

O TELETRABALHO E OS DIREITOS TRABALHISTAS

TELEWORK AND LABOR RIGHTS

Wesley Carvalho dos Santos¹

Eliane Carvalho Falcão²

RESUMO: O teletrabalho se desenvolve com o avanço da tecnologia, e os meios telemáticos são fundamentais para essa nova modalidade de trabalho. Essa abordagem propõe melhorias tanto para os funcionários quanto para os empregadores, beneficiando também a economia e o meio ambiente. Embora o conceito já tenha sido contemplado no Brasil na década de 90, sua regulamentação aconteceu de forma tardia, apenas em 2017, durante a Reforma Trabalhista. Sua popularização se intensificou em razão da pandemia do COVID-19, quando o isolamento social se tornou uma prioridade de saúde pública. Assim, o assunto ganhou destaque nas discussões, levantando questões que não foram especificadamente abordadas pelo legislador nos cinco artigos que tratam do teletrabalho. Isso resultou em um aumento das demandas judiciais e em uma maior dificuldade para se alcançar decisões uniformes.

Palavras-chave: Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Direitos Trabalhistas.

ABSTRACT: Teleworking develops with the advancement of technology, and telematic means are fundamental to this new type of work. This approach proposes improvements for both employees and employers, also benefiting the economy and the environment. Although the concept had already been considered in Brazil in the 90s, its regulation happened late, only in 2017, during the Labor Reform. Its popularization intensified due to the COVID-19 pandemic, when social isolation became a public health priority. Thus, the subject gained prominence in the discussions, raising issues that were not specifically addressed by the legislator in the five articles that deal with teleworking. This resulted in an increase in legal demands and greater difficulty in reaching uniform decisions.

3599

Keywords: Telework. Labor Reform. Labor Rights.

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho aborda várias formas de relações laborais e legisla sobre elas, assegurando que tanto o empregado quanto o empregador tenham seus direitos protegidos e seus deveres definidos. O teletrabalho, uma das várias modalidades laborais existentes atualmente, é notável por ser realizado de maneira remota, fora das instalações do empregador.

¹Graduando no curso de Direito da Universidade de Gurupi- UNIRG.

²Professora do curso de Direito da Universidade de Gurupi- UNIRG. Especialização em Direito do Consumidor; Tributário; Previdenciário; Gestão de Agronegócio; Direito Público.

A globalização impactou as transformações ao longo do tempo, influenciada por eventos históricos significativos, como as grandes navegações, as guerras mundiais, as revoluções industriais e a adoção de tecnologias para uso social. Todos esses acontecimentos moldaram as relações de trabalho, que, por sua vez, precisaram se adaptar às novas circunstâncias.

As legislações trabalhistas passaram por certas modificações para favorecer tanto os empregados quanto os empregadores. Fatores que culminaram na adoção do teletrabalho, já que a integração da tecnologia na sociedade e a flexibilização das normas trabalhistas tornaram possível o seu desenvolvimento.

Esta modalidade de trabalho apresenta várias vantagens, como o aumento da eficiência, a redução de custos tanto para empregadores quanto para funcionários, a diminuição do trânsito e a melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores. No entanto, também traz algumas desvantagens, como o isolamento do colaborador, que pode dificultar seu desenvolvimento profissional e o trabalho em equipe, além de aumentar o risco de vazamento de dados e gerar custos adicionais com equipamentos de teletrabalho. Embora tenha sido formalmente reconhecida no sistema jurídico em 2017 por meio da Reforma Trabalhista, foi somente com a pandemia de COVID-19 que esta modalidade laborativa se tornou comum no Brasil.

Com apenas cinco artigos dedicados ao assunto, diversas questões são levantadas, uma vez que existem aspectos que o legislador optou por não aprofundar, o que poderia ter evitado alguns conflitos. Nesse contexto, o presente estudo visa explorar essa modalidade de trabalho, examinando seu surgimento, suas principais características, os seus impactos sociais que provocam e como se manifesta no sistema judiciário. O objetivo é evidenciar que, embora o teletrabalho represente uma mudança inovadora que pode melhorar significativamente os aspectos mencionados, ainda requer uma legislação mais abrangente que aborde de maneira detalhada essa prática, para que seu potencial possa ser devidamente aproveitado e explorado.

1. CONTEXTO HISTÓRICO E DIREITO TRABALHISTA

A atividade laboral consta desde os tempos pretéritos. Ainda que não fosse conhecido em sua forma literal, mesmo assim ele sempre existiu, pois a todo instante foi necessário a realização de algum esforço para que os homens sobrevivessem. Ao analisarmos a etimologia da palavra trabalho, temos 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).

Em absolutas, as informações acima correspondem às formas laborais. O que vale dizer é que a essência do termo não muda, porém ele pode se recriar de diversas formas com o decorrer dos tempos. A exemplo disso é a diferenciação do trabalho físico para o trabalho intelectual. Nos séculos passados da civilização humana a segunda forma acima, não era corriqueira, sendo necessário apenas a força braçal ou animal para as atividades como plantar, colher ou caçar. Doravante, pode-se indagar que inovações para expandir essas atividades foram desenvolvidas e aperfeiçoadas, chegando assim a uma forma intelectual, ou seja, pensada com antecedência para enfim ter sua execução. Nos correntes séculos as finitas formas de trabalho e modalidades se desenvolveram e se modernizaram. Certamente, frisa-se e consegue-se afirmar que o trabalho é algo que atinge uma parcela significativa da humanidade, porque não dizer, quase que hegemonicamente.

A história mostra que sempre o trabalho foi visto como algo benéfico. Um exemplo, na Grécia Antiga essa prática era desprezada pelos homens que se julgavam livres, e nos primeiros anos do cristianismo, era tido como atividade penosa, humilhante e aplicada como consequência para o pecado. Portanto, a alusão ao trabalho nos primórdios era de pena, gerando uma ideia de sanção, fadiga, tarefa pesada e desonrosa. Foi a partir daí que surgiu a expressão “trabalho”, vinda do termo *tripalium*, instrumento composto de três paus (estacas) usado para torturar escravos. Assim, por semelhança à palavra *trapaliare*, que denota toda e qualquer atividade humana, manual, técnica ou intelectual (MORAES FILHO, 2014).

Hodiernamente o Trabalho é reconhecido mundialmente como um Direito Humano, reza o Art. 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).

Por ter um papel relevante e de grande destaque na vida e no cotidiano de bilhões de habitantes, desperta o estudo de várias ciências para ser analisado, entendido e normatizado. Por isso, a área jurídica tem um papel importantíssimo no que tange a esse tema, causa disso, a existência do Direito do Trabalho.

Globalmente, os moldes trabalhistas foram citados pela primeira vez na Constituição Mexicana no ano 1917, e, em uma segunda vez pela Alemanha em 1919 e, naquele mesmo ano, fora editado o Tratado de Versalhes, gerando a Organização Internacional do Trabalho – OIT, na qual o Brasil consta como um dos Estados-membros fundadores e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a sua primeira edição.

Já 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 por decorrência da 1ª Guerra Mundial e por fim as políticas do então presidente Getúlio Vargas, que principiou 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 toada, foi criada a Justiça do Trabalho, precisamente em 1939 e, em 1943, foi instituída a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. A Constituição Federal (CF) de 1934 foi a primeira que rezou sobre os direitos trabalhistas. Depois disso, todas as outras constituições que vieram a seguir abordaram o tema, porém, a Carta Cidadã de 1988 inovou, catalogando o Direito do Trabalho como direito social. Em seu 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 ASPECTO GLOBAL E MACROVISÃO VOLÁTIL

O aspecto do trabalho passou e vem passando por uma série de transformações em razão da volatilidade econômica, que abrange desde a oferta e demanda, necessidade acelerada do aumento de produção em rápida escala, inserindo também a divisão internacional de trabalho e

a dependência dos países mais carentes aos países mais desenvolvidos e ricos. Em face disso, é perceptível elevado aumento das desigualdades salariais, o crescimento do índice de desemprego e, através disso, a informalidade trabalhista. Tratando-se de globalização, fala-se de um processo em grande escala que adiciona aspectos econômicos, sociais, culturais e políticos, acoplando todos esses pilares da humanidade.

O aspecto global veio ocorrendo através dos tempos, em eventos na história mundial, desde as grandes navegações, criação da imprensa, revolução industrial, evolução da tecnologia, dentre muitos outros, consolidando-se após Segunda Guerra Mundial. A nova ordem planetária iniciou-se em 1990 e até hoje está em constante evolução e em acelerada escalada, 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 jamais vistos na história do mundo.

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.

Não menos do que outros, o Direito do Trabalho é uma ciência jurídica que é atingida frontalmente e dinamicamente pelos efeitos do globalismo mundial, pois, a cada mudança nas áreas econômicas, relações sociais, evolução tecnológica, e políticas transformadas, as relações trabalhistas são alteradas. A exemplo, está a CLT, promulgada em 1943 e que teve sua reforma em 2017, em pouco mais de 70 anos e as transformações foram abruptas e, com isso, a volatilidade precisou se adaptar a essas mudanças. Limitar é necessário para tal demanda, tendo em vista que essa flexibilização perpassa por uma linha tênue entre o princípio da dignidade e valorização social do trabalho em contraposição ao princípio da preservação e à saúde da empresa.

Embora essa flexibilidade seja um direito do empregador, ela deve ser empregada com prudência, não devendo este usar esse recurso apenas para aumentar seu lucro. Em uma visão micro, Maurício Godinho Delgado (2002) compreende que “há direitos absolutamente indisponíveis e direitos disponíveis”. De acordo com o autor, somente estes poderiam ser oferecidos. Casos recorrentes identificados nos tribunais envolvem situações onde o

empregador pede ao funcionário que tenha o direito de iniciar uma ação após um acordo firmado e um conflito solucionado. O problema é que, em certas situações, é requisitada a capacidade de agir em uma situação resultante de um acidente ou enfermidade relacionada ao trabalho. No momento, a adaptabilidade das leis laborais é uma solução para a anomia econômica enfrentada pelas empresas.

E, para evitar um agravamento da crise social, com o aumento dos índices de desemprego e a conseqüente redução no "movimento" econômico, essa opção, quando empregada de maneira responsável, é a solução mais vantajosa tanto para empregadores quanto para os trabalhadores. É importante destacar que a tecnologia contribuiu significativamente para essa flexibilidade, possibilitando que os funcionários estivessem ligados às empresas sem a necessidade de presença física. A introdução da telemática, uma tecnologia que possibilita a comunicação remota entre serviços de informática através de redes de telecomunicações, no dia a dia da sociedade atual transformou profundamente as relações laborais. A primeira diz respeito à maneira de realizar o trabalho, seja utilizando ferramentas ou considerando o ambiente. E a segunda refere-se à estrutura organizacional das empresas e ao seu funcionamento.

2 DEFINIÇÃO ETIMOLÓGICA DE TELETRABALHO

3604

Definir teletrabalho é uma tarefa desafiadora, pois é um conceito que foi recentemente incorporado ao sistema jurídico brasileiro, especificamente em 2017, após a Reforma Trabalhista estabelecida pela lei Nº 13.467. Contudo, atualmente é possível delinear essa forma de emprego de maneira mais precisa, uma vez que suas características foram claramente definidas. A palavra teletrabalho deriva de duas raízes: "tele", que tem origem no grego e significa distância, e "trabalho", referindo-se à atividade profissional. Em essência, refere-se ao trabalho realizado fora das instalações da empresa ou de seus locais de produção. O termo "telework" surgiu em 1973, nos Estados Unidos, utilizado por Jack Nilles, conhecido como o precursor do teletrabalho. Nilles, que estava à frente de seu tempo, ao ser questionado sobre como melhorar as condições de tráfego, vislumbrou essa nova modalidade de trabalho. Ele define teletrabalho como "qualquer forma de substituição dos deslocamentos associados à atividade laboral por meio das tecnologias da informação", resumido na ideia de que se pode "enviar o trabalho ao trabalhador, em vez de enviar o trabalhador ao trabalho". A Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu, em 1996, o teletrabalho como uma atividade realizada com o uso de tecnologias da informação e comunicação disponíveis, executada a partir de um local distante da empresa. A

lei 13.467/2017, que regulamenta o teletrabalho no Brasil, introduziu o artigo 75-B, caracterizando-o como a prestação de serviços predominantemente fora das instalações do empregador, mediante o uso de tecnologia de informação e comunicação que não se configura como trabalho externo. O parágrafo único dessa lei expõe que a presença do empregado nas dependências do empregador para tarefas específicas que necessitem dele não altera a natureza do teletrabalho. As doutrinas especializadas mencionadas neste texto enfatizam cuidados essenciais para definir essa modalidade, ressaltando diversas características que a diferenciam e evitando tratá-la como sinônima das categorias de trabalho à distância ou trabalho externo. Para se chegar a um entendimento doutrinário, foi fundamental examinar os elementos essenciais do teletrabalho, que basicamente envolvem: a utilização de tecnologias de informação e comunicação, o desempenho das atividades laborais à distância e a descentralização das funções realizadas em sedes ou unidades empresariais.

3 CRESCENTE NACIONAL E GLOBAL DO TELETRABALHO

Discutir o aparecimento do teletrabalho em escala nacional e global, envolve mergulhar nas interações entre trabalho e tecnologia ao longo da história da humanidade. Desde os tempos antigos, é possível notar que o teletrabalho é resultado de um avanço tecnológico conhecido como telégrafo óptico, inventado por Claude Chappe. Em 1973, ele desenvolveu um sistema de comunicação visual, realizando assim sua primeira experiência com a comunicação à distância. Esse sistema se baseava em pêndulos de relógios e consistia na instalação de duas hastes, equipadas com agulhas e números móveis, no topo de construções elevadas, através das quais era possível transmitir mensagens, incluindo ordens de serviço e instruções de tarefas. Entretanto, há relatos que sugerem que o surgimento do teletrabalho não é tão recente quanto essa modalidade implica.

Segundo Kugelmass

existem indícios dessa prática desde 1857 nos Estados Unidos pela Companhia Estrada de Ferro Penn. Naquela época, a empresa utilizava seu próprio sistema de telégrafo para gerenciar as atividades dos trabalhadores localizados fora da sede em Chicago (GOULART, 2009).

A Revolução Industrial

representou um divisor de águas na história, estabelecendo as bases do teletrabalho ao reduzir a interação física entre operários e produtos, além de transformar as estruturas organizacionais das empresas e seus métodos de produção. A implementação de novas tecnologias na época exigiu que o operário se aprimorasse continuamente (BARBOSA, 2006).

Em 1950, foram registradas as primeiras experiências com o trabalho a distância.

Esse marco histórico inaugura uma nova era na forma como nos relacionamos profissionalmente. Esse fenômeno se manifestou nas pesquisas sobre Cibernética de Norbert Wiener, onde se reconheceu a comunicação tanto como um transporte físico quanto como um meio de transferência de informações (WINTER, 2005).

O conceito de teletrabalho surgiu na década de 70, durante a crise do petróleo. Essa inovação refletiu a necessidade de adaptação às novas circunstâncias econômicas e sociais da época. Durante esse mesmo período, diversas empresas americanas e europeias tiveram a oportunidade de vivenciar o teletrabalho em uma escala reduzida.

A ideia central consistia em reduzir os custos relacionados ao deslocamento dos trabalhadores entre seus locais de trabalho e suas residências.

Em virtude desse contexto, essa modalidade de trabalho se tornou cada vez mais atraente e ganhou relevância. Os teletrabalhadores, ao evitarem o deslocamento diário para o escritório, não apenas economizam tempo, mas também reduzem despesas relacionadas a combustíveis, transporte público e alimentação.

Além disso, essa prática contribui para uma significativa economia, uma vez que minimiza a necessidade de utilizar a infraestrutura física da empresa. Um fator significativo foi o período pós-guerra de 1945, que marcou o início do auge da terceira Revolução Industrial, onde a tecnologia e a ciência se integraram de maneira inovadora às atividades industriais.

Essa sinergia impulsionou avanços sem precedentes e transformou o panorama econômico global. Este período se distingue das mudanças e revoluções anteriores, uma vez que, desta vez, a Ciência se integra aos meios de produção.

Durante este período, testemunhou-se uma notável evolução tecnológica, caracterizada pela ampla disseminação de dispositivos de informática, telefones celulares, internet, chips e robótica.

O surgimento de máquinas mais automatizadas reduziu a necessidade de mão de obra humana, ao mesmo tempo em que impulsionou a produção. O impacto da Revolução Telemática transcende as indústrias e as grandes corporações, influenciando, por conseguinte, todos os indivíduos e setores da sociedade, e, evidentemente, isso se reflete na classe

trabalhadora, uma vez que, atualmente, a mão de obra demanda um nível superior de qualificação e um entendimento profundo das ferramentas telemáticas em sua essência, para garantir a permanência ou a inserção no mercado de trabalho.

O reconhecimento do teletrabalho ocorreu oficialmente no Brasil na década de 90.

Em 1997, foi realizado o Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio.

Em 1999, foi estabelecida a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT).

Essa organização desenvolveu uma cartilha (SOBRATT, 2015) que serve como um guia para a implementação do teletrabalho, embora não tenha a pretensão de ser um manual abrangente sobre o tema. O intuito desta cartilha era apresentar essa modalidade de trabalho como uma estratégia de gestão eficaz, além de incentivar sua adoção. Era a crença de que ela oferecia significativas vantagens e benefícios associados a esse modelo. A promulgação da CLT em 1943, introduziu uma nova redação no artigo.

A equiparação do trabalho domiciliar ao trabalho realizado nas dependências da empresa é legitimada, desde que se façam presentes os requisitos, que definem a relação de emprego, assim, é fundamental observar os critérios que estabelecem essa equivalência.

3607

Em 2011, a legislação nº 12.551 ampliou a proteção para todos os trabalhadores que atuam remotamente.

Essa medida tem como objetivo assegurar direitos e condições adequadas para essa modalidade de trabalho. O parágrafo único equiparou os meios telemáticos utilizados para fins de subordinação ao empregador, bem como ao controle de jornada.

Essa disposição reflete uma adaptação das normas trabalhistas às novas tecnologias que permeiam as relações laborais. Embora não haja uma previsão expressa sobre o teletrabalho, considera-se que a proteção se estende tanto aos trabalhadores tradicionais quanto aos teletrabalhadores.

Essa interpretação ressalta a importância de garantir direitos equivalentes em ambas as modalidades de trabalho.

Conforme redigido no parágrafo único do artigo 6º da CLT, a interpretação sugere que toda forma de trabalho à distância poderia ser objeto de controle, comando e supervisão por meio de recursos telemáticos e informatizados. No entanto, essa percepção é imprecisa, uma vez que se refere apenas a uma modalidade específica: o teletrabalho.

Uma alteração de grande relevância na legislação foi a promulgação da Lei nº 11.419/2006 (BRASIL, 2006), que estabelece regulamentações para a informatização dos processos nos Tribunais.

Em decorrência dessa mudança, o Tribunal Superior do Trabalho foi pioneiro na implementação do teletrabalho no âmbito do judiciário. (Tribunal Superior do Trabalho, 2020).

4 PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS

A OIT se manifestou sobre o teletrabalho, ressaltando essa modalidade laboral e suas respectivas vantagens e desvantagens.

Essa análise reflete a crescente relevância do trabalho remoto no cenário atual. As vantagens ressaltadas incluem um aumento significativo da produtividade, uma redução nos custos tanto para empregadores quanto para empregados, a diminuição do tráfego automobilístico, além de uma notável melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores.

Estas transformações não apenas impactam o ambiente de trabalho, mas também contribuem para um equilíbrio mais saudável entre vida profissional e pessoal. A organização também ressalta a importância da flexibilidade que existe entre o trabalho e os interesses pessoais.

Desta forma, os cargos podem ser preenchidos por uma diversidade de grupos sociais, incluindo mães com filhos pequenos, jovens, pessoas com deficiência (PCDs) e idosos, entre outros.

Isso ressalta a importância da inclusão e da equidade no ambiente de trabalho. (OIT, 2020) O Brasil enfrenta desafios significativos na implementação deste modelo de trabalho, uma vez que as empresas ainda adotam uma estrutura organizacional centrada no trabalho presencial. Essa abordagem é sustentada pela crença de que o controle sobre os colaboradores é exercido de maneira mais eficaz dessa forma.

Esse panorama reflete uma resistência à transformação que poderia favorecer tanto a produtividade quanto a satisfação dos trabalhadores. Em contrapartida, nos países que já implementaram o teletrabalho, observou-se um notável aumento na produtividade.

A redução do deslocamento do trabalhador até a unidade empresarial proporciona uma variedade de benefícios diretamente associados ao desempenho laboral.

Isso não apenas otimiza o tempo, mas também contribui para a saúde e bem-estar do empregado. A eficiência no tempo de trajeto não apenas proporciona ao empregado a

oportunidade de dedicar-se a outras atividades pessoais, mas também contribui para a redução da emissão de gases poluentes, além de mitigar os congestionamentos nas vias urbanas. Além disso, a empresa implementará uma estratégia de contenção de despesas, focando na redução de custos com aluguel de imóveis, energia e água. Dado que a presença física nas instalações da empresa não é uma exigência, a organização estará apta a ampliar significativamente seu alcance de recrutamento em âmbito nacional. Essa flexibilidade não só facilita a contratação de talentos, como também possibilita a descoberta de mão de obra a custos mais reduzidos.

Isso se deve ao fato de que, em cidades de menor porte, a média salarial e o custo de vida tendem a ser inferiores aos das regiões metropolitanas. As faltas no trabalho são reduzidas, o que não só eleva o lucro da empresa, mas também potencializa os índices de produtividade.

Marcia Hernandez sintetiza essa mesma perspectiva ao afirmar: “[...] a implementação do teletrabalho torna a empresa mais ágil e competitiva, possibilita a flexibilidade em termos de horário ou localização, e oferece à organização a chance de operar globalmente durante vinte e quatro horas, [...]”

O índice de absenteísmo entre os empregados apresenta-se em níveis inferiores.

Doenças e outras limitações físicas frequentemente impossibilitam o deslocamento do trabalhador até o escritório; no entanto, não são um obstáculo para o desempenho de suas funções remotamente.

A flexibilidade do trabalho em casa oferece uma solução acessível e viável para esses profissionais. A rotatividade também é menor. (HERNANDEZ, 2011, p.)

No entanto, apesar de oferecer benefícios significativos tanto para empresas quanto para colaboradores e partes envolvidas, o teletrabalho também apresenta uma série de desvantagens.

O funcionário se vê isolado de seus colegas na empresa, o que dificulta tanto seu desenvolvimento profissional quanto a dinâmica de cooperação dentro da organização.

Esse distanciamento impacta diretamente tanto no crescimento individual quanto na eficácia coletiva. A descentralização dos dados empresariais resultará em uma maior exposição das informações, facilitando, assim, a ocorrência de vazamentos de dados.

Além disso, é imperativo um aumento significativo no investimento em proteção de dados, bem como na aquisição de materiais telemáticos.

Uma desvantagem que merece ser ressaltada é que a flexibilidade de horários, embora vantajosa, pode trazer consequências negativas. Isso se deve ao fato de que ela pode levar à sobreposição entre a vida profissional e a pessoal.

Essa mescla pode resultar em dificuldades para estabelecer limites saudáveis. O professor Rubens Valtecides Alves ressalta que o(a) teletrabalhador(a) não se dirige aos supervisores e colegas com expressões como: “Até amanhã! Não consegui concluir o relatório! Não finalizei a venda de hoje.”

Essa distinção evidencia a necessidade de uma comunicação mais eficiente e responsável no contexto do trabalho remoto. Ele não se despede, pois não existem chefes ou colegas de trabalho, nem um controle rígido de horários ou uma empresa específica como empregador(a). O que realmente existe é a liberdade de um simples "desconectar e reconectar" a qualquer momento, em qualquer lugar, conforme a vontade de quem busca o trabalho.

Essa fluidez redefine as relações laborais, permitindo que a conexão seja feita com quem realmente se deseja colaborar. Tudo isso se torna viável por meio de um sofisticado sistema de telecomunicação informal online, digital e, muitas vezes, virtual. (ALVES, 2015.)

A dificuldade de se desligar do trabalho influencia não apenas os direitos trabalhistas, mas também afeta significativamente a saúde emocional do trabalhador.

Essa situação ressalta a importância de buscar um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal. De acordo com diversos estudos, o teletrabalho pode resultar em um descontrole emocional significativo na carga de trabalho dedicável pelo empregado, levando muitos a se tornarem workaholics. Essa condição, considerada uma patologia psíquica, impacta negativamente a saúde do trabalhador, uma vez que é marcada pelo vício no trabalho, revelando as sérias consequências que isso acarreta para o indivíduo. (RAMOS, 2020, online).

Um fator a ser considerado como desvantagem para os sindicatos é o seu enfraquecimento, uma vez que se tornará mais difícil congregar os trabalhadores para assembleias e reivindicações.

Essa dificuldade pode comprometer a eficácia das mobilizações e, conseqüentemente, a defesa dos interesses da categoria. As fiscalizações destinadas a assegurar um ambiente propício para a realização das atividades laborais também serão impactadas. O empregador, por sua vez, tem a responsabilidade única de orientar sobre os cuidados relacionados à saúde e segurança.

5 RELAÇÕES JURÍDICAS REFERENTES AO TELETRABALHO

O Teletrabalho foi oficialmente reconhecido no âmbito jurídico apenas em 2017, em decorrência da Reforma Trabalhista. No entanto, antes disso, o artigo 6º da CLT, modificado em 2011, abordava o trabalho realizado em casa, à distância e nas dependências do empregador, mencionando em seu parágrafo único os meios telemáticos. Portanto, a interpretação mais adequada do artigo 6º sugere que, no caso do teletrabalho, o juiz do trabalho deve, inicialmente,

verificar se houve algum acordo sobre a jornada e se o trabalhador é obrigado a seguir horários fixos ou se apenas precisa enviar relatórios para comprovar a entrega das tarefas e outras situações semelhantes. Contudo, em ambas as circunstâncias, seria preferível que a legislação fosse mais clara e, idealmente, que existisse uma norma específica sobre o teletrabalho, uma vez que suas possibilidades são amplas, dado que a tecnologia pode ser aplicada de diversas maneiras. Dessa forma, o legislador cometeu um erro ao abordar as questões telemáticas apenas no parágrafo único e de maneira tão breve, restringindo a justiça trabalhista na resolução de disputas. A tão debatida Reforma Trabalhista trouxe, em suas modificações, a inclusão dos artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E. A nova redação estabelece o conceito de teletrabalho (art. 75-B), a necessidade de que conste no contrato de trabalho se essa será a modalidade exercida pelo empregado (75-C), informações no contrato sobre o fornecimento e a manutenção dos equipamentos e acessórios necessários para a execução da atividade (75-D) e, além disso, a obrigação do empregador de “instruir os empregados, de forma clara e visível, sobre as precauções a serem tomadas para evitar doenças e acidentes laborais” (75-E). Apesar da tardia regulamentação do teletrabalho, parte da comunidade jurídica expressou satisfação, como as advogadas Maria Gadotti e Fernanda Serra, que afirmaram: “a lei 13.467, em um esforço legítimo e eficaz, conseguiu delinear as diretrizes principais para a regulação dessa modalidade de contrato, conferindo às partes o direito de estruturar o ajuste de maneira particular, individual ou coletiva, proporcionando, assim, uma segurança jurídica mínima” (Gadotti; Serra, 2017). No entanto, outra parte dessa mesma comunidade considerou insuficiente a abordagem resumida apresentada pela Reforma Trabalhista.

3611

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 Melo 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 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.

O 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 Humanos (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. 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. 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 Região acerca desse assunto.

3613

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 responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira. (grifou-se) - TRT-00208-2006- 143-03-00-2-RO.

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 Antônio 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 jus-ambientais da prevenção e da precaução, respectivamente) (SOUZA JÚNIOR, 2017, p. III).

3614

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 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.

CONCLUSÃO

Em conclusão, o êxito do trabalho remoto está intimamente ligado à forma como é implementado; deve ser encarado como uma inovação que pode expandir o mercado e trazer vantagens tanto para as empresas quanto para os colaboradores e a sociedade como um todo, sem ser visto apenas como uma tática comercial, mas com a mesma seriedade e compromisso que um emprego convencional exige. O trabalho remoto representa uma nova alternativa a ser aproveitada, oferecendo múltiplos benefícios para funcionários e empregadores, seja em termos financeiros, na melhoria da qualidade de vida ou na inclusão de indivíduos por meio do trabalho à distância. Ademais, a economia e o meio ambiente também podem se beneficiar com a adoção dessa modalidade de trabalho. Este artigo explorou o teletrabalho como tema principal, abordando sua origem, definições, prós e contras, relevância no contexto jurídico brasileiro e crescimento durante a pandemia, evidenciando todos os seus progressos até o presente momento. Foi discutida a inclusão do trabalho remoto na CLT, que poderia ter sido mais detalhada em diversos aspectos, especialmente no que se refere à saúde, obrigações legais e segurança do trabalhador remoto.

3615

O artigo 62.^o não é negado. O que não está abrangido pelo regime previsto neste capítulo é a complexidade de garantir este último, porém, todas as políticas de segurança no trabalho, neste caso, não devem ficar à mercê de uma única empresa, devendo o ordenamento jurídico enumerar com mais precisão e exaustivamente. os direitos e deveres desta categoria de trabalhadores. Os empregadores não deveriam ter o poder de legislar sobre os direitos dos teletrabalhadores, mas a legislação limitada provocada pelo advento da reforma laboral dá-lhes controlo sobre coisas que a lei deveria abordar explicitamente, incluindo a previsão da legalidade da segurança de ambos. partes e a contribuição para a solução. dos casos apresentados aos tribunais.

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.

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/_ato20112014/2011/lei/l12551.htm>

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.

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/>>

CLARO, T. D. Teletrabalho e as Inovações Introduzidas Pela Lei 13.467/2017. Âmbito Jurídico, 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-dotrabalho/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13-467-2017/>> 3616

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

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>>

Genebra, 20 jun. 1996. Disponível em: <<https://app.sogi.com.br/Manager/texto/arquivo/exibir/arquivo?eyJ0eXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9AeJmJgZMDYvUodfUmVxdWlzaXRvX0x1Z2FsX1RleHRvLzAvMCA9DT05WRU7Dh8ODTyBPSVQgTsK6IDE3NywgREUgMjAtMDYtMTk5Ni5kb2MvMC8wIgaAFFiTL2yovd3CqytAUaczSW87SEac7YbGwBoZ62Eal7G94>> Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20042006/2006/lei/l11419.htm>

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Jurisprudência nº 100196426.2016.5.02.0242. 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.

DICIONÁRIO INFORMAL. Trabalho. 2008. Disponível em:
<<https://www.dicionarioinformal.com.br/trabalho/>>

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

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 21847487.

GADOTTI, L. M.; SERRA, F. C. Teletrabalho/Home office. Migalhas, 2017. Disponível em:
<<https://www.migalhas.com.br/depeso/265525/teletrabalho-homeoffice>>

GOULART, Joselma Oliveira. Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho. São Paulo: LTr, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. 936 p.

MELO, G. M. O teletrabalho na nova CLT. Migalhas, 2017. Disponível em:
<<https://www.migalhas.com.br/depeso/263029/o-teletrabalho-na-nova-clt>>

MORAES FILHO, Evaristo de. Introdução ao direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 39.

NILLES, Jack M. Fazendo do teletrabalho uma realidade, Trad. Eduardo Pereira Ferreira, São Paulo: Futura, 1997.

OIT. Convenção C177, de 20 junho 1996. Convenção sobre o trabalho a domicílio.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Working from home: estimating the worldwide potential. 2020. Disponível em:
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf>

OLSEN, A. V. REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO: Deveres Jurídicos do Empregador Quanto à Saúde e Segurança do Teletrabalhador. 2019. 24 p. Artigo Científico. Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais. Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), Brasília.

RAMOS, L. N. Desordem social: quarentena, teletrabalho e saúde do trabalhador. Revista Consultor Jurídico. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-abr13/opiniaio-quarentena-teletrabalho-saude-trabalhador>>

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/wpcontent/uploads/2016/10/131016_PriscilaAndreoniRibeiro2015005276.pdf>

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-cartilhade-orientacao-para-implantacao-do-teletrabalho-e-home-office/>>.

SOBRATT. RESULTADO da Pesquisa HOME OFFICE 2018. 2018. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018/>> SOUZA JÚNIOR, A. U. S. et al. Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº13.467/2017. São Paulo: Riddel, 2017, p. III.

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>>

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver, 2020. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/teletrabalho>> 3618

UNICEF. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>

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 PósGraduação 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://asi.trt3.jus.br/bd/trt3/bitstream/handle/11103/27236/11%20O%20TELETRABALHO%20E%20SUA%20EVOLU%20C3%87%20C3%83O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>