

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

ANNA KAROLLYNE MOREIRA SANTOS

O AVANÇO DO TELETRABALHO NO BRASIL

Artigo científico apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia.

Orientador: Prof. Dr. Magno Luiz Barbosa

Uberlândia

2021

O AVANÇO DO TELETRABALHO NO BRASIL

TELEWORK ADVANCES IN BRAZIL

Anna Karollyne Moreira Santos¹

RESUMO

O teletrabalho surge com a evolução da tecnologia e os meios telemáticos são a base dessa modalidade laboral. Com ele existe uma proposta de melhorias para empregados, empregadores, economia e o meio ambiente. O tema já vislumbrado no Brasil na década de 90, teve sua legalização de forma tardia, apenas em 2017 com a Reforma Trabalhista. A sua difusão ocorreu devido à pandemia causada pelo COVID-19, atuando assim como uma grande aliado, já que o isolamento social se tornou uma questão de saúde pública. Com isso o tema toma o palco das discussões, suscitando pontos que o legislador não elencou de forma específica nos únicos cinco artigos que legislam de forma pontual acerca do teletrabalho. Fazendo assim aumentar o número de demandas no judiciário e dificultando a unicidade das decisões.

Palavras-chave: teletrabalho, Reforma Trabalhista, flexibilização.

ABSTRACT

The telework comes up with the evolution of technology and the telematic medium is the basis of this type of work. Thereby there is a proposal for improvements for employees, employers, economy and the environment. The theme already glimpsed in Brazil in the 1990s, was only later legalized in 2017, with the Labor Reform. Its spread was due to the pandemic caused by COVID-19, thus acting as a great ally since

¹ Graduanda de Direito pela Universidade Federal de Uberlândia, Av. João Naves de Ávila, 2121, Santa Mônica, Uberlândia – MG, 38400-902. Contato: akmoreirasantos@gmail.com;

social isolation has become a public health issue. The theme takes the discussion stages, raising points that the legislator did not specifically list the only five articles that legislate in a particular way about telework. Therefore, increasing the number of demands in the judiciary and making it difficult for decisions to be taken together.

Keywords: telework, Labor Reform, flexibilization.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1 DIREITO DO TRABALHO	6
1.1 BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO E DO DIREITO DO TRABALHO	6
1.2 GLOBALIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO	8
2. TELETRABALHO.....	10
2.1 CONCEITO	10
2.2 SURGIMENTO EM ÂMBITO MUNDIAL E NACIONAL.....	12
2.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS	15
3 RELAÇÕES JURÍDICAS REFERENTES AO TELETRABALHO	17
CONCLUSÕES	23
REFERÊNCIAS	25

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho versa sobre diversas modalidades laborais e legisla acerca deles para que o empregado e o empregador tenham seus direitos garantidos e seus deveres estabelecidos. O teletrabalho é uma entre as inúmeras espécies de trabalho que existe na atualidade, sendo caracterizado principalmente pela sua ocorrência de forma remota, fora do estabelecimento do empregador.

A globalização influenciou com as evoluções ocorridas através dos tempos, com os importantes eventos históricos, sendo as grandes navegações, guerras mundiais, revoluções industriais e a inclusão da tecnologia para uso social. Com todos esses episódios as relações de emprego foram afetadas e, com isso, tiveram que se adaptar às mudanças. As normas trabalhistas sofreram algumas flexibilizações para que fossem benéficas não apenas para empregado, mas também para o empregador. Todos esses acontecimentos conduziram para a criação do teletrabalho, pois sem a inserção da tecnologia no meio social e a flexibilização das normas trabalhistas, não seria possível o seu surgimento.

Essa categoria de trabalho traz consigo diversas vantagens, como o aumento da produtividade, a redução de custos para empregador e empregados, a diminuição do tráfego automobilístico e a melhora na qualidade de vida dos trabalhadores. Contudo, traz consigo algumas desvantagens, por exemplo, o isolamento do funcionário, acarretando dificuldades para seu crescimento profissional e para a organização coletiva, a maior probabilidade de vazamento de dados e um gasto maior com equipamentos telemáticos.

Mesmo sendo incluído e reconhecido no ordenamento jurídico em 2017 através da Reforma Trabalhista, apenas recentemente que o teletrabalho se popularizou no Brasil devido a pandemia causada pelo COVID-19. Contando com apenas cinco artigos que abordam o tema, diversas questões são levantadas, visto que ocorrem situações que o legislador deixou de aprofundar para que alguns litígios fossem evitados.

Dentro do contexto apresentado, o presente trabalho buscou estudar essa forma laboral, analisar o seu surgimento, suas principais características, os seus

impactos sociais e a como se dá a sua ocorrência no judiciário. No intuito de demonstrar que, por mais que o teletrabalho seja uma modalidade revolucionária capaz de melhorar consideravelmente aspectos já citados, ele ainda necessita de uma legislação ampla e que discorra de forma mais detalhada acerca do teletrabalho, para que assim o seu potencial seja devidamente aproveitado e explorado.

1 DIREITO DO TRABALHO

1.1 BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO E DO DIREITO DO TRABALHO

O trabalho existe desde os primórdios dos tempos. Mesmo que não fosse conhecido em sua forma literal, ainda assim ele sempre existiu, pois a todo momento foi necessário a realização de algum esforço para que os indivíduos sobrevivessem.

Ao verificar o significado da palavra trabalho, encontra-se como definição a “aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim; atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento; o exercício dessa atividade como ocupação, ofício, profissão, etc.” (DICIONÁRIO INFORMAL, 2008).

Todas as informações acima correspondem a formas de trabalho. O interessante é que a essência do termo não muda, porém ele pode se recriar de diversas formas com o decorrer dos tempos. Um exemplo disso é a diferenciação do trabalho físico para o trabalho intelectual. Nos primórdios da civilização a segunda forma citada não era usual, sendo necessário apenas a força para plantar, colher ou caçar. A partir disso, pode-se indagar que técnicas para expandir essas atividades foram desenvolvidas e aperfeiçoadas, chegando assim a uma forma intelectual, ou seja, pensada com antecedência para enfim ter sua execução. Com o decorrer dos séculos as finitas formas de trabalho e modalidades se desenvolveram. E, com convicção, consegue-se afirmar que o trabalho é algo que atinge uma parcela significativa da humanidade, ousando dizer, quase que em sua totalidade.

Nem sempre o trabalho foi visto como algo benéfico. Na Grécia Antiga essa prática era desprezada pelos cidadãos livres. Nos primeiros tempos do cristianismo era visto como tarefa penosa, humilhante e aplicada como punição para o pecado. Dessa forma, a visão do trabalho nos primórdios era de castigo, dando uma ideia de sanção, fadiga, tarefa pesada e desonrosa. Daí vem a expressão “trabalho”, originada do termo *tripalium*, instrumento composto de três paus (estacas) usado para torturar escravos. Assim, por assimilação à palavra *trapaliare*, que designa toda e qualquer atividade humana, manual, técnica ou intelectual (MORAES FILHO, 2014).

Atualmente o Trabalho é reconhecido internacionalmente como um Direito Humano, conforme consta no Artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Artigo 23

“1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.”

(Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III), 10 de dezembro 1948).

Algo que tem um papel de destaque na vida e no cotidiano de bilhões de habitantes desperta o interesse de várias ciências para ser estudado. Sendo assim, a área jurídica tem um papel importante no que tange a esse tema, com isso a existência do Direito do Trabalho.

Em âmbito mundial, as diretrizes trabalhistas foram citadas pela primeira vez em uma Constituição pelo México em 1917, em uma segunda vez pela Alemanha em 1919 e, neste mesmo ano, foi editado o Tratado de Versalhes, criando a Organização Internacional do Trabalho – OIT, na qual o Brasil está entre os Estados-membros fundadores e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a sua primeira edição.

No Brasil os fatores internos que iniciaram o surgimento dessa matéria foi o movimento operário que ocorreu em meados dos anos de 1800 até o início de 1900, em sequência o surto industrial em decorrência da 1ª Guerra Mundial e por fim as políticas de Getúlio Vargas, que inicia a fase contemporânea da matéria trabalhista no país. A Era Vargas foi um grande marco para o Direito do Trabalho, pois foi nesse momento em que emergiu, de forma abrangente, leis que contemplam esse campo de tamanha relevância. Nessa fase foi criada a Justiça do Trabalho, em 1939 e, em 1943, foi instituída a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

A Constituição Federal (CF) de 1934 foi a primeira que versou sobre os direitos trabalhistas. Após isso, todas as outras constituições que vieram a seguir abordaram o tema, porém a CF de 1988 inovou, catalogando o Direito do Trabalho como direito social. No art. 7º registra os direitos individuais dos trabalhadores rurais e urbanos, sem afastar outros que visem à melhoria de sua condição social. O parágrafo único desse mesmo artigo aborda a categoria dos trabalhadores domésticos. O art. 8º relata a liberdade de associação profissional ou sindical e o art. 9º da Carta Magna assegura o direito de greve aos trabalhadores em geral (BRASIL, 1988).

1.2 GLOBALIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO

O mercado de trabalho passou e vem passando por uma série de transformações em função da volatilidade da economia, desde a oferta e demanda, necessidade do aumento de produção, incluindo também a divisão internacional de trabalho e a sujeição dos países mais carentes aos países mais ricos. Diante disso, é notável o aumento das desigualdades salariais, o crescimento do índice de desemprego e, através disso, a informalidade trabalhista.

Quando se fala sobre globalização, refere-se a um processo em larga escala que inclui aspectos econômicos, sociais, culturais e políticos, englobando todos esses pilares da humanidade. A globalização veio ocorrendo através dos tempos, em eventos na história mundial, com as grandes navegações, criação da imprensa, revolução industrial, evolução da tecnologia, entre outros, tendo tudo isso se consolidado após Segunda Guerra Mundial. A nova ordem planetária teve seu início

em 1990 e até hoje está em constante evolução, quiçá uma revolução com a pandemia causada pelo Covid-19, visto que as relações que ditam uma sociedade tiveram que mudar drasticamente e se adaptarem a um novo modelo cultural e socioeconômico.

De acordo com Romita (1997), no mundo desenvolvido e em vias de desenvolvimento,

“ocorreu, nos últimos 25 anos, uma verdadeira revolução científico-tecnológica, que deflagrou um processo de globalização em escala e em intensidade sem precedentes. Esse processo, que é irreversível, permite o deslocamento rápido, barato e maciço de mercadorias, serviços, capitais e trabalhadores. Grandes mercados regionais se tornaram possíveis e pode-se pensar, num futuro próximo, no surgimento de um único mercado planetário de bens e de trabalho” (ROMITA, 1997, p. 87).

Contudo não há a possibilidade de falar em globalização e correlacionar com a flexibilização dos direitos laborais. O Direito do Trabalho é uma ciência jurídica que é afetada diretamente pelos efeitos da globalização. A cada mudança econômica, evolução tecnológica, relações sociais e políticas transformadas, as relações trabalhistas são alteradas. Um exemplo claro é a CLT, promulgada em 1943 e que teve sua reforma em 2017, foram pouco mais de 70 anos e as transformações foram drásticas e, com isso, a flexibilização acompanhou essas mudanças.

É necessário ter um limite para tal demanda, visto que essa flexibilização permeia em uma linha tênue entre o princípio da dignidade e valorização social do trabalho em contraposição ao princípio da preservação e à saúde da empresa. A flexibilização é um direito do empregador e deve ser utilizado com ponderação, não devendo esse explorar esse recurso com objetivo único de intensificar seu lucro.

Em uma microvisão da situação, Maurício Godinho Delgado (2002) entende que existem direitos indisponíveis absolutamente e direitos disponíveis². Na visão do autor, apenas estes poderiam ser disponibilizados. Exemplos recorrentes que são

² São direitos de indisponibilidade absoluta todos aqueles previstos na Constituição, princípios e valores constitucionais, leis, decretos, normas de medicina e segurança do trabalho etc. Direitos de disponibilidade relativa são aqueles de caráter privado, ou seja, não previstos em lei etc., como os estipulados em normas coletivas, regulamento de empresa, contrato de trabalho etc.

identificados nos Tribunais são casos em que o empregador solicita que o empregado disponha do direito de entrar com alguma ação após acordo celebrado e conflito resolvido. A questão é que, em alguns casos, é solicitada a disponibilidade de recorrer a uma situação advinda de um acidente ou doença do trabalho.

Atualmente a flexibilidade das normas trabalhistas é uma alternativa para a anomia econômica vivida pelas empresas. E, para prevenir um colapso social mais grave, com a elevação dos índices de desemprego e consequente diminuição no “giro” da economia, essa alternativa, utilizada de forma responsável, é a solução que torna conveniente tanto para empregadores, quanto para empregados.

É válido ressaltar que a tecnologia induziu consideravelmente essa flexibilização, permitindo que empregados pudessem estar conectados às empresas, sem ser necessário a presença física.

A inserção da telemática (tecnologia que permite a comunicação à distância entre serviços de informática por meio das redes de telecomunicações (BRANDÃO, 2020)) no cotidiano da sociedade contemporânea modificou drasticamente as relações de trabalho. A primeira é quanto ao modo de desempenhar o trabalho, seja com as ferramentas ou referente ao local. E a segunda é a forma organizacional das empresas e de sua produção. Essa é a prática mais evoluída de produção descentralizada, o teletrabalho. Este modelo é realizado diretamente por meios telemáticos, sendo fora do ambiente físico da empresa.

2. TELETRABALHO

2.1 CONCEITO

Conceituar o teletrabalho é uma tarefa um tanto árdua, haja vista que foi um termo recentemente introduzido no ordenamento jurídico brasileiro, sendo isso em 2017, após a Reforma Trabalhista promulgada pela lei Nº 13.467. Porém, hoje já consegue-se demarcar essa modalidade de trabalho de forma mais clara, uma vez que suas delimitações ficaram mais contornadas.

A expressão teletrabalho deriva-se de dois termos: *tele* origina-se do grego e traz o significado de distância, longe, e trabalho, conforme já mencionado anteriormente, em síntese é uma atividade profissional. Ou seja, é a atividade laboral realizada à distância da empresa ou de seus postos de produção (DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS, 2021).

O termo *telework* teve origem no ano de 1973, nos Estados Unidos. Esse termo foi utilizado por Jack Nilles, o pai do teletrabalho, um homem muito à frente do seu tempo em que, sendo indagado sobre como melhorar as condições de trânsito no seu tempo, vislumbrou essa modalidade laboral³. Nilles (1997) conceitua teletrabalho como “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com atividade laboral por tecnologias da informação” e que foi muito bem representado pelo trocadilho: “a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, em lugar de enviar o trabalhador ao trabalho”.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (1996) o teletrabalho é uma atividade realizada com recursos tecnológicos de informação e comunicação disponíveis, prestada a partir de lugar distante da empresa ou estabelecimento.

A lei 13.467/2017, responsável por regulamentar o teletrabalho no Brasil, adicionou em sua redação o art. 75-B, descrevendo-o como prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologia de informação e de comunicação que, por sua natureza, não constituam trabalho externo, prevendo em seu parágrafo único que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de tarefas específicas que exijam a presença do empregado não descaracteriza o regime de teletrabalho.

As doutrinas mais especializadas nesta área, citadas no decorrer deste artigo, destacam cuidados importantes para a caracterização desta modalidade, realçando uma série de características para individualizar e não ser tratada como sinônimo das categorias de trabalho à distância ou trabalho externo. Consequentemente, para se

³ Mais informações sobre a história do teletrabalho em: FINCATO, D.P.; CRACCO, H.B; SORIA, J.S. De Chappe a Nilles: a evolução da tecnologia no trabalho e a invenção do teletrabalho – uma revisão necessária. In: **Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha**: Tomo I / organizadores Carlos Luiz Strapazon. Rodrigo Goldschmidt, Robison Tramontina. – Joaçaba: Editora Unoesc, 2013, p. 109-122.

chegar a um conceito doutrinário, fez-se necessário analisar seu conjunto básico que, em resumo, são: uso de recursos de tecnologias de informação e comunicação, realização do trabalho à distância e descentralização das atividades desenvolvidas em sede ou unidades empresariais.

2.2 SURGIMENTO EM ÂMBITO MUNDIAL E NACIONAL

Tratar do surgimento do teletrabalho em âmbito mundial é imergir nas relações de trabalho e tecnologia ao longo da evolução da humanidade.

Observando desde os primórdios, pode-se verificar que o fenômeno do teletrabalho é fruto de uma evolução tecnológica nomeada telégrafo óptico, inventado por Claude Chappe⁴. Em 1793 Chappe criou um sistema de comunicação visual, fazendo assim a sua primeira experiência de comunicação a distância. O sistema era embasado nos pêndulos de relógios e compreendia o estabelecimento de duas hastes, com agulhas e números móveis, no topo de edificações altas, pelas quais se poderiam transmitir mensagens, entre elas ordens de serviços e orientações de tarefas.

Porém há relatos que, se tratando do surgimento do teletrabalho, não é algo tão inovador quanto a essa modalidade, já que, segundo Kugelmass, existem indícios dessa prática em 1857, nos Estados Unidos, pela Companhia Estrada de Ferro Penn. Observou-se que, nesta época, a empresa utilizava de seu sistema particular de telégrafo para controlar o trabalho das pessoas que estavam fora da localidade central em Chicago (GOULART, 2009).

⁴ Claude Chape: abade, engenheiro e inventor francês, nascido na cidade de Brûlon. De uma típica e rica família da nobreza francesa, chegou a enveredar-se por vida religiosa, mas foi atingido pela revolução e pela instabilidade financeira por esta gerada. Mais por necessidade que por vocação, juntou-se a seus quatro irmãos, todos então igualmente desempregados: pretendiam dar novos rumos às suas vidas e, como efeito colateral de sua atuação, deram também novos rumos à engenharia e ao mundo do trabalho. Sobre a biografia e obra de Chappe, ver mais em: <http://www.telegraphe-chappe.com/chappe/portail.html>

A Revolução Industrial foi um marco histórico que deu origem às bases do teletrabalho, como a diminuição do contato físico entre os operários e o produto, a forma organizacional das empresas e sua produção. A adoção de novas tecnologias para a época também obrigou o operário a aperfeiçoar-se com frequência (BARBOSA, 2006).

Em 1950 se deu o registro das primeiras experiências com o trabalho a distância. Isso ocorreu com as pesquisas sobre a Cibernética, de Norbert Wiener, no qual foi identificada a comunicação como transporte físico e como transporte de informações (WINTER, 2005).

O termo teletrabalho vem à tona na década de 70, na época da crise do petróleo. Nesse mesmo período muitas empresas norte-americanas e europeias puderam experimentar o teletrabalho em pequena escala. A ideia principal era diminuir os gastos com deslocamentos dos trabalhadores de seus trabalhos para suas casas e vice-versa.

Devido a isso, essa modalidade laboral passou a ser atrativa e ganhar força, uma vez que seus teletrabalhadores não perdiam tempo com deslocamento para a empresa e suas casas, poupavam dinheiro com gasolina, transporte público, comida, e gera economia, já que não utilizavam a estrutura física da empresa.

Outro grande fator foi o pós-guerra de 1945, que foi o *boom* da terceira Revolução Industrial, na qual a tecnologia e a ciência uniram-se às atividades industriais. Esse período difere das demais mudanças e revoluções já ocorridas anteriormente, pois desta feita a Ciência integra os meios de produção.

Neste período houve uma grande evolução tecnológica, com a popularização de equipamentos de informática, de telefones celulares, internet, chips e de robótica, máquinas mais automatizadas que diminuem a necessidade da mão-de-obra humana e aumentam a produção.

Esse impacto da Revolução Telemática alcança um campo muito além das indústrias e empresas de grande porte, afetando assim todas as pessoas e setores da sociedade. E, obviamente, refletindo na classe dos trabalhadores, pois hoje a mão

de obra necessita ser mais qualificada e conhecedora dos meios telemáticos em sua base para se manter ou entrar no mercado de trabalho.

O reconhecimento do teletrabalho correu oficialmente no Brasil na década de 90. Em 1997 ocorreu o Seminário *Home Office/Telecommuting* – perspectivas de negócios e de trabalho para o terceiro milênio. Em 1999, foi criada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade – SOBRATT. Essa organização elaborou uma cartilha (SOBRATT, 2015) de orientação para a implantação do teletrabalho, mas sem a intenção de ser um manual completo sobre o assunto. O teor dessa cartilha era mostrar essa modalidade laboral como uma estratégia de gestão e encorajar a sua adoção, pois acreditavam que existia grandes vantagens e benefícios atrelados a esse modelo de trabalho.

A divulgação da CLT em 1943 trouxe em redação no art. 6^o equiparação do trabalho a domicílio com o trabalho realizado em sede na empresa, desde que estejam presentes os requisitos que caracterizam a relação de emprego.

Esse mesmo artigo sofreu alteração⁶ pela Lei n. 12.551 no ano de 2011, que expandiu a proteção para todos os trabalhadores à distância. O parágrafo único equiparou os meios telemáticos para fins de subordinação ao empregador e seu controle de jornada. Mesmo não havendo previsão expressa acerca do teletrabalho, entende-se que a proteção engloba os trabalhadores normais aos teletrabalhadores.

Juliana Wulfinf explica que:

[...] da forma como está expresso no parágrafo único do artigo 6^o., da CLT, fica a impressão de que todo o trabalho a distância poderia vir a ser controlado, comandado e supervisionado através dos meios telemáticos e informatizados, quando na verdade é só uma porção deste, o teletrabalho (WULFINF, 2014, p. 190).

⁵ Art. 6^o - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>.

⁶ Art. 6^o - 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 n^o 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 n^o 12.551, de 2011). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>.

Outra alteração importante na legislação foi o advento da Lei nº 11.419/2006 (BRASIL, 2006), que regulamenta toda a informatização dos processos nos Tribunais. Devido a essa alteração, o Tribunal Superior do Trabalho conseguiu de forma pioneira implementar o teletrabalho no âmbito do judiciário (Tribunal Superior do Trabalho, 2020).

2.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS

A OIT se pronunciou a respeito do teletrabalho, reconhecendo essa modalidade laboral evidenciando suas vantagens e desvantagens. As vantagens destacadas referem-se ao crescimento significativo da produtividade, a diminuição de custos para empregador e empregados, a redução do tráfego automobilístico e a melhora na qualidade de vida dos trabalhadores. A organização também destaca a flexibilidade entre o trabalho e os interesses pessoais. Desta feita, os cargos podem ser ocupados por diferentes grupos sociais, de mães com filhos em tenra idade, jovens, pessoas com deficiência (PCDs), idosos, entre outros (OIT, 2020).

O Brasil tem dificuldade para a implementação deste gênero de trabalho, visto que as empresas mantêm uma gestão organizacional voltada para o trabalho presencial, acreditando que o controle sobre os empregados se dá de forma mais efetiva. Em contrapartida, nos países que já adotaram o teletrabalho, foi constatado um aumento na produtividade.

Evitar o deslocamento do trabalhador até a unidade empresarial já garante uma série de benefícios diretamente ligadas ao labor. A economicidade do tempo de trajeto, que indiretamente gera tempo para que o empregado utilize para outras atividades pessoais, também a redução da emissão de gases poluentes e diminuição dos congestionamentos. Além disso, a empresa reduzirá seus gastos com aluguel de imóveis, energia e água.

Uma vez que não é necessário comparecer nas dependências físicas da empresa, esta terá uma gama bem maior para contratação, visto que poderá contratar em âmbito nacional, trazendo com isso também o benefício de encontrar uma mão de

obra mais barata, pois em cidades de pequeno porte a média salarial e o custo de vida são menores se comparados aos das regiões metropolitanas. As faltas no trabalho também diminuem, ampliando o lucro da empresa e aumentando os índices de produtividade. Marcia Hernandez compactua dessa mesma mentalidade dizendo:

“[...] implantação do teletrabalho torna a empresa mais ágil e competitiva, permite a flexibilidade horária ou geográfica e confere a oportunidade de a empresa operar vinte e quatro horas globalmente, [...]. O índice de absenteísmo é menor por parte dos empregados. Doenças e outros impedimentos físicos muitas vezes não permitem o trabalhador se deslocar até o escritório, mas não impedem o trabalho em casa. A rotatividade também é menor” (HERNANDEZ, 2011, p. 43).

Porém, apesar de trazer benefícios extremamente relevantes para empresas, trabalhadores e terceiros, o teletrabalho carrega consigo uma série de desvantagens. O funcionário passa a ficar isolado dos seus colegas de empresa, acarretando dificuldades para seu crescimento profissional e para a organização coletiva. Os dados empresariais estarão mais expostos devido à descentralização e, com isso, haverá uma facilidade de ocorrer vazamento de dados. Além disso, deve existir um maior investimento em proteção de dados e em materiais telemáticos.

Uma desvantagem que merece destaque é o fato de que a flexibilidade de horários trazida pode ser maléfica, uma vez que pode haver uma mistura da vida profissional com a pessoal. O professor Rubens Valtecides Alves explicita que:

O(a) teletrabalhador(a) não diz para os chefes e colegas de trabalho: “Até amanhã! Não deu tempo de fazer o relatório! Não fechei a venda de hoje”. Ele simplesmente não vai embora, não há chefe, não há colegas de trabalho, não há controle de horário, não há empresa específica como empregador(a), o que há é um simples “desconectar e reconectar” a qualquer tempo, em qualquer lugar de opção, acorde com quem lhe quer o trabalho. Tudo isso é possível via um engenhoso sistema de telecomunicação informalizado on-line, digital e, muitas vezes, virtual. (ALVES, 2015, p. 139).

Essa dificuldade de desconexão do trabalho impacta não apenas os seus direitos trabalhistas, como também a saúde emocional do trabalhador.

Estudos apontam que o teletrabalho pode significar um descontrole da carga emocional que o trabalhador dedica à rotina do ofício, fazendo com que empregados trabalhem mais, “propensos a se tornarem *workaholics*, patologia psíquica que afeta consideravelmente a saúde do trabalhador, caracterizada pelo vício em trabalho, no que concerne às consequências para o trabalhador” (RAMOS, 2020, *online*).

Um fator também a ser considerado como desvantagem, por parte dos sindicatos, é o seu enfraquecimento, pois será mais difícil reunir os trabalhadores para assembleias e reivindicações.

As fiscalizações para garantir o ambiente propício para realização das atividades de trabalho também serão afetadas, pois o empregador tem apenas a obrigação de orientar sobre os cuidados com a saúde e segurança.

3 RELAÇÕES JURÍDICAS REFERENTES AO TELETRABALHO

O Teletrabalho foi oficialmente inserido e reconhecido no pleito jurídico apenas em 2017, devido à Reforma Trabalhista. Porém, anteriormente o artigo 6º da CLT, alterado em 2011, dispôs sobre o trabalho a domicílio, à distância e os realizados em estabelecimento do empregador, citando em seu parágrafo único referente aos meios telemáticos. Assim, a forma mais adequada de interpretar o artigo 6º é no sentido de que, na circunstância do teletrabalho, o juiz do trabalho deverá averiguar, primeiramente, se houve algum ajuste relacionado à jornada e se o empregado é obrigado a cumprir horários certos ou se é necessário apenas envios de relatórios para averiguar entrega das demandas e outras situações do gênero.

Porém, nessas duas situações, melhor seria que a lei fosse mais específica e, preferencialmente, que tivesse uma legislação inerente acerca do teletrabalho, pois as suas possibilidades são extensas, visto que a tecnologia pode ser utilizada de diversos modos. Com isso, o legislador se equivocou em tratar das questões telemáticas apenas no parágrafo único e em tão sucintas palavras, deixando a justiça trabalhista limitada para a resolução de conflitos.

A tão discutida Reforma Trabalhista trouxe, no bojo de suas alterações, a inserção dos artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E⁷. A nova redação define o que é o teletrabalho (art. 75-B), a obrigatoriedade de constar em contrato de trabalho se essa for a modalidade que o empregado realizará (75-C), esclarecimentos no contrato sobre o fornecimento e manutenção dos acessórios e equipamentos para a realização da atividade (75-D) e, por a obrigatoriedade do empregador, “deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (75-E).

Apesar da tardia normatização do teletrabalho, parte da comunidade jurídica ficou satisfeita, a exemplo, as advogadas Maria Gadotti e Fernanda Serra:

“a lei 13.467, num esforço legítimo e eficaz, em nosso entendimento, conseguiu traçar as linhas mestras para a regulação desta modalidade de contrato, outorgando às partes o direito de formatar o ajuste de forma particular, individual ou coletivamente, gerando, assim, segurança jurídica mínima”. (Gadotti; Serra, 2017)

Porém outra parcela dessa mesma comunidade não achou suficiente a abordagem enxuta feita pela Reforma Trabalhista.

⁷ Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

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

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

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1o Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

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

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Dentre os cinco artigos que discorrem sobre o teletrabalho, o 75-E é acometido de fortes críticas, visto que, na visão de alguns juristas, sua redação trás pontos que sugerem uma comodidade do empregador sobre o empregado. O texto ao dizer que o empregador deve apenas instruir, ao invés de prevenir doenças e acidentes de trabalho, sintetiza a obrigação patronal ao mero dever de orientação, ou seja, não aborda com clareza sobre a responsabilidade do empregador de guardar e fazer cumprir as normas referentes a segurança e saúde no ambiente de trabalho.

Comentários como esse destacam a negligência do legislador em termos de produzir uma norma manifesta de simplicidade ao tempo de exonerar o empregador de responsabilidade trabalhista e previdenciária por conta de eventuais infortúnios que acometam o teletrabalhador (OLSEN, 2019).

O juiz do Trabalho Geraldo Magela Melo⁸ relatou que:

“O legislador não cumpriu a finalidade de proteção jurídica ao teletrabalhador, uma vez que questões essenciais da relação de trabalho são todas remetidas ao contrato entre as partes, o que impõe à maioria dos empregados brasileiros a subsunção às ordens empresariais, sob o receio do desemprego iminente” (Melo, 2017).

Após as mudanças advindas com Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011 (BRASIL, 2011), que alterou o artigo 6º da CLT, impulsionou o TST a fazer uma importante atualização na Súmula 428⁹ (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2012), que passou a assegurar, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao

⁸ Geraldo Magela Melo é juiz do Trabalho do TRT da 3ª Região. Ex-Auditor Fiscal da Previdência Social e da Receita Federal do Brasil. Mestre em Direito Privado, com ênfase em Direito do Trabalho, pós-graduado em Direito Tributário e Finanças Públicas. Professor Universitário e de pós-Graduação (Melo, 2017).

⁹ Súmula nº 428 do TST
SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.
II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Disponível em:
<https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428>
Acesso em: 29 de set de 2021.

direito fundamental ao lazer, o pagamento de horas de sobreaviso. Trata-se de interpretação que se coaduna com a eficácia horizontal e imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão). (LEITE, 2019, p. 334).

Diante disso, percebe-se a preocupação em regulamentar o teletrabalho, de forma mais explícita, por parte do legislador, no âmbito da Reforma Trabalhista, da justiça do trabalho em suas atualizações, dos operadores do Direito para direcionamentos técnicos e para empregadores e empregados, que são diretamente afetados.

Como visto, o teletrabalho está presente em âmbito nacional, mesmo antes de seu reconhecimento no ordenamento jurídico. Porém pode-se dizer que a implementação em larga escala desse modelo de trabalho foi incentivada pela pandemia causada pelo COVID-19. Esta modalidade de trabalho foi trazida como uma aliada da quarentena e da eminente crise econômica, devido à paralisação brusca de contato social no mundo, incluindo assim as relações de emprego.

Uma pesquisa feita pela SAP Consultoria em Recursos Humanos¹⁰ (SOBRATT, 2018) sobre *home office* no Brasil, em 2018 com 315 empresas, apresentou que 45 % já adotavam o teletrabalho, 40 % não o adotavam e 15 % avaliavam a sua implementação. As empresas que adotaram essa espécie de trabalho relataram que 70 % buscavam melhorar a vida dos colaboradores, 63 % migraram pensando na mobilidade urbana, 47 % viram o teletrabalho como um benefício concedido para os empregados, 47 % o fazem buscando atração e retenção de talentos, 19 % objetivam colaborar com o meio ambiente, reduzindo congestionamentos e poluição na região, 36 % pretendem com isso a redução de despesas com espaço físico e correlatas e 33 % buscam no teletrabalho um aumento na produtividade. Com isso pode-se verificar que as empresas já enxergavam potencial no trabalho remoto.

¹⁰ A pesquisa foi realizada pela SAP Consultoria em Recursos Humanos com parceria da SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, na formulação dos quesitos e na formatação dos resultados, bem como com o apoio da ABRH – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS, do GCONTT – GRUPO DE CONSULTORIA DE TELETRABALHO DA TRANDINGWORKS e da FERREIRA & RODRIGUES, junto a mais de 300 empresas de diferentes segmentos e portes, nas diversas regiões do país, que empregam mais de um milhão de pessoas. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/PESQUISA-SAP-REDUZIDA.pdf>> Acesso em 20 de set de 2021.

Contudo, não são todas as pessoas que conseguem se adaptar ou migrar para o labor remoto, como também nem todas as atividades e profissões se adequam a essa modalidade. Mas a pandemia surpreendeu a todos e muitos empregadores tiveram que migrar, em um curtíssimo espaço de tempo, todos (ou quase todos) os seus funcionários.

Durante o estado de calamidade pública foi promulgada a Medida Provisória (MP) nº 927/2020 (BRASIL, D.O.U, 2020) que contempla em seu artigo 4º o teletrabalho: “o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância”.

A MP não contraria a CLT, ela apenas teve que abreviar e amenizar formalidades dos procedimentos enquanto o estado de calamidade pública estava instaurado, para que todo o procedimento fosse realizado da forma mais célere possível.

Com isso o tema teletrabalho se tornou recorrente na jurisprudência pátria, tomando para si a atenção que outrora não tinha. Algumas circunstâncias já ocorriam anteriormente, como os casos de doença do trabalho. Como já mencionado anteriormente, essa é uma das grandes preocupações, a manutenção da boa ambiência laboral, que deve reproduzir as mesmas condições do estabelecimento do empregador e que, em regra, é da responsabilidade deste garanti-la. Já existe julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região¹¹ acerca desse assunto.

¹¹ EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger “todos os locais de trabalho”, sem distinção (artigo 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na gradação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua

A Turma Recursal de Juiz de Fora julgou conforme artigo 157 da CLT, que determina que o empregador deve instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

Julgado também pelo TRT da 2ª Região um caso com pedido semelhante fundamentou da mesma forma que acerca do teletrabalho devido às limitações para garantir o ambiente de trabalho adequado, o empregador deve instruir e o empregado seguir essas orientações. Desta feita, o TRT afastou a responsabilidade da empresa sobre a doença ocupacional (BRASIL, 2018).

Porém, para Antonio Umberto de Souza Júnior, o empregador não pode ser isento de tal responsabilidade, conforme dispõe em uma análise feita em seu livro após a Reforma Trabalhista, que dita trecho a seguir:

“Mesmo nesse regime, continuará sendo incumbência do empregador prevenir, identificar, aferir, avaliar, diagnosticar e reduzir os riscos do meio ambiente laboral, sendo que a violação a esse dever certamente implicará reparação pelos possíveis danos advindos ao trabalhador (CF, art. 7º, XXVIII), sem prejuízo da responsabilização objetiva por riscos cientificamente conhecidos e mesmos desconhecidos (princípios jusambientais da prevenção e da precaução, respectivamente)” (SOUZA JÚNIOR, 2017, p. 111).

Nota-se que essa discussão continuará a ser palco de debates, por existirem muitas dúvidas sobre a prevenção, fiscalização e garantia da segurança e medicina do trabalho. A penumbra de distinguir um acidente corriqueiro do cotidiano e o que seria de fato um acidente do trabalho, garantir que o empregado cumpra as orientações e inúmeras outras situações possíveis podem desencadear esse cenário.

Casos que também causam controvérsias são os que tratam de concessão de horas extras devido ao controle de jornada. O Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora (MG) proferiu sentença favorável para uma funcionária que trabalhava de forma remota. A reclamante contou que cumpria jornada entre 8h e 19h ou 19h30, de

responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira. (grifou-se) - TRT-00208-2006-143-03-00-2-RO – Disponível em <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129546658/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1626808-00208-2006-143-03-00-2>> Acesso em 22 de set de 2021.

segunda a sábado, com 40 minutos de intervalo. A reclamada alegou que a funcionária não teria direito às horas extras, visto que sua função era incompatível com o controle de jornada. Contudo, o magistrado relatou que o inciso I do art. 62 da CLT¹² é aplicado para trabalhadores que não têm controle de jornada. Porém, em sua fundamentação, aduziu que apenas atividades incompatíveis ao controle devem se enquadrar, sendo assim, não fica a critério do empregador controlar ou não a jornada (BRASIL, T.S.T, 2020).

“Não se trata de uma mera faculdade exercer ou não o controle, mas sim de uma obrigação do empregador quando isso se mostra viável, sendo, portanto, regra a existência de jornada limitada e pagamento de horas extras” (BRASIL, T.S.T, 2020).

Neste caso o juiz deu como procedente o pedido da autora, visto que todas as suas atividades tinham a possibilidade de serem controladas através do e-mail e celular corporativo.

CONCLUSÕES

Conforme exposto, verifica-se que o teletrabalho é uma nova modalidade a ser explorada, com diversas vantagens para o empregado e o empregador, seja financeiramente, na qualidade de vida e inclusão de pessoas devido ao trabalho remoto. Além disso, a economia em geral e o meio-ambiente também podem ser beneficiados com a aplicabilidade dessa prática laboral.

Este artigo abordou o teletrabalho como tema central, transpassando pelo seu surgimento, conceitos, vantagens e desvantagens, eminência no ordenamento jurídico brasileiro e ascensão na pandemia, demonstrando assim todos os seus avanços até os dias atuais.

Fez-se conhecer nesse trabalho a inserção do labor à distância na CLT, o qual poderia ter sido mais discriminado em vários pontos, em especial no que tange à saúde, os deveres jurídicos e a segurança do teletrabalhador. Não se nega a

¹² Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

complexidade de garantir este último, contudo, todas as políticas de segurança do trabalho, nesse caso, não devem ficar à mercê apenas da empresa, devendo o sistema jurídico elencar de forma mais precisa e taxativa os direitos e deveres dessa classe de trabalhadores.

O empregador não deve deter para si o poder de legislar acerca dos direitos dos teletrabalhadores, porém a limitada legislação trazida pelo advento da Reforma Trabalhista concede controle sobre questões que a lei deveria dirimir de forma explícita, inclusive para garantir a segurança jurídica de ambas as partes e contribuir para a resolução das questões que chegam em vias judiciais.

Por fim, o sucesso do teletrabalho depende bastante da concepção da sua implantação. Ele deve ser pensado como uma inovação, capaz de se ampliar o mercado, de oferecer benefícios às empresas, aos trabalhadores e à sociedade em geral, mas não sendo tratado apenas como uma estratégia de negócios, como também com a mesma seriedade e responsabilidade de um trabalhador tradicional.

REFERÊNCIAS

ALVES, R. V. **Topicalização sobre o teletrabalho: elementos integrativos da natureza jurídica no direito laboral brasileiro**. In: BARBOSA, M. L.; DE BRITO, C. G. Temas Contemporâneos de Direito Empresarial do Trabalho. Editora LTr. São Paulo, 2015.

BARBOSA, Robinson Luís Duarte. **O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica**. Revista Direito e Liberdade. Natal, v. 3, n. 2, p. 607-628, set. 2006.

BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. **Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. 816 p.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Lei Nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006. Luiz Inácio Lula da Silva, 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11419.htm> Acesso em: 28 de set de 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (2. Região)**. Jurisprudência nº 1001964-26.2016.5.02.0242. Recorrente: DELL COMPUTADORES DO BRASIL LTDA. Recorrida: MANOELA CARBONARE VIEIRA. Relator: JONAS SANTANA DE BRITO, 15ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 14/06/2018.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (3. Região)**. 2ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora/MG. Ação Trabalhista - Rito Ordinário nº 0010162-23.2020.5.03.0106. Autora: Ana Paula de Lima Almeida. Réu: Banco Votorantim S.A. Magistrado: Fernando Cesar da Fonseca. Data da autuação: 04/03/2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de mar de 2020. Brasília: **DOU Diário Oficial da União**. Publicado no DOU de 22 de mar de 2020.

BRASIL. Lei Nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Dilma Rousseff, 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm> Acesso em: 29 de set de 2021.

BRANDÃO, B. **O que é telemática? Como ela é aplicada nas empresas?** *Newspaper. Discover the art of publishing*. 2020. Disponível em: <<https://maplink.global/blog/o-que-e-telematica/>> Acesso em 2 de set de 2021.

CLARO, T. D. Teletrabalho e as Inovações Introduzidas Pela Lei 13.467/2017. *Âmbito Jurídico*, 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13-467-2017/>> Acesso em: 10 de set de 2021.

COC. **O que é globalização?** 2018. Disponível em: <<https://www.coc.com.br/blog/soualuno/historia/o-que-e-globalizacao>> Acesso em: 23 de ago de 2021.

CNI – Confederação Nacional da Indústria. **Teletrabalho no Brasil e Mundo: Legislações comparadas: estudos de relações do trabalho**. Confederação Nacional da Indústria. 58 p. Brasília, 2020. Disponível em: <<https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Teletrabalho%20no%20Brasil%20e%20mundo.pdf>> Acesso em: 15 de set de 2021.

DICIONÁRIO INFORMAL. **Trabalho**. 2008. Disponível em: <<https://www.dicionarioinformal.com.br/trabalho/>> Acesso em: 22 de ago de 2021.

DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. **Teletrabalho**. 03/2021 Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/teletrabalho/>> Acessado em:22 de ago de 2021

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2002, p. 212.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1773.

FINCATO, D. Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia. **Revista Ibérica do Direito**, v. 1, n. 2, ano 1, p. 80-95, 2020. ISSN 2184-7487.

GADOTTI, L. M.; SERRA, F. C. **Teletrabalho/Home office**. Migalhas, 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/265525/teletrabalho-home-office>> Acesso em: 22 de set de 2021.

RAMOS, L. N. Desordem social: quarentena, teletrabalho e saúde do trabalhador. **Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-abr-13/opiniaio-quarentena-teletrabalho-saude-trabalhador>> Acesso em: 20 de setembro de 2021.

RIBEIRO, P. A. **TELETRABALHO NA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA**. Curso de Pós-Graduação/Especialização em Direito da Comunicação Digital, [2016?]. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/10/131016_PriscilaAndreoniRibeiro2015005276.pdf> Acesso em: 20 de set de 2021.

ROMITA, A. S. **Globalização da Economia e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

SOBRATT. **Cartilha sobre teletrabalho, home office, trabalho à distância**. [2015?] Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/08072016-sobratt-lanca-cartilha-de-orientacao-para-implantacao-do-teletrabalho-e-home-office/>>. Acesso em 4 de set de 2021.

SOBRATT. **RESULTADO da Pesquisa HOME OFFICE 2018**. 2018. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018/>> Acesso em: 20 de set de 2021.

SOUZA JÚNIOR, A. U. S. et al. **Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº13.467/2017**. São Paulo: Riddel, 2017, p. 111.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Nova redação da Súmula 428 reconhece sobreaviso em escala com celular**, 2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/-/nova-redacao-da-sumula-428-reconhece-sobreaviso-em-escala-com-celular>> Acesso em: 29 de set de 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**, 2020. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/teletrabalho>> Acesso em: 4 de set de 2021.

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>> Acesso em 1 de set de 2021.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

WULFING, Juliana. Teletrabalho: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado no Brasil. 2014. 281 f. Tese – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

ZWICKER, I. O. O TELETRABALHO E SUA EVOLUÇÃO NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 59, n. 90, p. 175-191, jul./dez. 2014. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27236/11%20O%20TELETRABALHO%20E%20SUA%20EVOLU%C3%87%C3%83O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 14 de set de 2021.