldo. **Teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral**. São Paulo: Lúmen Júris, 2020.

PACHECO, Fabio Luiz. **O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: aspectos teóricos e prático**. São Paulo: Mizuno, 2021.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional descomplicado**. 21ª edição rev. e atual. Rio de Janeiro: Método, 2022

POSSÍDIO, Cyntia; MARTINEZ, Luciano. **O trabalho nos tempos do Coronavírus**. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2020.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (6ª edição). Grupo GEN, 2021.

ROMAR, Carla Teresa, M.; LENZA, Pedro. **Esquematizado - Direito do Trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (7ª edição). Editora Saraiva, 2021.

SARLET, Ingo, W. et al. **Série IDP - Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional**. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2013.

SERRALVO, Leticia Lisboa Souza; MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **O Teletrabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador: Implicações para o Home Office**. São Paulo: LTR Editora, 2022.