
**O USO DO TELETRABALHO NOS SERVIÇOS NOTARIAIS E
REGISTRAIS BRASILEIROS: OBSERVAÇÕES EM TEMPOS DE
PANDEMIA (COVID-19)**

***THE USE OF TELE-WORK IN BRAZILIAN NOTARY AND
REGISTRATION SERVICES: OBSERVATIONS IN PANDEMIC TIMES
(COVID-19)***

ARTUR CÉSAR DE SOUZA

Pós-doutor pela Università Statale di Milano - Itália; Universidad de Valência - Espanha; Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Juiz Federal no Paraná. Professor e escritor.

FERNANDO GUSTAVO KNOERR

Doutor em Direito do Estado pela Universidade Federal do Paraná. Pós-Doutorado pela Universidade de Coimbra. Professor do Mestrado e Doutorado - UNICURITIBA. Foi Procurador Federal de Categoria Especial e Juiz do TRE-PR. Advogado Sênior do Escritório Séllos Knoerr - Sociedade de Advogados. Escritor, Pesquisador e Palestrante.

ELEANDRO GRANJA COSTA VANIN E HOCHMANN

Doutorando e mestre em Direito pela Universidade de Marília (UNIMAR). Aluno Especial do Mestrado em Direito do Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA). Tabelação de Protesto em Belém/PA. Presidente do Instituto de Protesto do Brasil – Seccional PA.



RESUMO

Objetivo: Analisa a utilização do teletrabalho no contexto da Pandemia (Covid-19), seu conceito e previsão legal a partir da Lei nº 13.467/2017, que alterou a CLT. Discorre-se sobre as modalidades e características do teletrabalho, a subordinação, controle de sua jornada e o direito à desconexão, direcionando o estudo para o âmbito das serventias notariais e registras, com análise da normativa editada pelo Conselho Nacional de Justiça a respeito, em cotejo com aspectos práticos da atividade. Lançou-se mão do método dedutivo com base em material bibliográfico consistente em livros e periódicos de conteúdo doutrinal, normativas e jurisprudência.

Metodologia: Trata-se de pesquisa de perfil exploratório, qualitativa, baseada em linha de raciocínio dedutivo, calcado nas técnicas de revisão bibliográfica e documental.

Resultados: As inovações levadas a efeitos pela reforma trabalhista foram salutares para uma garantia de direitos dos teletrabalhadores, mesmo que não totalmente. E no âmbito das serventias extrajudiciais, conclui-se que andou bem o CNJ sendo a regulamentação dada pelo Provimento nº 54/2016 e pela Resolução 277/2016 mais um degrau na evolução da eficiência da atividade notarial e de registro, com importantes reflexos na otimização dos serviços oferecidos aos usuários desses serviços públicos, em especial em tempos de Pandemia.

Contribuições: A principal contribuição do trabalho consiste em identificar as externalidades positivas e negativas das normativas do teletrabalho nos serviços notariais e registras brasileiros, tendo como enfoque as adversidades causadas pela Pandemia (COVID-19).

Palavras-chave: Teletrabalho. Serventias Extrajudiciais. Subordinação. Jornada de trabalho. Pandemia (COVID-19).

ABSTRACT

Objective: It analyzes the use of telework in the context of Pandemic (Covid-19), its concept and legal provision based on Law No. 13,467 / 2017, which amended the CLT. It discusses the modalities and characteristics of teleworking, subordination, control of their journey and the right to disconnect, directing the study to the scope of notary and registry services, with analysis of the regulations issued by the National Council of Justice in this regard, in comparison with practical aspects of the activity. We used the deductive method based on bibliographic material consisting of books and periodicals of doctrinal content, norms and jurisprudence.

Methodology: This is an exploratory, qualitative research based on a deductive reasoning line, based on bibliographic and documentary review techniques.



Results: As inovações levadas a efeitos pela reforma trabalhista foram salutares para uma garantia de direitos dos teletrabalhadores, mesmo que não totalmente. E no âmbito das serventias extrajudiciais, conclui-se que andou bem o CNJ sendo a regulamentação dada pelo Provimento nº 54/2016 e pela Resolução 277/2016 mais um degrau na evolução da eficiência da atividade notarial e de registro, com importantes reflexos na otimização dos serviços oferecidos aos usuários desses serviços públicos, em especial em tempos de Pandemia.

Contributions: The main contribution of the work is to identify the positive and negative externalities of the telework regulations in the Brazilian notary and registry services, focusing on the adversities caused by Pandemic (COVID-19).

Keywords: Teleworking. Extrajudicial Services. Subordination. Workday. Pandemic (COVID-19).

1 INTRODUÇÃO

Teletrabalho nada mais é que uma consequência da incorporação de novas tecnologias às mais diversas atividades produtivas. Seu surgimento é reflexo das mudanças disruptivas pelas quais a sociedade passa na contemporaneidade (MARANHÃO, SAVINO, 2019, p. 1). Por um lado, essas inovações trazem benefícios diversos, tais como aumento da expectativa de vida, incremento à saúde, maior acesso à informação e educação, escalabilidade na produção, bem como toda sorte de comodidades e conforto. Por outro lado, contudo, o progresso da técnica, na medida em que ocorra de modo desigual, gera disparidades de competição empresarial, bem como exclusão social de pessoas menos qualificadas ou não adaptadas à velocidade das transformações.

Como estrutura social, as relações de emprego são atingidas pelos efeitos da chamada 4ª Revolução Industrial, que se caracteriza pela instauração da “Era Digital”, cujos avanços tecnológicos “estão sendo observados em velocidade, profundidade, extensão e impactos sem precedentes” (MARANHÃO, SAVINO, 2019, p. 9).

Para além de da redução de cargos e números de postos de trabalho, o avanço da tecnologia alterou a própria concepção de emprego, criando a necessidade do trabalhador ser criativo e ter a capacidade de desempenhar várias atribuições



(OLIVEIRA, 2007. p. 138). Nesse contexto, “o trabalhador contemporâneo tende a vender não mais sua força de trabalho, mas sua competência, ou melhor, uma capacidade continuamente alimentada e melhorada de aprender e inovar (...)” (CAVALCANTE, 2018, p. 15).

Segundo o escritor e político britânico Tony Benn (apud SERRA, 1995, p. 06), o computador foi a revolução mais importante dos nossos tempos. Além de uma realidade inexorável, os avanços tecnológicos são necessários ao desenvolvimento econômico e social. Portanto, cabe à sociedade contemporânea a tarefa de equacionar esses fatores positivos e negativos, permitindo o progresso da técnica e das relações de trabalho, sem descuidar do bem-estar e da dignidade do trabalhador (SILVA, 2017, p. 12).

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou, em março de 2019, o Relatório “Trabalhar para um Futuro Melhor”, produzido pela Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho.

Destarte, as novas tecnologias não podem servir de meio para a subjugação de trabalhadores, diminuição de salários ou de exploração de grupos vulneráveis como ocorreu nas primeiras Revoluções Industriais (SILVA, 2017, p. 3-5), em que mulheres e crianças eram submetidas a jornadas de trabalho estafantes, apenas para citar um exemplo de exploração. Assim, para continuar neste exemplo, se as novas relações de trabalho demandam adaptações conceituais e normativas atinentes às regras atinentes à jornada de trabalho, é preciso não esquecer que a jornada de 8 horas por dia e 44 horas por semana é um direito construído para proteger os trabalhadores de explorações que, antes dessas garantias, eles de fato sofriam.

Assim, é preciso que haja mecanismos de controle social das relações de emprego eficientes e céleres o bastante para garantir que, sob o pretexto de avanços tecnológicos, a flexibilização de conceitos e formas do direito do trabalho não acabe abolindo garantias historicamente construídas, fazendo com que os trabalhadores contemporâneos voltem a situações de opressão há séculos superadas.



1.1 O CONCEITO DE TELETRABALHO E SUA CONFORMAÇÃO POSITIVA NO DIREITO BRASILEIRO

A doutrina brasileira é controversa sobre o conceito de teletrabalho. Para alguns autores, o teletrabalho não seria uma nova modalidade de emprego, mas a renovação e ampliação do já consolidado trabalho em domicílio (CASTRO, 2012, p. 202), que já era equiparado ao realizado no estabelecimento do empregador pelos artigos 6º e 83 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para outros, o teletrabalho é de natureza *sui generis*, dada a complexidade de suas tarefas e a existência de atividades próprias (e.g., digitação, redação, edição, contabilidade, consultoria, transmissão, acumulação de informações), diversas do trabalho em domicílio tradicional (BARROS, 2016, p. 213).

Michel Santos e Michelly Miranda (2017, p. 7) traçam importante distinção entre os conceitos de teletrabalho e de *home office*. Segundo esses autores, o *home office* é uma espécie de teletrabalho. A caracterização do teletrabalho exige a distância e o apoio de tecnologia e comunicação visual, ao passo que, para existir o *home office*, é preciso que o trabalhador exerça a atividade em sua própria residência (o que nem sempre acontece). A distinção é interessante porque é nessa última modalidade que podem surgir maiores violações à intimidade dos obreiros e seus direitos trabalhistas, “por causa da confusão entre jornada de trabalho, horários de descanso e horários de lazer” (SANTOS, MIRANDA, 2017, p. 7).

Já o célebre estudo “*The high road to teleworking*” – escrito por Vittorio Di Martino e publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) – traz amplo conceito para o lugar do teletrabalho, como “qualquer local onde haja uma rede eletrônica de comunicação que permita trabalhar” (LANDI, 2009, p. 28). A partir disso, classifica-se o teletrabalho em quatro grandes modalidades (SERRA, 1995, p. 13), a saber: (i) o trabalho em casa (*home office*), no qual o empregado permanece interligado por alguma tecnologia da informação ou comunicação, por certo período, com o escritório central ou sede da empresa; (ii) o trabalho nos centros-satélites (*broad office*), realizado em instalações do empregador, mas distante da sede da empresa e geralmente em lugar próximo da casa do trabalhador; (iii) o trabalho nos



centros de vizinhança ou de teletrabalho (*coworking*), nos quais os equipamentos são compartilhados por teletrabalhadores de diversos empregadores; (iv) o trabalho móvel, também chamado nômade ou itinerante, realizado de qualquer lugar, utilizando-se *smartphones*, *notebooks*, “*tablets*” e similares.

Seja desenvolvimento de modalidade já existente, seja forma de relação laboral totalmente nova, atualmente o teletrabalho possui seu próprio regramento no ordenamento brasileiro. A Lei nº 13.467/2017 regulamentou a matéria, alterando a CLT para incluir, em seu Título II, relativo às normas gerais de tutela do trabalho, o Capítulo II-B, “Do Teletrabalho”, em que constam os artigos 75-A a 75-E. Ainda, contempla-se o teletrabalho no art. 62, III da CLT, mas a temática será debatida no tópico a respeito da jornada de trabalho.

A partir disso, tem-se uma a definição legal do teletrabalho: “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (art. 75-B). A opção pelo teletrabalho deve constar expressa no contrato de trabalho, que especificará as atividades atribuídas ao empregado (art. 75-C), bem como a responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos necessários à prestação do trabalho remoto, e do sistema de ressarcimento de despesas do empregado (art. 75-D).

Nota-se que existe a possibilidade de a alteração entre os regimes presencial e de teletrabalho, que pode ser realizada por acordo entre as partes ou determinação do empregador (art. 75-C, §§ 1º e 2º), mediante aditivo contratual. Porém, o simples comparecimento do empregado no estabelecimento do empregador, para a realização de atividades específicas que exijam sua presença física, não descaracteriza o regime de teletrabalho (art. 75-B, parágrafo único).

Por fim, é de extrema relevância a previsão do art. 75-E, que dispõe sobre o dever do empregador em “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”, instruções estas que o obreiro deve se comprometer a seguir mediante assinatura de termo de responsabilidade (art. 75-E, parágrafo único, CLT).



Tendo em vista os conceitos e normas acima expostos, conclui-se que o teletrabalho apresenta as seguintes peculiaridades que o distinguem das demais formas de prestação de serviço, a saber: (i) uso de tecnologia na execução da atividade; (ii) ausência ou diminuição do contato direto com o empregador e colegas de trabalho; (iii) primazia controle de resultados em detrimento do controle disciplinar exercido diretamente sobre o trabalhador; (iv) inaplicabilidade das regras sobre limites e compensação da jornada de trabalho.

12 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Como quase tudo na sociedade, o teletrabalho apresenta suas vantagens e desvantagens sociais, individuais, corporativas, econômicas e ambientais. Em relação ao trabalho presencial, apresenta como “(...) vantagens: maior autonomia, economia de combustível com redução de despesas de transportes em deslocamento e dos níveis de poluição ambiental, além de diminuição do stress e gastos com alimentação, permitindo melhor qualidade de vida em família” (FRANCO FILHO, 2019, p. 2).

De acordo com estudo publicado pela Confederação Nacional do Transporte (CNT), “o custo gerado pelo tempo gasto em congestionamentos é da ordem de R\$ 266 milhões/ano e cada pessoa gastaria cerca de 1 ano de vida em congestionamentos” (BATISTA, 2009, p. 07). Portanto, a redução no tempo no deslocamento é algo digno de nota. Mas além de incrementar a qualidade de vida do obreiro, essa característica acarreta reflexos socioeconômicos e ambientais significativos, a saber: a diminuição de congestionamentos e acidentes de trânsito; a baixa no uso de combustíveis fósseis; a redução de emissão de gases poluentes.

Também são citados como vantagens no uso do teletrabalho o incremento da eficiência do empregado, com redução no número de faltas e licenças médicas, redução do patrimônio imobilizado da empresa, a exemplo de espaços em escritórios e estacionamentos, aumento no número de empregos, maior contato familiar do teletrabalhador e flexibilidade no horário de trabalho. (SERRA, 1995, p. 18).

Como desvantagens do teletrabalho estão o isolamento do empregado, depressão, lesões por esforço repetitivo, ausência de hierarquia, dificuldade de



controle da jornada de trabalho e remuneração de horas extraordinárias. Paulo Serra cita, ainda, a preservação do espaço rural, desenvolvimento de áreas menos favorecidas, desconcentração do centro das cidades, participação na divisão internacional do trabalho, com o trabalho "*off-shore*", redução dos investimentos em infraestrutura de transportes. (SERRA, 1995, p. 19).



13 A PANDEMIA CAUSADA PELA COVID-19 E A NECESSIDADE DE USO DO TELETRABALHO

No início de 2019, a República Popular da China identificou um novo vírus em Wuhan, província de Hubei (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE, 2020), sendo que em 11 de março de 2020 a Organização Mundial da Saúde declarou pandemia.

A pandemia já causou a morte de centenas de milhares de pessoas em diversos países do globo e ainda persistem incertezas a respeito dos desdobramentos da crise. Isso porque, além dos sérios problemas de saúde pública, o COVID-19 trouxe consigo a necessidade de isolamento social e a paralisação de praticamente todas as atividades não consideradas essenciais.

Com a interrupção das atividades empresariais, foi dado início a uma crise econômica que já seria equiparável à grande depressão de 1929, sendo o desemprego e a fome apenas dois aspectos negativos de tal contexto.

Dentre desse contexto avulta em importância a utilização do teletrabalho como importante mecanismo de salvaguarda da atividade econômica e dos empregos, sendo uma alternativa tendente a evitar a interrupção de atividades essenciais, dentre os quais podem ser citados os serviços bancários e notariais e registrais, responsáveis pela circulação de riqueza e segurança jurídica.

Não por outro motivo, o Conselho Nacional de Justiça editou diversos provimentos regulamentando a prestação do serviço notarial e registral em tempos de pandemia (Provimentos 91, 92, 93, 94, 95, 97 e 98 de 2020), a fim de evitar a interrupção da atividade durante o isolamento social determinado pelo Poder Público, prevendo novamente a possibilidade de utilização do teletrabalho pelos cartórios (art. 5º do Provimento 95 e art. 3º do Provimento 94), bem como franqueando o uso de novas tecnologias da informação, tais como aplicativo multiplataforma de mensagens instantâneas e chamadas de voz.

No âmbito dos cartórios extrajudiciais brasileiros, indubitavelmente a crise causada pelo COVID-19 tem demonstrado a necessidade de utilização mais intensa dos meios digitais na prestação de serviço; primeiro, porque o teletrabalho pode trazer



mais eficiência ao serviço e comodidade ao cidadão; segundo, porque é a melhor alternativa em tempos de contingenciamento como o vivenciado na pandemia causada pela COVID-19, pois os atos podem ser realizados à distância, sem contato físico; terceiro, porque a atividade notarial e registral é essencial para inúmeros atos da vida civil, não devendo ser interrompida.

Em item próprio, serão abordados os novos provimentos editados pelo Conselho Nacional de Justiça.

2 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NO REGIME DE TELETRABALHO

Como elemento indissociável de toda relação empregatícia, o poder diretivo é a forma pela qual o empregador “define como será desenvolvida a obrigação do empregado decorrente do contrato de trabalho” (SANTOS, MIRANDA, 2017, p. 9). Questão que se coloca neste ponto é a que diz respeito ao poder diretivo do empregador no regime do teletrabalho, bem como dos direitos do teletrabalhador em face disso.

2.1 A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL DO TELETRABALHADOR

A subordinação nas relações de trabalho contemporâneas não se baseia exclusivamente na obediência a ordens diretas (ALVARENGA, 2014, p. 80). Diante disso, Maurício Godinho Delgado (2006, p. 667) desenvolveu o conceito de “subordinação estrutural” (ou objetiva), que se caracteriza “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador dos seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”. Para o autor, o art. 6º da CLT, com a redação dada pela Lei nº 12.551/2011, acolhe implicitamente esse conceito estrutural de subordinação, equiparando-o, para fins de caracterização da relação de emprego, à subordinação tradicional (DELGADO, 2015, p. 316).



Com efeito, no teletrabalho a subordinação não recai sobre a pessoa do obreiro, mas sobre os serviços prestados, pois ele executa suas atividades fora do estabelecimento e do alcance da vigilância direta do empregador. Logo, seria mesmo inviável a imposição de uma subordinação tradicional, por meio de ordens diretas, mas é perfeitamente aplicável a moderna concepção de subordinação estrutural, tal como exposta por Delgado.

Assim, na forma do artigo 6º, *caput*, da CLT, presentes os pressupostos da relação de emprego, não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância. Além disso, nos termos de seu parágrafo único, para fins de subordinação, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão do trabalho alheio se equiparam aos meios pessoais e diretos utilizados para tal finalidade. Nessa perspectiva, conclui Delgado que “o novo conceito da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão” (DELGADO, 2015, p. 316).

Antes mesmo da promulgação da Lei nº 12.551, de 2011, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) acolhia o conceito de subordinação estrutural nas demandas envolvendo teletrabalhadores (BRASIL, TST, 2010).

Para caracterização da subordinação jurídica no âmbito do teletrabalho, Alice Monteiro de Barros (2016, p. 216) traça importantes critérios: (i) o controle da jornada de trabalho, mediante *software* específico operado pela empresa; (ii) a possibilidade do empregador escolher e substituir o programa controlador; (iii) o fato da empresa ser proprietária dos equipamentos utilizados pelo teletrabalhador. Segundo a autora, esses elementos devem ser examinados conjuntamente na caracterização do vínculo empregatício.

2.2 O CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO



Uma das decorrências da subordinação do empregado é o controle de jornada. Quanto aos teletrabalhadores, há autores que os enquadram na categoria de obreiros que exerce atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, nos termos do art. 62, I, da CLT. Conforme esse entendimento (DELGADO, 2015, p. 973), o fato de os teletrabalhadores desempenharem funções longe do controle do empregador, com ampla liberdade de tempo, horário para a realização de tarefas, sem a necessidade de comparecimento à empresa afastaria a aplicação das normas gerais concernentes à duração do trabalho, previstas no Capítulo II do Título II da CLT.

No entanto, entende-se que é possível o controle da jornada também no teletrabalho, sendo necessária sua verificação casuística. Assim, a disposição do art. 62, III, da CLT, que exclui as regras sobre jornada de trabalho para o teletrabalho, merece uma leitura com ressalvas, à luz das garantias trabalhistas constitucionais. É o mesmo tipo de ressalva já consolidada para na doutrina e na jurisprudência para o trabalho à distância (MARTINS, AMARAL, 2019, p. 8). À princípio, esta modalidade laboral é incompatível com a sistemática de jornada de trabalho (art. 62, I, CLT); todavia, entende-se essas tais regras podem ser aplicadas, caso se demonstre que há controle da jornada. Afinal, o art. 62 da CLT não legitima “jornadas superiores a oito horas, e sim excepcionando a situação de alguns empregados, cujas jornadas de trabalho não são, efetivamente, controladas pelo empregador” (MARTINS, AMARAL, 2019, p. 10)

À luz do princípio da primazia da realidade, é irrelevante a opção formal pela ausência de controle de horário, pois “atualmente os empregados recebem constantes mensagens eletrônicas, e-mails e relatórios por meio de sistemas, de modo que se torna mais difícil separar o tempo à disposição do empregador e o tempo de descanso” (MARTINS, AMARAL, 2019, p.7). O essencial é aferir se, no concreto, há possibilidade de controle (NETO, 2014, p. 20-21), isto é, se os meios tecnológicos à disposição do empregador são realmente aptos controlar o horário do empregado, de acordo com a espécie de trabalho realizada.

É cediço que o excesso de controle e a ausência de tempo adequado de lazer, além de ofensa a direitos previstos em lei, afetam a saúde mental do empregado.



Diante disso, Adalberto Martins e Felipe Marinho Amaral entendem que é necessário garantir ao teletrabalhador o “direito à desconexão”, que definem como uma limitação ao excesso de conexão ao trabalho, que se manifesta pelo fato de “não estar à disposição do empregador” pelos meios de comunicação, a fim de “descansar e se revigorar física e mentalmente” em “em seus momentos de folga, férias, feriados, ou ao fim de sua jornada” (MARTINS, AMARAL, 2019, p.8).

3 AS RELAÇÕES LABORAIS NAS SERVENTIAS EXTRAJUDICIAS

3.1 A NATUREZA DO SERVIÇO NOTARIAL E DE REGISTRO

Para que se compreenda de que maneira se opera o teletrabalho nas serventias extrajudiciais, é preciso antes expor brevemente a natureza da atividade notarial e de registro, dos agentes delegados titulares dos cartórios e do modo de prestação dos serviços.

A atividade notarial e de registro possui uma **natureza híbrida**, pois contempla, de um lado, a prestação de serviço público de fruição geral, *ut universi* e, de outro, o exercício da função em caráter privado. Trata-se, assim, de natureza *sui generis*, bem descrita pelo ministro Ayres Brito no âmbito da Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI nº 2.415.

Os titulares de cartórios são **agentes delegados** do Poder Público, agentes públicos na modalidade “particulares em colaboração com a Administração”. Porém, ao contrário do que ocorre em outras formas de colaboração (como na concessão), o Estado não pode unilateral e discricionariamente modificar os termos da relação com os agentes delegados para satisfação do interesse público. Essa relação ocorre nos termos previstos na Constituição Federal, nas leis federais e estaduais, bem como nas normativas administrativas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e dos Tribunais de Justiça estaduais (e do Distrito Federal e Territórios).

A **administração da serventia**, em todos os seus aspectos – pessoais, financeiros, técnicos, etc. – é realizada à “conta e risco” do titular da serventia. Isso é um corolário óbvio do caráter privado da delegação, mas também uma previsão expressa da Lei nº 8.935/1994, em cujo artigo 21 dispõe que a administração da



serventia “é da responsabilidade exclusiva do respectivo titular, inclusive no que diz respeito às despesas de custeio, investimento e pessoal, cabendo-lhe estabelecer normas, condições e obrigações relativas à atribuição de funções e de remuneração de seus prepostos de modo a obter a melhor qualidade na prestação dos serviços”.

A atividade desempenhada pelo agente delegado é de natureza eminentemente intelectual ou científica. A Lei nº 8.935/1994 define os delegatários como “profissionais do direito, dotados de fé pública” (art. 3º), a quem compete “garantir a publicidade, autenticidade, segurança e eficácia dos atos jurídicos” (art. 1º). No exercício desse mister, possuem completa independência (art. 28), entendida pela ausência de subordinação a qualquer Poder, não obstante a fiscalização judicial. Afinal, ao delegatário cabe realizar a qualificação jurídica dos documentos que lhe são apresentados pelos usuários, a fim de deliberar sobre a possibilidade de realizar seus interesses.

Uma vez que a delegação recai sobre a pessoa física do delegatário, este **responde subjetivamente** pelos atos que praticar no exercício de suas funções. É o que se depreende do artigo 22 da Lei nº 8.935/1994, que prevê a análise do estado anímico do agente (culpa ou dolo) na caracterização do dever de indenizar. Além de contemplar a culpa e o dolo, o artigo 28 da Lei nº 6.015/1973 reza que a responsabilidade dos delegatários é pessoal. Ademais, a responsabilidade objetiva é incompatível com a atividade também pelo fato de que os cartórios não possuem personalidade jurídica, recaindo as obrigações diretamente sobre a pessoa de seu titular.

Na jurisprudência – embora ainda haja controvérsia sobre eventual responsabilidade objetiva do Estado, à luz do art. 37, § 6º da CF – há reconhecimento da responsabilidade subjetiva dos agentes delegados como matéria pacificada no Superior Tribunal de Justiça. A título de exemplo, demonstram esse entendimento os seguintes julgados: Agravo Interno em Recurso Especial nº 1.609.018/SP (BRASIL, STJ, 2016a); o Agravo Regimental no Agravo em Recurso Especial nº 846.180/GO (BRASIL, STJ, 2016b); Agravo Regimental no Recurso Especial nº 1.468.987/SP (BRASIL, STJ, 2015).



3.2 OS PREPOSTOS DA SERVENTIA EXTRAJUDICIAL E SUA RELAÇÃO COM O DELEGATÁRIO

A relação do agente delegado com seus prepostos é regulada pela Lei nº 8.935/1994. Desde logo, percebe-se a inelutável submissão da relação laboral de todos os colaboradores à CLT, os quais devem ser contratados “como empregados, com remuneração livremente ajustada e sob o regime da legislação do trabalho” (art. 20, *caput*).

De acordo com seu arbítrio, o delegatário pode contratar quantos funcionários entender necessários (art. 20, § 1º). Esses colaboradores podem ser “escreventes, dentre eles escolhendo os substitutos, e auxiliares como empregados” (art. 20). Assim, podem atuar nas *atividades meio* da serventia (*e.g.*, copeiros, atendentes, técnicos em geral); ou nas *atividades fim*, relacionadas às funções intelectuais da serventia (escreventes). Por fim, o delegatário pode escolher substitutos, cargo de confiança ao qual se atribui quase todas as funções do próprio agente delegado (art. 20, § 4º, Lei nº 8.935/1994), inclusive a administração da serventia em sua ausência (art. 20, § 5º).

Tendo em vista os aspectos acima ressaltados sobre a natureza da atividade notarial e de registro, percebe-se que a pessoa do agente delegado é essencial para o desempenho das funções no âmbito das serventias. Afinal, a delegação recai sobre sua pessoa física, que passa a ser dotada de fé pública, expressa por meio de atos tipicamente intelectuais, pelos quais o delegatário responde de forma pessoal e subjetiva.

Nesse ínterim, a atribuição de fé pública aos atos do registrador ou tabelião torna toda a atividade circunscrita a sua pessoa. Segundo Leonardo Brandelli (2007, p. 167), “da fé pública decorre o caráter autenticante da função notarial, isto é, a capacidade de tornar crível o que o notário declarar que ocorreu em sua presença”. Logo, é a participação pessoal do notário confere qualidades específicas os atos jurídicos.

É fato que boa parte dos atos típicos da função podem ser praticados por escreventes e substitutos. Contudo, todos os sempre são ligados à capacidade intelectual e aos conhecimentos do titular da serventia pois, mesmo que dotados de



relativa autonomia, agem sob suas orientações. A Lei nº 8.935/1994 prevê expressamente que “os escreventes poderão praticar somente os atos que o notário ou o oficial de registro autorizar” (art. 20, § 3º).

Ademais, existem atribuições de competência privativa do agente delegado. Em caráter geral, ele organiza a atividade e, nesse mister, todo o quadro funcional, as atribuições e regime disciplinar aplicável a seus subordinados, por cuja atuação responderá perante terceiros e perante o Estado. Além disso, é ele quem contrata os funcionários, formando a equipe de colaboradores, designando os juramentados. Em caráter específico, apenas o agente delegado pode realizar certos atos, como a lavratura do testamento (no caso de notários).

4 A COLABORAÇÃO DO TELETRABALHADOR NO ÂMBITO DAS SERVENTIAS

Com o avanço das tecnologias da informação e comunicação, inúmeras empresas e o serviço público brasileiros sentiram a necessidade de adotar o teletrabalho em suas atividades, principalmente em virtude dos benefícios financeiros, sociais e ambientais por ele propiciados, a exemplo da redução dos custos operacionais, de despesas com deslocamento dos empregados, o aumento da produtividade e maior convívio familiar do teletrabalhador. Assim, a utilização do teletrabalho pelas serventias extrajudiciais segue uma tendência do mercado, bem como do serviço público brasileiro.

Mais recentemente, com a pandemia causada pelo vírus Covid-19, a Administração Pública e a iniciativa privada tiveram que se reinventar para continuar prestando seus serviços.

Em compasso com a modernidade, o CNJ, por meio do Provimento n.º 55/2016, disciplinou o teletrabalho no âmbito das serventias extrajudiciais. Desde logo, o provimento foi acolhido com aplausos pela comunidade notarial e registral, porque contribuiu para a desburocratização e a produtividade da prestação dos serviços extrajudiciais, com redução de custos operacionais.



O Provimento n.º 55/2016 estendeu às serventias as normas previstas para o teletrabalho no âmbito do Judiciário, tal como regulamentado pela Resolução n.º 277/2016 do CNJ. Assim, o teletrabalho no âmbito das serventias extrajudiciais deve utilizar como parâmetro as disposições da Resolução n.º 227/2016, cabendo ao titular do serviço definir quais as atividades poderão ser prestadas remotamente através das tecnologias da informação e comunicação.

Após a propagação em escala global da infecção causada pelo Covid-19, os cartórios brasileiros viram a imprescindibilidade de lançar mão de diversas tecnologias para evitar a interrupção dos serviços públicos, isso a partir de normativas editadas pelo Conselho Nacional de Justiça (Provimentos 91, 92, 93, 94, 95, 97 e 98 de 2020).

O Provimento 91, 22 de março de 2020, do CNJ foi o primeiro ato normativo a regulamentar a suspensão ou redução do atendimento presencial ao público, bem como a suspensão do funcionamento das serventias extrajudiciais a cargo dos notários e registradores, como medidas preventivas para a redução dos riscos de contaminação com o novo coronavírus.

De acordo com o Provimento, a suspensão do atendimento presencial ao público determinado pelas autoridades de saúde pública ou por ato da Corregedoria local, editado com base na Recomendação 45/2020 da Corregedoria Nacional de Justiça, poderá ser substituída por atendimento remoto através de meio telefônico, por aplicativo multiplataforma de mensagens instantâneas e chamadas de voz ou outro meio eletrônico disponível, sempre observando a regulamentação da Corregedoria local para esta modalidade de atendimento ao público, se houver.

Os Provimentos 92 e 93 de 2020 permitiram, em caráter excepcional, que hospitais e interessados autorizados encaminhem os documentos necessários à elaboração do atestado de nascimento e óbito, por via eletrônica, ao endereço eletrônico das respectivas serventias, evitando-se assim qualquer contato físico com os agentes delegados e seus prepostos.

Os Provimentos 94 e 95 do CNJ disciplinaram o funcionamento dos cartórios de localidades onde foram decretados regime de quarentena pelo sistema de plantão presencial e à distância, sendo este compulsório nas unidades em que o responsável,



substituto, preposto ou colaborador, estiver infectado pelo vírus COVID-19 (soropositivo), enquanto em exercício.

De maneira salutar, citados provimentos estabeleceram que a execução das atividades de forma remota, por meio de prepostos, fora das dependências da serventia extrajudicial, pela modalidade de teletrabalho, observará o que determina o art. 4º, da Lei n. 8.935/94, ficando o oficial do Registro de Imóveis responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho.

Os Provimentos 97 e 98 de 2020 do CNJ autorizaram que os tabeliães de protesto utilizem meio eletrônico ou aplicativo multiplataforma de mensagens instantâneas e chamadas de voz para enviar as intimações, quando disponível os respectivos dados ou o endereço eletrônico do devedor, caso em que a intimação será considerada cumprida quando comprovada por esse mesmo meio a entrega no referido endereço.

Desde logo, convém frisar que as referidas previsões normativas estenderam aos tabeliães e registradores importante ferramenta que possibilita a prestação de serviço público essencial em tempos de pandemia.

Por outro lado, a implementação do teletrabalho também tem como escopo o incremento da produtividade e da qualidade de trabalho (art. 3º, Resolução n.º 227/2016), sem prejuízo da prestação de serviços de modo eficiente e adequado, atendidas as peculiaridades locais (art. 2º, do Provimento n.º 55/2016 e art. 4º, da Lei n.º 8.935/1994), o que vem ao encontro da exigência de que os delegatários devem sempre buscar a “melhor qualidade na prestação dos serviços” (art. 21, da Lei n.º 8.935/1994).

4.1 O TELETRABALHO DESEMPENHADO PELOS AGENTES DELEGADOS

Não obstante essas inovações, o CNJ editou a Recomendação n.º 24/2016, orientando a não utilização do teletrabalho pelos titulares das serventias extrajudiciais, sob o argumento que praticam atos de natureza personalíssima. Nessa lógica, o art. 5º, I, “c”, da Resolução n.º 227/2016 do CNJ vedaria a utilização do teletrabalho aos



ocupantes de cargos de direção ou chefia. Porém, ousa-se discordar desse posicionamento, ainda que parcialmente.

Isso porque, com o advento dos Provimentos 94 e 95 de 2020, houve revogação tácita da Recomendação nº 24/2016 por completa incompatibilidade, eis que a *lex posteriori*, a par de ser especial, permitiu que nas unidades em que o responsável, substituto, preposto ou colaborador, estiver infectado pelo vírus COVID-19 (soropositivo), enquanto em exercício, será compulsório o atendimento a distância.

O atual estágio de evolução das tecnologias de informação e comunicação permite o acesso remoto e gerenciamento dos *softwares* utilizados pela serventia. Logo, a proibição intransigente do uso do teletrabalho nessas situações finda por engessar a atividade notarial e registral, na contramão da desburocratização dos serviços públicos.

De todo modo, não apenas por comodidade do delegatário o teletrabalho pode ser utilizado, mas por questões resguardar sua responsabilidade técnica. Como visto, o entendimento predominante na jurisprudência é de que em casos de danos causados a terceiros por tabeliães ou oficiais de registro, estes respondem com seu patrimônio, e o Estado apenas subsidiariamente na hipótese de insolvência ou impossibilidade de se executá-los pelo montante da indenização (LOUREIRO, 2016, p. 115).

Portanto, em regra, todos os riscos da atividade são suportados diretamente pelo delegatário. Não obstante, em sua ausência há diversos atos que praticados por prepostos (apesar de previstos como atribuição pessoal ao delegatário). E não poderia ser diferente, pois é humanamente impossível a realização manual de cada ato pelo tabelião ou oficial de registro, diante da multiplicidade de atos que são realizados diariamente, sobretudo nas grandes serventias, que praticam milhares de atos por semestre.

Nesse contexto, o teletrabalho por parte do agente delegado poderia auxiliá-lo no desempenho dessas atribuições, garantindo a correção dos atos e resguardando sua responsabilidade.

Além disso, há que se considerar a figura do substituto. Considerando que o gerenciamento da atividade compete exclusivamente ao agente delegado, que



responde pessoalmente pelos atos praticados, a substituição do delegatário levada a efeito por um dos escreventes – prevista no art. 20, § 5º da Lei nº 8.935/1994 – trata-se de *forma imprópria* de transmissão de competência, pois o substituto não atua por sua responsabilidade, mas por conta e risco do agente delegado (CENEVIVA, 2009, p. 9).

Tendo em vista essa realidade, há de se de questionar a lógica da vedação ao teletrabalho. Se um escrevente pode substituir por completo o delegatário em suas ausências e impedimentos, com maior razão lhe deveria ser permitido o uso do teletrabalho. Afinal, a possibilidade do exercício simultâneo da substituição com o teletrabalho não acarreta qualquer prejuízo à prestação dos serviços; ao contrário, é perfeitamente capaz de melhorar sua prestação. Note-se que, se cabe ao delegatário determinar quantos substitutos, escreventes e auxiliares achar necessários, a seu critério (art. 20, § 1º, Lei nº 8.935/1994), seu entendimento pode ser pela conjugação da atuação do substituto com exercício direto da atividade remota.

Em tempo: não se defende o completo exercício da função pública à distância. Todavia, é recomendável seu uso dentro de limites, em ocasiões notoriamente excepcionais – a exemplo da pandemia causada pelo Covid-19 -, com o intuito de regulamentar situações que efetivamente ocorrem na vida prática dos delegatários. Entende-se que o teletrabalho pode ser utilizado pelo tabelião ou oficial de registro, titular ou interino, dentro de restritos limites e em ocasiões episódicas, tais como: ausências em virtude de viagem para tratamento de saúde, participação em encontros de classe, frequência a cursos ou até mesmo durante o gozo de férias.

4.2 O TELETRABALHO DESEMPENHADO PELOS EMPREGADOS DA SERVENTIA

Uma vez que a gestão dos cartórios é de natureza privada, nem todos os aspectos da Resolução 227/2016 do CNJ – criada para regulamentar unidades administrativas do Judiciário – são aplicáveis ao o teletrabalho no âmbito das serventias. Todavia, é preciso aplicar essa normativa em tudo o que seja possível, pela exigência do Provimento n.º 55/2016. Afinal, a rigorosa observância dessas normativas minora os aspectos negativos do teletrabalho, trazendo soluções para as



controvérsias doutrinárias e jurisprudenciais a respeito do teletrabalho, como o controle de jornada do teletrabalhador e horas extraordinárias, por exemplo.

Nesse sentido, o art. 3º da Resolução n.º 227/2016 do CNJ arrola os objetivos do teletrabalho, perfeitamente aplicáveis ao âmbito das serventias extrajudiciais.

Para implementar o teletrabalho, deve o agente delegado estipular um plano de trabalho para cada teletrabalhador, com metas de desempenho claras e previamente delineadas (art. 6º, *caput*, da Resolução 227/2016), preferencialmente mais rigorosas que as previstas para os trabalhadores presenciais de mesma categoria funcional (art. 6º, § 2º, da Resolução 227/2016). Esse plano de trabalho deve contemplar os seguintes itens arrolados no § 3º do art. 6º da Resolução 227/2016, a saber: (i) a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo preposto (inciso I); (ii) as metas a serem alcançadas (inciso II); (iii) um cronograma de reuniões com a chefia imediata para avaliação de desempenho e eventual revisão e ajustes de metas (inciso IV).

Todavia, entende-se que não se aplicam ao regime de gestão privada das serventias extrajudiciais as determinações de prazo para que o empregado fique sujeito ao teletrabalho (inciso V), bem como de periodicidade para que compareça ao local de trabalho para exercício regular de suas atividades (inciso III). Além disso, a existência de teletrabalhadores em tempo integral e por prazo indefinido é compatível com a realidade das serventias, em que laboram empregados em regime de CLT.

Quanto ao controle de jornada, o teletrabalho nas serventias extrajudiciais segue um regime diferenciado. O cumprimento da jornada equivale ao “alcance da meta de desempenho (art. 7º, Resolução 227/2016). Essas metas podem ser monitoradas pelo próprio agente delegado, mas também por outros prepostos, conforme o programa de gestão estabelecido para o cartório. Nesse aspecto, a Resolução encontra-se em sintonia com o art. 62, III, da CLT, que afirma não ser aplicável aos empregados em regime de teletrabalho as normas pertinentes à jornada de trabalho. Todavia, como já apontado, é preciso que seja observado caso a caso se inexistir de fato o controle de horários.

Dessa forma, o CNJ entende não ser cabível “pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente



estipuladas” (art. 7º, § 1º, Resolução 227/2016). Apesar disso, acredita-se que se houver meios tecnológicos hábeis à fiscalização da jornada do teletrabalhador, este deveria fazer jus às horas extraordinárias, ainda que esse direito estivesse atrelado à observância de metas. Cita-se o exemplo hipotético do teletrabalhador que cumprisse sua meta diária antes do término da jornada normal de trabalho, e assim faria jus às horas extraordinárias, dentro de limites previamente estabelecidos. Nesse sentido, entendem Adalberto Martins e Felipe Amaral que as horas extras seriam devidas caso se desconfigure, no caso concreto, a ausência de controle da jornada, afastando a aplicação do art. 62, III, da CLT (MARTINS, AMARAL, 2019, p. 11).

A normativa do CNJ reconheceu a independência do agente delegado na escolha pela utilização do teletrabalho, assim como a indicação de quais atividades poderão ser realizadas externamente (art. 1º, parágrafo único, do Provimento n.º 55/2016). Todavia, na escolha dos teletrabalhadores, o agente delegado não poderá designar empregados que apresentem contraindicações por motivo de saúde (art. 5º, I, “d”, da Resolução 227/2016), bem como que residam no exterior (art. 5º, I, “f”, da Resolução 227/2016). No que diz respeito aos fatores de produção, deve constar prevista em contrato a responsabilidade pela manutenção das estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho (art. 75-D, CLT).

Na seleção dos trabalhadores, o delegatário também deve observar as prioridades previstas da Resolução CNJ n.º 227/2016 para os grupos em vulnerabilidade temporária ou permanente, tais como: os dotados de deficiência (art. 5º, II, “e”); que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência (art. 5º, II, “b”); gestantes e lactantes (art. 5º, II, “c”); que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge. Além disso, prioriza-se aqueles que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização (art. 5º, II, “d”).

A preservação da saúde dos teletrabalhadores é responsabilidade do empregador, na forma do Art. 75-E da CLT. Logo, como forma de evitar o isolamento e danos à saúde mental dos funcionários, o teletrabalho não deve gerar uma obstrução no convívio social e laboral, na cooperação, na integração e na participação do teletrabalhador, bem como não deve embaraçar seu direito ao tempo livre (art. 5º,



§ 1º, Resolução 227/2016). No mesmo sentido, o CNJ recomenda que seja fixada uma quantidade mínima de dias por ano para o comparecimento do obreiro à serventia, para que este não deixe de “vivenciar a cultura organizacional” do cartório, bem como para que busque aperfeiçoamento (art. 5º, § 2º, Resolução 227/2016).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As alterações ocorridas nas relações de trabalho em virtude do surgimento de novas tecnologias e os novos desafios impostos pela pandemia causada pela Covid019 são irreversíveis, pois é certo que a sociedade já se tornou dependente de toda sorte de aparatos tecnológicos computacionais e de comunicação. No ambiente de trabalho não poderia ser diferente; e o teletrabalho é fruto desses avanços.

Várias são as vantagens do teletrabalho. A principal é o fato de ser uma modalidade de flexível de prestação de serviço, com uma jornada mensurada preferencialmente por metas, fomentando a motivação do trabalhador e seu comprometimento com resultados. Além disso, ainda na perspectiva do empregador, pode haver significativa redução de custos operacionais, notadamente em relação à estrutura física. Quanto ao empregado, o teletrabalho lhe poupa tempo em deslocamentos, o que permite um maior contato familiar do obreiro, sem olvidar dos benefícios socioambientais, no que tange à emissão de poluentes e diminuição do tráfego.

Contudo, ao mesmo tempo que o progresso da técnica acarreta indiscutíveis incrementos na qualidade de vida da população em geral, é preciso estar atento aos riscos gerados pelas inovações. Não há que se viver na ilusão do “*laisse innover*” – para usar uma expressão de Stefano Rodotà –, pois as tecnologias são neutras quanto a aspectos éticos, demandando regulamentação jurídica para que sejam de fato utilizadas em prol de bem comum e de acordo com os valores reconhecidos pela comunidade.

Por ser uma espécie de labor relativamente novo, não se pode descuidar da observância de normas que garantam não apenas as vantagens, mas também o bem-



estar do empregado, de sua família. Aliás, o respeito à dignidade do trabalhador nada mais é que o cumprimento de um dos fundamentos mesmos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, CF), bem como com das perspectivas da OIT para o futuro do trabalho, com a promoção de uma “agenda centrada no ser humano” e no desenvolvimento de suas capacidades.

Nesse contexto, entende-se que as inovações levadas a efeitos pela reforma trabalhista foram salutares para uma garantia de direitos dos teletrabalhadores, mesmo que não totalmente. E no âmbito das serventias extrajudiciais, conduziu-se que andou bem o CNJ sendo a regulamentação dada pelo Provimento nº 54/2016 e pela Resolução 277/2016 mais um degrau na evolução da eficiência da atividade notarial e de registro, com importantes reflexos na otimização dos serviços oferecidos aos usuários desses serviços públicos.

Além disso, a importância do teletrabalho nas serventias extrajudiciais foi reafirmado pelos recentes provimentos editados pelo Conselho Nacional de Justiça, o que demonstra a importância da ferramenta em situações de contingência como a vivenciada globalmente.

Há uma nítida percepção que a instituição do teletrabalho na esfera das serventias extrajudiciais impactará significativamente no regime de controle de produção. Isso porque, tendo em vista a natureza dessa forma de labor, o foco do agente delegado deixará de recair sobre a fiscalização dos prepostos em sua jornada de trabalho, bem como na emissão de ordens diretas, para recair no controle de metas, buscando resultados efetivos.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O teletrabalho e sua subordinação estrutural. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 3, n. 33, set 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.



BATISTA, Bruno. **Características do Transporte no Brasil**. Oficina Nacional Transporte e Mudanças Climáticas, promovida pela Confederação Nacional dos Transportes (CND). Brasília, 2009. Disponível em: http://cms.cnt.org.br/Imagens%20CNT/Site%202015/Pesquisas%20PDF/caderno_oficina_nacional_09_09.pdf. Acesso em: 10 out 2018.

BRANDELLI, Leonardo. **Teoria geral do direito notarial**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRASIL. CNJ. **Corregedoria Nacional de Justiça amplia teletrabalho para cartórios**. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/82674-corregedoria-nacional-de-justica-amplia-teletrabalho-para-cartorios>. Acesso 05 out 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (segunda turma). **Agravo Interno em Recurso Especial nº 1.609.018/SP**. Relator Ministro Mauro Campbell Marques. Brasília, DF: Superior Tribunal de Justiça, 13 out. 2016. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/pesquisa/?termo=1609018&aplicacao=processos.ea&tipoPesquisa=tipoPesquisaGenerica&chkordem=DESC&chkMorto=MORTO>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (terceira turma). **Agravo Regimental no Agravo em Recurso Especial nº 846.180/GO**, Relator Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva. Brasília, DF: Superior Tribunal de Justiça, 20 jun. 2016. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/pesquisa/?tipoPesquisa=tipoPesquisaNumeroRegistro&termo=201600216815&totalRegistrosPorPagina=40&aplicacao=processos.ea>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (terceira turma). **Agravo Regimental no Recurso Especial nº 1.468.987/SP**. Rel. Ministro Humberto Martins. Brasília, DF: Superior Tribunal de Justiça, 11 mar. 2015. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/pesquisa/?tipoPesquisa=tipoPesquisaNumeroRegistro&termo=201401746615&totalRegistrosPorPagina=40&aplicacao=processos.ea>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2.415**. Relator Ministro Ayres Britto. Brasília, DF: Superior Tribunal de Justiça, 09 fev. de 2012. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1908118>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (sexta turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 62141-19.2003.5.10.0011**. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF: Superior Tribunal do Trabalho, 16 abr. 2010. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.6:acordao;airr:2010-04-07;62141-2003-11-10-41>. Acesso em 05/06/2019.



CASTRO, Maria P. S. W. O conceito de tempo de sobreaviso e as tecnologias da comunicação. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 78, n.º 1, jan/mar, 2012.

CAVALCA, Renata Falson. O teletrabalho: a questão do trabalho e suas interseções com a tecnologia. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, vol. 106/2018, p. 171-200, Mar-Abr/2018.

CENEVIVA, Walter. **Lei de Registros Públicos Comentada**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 70, n.º 06, jun/2006.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. A Realidade do Teletrabalho no Brasil e nos Tribunais Brasileiros. **Revista Direito e Liberdade (ESMARN)**, vol. 12, n.º. 1, p. 103-116, jan/jun 2010.

FRANCO FILHO, Georgenor de S. O teletrabalho após a reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 200/2019, p. 135-144, Abr/2019.

LANDI, Flávio. **Novas Tecnologias e a Duração do Trabalho**. Dissertação de Mestrado. Departamento de Direito do Trabalho da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-06052010-154656/publico/Flavio_Landi_Versao_Integral.pdf. Acesso em: 11/06/2019.

LOUREIRO, Luiz Guilherme. **Registros Públicos: Teoria e Prática**. 7. ed. Salvador: Juspodium, 2016.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Modernidade e Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 67, n.º 1, jan/mar 2001.

MARTINS, Adalberto; AMARAL, Felipe M. O direito à desconexão no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 202/2019, p. 201-221, Jun/2019.

NETO, José Afonso Dallegre. O teletrabalho: conceito, importância e implicações jurídicas. In: **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba. v. 3, n. 33, set. 2014.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Folha informativa – COVID-19** (doença causada pelo novo coronavírus). Organização Pan Americana de Saúde (OPAS). Disponível



em:<https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875>. Acesso em: 31 de mar. 2020.

OLIVEIRA, Lourival José de. Direito Empresarial, Globalização e o Desafio das Novas Relações de Trabalho. *In*: FERREIRA, JUSSARA S.A. B. N., RIBEIRO, Maria de Fátima, (orgs). **Direito Empresarial Contemporâneo**. Marília: UNIMAR, São Paulo: Arte & Ciência, 2007.

SANTOS, Michel Carlos Rocha; MIRANDA, Michelly C. A eficácia horizontal dos direitos fundamentais: a proteção à intimidade e vida privada no teletrabalho em face da era virtual. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 175/2017, p. 95-115, Mar/2017.

SILVA, Altieres Oliveira; Séllos-Knoerr, Viviane Coêlho; Janes, Diego dos Santos; Martins; Jose Alberto Monteiro. **Como Elaborar um Resumo Estruturado Como Instrumento na Disseminação Científica: Um Breve Roteiro**. *Intern. Journal of Profess. Bus. Review*, São Paulo, v. 5, n. 2, p. IV-XII, jun. 2020. <http://dx.doi.org/10.26668/businessreview/2020.v5i2.215>

SERRA, Paulo. **O teletrabalho: conceito e implicações**. 1995. Disponível em: <http://www.bocc.ubi.pt/>. Acesso em: 29 out 2018.

SILVA, Wilker J. G. da. Os impactos da evolução tecnológica nos direitos trabalhistas: o descompasso da lei em relação ao fato social. **Revista dos Tribunais**, vol. 980/2017, p. 187-204, Jun/2017.

