

**UNIVERSIDADE DE RIO VERDE (UnirV) CAMPUS CAIAPÔNIA
FACULDADE DE DIREITO**

BEATRIZ RODRIGUES PIMENTA

TELETRABALHO E REFORMA TRABALHISTA

CAIAPÔNIA, GO

2020

BEATRIZ RODRIGUES PIMENTA

TELETRABALHO E REFORMA TRABALHISTA

Projeto de pesquisa apresentado à Banca Examinadora do Curso de Direito da Universidade de Rio Verde (UniRV) como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Yan Keve Ferreira Silva

CAIAPÔNIA, GO

2020

SUMÁRIO

1 TEMA E DELIMITAÇÃO	03
2 PROBLEMA	03
3 HIPÓTESES	03
4 JUSTIFICATIVA	04
5 REVISÃO DE LITERATURA.....	05
5.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TELETRABALHO.....	05
5.1.1 O teletrabalho após a Lei 12.551/2011	06
5.2 O CONCEITO DE TELETRABALHO	08
5.2.1 Teletrabalho na modalidade <i>home office</i>	09
5.2.2 O teletrabalho e sua natureza jurídica	11
6 OBJETIVOS	12
6.1 OBJETIVO GERAL	12
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
7 METODOLOGIA PROPOSTA.....	13
8 CRONOGRAMA.....	16
9 ORÇAMENTO	17
REFERÊNCIAS	18

1 TEMA E DELIMITAÇÃO

O tema escolhido para pesquisa do presente trabalho é o teletrabalho e a Reforma Trabalhista.

2 PROBLEMA

Nesta pesquisa será abordada especificamente a problemática relacionada ao teletrabalho e a reforma trabalhista, buscando colocar em evidência o que a evolução da tecnologia tem a oferecer, já que permite que muitos trabalhadores laborem à distância. A atividade laboral fora da empresa física pode trazer vários benefícios, tais como a possibilidade do trabalho realizado em casa e às vezes em seu próprio horário.

Contudo, sabe-se da grande dificuldade de regulamentação do teletrabalho, pois apesar de ser um instituto antigo em diversos outros países, surge como novidade no Brasil, sendo assim, sofre com a falta de legislação específica, embora contemplado na CLT e na Reforma Trabalhista. Levando em consideração tudo isso, faz-se necessário o seguinte questionamento: Quais são os reflexos da Reforma Trabalhista no teletrabalho e ainda os pontos positivos e negativos em adotar essa modalidade de trabalho?

3 HIPÓTESES

- Não se trata apenas exercer a atividade laboral à distância e sim levar em consideração que o teletrabalho pressupõe o uso de aparatos tecnológicos na execução do trabalho a ser disponibilizados pelo empregador sem ônus ao empregado ou a partir do compartilhamento de despesas.
- A possibilidade de alteração do regime de trabalho pode resultar em vantagem para o trabalhador, uma vez que pode ser negociada com o empregador na garantia do bem-estar laboral.
- O teletrabalho não exige o empregador de adequar o espaço de trabalho. No entanto, a responsabilidade do empregador nos casos de acidentes, doenças ocupacionais ou mesmo horas extras, estão vinculadas ao posicionamento do legislador.

4 JUSTIFICATIVA

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

Compreende-se que tanto o teletrabalho quanto o trabalho em domicílio, correspondem a uma nova perspectiva a se ampliar ainda mais, principalmente quando se considera o momento vivido na atualidade em que o distanciamento social, recomendado como forma de se evitar o contágio pela COVID-19, fez com que a perspectiva do *home office* se apresentasse como uma alternativa para que empregados e empregadores continuassem produtivos, sem maiores danos às empresas.

Em uma sociedade que a cada dia mais se apropria da tecnologia, o teletrabalho ampliou os horizontes da atividade laboral exercida em outros espaços fora das organizações. Com o avanço dos recursos tecnológicos, os empregados podem ser orientados individual e coletivamente, entregar seus resultados, produzir artefatos e ainda gerenciar outras atividades a depender das funções que ocupem. Entretanto, considera-se que ainda exista uma carência de regulamentação das atividades inseridas como teletrabalho.

O teletrabalho tem despertado grande interesse das organizações, pois podem terminar na ampliação da produtividade e otimização do tempo e espaço ocupado pelo empregado. O aumento da qualidade também é uma perspectiva positiva para a adoção desse regime de trabalho. Entretanto, faz-se necessário investigar as vantagens e desvantagens da adoção do teletrabalho, uma vez que sua regulamentação no Brasil se insere de forma difusa na legislação pátria.

Partindo do pressuposto de que o empregado inserido no regime de teletrabalho não se encontra sujeito às regras de duração da jornada, considera-se esse aspecto como sendo uma vantagem para o trabalhador. Desse modo, a pesquisa pretendida se torna relevante pela pretensão de um estudo acerca dos direitos e vantagens do trabalhador sob o regime teletrabalho, considerando a legislação vigente, bem como doutrinas e jurisprudências coligadas à temática.

O estudo sobre teletrabalho justifica-se a partir da visão de que a modernidade passou a atingir também as relações de trabalho, sendo evidente a premência em trazer a temática para o âmbito da produção acadêmica e da pesquisa jurídica, uma vez que seus resultados irão contribuir, não para que o assunto se esgote, mas que seja possível avaliar as mudanças que o regime de teletrabalho trouxe ao ordenamento jurídico pátrio.

5 REVISÃO DE LITERATURA

5.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TELETRABALHO

Na medida em que a sociedade avançou, as relações de trabalho foram se modificando, no intuito de alcançar o que a modernidade passou a exigir das relações sociais e laborais. Em sua linha histórica, observa-se que o trabalho passou por duas grandes transformações, sendo a primeira, no advento da segunda Revolução Industrial, no século XVIII na qual a mão-de-obra manufatureira foi, aos poucos, sendo substituída pelas máquinas a vapor, e a segunda grande transformação sobreveio com a Revolução Tecnológica, com maior ênfase na década de 1990 e mais efetiva com a expansão da internet e maior acesso ao espaço virtual. (ALVES, 2007)

Destaca-se que as modificações nas relações do homem com o trabalho se estabeleceram a partir da ascensão capitalista, e posteriormente, nos anos que se seguiram à Segunda Guerra Mundial, conforme se pode observar a seguir:

As mudanças da reestruturação produtiva da sociedade pós-industrial iniciaram-se a partir da Segunda Guerra Mundial. A evolução caracterizou inovações sociais e exteriores à produção capitalista. Esse processo de reestruturação produtiva foi atingido pelo capitalismo moderno, pelas inovações fordistas-tayloristas que – ao longo do processo de mutações sócio-organizacionais e tecnológicas que alteram a morfologia da produção de mercadorias em vários setores de indústria e serviços – introduziram as principais ideologias orgânicas da produção capitalista no século XX, tornando-se ‘modelos produtivos’ do processo de racionalização do trabalho capitalista passado. (ALVES, 2007, p. 161-162).

De acordo com Goulart (2009), embora ainda não com as características tecnológicas atuais, houve indicativos do uso dos recursos de telecomunicação para dispor tarefas que seriam realizadas em outro ambiente fora da empresa. Segundo a autora, nos Estados Unidos, a Companhia Estrada de Ferro Penn em 1857 passou a utilizar o telégrafo no intuito de exercer

maios controle do trabalho executado pelos trabalhadores que se encontravam fora da sede da organização em Chicago.

Não obstante, conforme menciona Winter (2015), os primeiros registros formais das experiências iniciais com as atividades laborais realizadas à distância datam de 1952, a partir da pesquisa de Norbert Wiener com o objetivo de identificar como se daria a comunicação por meio de transporte físico e pelo transporte de informações, visando determinar um ponto de qualidade para as atividades que fossem realizadas fora do ambiente de trabalho, de modo que não perdessem sua efetividade.

Os termos *telecommuting* e *teleworking* foram utilizados por Jack M. Nilles para designar as atividades que originaram o conceito de teletrabalho. Ademais, segundo reforça “[...] no final da década de 70 e início da de 80, grande número de empresas norte-americanas e europeias experimentaram o teletrabalho em pequena escala. [...] (NILLES, 2007, p. 11)”.

É importante destacar que a descentralização do labor significou um passo importante para que as relações de trabalho pudessem ser flexibilizadas e, de algum modo, pudesse beneficiar, tanto o empregado quanto o empregador.

5.1.1 O teletrabalho após a Lei 12.551/2011

Sobre o teletrabalho, cumpre salientar que a expansão tecnológica trouxe novas perspectiva para as relações laborais, e desse modo, houve a urgência em alterar o documento da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Destaca-se que a Lei 12.551 de 15 de dezembro de 2011 trouxe um aporte ao trabalho realizado à distância, inserindo essa temática no ordenamento jurídico pátrio.

Segundo Mañas (2013), a lei viria a modificar o artigo 6º da CLT, referindo-se à subordinação e isonomia entre os empregados à distância e os de emprego convencional. Ainda de acordo com a autora supramencionada, o referido artigo não menciona diferenças entre a atividade laboral realizado no interior das organizações ou fora delas. Assim, conforme é indicado:

[...] observa-se que o art. 6º não faz distinção entre o trabalho realizado nas dependências físicas da empresa e aquele executado no domicílio do empregado, desde que haja a caracterização do vínculo de emprego, ou seja, é preciso que estejam presentes a subordinação, a habitualidade e a personalidade na prestação dos serviços. (MAÑAS, 2013, 62)

As regras dos contratos somente sofreriam novas mudanças em 11 de novembro de 2017, com a nova reforma trabalhista. Anteriormente a essa data, para que os problemas relacionados ao teletrabalho pudessem ser solucionados, aplicava-se as regras do trabalho exercido na residência do empregado.

Entretanto, de acordo com Estrada, há uma dicotomia entre o teletrabalho e labor exercido em domicílio, pois no primeiro há a exigência de ser mediado por aparelhos telemáticos e não necessariamente precisa ocorrer na casa do agente laboral. Desse modo, o trabalho em domicílio, “não abrange totalmente o teletrabalho, porque o trabalho em domicílio não é propriamente teletrabalho, nem vice-versa” (ESTRADA, 2012, p. 12).

Concomitante à prerrogativa da atividade laboral e sua forma de exercício, a complementação do artigo 6º, inserindo-se no § único da Lei 12.551/2011, designou o método do serviço em contrato entre empregado e empregador. De tal forma, o teletrabalho assim é posto:

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, 2011).

Assim, somente se caracteriza como teletrabalho a atividade laboral na qual são utilizados os mecanismos digitais, por exemplo os *softwares*. Também como teletrabalho é consignado o uso de equipamentos eletrônicos (computadores) e de comunicação (telefone, aparelho de fax, redes sociais, web conferências). Destarte, os meios utilizados para a execução da atividade laboral também são os determinados ao controle e supervisão do trabalhador.

Ressalta-se que o reconhecimento do trabalho à distância, a partir da lei de 2011 é explicado na literatura jurídica da seguinte forma “[...] a subordinação pode ser decorrente de meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, os quais são equiparados aos tradicionais meios pessoais, e diretos de comando, controle e supervisão” (GARCIA, 2012, p. 12).

O controle feito pelo empregador se dá pelo uso de alguns instrumentos de controle, podendo ocorrer por meio de telefone ou pelas redes sociais. “Com o surgimento das novas formas de trabalhar, como, por exemplo, o teletrabalho, a presença desses pressupostos nem

sempre é evidente na relação estabelecida entre o prestador de serviços e o credor de seu trabalho”. (BARBOSA, 2010, s.p).

O que se destaca a partir da Lei 12.551/2011 é a diferenciação mais específica da modalidade de trabalho em domicílio e teletrabalho. Do mesmo modo, a relação que se estabelece nesses casos, uma vez que, conforme entendimento da legislação: “[...] mesmo que o trabalho seja realizado preponderantemente fora do estabelecimento do empregador, como ocorre no trabalho a distância e, em especial, no teletrabalho, se estiverem presentes os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, tem-se a existência da relação de emprego.” (GARCIA, 2012, p. 11).

5.2 CONCEITO DO TELETRABALHO

Ainda que não na mesma medida em que a sociedade avançou, os meios de comunicação e informação evoluíram ao ponto de se tornarem essenciais também nas relações de trabalho. Segundo menciona Barbosa (2016), com o passar do tempo, a informação passou a ser ainda mais inserida nas atividades laborais, o que impactou o Direito do Trabalho, principalmente a partir da descentralização do trabalho.

Originam-se dessa dinâmica os fundamentos do teletrabalho. O avanço nessa nova modalidade de prestação de serviços reforçou a ideia de uma emergente forma de construção das relações trabalhistas, bem como da produção. Além disso, a possibilidade do labor realizado em ambiente virtual, fez com que os trabalhadores necessitassem de maior aperfeiçoamento (BARBOSA, 2006).

O teletrabalho é designado na literatura jurídica como “[...] trabalho compartilhado, *e-workplace*, *home-basede telework*, *new techonology homework* [...]” (BARBOSA, 2006, p.614). Considera-se que esse instituto ainda seja acumule poucas pesquisas no Brasil, e devido a isso, a literatura não apresenta características que possa divergi-lo das outras modalidades de trabalho (COSTA, 2014).

Por teletrabalho, considera-se a prestação de serviços nas quais o empregado se conecte com seu empregador, seja direta ou indiretamente, utilizando meios que possibilitem que textos, dados, imagens, áudios e mídias possam ser enviados, tanto de sua residência quanto de outro lugar que não seja seu posto de trabalho na organização (HOFFMANN, 2015).

Para a *European Telework Online* (ETO) a ocorrência do teletrabalho se dá a partir do uso das tecnologias de informação e comunicação de forma que seja possível habilitar a atividade laboral exercida à distância, considerando os resultados esperados para comprovar a eficácia da atuação do empregado. Ainda de acordo com a ETO, a empresa precisa oferecer ao empregado os meios para que o teletrabalho possa ser executado, compensando-o quando não puder dispor dos aparatos tecnológicos suficientes para a realização das atividades (FINCATO, 2013).

A regra fundamental do teletrabalho é fazer com que o trabalhador, ao utilizar as tecnologias de informação e comunicação, possa executar suas funções sem interrupções e sem se esquecer de sua subordinação inicial, ou seja, ao empregador. A atividade laboral, no regime de teletrabalho, precisa atender as normas trabalhistas, uma vez que pode constituir vínculo empregatício (FINCATO, 2013).

5.2.1 Teletrabalho na modalidade *home office*

A forma de classificar o teletrabalho leva em conta onde este será desenvolvido. Conforme mencionado, isso poderá ocorrer na casa do trabalhador, em salas ou escritórios que estejam fora do espaço da empresa, sem desobrigar o trabalhador de realizar sua atividade laboral. Outro ponto a ser considerado é a necessidade de computadores com acesso à internet. A fim de pontuar melhor o objeto de estudo desta pesquisa, ressalta-se que o *home office* não significa apenas trabalho realizado em casa. Segundo Barbosa (2016), essa é uma definição genérica, comumente utilizada no Brasil, para designar o labor exercido fora do espaço de origem, podendo ser efetivado em escritórios instalados ou não no domicílio do trabalhador.

O teletrabalho pode ser executado em salas de espera de rodoviárias ou aeroportos, nos quartos de hospedagem, ou mesmo em transportes públicos ou particulares e, independentemente do local onde será executado, desde que sejam realizadas atividades que normalmente seriam feitas no ambiente laboral, será definido como *home office*. (SOBRATT, 2018).

De acordo com Fincato, existem alguns critérios para a escolha do tipo de teletrabalho será selecionado, a saber:

A escolha do tipo de teletrabalho dependerá da reunião de muitos fatores, tais como: estrutura e domínio telecomunicacional do empregado, tipo de trabalho a ser desenvolvido e sua duração, forma de gestão, tamanho e disponibilidade econômica da empresa, etc. Importante destacar que, na era da chamada Sociedade da Informação, preferem-se os grupos (equipes) de trabalho aos trabalhadores isolados, bem como e até mesmo para a garantia da própria empresa, preferindo-se a construção compartilhada do saber a um saber construído de forma solitária. (FINCATO, 2013, p. 32).

As atividades designadas como teletrabalho podem ser exercidas em domicílio, bem como em locais de acesso à internet, tais como telecentros. Pinel leciona que o teletrabalho em domicílio ou *home office* “[...] é o trabalho que é desenvolvido na própria residência do trabalhador. Ligados a uma base de dados, trabalhando em casa e comunicando-se com o escritório por meio de fax ou computador (PINEL, 2012, p.55).”

Na literatura, o *home office* é apresentado como uma opção com maior aceitação e efetividade. Quando há o olhar para a situação atual da sociedade, que sofre com as consequências do contágio pelo corona vírus (COVID-19), e isso se reflete de forma contundente nas relações de trabalho, uma vez que a quarentena ou isolamento passou a ser parte das recomendações dos órgãos de saúde, o *home office* tem se destacado como um meio legítimo de manter o empregado distante dos locais de aglomerações e maiores riscos de contágio.

O instituto *Home Office Management* defende que esse tipo de teletrabalho também pode atender às demandas dos grandes centros urbanos, locais em que a rotatividade de casa para o trabalho pode ocasionar grandes despesas, sem contar no aspecto ambiental, uma vez que empregados em casa pode diminuir a incidência de poluentes nas metrópoles (HOM, 2013).

No *home office*, um dos locais de trabalho é a própria residência do trabalhador, mas suas atividades só poderão ser exercidas se houver anteparo a essas. Isso significa acesso aos meios de comunicação essenciais ao labor. Esses, por sua vez, devem ser cedidos pela empresa, mas também podem ser adquiridos pelos empregados, desde que haja alguns ajustes, dentre esses, a responsabilidade pela manutenção, a ocorrência de danos ou mesmo encarecimento de insumos, tais como energia elétrica, água e acesso à internet. Dois regimes podem ser adotados, o puro ou o fracionado. No regime puro, o trabalho é executado em horário integral, e de forma fracionada ou híbrida, o empregado exerce as atividades em casa durante meio período e o outro, na empresa (FINCATO, 2013).

O *home office* oferece vantagens e desvantagens ao trabalhador. Uma das vantagens citadas está na redução de custos de ordem privada ao empregado, tais como alimentação,

vestuário, transporte ou combustível. A autora segue ressaltando que os riscos naturais de se locomover até o trabalho podem ser reduzidos, não há dependência de fenômenos naturais, a não ser nos casos que interfiram na qualidade do sinal de internet, ou mesmo grandes congestionamentos e atrasos por conta desses. Por outro lado, com mais aparatos, sua utilização significa aumento no consumo de eletricidade. Esse aspecto pode ser negociado com o empregador, para que alguns custos possam ser diluídos ou divididos e isso irá depender da valorização da produtividade do empregado (FINCATO, 2013).

Antes de designar o *home office* o empregador precisa observar se o domicílio do trabalhador possui condições para garantir que a atividade executada seja proveitosa para a empresa, uma vez que um ambiente onde não seja possível manter a concentração exigida para o trabalho também não trará retornos positivos ao empregador. Souza (2015) reforça que até mesmo a métrica do local irá influenciar na qualidade da produção. Para tanto, o autor recomenda que o empregador ou empregado possa:

[...] escolher um local com no mínimo 6 m²; preferencialmente com entrada e saída independentes; destinar um sanitário próximo, de preferência exclusivo; instalar frigobar, cafeteira, aparelho de som para permanecer o máximo possível no ambiente; equipamentos de informática e comunicação (no mínimo duas linhas telefônicas); instalar mobiliário confortável, no mínimo mesa de trabalho, arquivo, poltrona de trabalho, cadeira para visitantes; iluminação: manter boa iluminação sobre o ambiente de trabalho, e preferencialmente escolher um lugar que possua iluminação natural; os revestimentos de parede, piso e teto devem ser de fácil limpeza; o lugar precisa estar bem ventilado e por conta dos equipamentos destinar uma máquina de ar condicionado. (SOUZA, 2015, p. 9-10).

Obviamente não são todos os locais que podem atender a todas essas predisposições citadas por Souza, mas o autor constroi uma ideia de como esses espaços devem ser organizados para o melhor conforto e maior produtividade.

5.2.2 O teletrabalho e sua natureza jurídica

Para compreender melhor a relação estabelecida no teletrabalho, urge abordar sua natureza jurídica, ou seja, ampará-lo na ciência jurídica em sua totalidade.

Barbosa (2016) postula que, predominantemente, o teletrabalho conserva a natureza jurídica contratual, conquanto esteja alinhavado ao objeto do contrato. Este, por sua vez, poderá ser civil, comercial ou trabalhista. De acordo com o autor supracitado, alguns doutrinadores

defendem que no teletrabalho, o vínculo empregatício é real, e outros determina, que essa seja uma atividade laboral autônoma.

Tudo vai depender do conteúdo da prestação do serviço. Se a empresa tem o controle da atividade realizada pelo teletrabalhador, temos o trabalho subordinado; do contrário se o trabalho é realizado com autonomia, tendo apenas o teletrabalhador recebido as regras antes do início de sua atividade e sem o controle da empresa nas diversas fases de realização do trabalho, então o trabalho é autônomo. (BARBOSA, 2016, p. 618).

Nos dizeres de Barbosa (2016), o teletrabalho deve ou pode ser subordinado. No exercício em domicílio, o artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas de 1945, anteriormente à Lei 12.551/2011 já o regulamentava. Destarte, o teletrabalho é norteado pela legislação pátria, estando amparado enquanto trabalho subordinado. Mesmo quando realizado em telecentros, o teletrabalho deve ser determinado pela empresa, caracterizando a subordinação do empregado (BARBOSA, 2016).

Na legislação de outras nações, a subordinação no teletrabalho é aplicada a partir de particularidades diferentes. “[...] na Espanha leva-se em consideração a propriedade do hardware ou software utilizado. [...] Na Itália, a legislação leva em consideração apenas se o teletrabalho é subordinado ou autônomo” (HERNANDEZ, 2012, p.56). Voltando ao Brasil, destaca-se que a Emenda Constitucional nº 45, de 2004 concedeu maior espaço para que Justiça do Trabalho se impusesse também no contexto do teletrabalho (BRASIL, 2004).

Sendo o teletrabalho compreendido como natureza jurídica contratual mista, sendo diretamente coligado ao conteúdo da obrigação prestada, analisa-se o que a literatura jurídica discorre sobre a Lei 12.551/2011 e a originada na Reforma Trabalhista de 2017, Lei 13.467/2017.

6. OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GERAL

Analisar o conceito de teletrabalho e sua disposição a partir da Reforma Trabalhista.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Verificar se há custos na adoção do teletrabalho, buscando entender de quem é a responsabilidade dos investimentos em tecnologia;
- Entender como funciona a carga laboral do empregado, com intuito de entender como é feita a supervisão do exercício do trabalho;
- Estudar o acidente de trabalho e doenças ocupacionais, com intuito de entender como procede-se a responsabilização do empregador;
- Ressaltar as vantagens e desvantagens ao empregado e empregador na adoção do teletrabalho, entendendo-se a diferença na adoção do trabalho físico ou virtual.

7 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Uma pesquisa científica tem como objetivo conhecer e explorar, sob vários aspectos, determinado objeto ou assunto. Para que tenha cientificidade, a pesquisa precisa ser sistemática, metódica e crítica. Do mesmo modo, seu produto precisa representar uma efetiva contribuição para a construção do conhecimento humano.

De acordo com Prodanov e Freitas (2013) existem diversos tipos de pesquisa que, por sua vez, buscam atender os procedimentos, bem como os traços característicos comuns. Nesse sentido, as pesquisas podem ser qualificadas como bibliográficas, experimentais ou descritivas, variando conforme seus gêneros. A pesquisa, de acordo com os autores mencionados, pode ser: teórica, uma vez que a abordagem se volte para o estudo das teorias; metodológica, quando há a preocupação com as formas de se produzir ciência; empírica, quando se dedica a analisar a realidade social; prática ou pesquisa-ação, quando o objetivo é realizar uma intervenção na realidade social.

Importante destacar que as pesquisas podem ser fruto de observações ou descrições, experiências relacionadas a fenômenos controlados e trabalhos teóricos com o objetivo de produzir novos conceitos. Segundo Prodanov e Freitas (2013), as pesquisas podem ser classificadas quanto à natureza, aos objetivos e aos procedimentos técnicos.

Quanto à natureza, a pesquisa pode ser básica, quando se pretende gerar conhecimentos úteis sem que haja uma aplicação prática; aplicada, cujo objetivo é gerar conhecimentos de

aplicação prática para que determinados problemas possam ser solucionados. Em relação aos objetivos, as pesquisas podem ser: exploratórias, em que o objetivo é proporcionar a ampliação das informações sobre o assunto investigado, possibilitando tanto sua definição quanto delineamento; descritiva, na qual o pesquisador não interfere nos fatos observados efetuando apenas seu registro e descrição, utilizando técnicas específicas de coleta de dados.

A diferença entre a pesquisa experimental e a pesquisa descritiva é que esta procura classificar, explicar e interpretar fatos que ocorrem, enquanto a pesquisa experimental pretende demonstrar o modo ou as causas pelas quais um fato é produzido. Nas pesquisas descritivas, os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira sobre eles, ou seja, os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não são manipulados pelo pesquisador (PRODANOV; FREITAS, 2013, p.52)

Destaca-se que uma das características mais relevantes das pesquisas descritivas se materializa no uso de técnicas padronizadas de coletas de dados, utilizando, para isso, a aplicação de questionários e uso da observação sistemática. Ainda quanto aos objetivos, a pesquisa pode ser explicativa, na qual o pesquisado se preocupa em explicar as causas e motivos das coisas. Para isso, o pesquisador se utiliza de registros, análise, classificação e interpretação dos fenômenos. Seu objetivo principal é compreender os fenômenos e identificar os fatores que os determinam.

As pesquisas explicativas são mais complexas, pois, além de registrar, analisar, classificar e interpretar os fenômenos estudados, têm como preocupação central identificar seus fatores determinantes. Esse tipo de pesquisa é o que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas e, por esse motivo, está mais sujeita a erros. (PRODANOV; FREITAS, 2013, p.53)

Quanto aos procedimentos técnicos, as pesquisas podem bibliográficas, ou seja, quando forem elaboradas considerando o material já publicado em diversas fontes, tais como livros, revistas, periódicos, artigos científicos, monografias, dissertações, teses. Deve ser baseada em materiais legítimos e de alta confiabilidade. A pesquisa documental, que em muitos aspectos pode ser confundida com a bibliográfica, sua característica principal é a utilização de documento que, por sua vez, são classificados como fontes primárias e secundárias.

No que se refere à metodologia, é importante ressaltar que a investigação científica depende de diversos procedimentos, sejam técnicos ou intelectuais. Para que isso ocorra, torna-se necessária a adoção de um método. Prodanov e Freitas (2013) discorrem que o método é

uma forma de organização do pensamento para que se chegue à natureza de um determinado problema.

Em relação ao método científico, este pode ser dedutivo, uma vez que parta da análise do problema geral para o particular; indutivo, ao considerar o argumento do particular para o geral; hipotético-dedutivo, pois formula hipóteses para expressar as dificuldades do problema; dialético, quando fornecer as bases para uma interpretação dinâmica e totalizante da realidade; fenomenológico, ao buscar entender o fenômeno e como se apresenta na realidade.

No que tange à abordagem, a pesquisa pode ser qualitativa, ou seja, tem no ambiente natural a fonte para a coleta de dados, análise de fenômenos e seus significados. Na abordagem quantitativa é necessário o uso de técnicas de estatísticas para a análise dos dados.

Considerando esses aspectos do trabalho científico é que esta pesquisa, partindo de seus procedimentos técnicos, será bibliográfica, uma vez que se baseará em estudos já realizados por outros pesquisadores e publicados em diversas em diversas fontes, tais como livros, revistas, periódicos, artigos científicos, monografias, dissertações, teses. Como se trata de uma pesquisa jurídica, seu esboço constará com doutrinas e jurisprudências que discorram sobre a temática do teletrabalho.

Quanto à sua natureza, a pesquisa será básica e o método a ser utilizado, o hipotético dedutivo, pois com a constituição da questão norteadora, suas hipóteses também foram instituídas. Em relação aos seus objetivos, pesquisa pretendida será do tipo exploratória e a abordagem, qualitativa.

8 CRONOGRAMA

Ações/etapas	Trimestre (mês/ano)			
	1º	2º	3º	4º
Definição do tema e coleta de fontes bibliográficas	02/ 2020			
Elaboração do projeto	02/2020 03/ 2020	04/ 2020 05/2020 2020		
Entrega do projeto final ao orientador e defesa		06/ 2020		
Reformulação do projeto e entrega à coordenação		06/ 2020		
Levantamento bibliográfico em função do tema/problema			08/2020	
Discussão teórica em função da determinação dos objetivos			08/2020 09/2020	
Análise e discussão dos dados			09/2020 10/2020	
Elaboração das considerações finais				11/2020
Revisão ortográfica e formatação do TCC				11/2020
Entrega das vias para a correção da banca				11/2020 12/2020
Arguição e defesa da pesquisa				12/2020
Correções finais e entrega à coordenação				12/2020

9 ORÇAMENTO

Descrição do material	Unidade	Quantidade	Valor unitário	Valor Total
Revisão ortográfica e metodológica				126,00
TOTAL				126,00

REFERÊNCIAS

ALVES, R. F. P. *Reestruturação produtiva*. São Paulo. 20 de abril. Não paginado. Disponível em < <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/reestruturacao-productiva.htm> > Acesso em: 10 de abril de 2020.

BARBOSA, D. de M. *O ócio criativo*. 3. ed. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2016.

BARBOSA, F. S. O Teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. *R. CEJ*, Brasília, n. 27, p. 102-109, 2006. Disponível em <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/teletrabalho.pdf>.> Acesso em: 10 de abril de 2020.

BARBOSA, F.B.S. *A regulamentação jurídica do teletrabalho*. Minas Gerais. 2010. Não paginado. Disponível em <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:cTDZql5ePIAJ:www.seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/view/4317/5103+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br&client=firefox-b-d> > Acesso em: 10 de maio de 2020.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 12.551, de 15 dez. 2011. Altera o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. *Diário Oficial*, Brasília, 16 dezembro. 2011. Disponível em < <http://www.planalto.gov.br> > Acesso em: 27 de março de 2020.

_____. Presidência da República. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial*. Brasília, D.F. 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 10 de abril de 2020.

_____. Presidência da República. *Emenda Constitucional* nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm > Acesso em: 06 de maio de 2020.

COSTA, I. S. A. *Poder/saber e a subjetividade na construção do sentido do teletrabalho*. 2014. 124 f. Tese (Curso de Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, [s.l.]. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc2.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 18 de abril de 2020.

ESTRADA, M. M. P. O teletrabalho escravo. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 38, n. 146, p. 171-187, abr./jun. 2012. Disponível em < <https://www.tjdft.jus.br/institucional/biblioteca/servicos-e-produtos/revistas-juridicas/revista-de-direito-do-trabalho> > Acesso em: 10 de abril de 2020.

FINCATO, D. P. Teletrabalho: uma análise juslaboral. *Revista de Direito Social*. Porto Alegre: Editora Notadez, a. 3, n. 11, jul./set. 2013, p. 29-48. Disponível em: <<https://bdjur.tjdf.t.jus.br/xmlui/handle/123456789/1664>> Acesso em: 09 de maio de 2020.

GARCIA, M. L. O. *Teletrabalho em função da modernidade*. São Paulo: Contexto, 2012.

GOULART J. O. *Alternativa de trabalho flexível*. 1a ed. Brasília: Senac, 2009.

HERNANDEZ, M. R. P. *Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho*, São Paulo: LTR, 2012.

HOFFMAN, F. O teletrabalho e a nova competência da justiça do trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho - 9ª R.* Curitiba, a.30, n.54, Jan./ Jun. 2015. Disponível em <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/26994>> Acesso em: 12 de maio de 2020.

HOM – Home Office Management. 2013. Não paginado. *O Home Office*. Disponível em: <<http://www.brasileletrabalho.com.br/Site/o-home-office/o-home-office.ashx>>. Acesso em: 05 de abril de 2020.

JUSTI, J.; VIEIRA, T. P. *Manual para padronização de trabalhos de graduação e pós-graduação lato sensu e stricto sensu*. Rio Verde: Ed. UniRV, 2016.

MAÑAS, J. C. *Ampliação do poder de vigilância sobre o trabalhador no regime de teletrabalho*. 2013. Disponível: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/download.wsp?tmp.arquivo=85>>. Acesso em: 05 de maio de 2020.

NILLES, J. M. *Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores*. São Paulo: Futura, 2007.

PINEL, M. de F. de L. *Conceituação Teletrabalho*. Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2012. Disponível em< <http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>>. Acesso em: 15 de abril de 2020.

PRODANOV, C.C; FREITAS, E.C. *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas de pesquisa*. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. 2018. FAQ – *Frequently Asked Questions: Respostas para perguntas frequentes*. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/faq.html>>. Acesso em: 29 de março de 2020.

SOUZA, M. R.S. *Habitação e informatização: o teletrabalho*. 2015. 25 f. Monografia (Curso de Pós-Graduação em Arquitetura) - Universidade de São Paulo, São Carlos/SP, 2015. Disponível em: <www.eesc.usp.br/nomads/SAP5846/mono_MarceloSouza.doc>. Acesso em: 5 de maio de 2020.

WINTER, V. R. L. *Teletrabalho uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: Ltr 2015.