



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**O TELETRABALHO
E A PANDEMIA DO COVID-19**

ORIENTANDO: HUGO FERREIRA DE LIMA
ORIENTADOR: PROF.: DR. GERMANO CAMPOS SILVA

GOIÂNIA
2020

HUGO FERREIRA DE LIMA

O TELETRABALHO
E A PANDEMIA DO COVID-19

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).
Prof. Orientador: Dr. Germano Campos Silva.

GOIÂNIA
2020

HUGO FERREIRA DE LIMA

**O TELETRABALHO
E A PANDEMIA DO COVID-19**

Data da Defesa: 01 de dezembro de 2020.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof.: Dr. Germano Campos Silva

Nota:

Examinadora Convidada: Profa.: Ms. Cláudia Glênia Silva de Freitas

Nota :

SUMÁRIO

RESUMO.....	4
INTRODUÇÃO.....	4
1 O TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	5
1.1 ANÁLISE DO TELETRABALHO NA CLT.....	7
1.1.1 Do Regime De Jornada.....	8
1.1.2 Da Aquisição de Equipamentos e Infraestrutura Necessária para o Labor.....	9
1.1.3 Alteração Do Regime De Trabalho.....	10
1.1.4 Medidas De Proteção Do Meio Ambiente De Trabalho.....	11
2 ANÁLISE PRÁTICA DO TELETRABALHO.....	12
2.1 VANTAGENS.....	13
2.2 DESVANTAGENS.....	14
3 O TELETRABALHO E A PANDEMIA DO COVID-19.....	15
3.1 EFICÁCIA PRÁTICA.....	16
3.2 DIREITO À DESCONEXÃO.....	18
3.3 A SUPRESSÃO DOS DIREITOS DO TELETRABALHADOR.....	19
CONCLUSÃO.....	20
REFERÊNCIAS.....	22

O TELETRABALHO E A PANDEMIA DO COVID-19

Hugo Ferreira de Lima¹

RESUMO

O presente artigo analisa a figura do teletrabalho, que foi inserida na Consolidação das Leis do Trabalho em razão da Lei nº 13.647/17, e sua aplicação prática em tempos de pandemia de COVID-19. Diante da recente regulamentação desta modalidade de trabalho, a tendência é que a prática do trabalho remoto cresça consideravelmente no país, o que torna importante uma análise detalhada. A pesquisa apresenta a evolução do instituto na CLT, detalha os dispositivos inseridos com a reforma trabalhista brasileira, apresenta os pontos positivos e negativos da utilização dessa modalidade de trabalho e examina os reflexos da pandemia nesta relação de trabalho. O estudo utiliza o método dedutivo, com base em pesquisa bibliográfica e análise de artigos científicos sobre o tema. Concluindo pela necessidade de atualização da regulamentação específica, uma vez que esta não está totalmente de acordo com as disposições e princípios constitucionais inerentes aos trabalhadores.

Palavras-chave: Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Sociedade da Informação. Pandemia. COVID-19.

INTRODUÇÃO

A sociedade tem se transformado significativamente com o avanço da tecnologia, provocando diversos reflexos em vários setores. Dentre eles, um dos mais atingidos foi o setor econômico. Com a redução de custos, maior produtividade e qualidade na execução do trabalho, a utilização de novas técnicas laborais por meio de equipamentos telemáticos e informatizados tem sido, cada vez mais, adotadas por muitos empresários como uma solução,

¹ 1 Bacharelado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

visto que possibilita que os empregados prestem os serviços designados fora das dependências do empregador. Trata-se do teletrabalho.

Tal modalidade de trabalho foi regulamentada na Consolidação das Leis do Trabalho com a elaboração da Lei nº 13.647/17, a qual implementou o capítulo II-A para tratar do trabalho remoto mais especificamente. Contudo, a abordagem conferida ao tema por esta recente inclusão mostra-se insuficiente, diante do cenário tecnológico atual e os prováveis desdobramentos nas relações trabalhistas, tendo em vista que algumas questões de extrema relevância não foram devidamente abordadas pela reforma. A existência desta lacuna normativa tem gerado bastante desamparo e insegurança jurídica à esta espécie operária, quanto aos seus direitos e garantias fundamentais.

Isto posto, inicialmente será tratada a evolução deste instituto no ordenamento jurídico brasileiro, de maneira a destacar o surgimento dos meios telemáticos e informatizados e sua influência nesta modalidade até a aprovação da reforma trabalhista. Posteriormente, observará as disposições constantes sobre esta modalidade na CLT, observando aspectos práticos da sua execução, apresentando suas vantagens e desvantagens, para que seja feita uma análise completa da atual situação em que se encontra o teletrabalho, considerando a recente eclosão da pandemia do COVID-19. E, por fim, será realizado um exame acerca da supressão de direitos constitucionais dos teletrabalhadores pela reforma trabalhista.

Para realização do presente artigo utilizar-se-á o método hipotético-dedutivo, com a análise de artigos científicos já existentes sobre o tema e pesquisa teórica documental jurídica através de doutrinas e jurisprudências, bem como interpretando a Lei nº 13.647/17. Portanto, em razão da especificidade do tema e das futuras discussões que emergirão, objetiva-se, com o presente trabalho, contribuir com esclarecimentos sobre o teletrabalho.

1 O TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O telégrafo, criado pelo engenheiro francês Claude Chappe em 1790, foi uma das primeiras invenções tecnológicas de comunicação. Este equipamento era capaz de enviar letras e frases por meio de um sistema ótico. Ferramenta esta que foi aprimorada por Samuel Finley Morse, em 1835, tornando possível o envio de mensagens a longas distâncias por meio do “Código Morse”.

Cerca de 32 anos depois, foi criado o telefone e o radiotransmissor, transformando completamente a comunicação entre os indivíduos. Desde então, a evolução dos meios telemáticos engatou num ritmo bastante acelerado, que ocasionou no surgimento da televisão, do computador, do celular e, mais recentemente, dos smartphones. Juntamente com a criação da Internet, esta série de transformações alteraram de maneira bastante significativa as relações humanas, compreendendo a atual Sociedade da Informação.

Com tudo isso, o processo de mundialização expandiu de maneira exponencial. Barreto Júnior (2007, p. 62) destaca que “as novas relações sociais, interpessoais e culturais, decorrentes da globalização da economia, revolucionaram o capitalismo global e foram primordiais no surgimento do novo paradigma de sociedade”.

Nesse cenário estão enquadradas também as transfigurações no meio ambiente de trabalho. O teletrabalho - ou também chamado por Franco Filho (2018, p. 180) de: “trabalho remoto, *home office*, telessubordinação ou teledisponibilidade” - foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro recentemente. Sua primeira aparição implícita foi em 1997, no “Livro Verde da Sociedade da Informação”, que se tratava de uma estratégia governamental com o objetivo de inserir a sociedade brasileira na era digital.

Passaram-se alguns anos, e a tecnologia se aperfeiçoou de maneira a possibilitar a prática deste novo paradigma laboral, tornando necessária uma alteração na CLT. Esta mudança veio com a nova redação do artigo 6º, alterada pela Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que diz o seguinte:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” (NR)

Com isso, o fato de o empregado prestar serviços em sua residência ou à distância não prejudica o reconhecimento da relação empregatícia. No parágrafo único o legislador começa a inserir o conceito de teletrabalho no sistema normativo, colocando-o como espécie do gênero “trabalho à distância”, pois, além da prestação de serviços ocorrer fora do estabelecimento comercial, o trabalho remoto necessita também da utilização de meios telemáticos em sua realização.

Entretanto, a aplicação deste artigo nos litígios envolvendo teletrabalho era equivocada, uma vez que engloba duas modalidades de trabalho distintas entre si, o trabalho exercido no domicílio do empregado e o teletrabalho. O que os tornam diferentes é o fato de o teletrabalho poder ser desempenhado tanto na residência do operário, quanto em telecentros ou

qualquer outro lugar que forneça as condições necessárias para o labor. Dessa forma, verifica-se que o trabalho à distância é gênero que comporta três espécies, o trabalho em domicílio, o teletrabalho e o trabalho externo.

Aproximadamente cinco anos depois, em junho de 2016, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) utilizou explicitamente o termo “teletrabalho” na elaboração da Resolução nº 227, não sendo mais fruto de interpretação normativa como antes. O definiu como sendo uma modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos. Assim como o Conselho Nacional do Ministério Público do Trabalho (CNMP), que trouxe o mesmo conceito com a Resolução nº 157, em janeiro de 2017.

E em julho de 2017 houve a Reforma Trabalhista, que veio para tentar cobrir esta lacuna existente na legislação trabalhista, inserindo um capítulo que trata exclusivamente acerca do teletrabalho. Contudo, a sua redação permite dupla interpretação em alguns dispositivos, por conta da falta de clareza do legislador.

1.1 ANÁLISE DO TELETRABALHO NA CLT

A Lei nº 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista), consolidou o teletrabalho na ordem jurídica brasileira. Tal lei criou o “Capítulo II-A” na CLT (artigos 75-A ao 75-E), com o objetivo de organizar, disciplinar e controlar esta nova modalidade de trabalho, apresentando sua definição legal no artigo 75-B, caput:

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.’

Portanto, conforme tratam Correia e Miessa (2018, p. 236):

Será considerado teletrabalhador o empregado que presta a maior parte de seus serviços em sua residência ou em outro local diverso do estabelecimento de seu empregador e que possa se comunicar com seu empregador por meio de tecnologias de informação e de comunicação, como *e-mails*, *WhatsApp*, *Facebook*, *SMS*, *telefone*, entre outras.

A necessidade do comparecimento do trabalhador às dependências do patrão, para um melhor desenvolvimento ou complemento das atividades realizadas, não desconfigura este regime, conforme trata o parágrafo único do artigo supracitado. Ou seja, o serviço continuará sendo prestado “preponderantemente” fora das dependências do empregador.

Além disso, foi retirada a possibilidade de contratação tácita do empregado em regime de teletrabalho. Agora, para a contratação de empregado nesta modalidade é exigida solenidade. Isso significa que a condição de teletrabalhador deve constar expressamente no contrato individual de trabalho, juntamente com as atividades detalhadas que ele exercerá.

Ainda quanto ao contrato, agora é admitida a celebração de acordos ou convenções coletivas de trabalho com força de lei para versar, também, sobre o regime teletrabalho. Tal alteração está presente no artigo 611-A da CLT.

1.1.1 Do Regime De Jornada

Quanto ao regime de jornada, a restrição da duração do trabalho superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais não é aplicada aos empregados previstos no artigo 62, inciso III, da CLT (empregados externos ou em regime de teletrabalho, e gerentes). Segundo Correia e Miessa (2018, p. 232), existe um ponto em comum entre eles: “O ponto em comum desses empregados consiste na impossibilidade de fiscalização do horário. Não possuem jornada de 8 horas, conseqüentemente não têm direito a horas extras, intervalos e adicional noturno”.

Entretanto, sabemos que atualmente existem sim formas de controle da jornada dos teletrabalhadores. Esta nova forma de controle e orientação por parte do empregador consiste basicamente na substituição do controle físico pelo tecnológico. Mais eficaz que o tradicional, ele permite a vigilância indireta, que, por sua vez, possibilita que o empresário possa acompanhar o trabalho a partir de qualquer lugar, enviar instruções sobre a execução, fazer cobranças sobre a qualidade e quantidade de trabalho, como se o trabalhador estivesse no interior da empresa.

O trabalhador submete-se a uma liberdade vigiada, tão ou mais temida que a vigilância física, realizada pelos olhos do patrão, que controla todos os movimentos virtuais do trabalhador. O próprio computador se encarrega de cobrar procedimentos, comportamentos e produção, controlando toda a atividade do empregado de forma automática e programada pelo empregador.

Portanto, o fato de o operário não laborar nas dependências do empregador, por si só, não pode comprovar a inexistência de controle das atividades, tendo em vista as diversas maneiras de se realizar o controle da jornada do empregado que trabalha à distância.

Já existem precedentes firmados por Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) dizendo que, se houver meio de controle patronal da jornada, é possível reconhecer os adicionais (horas extras, intervalos e adicional noturno):

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home Office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República. (TRT-3 – Recurso Ordinário: 00101320520165030178/ 0010132-05.2016.5.03.0178 – Minas Gerais – 2ª Turma – Publicação em 13.03.2017)

JORNADA PASSÍVEL DE CONTROLE. A reclamante tinha o horário controlado, quando executou trabalho interno, mas a reclamada não apresentou os controles e, considerando que contava com mais de 10 empregados, era ônus seu o registro da jornada de trabalho, nos termos da súmula 338 do C. TST. Quando a reclamante laborou no sistema de home office restou claro a possibilidade da aferição da jornada, uma vez que quase todo o trabalho, dava-se através de sistema informatizado, o qual permitia saber o horário de *logon* e *logoff* do usuário, irreparável a sentença no que toca à fixação da jornada, com base no princípio da razoabilidade, inclusive aos feriados, que também está em harmonia com as atividades atribuídas à autora. O intervalo não era regularmente usufruído, justificando a condenação, na forma do § 4º do artigo 71 da CLT. Sobre os adicionais extraordinários, procede o apelo da autora, na forma do artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94, conforme recente precedente do TST. (TRT-15 - RO: 00104458420155150042, relator: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/5/19)

CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 8872120145120038, relator: Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/6/19)

Este fato evidencia o quanto se faz necessária a atualização da redação deste artigo, para que seja feita uma abordagem acerca da jornada de trabalho voltada especificamente para esta espécie de trabalhador, de forma a proporcionar uma maior segurança jurídica e amparo legal.

1.1.2 Da Aquisição de Equipamentos e Infraestrutura Necessária para o Labor

A aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária para a realização do trabalho pode ser ou não responsabilidade do empregado, dependendo do que for previsto em acordo escrito, entabulado entre as partes. A legislação não é clara quanto a obrigação do empregador em arcar com essa despesa, nem mesmo de reaver os valores desembolsados pelo trabalhador (artigo 75-D), dando margem à interpretação.

Contudo, esse posicionamento não pode prosperar, pois permitirá que o empregado assuma responsabilidades e encargos próprios do empregador.

Portanto, a interpretação do dispositivo deverá ser harmônica com o artigo 2º da CLT, que trata do princípio da alteridade. Esse, por sua vez, determina que todos os riscos do empreendimento empresarial devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Situação que é reforçada após analisarmos o artigo 166 desta Consolidação, o qual determina que o fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI), necessário para a execução da atividade laboral pelo trabalhador, deve ser realizado pelo empregador, de forma gratuita. Delgado (2017, p. 139) compreende no mesmo sentido:

Não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador, ao invés de ao empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, o art. 2º, caput, da CLT, enfatiza ser empregador “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços” (grifos acrescentados). Nesse quadro, a regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho.

Ou seja, o empregado arcar com essas despesas para a execução do labor vai totalmente contra os princípios do direito do trabalho, o que torna esta possibilidade incompatível com esse ramo do direito. Nesse sentido podemos adotar o entendimento esclarecedor de Correia e Miessa (2018, p. 244):

[...] não é permitido o pagamento de despesas referentes ao trabalho desenvolvido pelo próprio empregado e, muito menos, que as despesas efetuadas possam ser suportadas pelo trabalhador. A subordinação jurídica inerente à relação de emprego é incompatível com essas disposições.

A única exceção a essa regra está tratada pelo artigo 462, § 1º da CLT, pois, caso o empregado provoque algum dano ao empregador, poderá ser realizado o desconto do valor em sua remuneração, de forma lícita, desde que tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo por parte do empregado.

1.1.3 Alteração do Regime de Trabalho

A legislação permite que o trabalhador altere o seu regime de trabalho em ambos os sentidos, ou seja, do presencial para o remoto e vice-versa. Porém, em cada um dos dois casos existem requisitos específicos a serem seguidos.

No caso da alteração do regime presencial para o telepresencial, deve haver o mútuo acordo entre as partes, com a concordância entre empregador e empregado, e que seja

realizado aditivo contratual, de forma escrita, para constar a nova condição de teletrabalhador e o detalhamento das atividades a serem desempenhadas.

Diferentemente da hipótese anterior, a modificação do regime de trabalho remoto para o presencial, só poderá ser efetivada com a determinação do empregador, desde que respeitado o prazo mínimo de 15 dias de transição e com o devido aditivo contratual contendo a nova natureza do trabalho. Acerca deste aditivo, Cassar (2018, p. 36) entende que “a exigência de aditivo nesse caso é inócua”, visto que há imposição de anuência por parte do empregado, não importando se o mesmo vai assinar ou concordar com o termo.

1.1.4 Do Meio Ambiente De Trabalho

Inicialmente, faz-se necessário destacar o conceito deste assunto, o qual Melo (2013, p. 29) descreveu da seguinte forma: “o meio ambiente do trabalho não se restringe ao local do trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviços e pelos próprios colegas de trabalho”.

No teletrabalho, a residência do indivíduo, ou qualquer outro lugar diferente da empresa em que preste os serviços, troca de lugar com o estabelecimento empresarial e se torna o seu meio ambiente de trabalho. E visando nortear as relações de trabalho dessa modalidade quanto à medicina e segurança do teletrabalhador, a reforma trabalhista inseriu o artigo 75-E, o qual impõe ao empregador a obrigação de instruir seus empregados quanto às precauções a serem tomadas como forma de evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. E, no seu parágrafo único, determina que o empregado assine termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções fornecidas.

Este termo deve ser adotado no sentido de prevenir possíveis ocorrências, mas tem pouca aplicação prática em razão da dificuldade, ou até impossibilidade, de fiscalização do ambiente de trabalho. Com isso, o auditor-fiscal do trabalho não terá meios para aplicar a multa em caso de descumprimento. Mas caso o empregado não o assine, poderá ser motivo de dispensa por justa causa, pois é uma forma de desrespeito à ordem emitida pelo patrão.

Por outro lado, mesmo com a assinatura do termo pelo funcionário, o patrão não ficará totalmente isento da responsabilização pelo dano sofrido. Visto que, apesar de o trabalhador carecer da fiscalização do local de trabalho, nesta hipótese, ele terá sofrido ou adquirido acidente ou doença em decorrência da sua atividade laboral, cujos riscos devem ser suportados exclusivamente pelo empregador, já que são direitos fundamentais do indivíduo,

tutelados pela Constituição Federal em seu artigo 5º, a vida, segurança, saúde e dignidade. Estes, somados com o inciso XXII do artigo 7º do mesmo diploma, garantem como direito social de todo trabalhador, a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio das normas de saúde, higiene e segurança.

Logo, é responsabilidade do patrão a análise prévia do local de trabalho do colaborador, verificando se tal ambiente oferece as condições necessárias para a execução das atividades laborais. Além disso, deve ser concedido um curso de segurança do trabalho e manuseio de materiais de primeiros socorros, tendo como objetivo de garantir o bem-estar e segurança do empregado.

Frisa-se, então, que o princípio da proteção deve continuar regendo todas as relações de emprego. Dado que este é a base do direito do trabalho, o qual, segundo Martins (2016, p. 134), “pode ser desmembrado em três princípios: (a) o *in dubio pro operário*; (b) o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; (c) o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador”. Ademais, é coerente dizer que o trabalhador na maioria das vezes, se comparado ao chefe, é hipossuficiente, independente do estágio de evolução da sociedade ou das formas de trabalho. Isto posto, conclui-se que casos excepcionais de relação de trabalho não devem ser tratados como regra.

2 ANÁLISE PRÁTICA DO TELETRABALHO

Essa nova modalidade de trabalho surgiu da junção das novas tecnologias ao modo globalizado de produção, agregado à necessidade de adequação à sociedade da informação, conforme demonstrado anteriormente. Seu surgimento ocorreu, sobretudo, no século XXI.

Deste modo, sua natureza recente demonstra a importância da análise de seus pontos positivos e negativos, com o intuito de torná-lo mais eficiente e viável para ambas as partes relacionadas. A necessidade de ajustes na disciplina do teletrabalho, para que o povo brasileiro possa se adaptar ao novo modelo de contratação, é muito grande. Modelo este que foi desenvolvido com a principal finalidade de elevar o número de empregos no mercado de trabalho formal.

As vantagens são muitas. Por parte da empresa, ele permite uma redução dos custos e o aumento da produtividade, além de proporcionar ao trabalhador uma melhor

qualidade de vida. Entretanto, da mesma forma que acontece com qualquer atividade praticada, seu desenvolvimento não ostenta somente vantagens, mas também desvantagens.

Problemas ligados à sua aplicabilidade tem se tornado cada dia mais evidentes. Ainda mais com a recente eclosão da pandemia do COVID-19, que tornou o ano de 2020 um período totalmente atípico do habitual. Um acontecimento que tem levado milhares de empresas ao redor do mundo a adotar, de maneira repentina e urgente, o regime de teletrabalho como forma de se esquivar de uma provável crise com a paralisação total de suas atividades, em decorrência das medidas de contenção impostas pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

Mas vale destacar a importância deste instituto no momento, que tem salvado vários empreendimentos, e até mesmo entes da administração pública, do colapso financeiro e institucional. O teletrabalho proporcionou a manutenção dos serviços essenciais à população nos momentos de *lockdown*, mostrando ao mundo seu alto potencial de crescimento. Assim, faz-se bastante oportuna a análise dessa modalidade de trabalho, visando atingir uma maior eficiência e aplicabilidade prática, respeitando os direitos fundamentais de cada pessoa.

2.1 VANTAGENS

Dentre as vantagens do trabalho remoto, para o teletrabalhador, podemos destacar que, por não ser submetido ao regime de jornada, possui maior flexibilidade de horários para laborar. Pelo fato de não precisar se deslocar até a empresa, acaba sobrando mais tempo para se dedicar ao trabalho e ao próprio lazer, tendo maior proximidade com a família ou, caso more sozinho, menos distração. Tais características podem acarretar em um aumento de produtividade, redução de gastos (com gasolina, manutenção do veículo, aluguel, limpeza e até mesmo alimentação) e uma melhor qualidade de vida do empregado.

Também há uma considerável redução de gastos por parte do empregador. Vale citar como exemplo a economia gerada aos cofres do governo com a implantação deste regime de trabalho durante a pandemia. Segundo uma matéria publicada, no dia 13 de setembro deste ano, pelo jornal Correio Braziliense, o Ministério da Economia calcula que o governo federal já economizou cerca de R\$ 692 milhões após 6 (seis) meses do início da pandemia, por conta da implantação maciça e acelerada do teletrabalho em seus órgãos.

Esse valor engloba despesas relativas a passagens aéreas, energia elétrica, impressão de documentos, aluguéis, segurança, limpeza e manutenção predial. A previsão é de que boa parte dessa economia permaneça, tendo em vista que, com os funcionários trabalhando de casa, surge a possibilidade de desocupação de prédios e um melhor aproveitamento dos imóveis públicos.

Além disso tudo, o teletrabalho acarreta para a sociedade a redução do tráfego rodoviário e da poluição associada, maior desenvolvimento regional através da descentralização do trabalho, aumento da criação de trabalho em áreas de difícil acesso, maior mobilidade do empregado permitindo a inserção no mercado de trabalho aos deficientes físicos e mulher (mais especificamente gestantes).

Barreto Junior e Silva (2015, p. 37-38) elaboraram um breve resumo das vantagens deste regime de trabalho:

As vantagens desta forma de execução de trabalho, para o teletrabalhador, estão relacionadas à redução de custos pelo fato de viver no mesmo local ou muito perto de onde trabalha, melhora na qualidade de vida, maior flexibilidade de horários de trabalho, desempenho profissional mais autônomo e relação mais próxima à família. Enquanto que para o empregador são vantagens: a redução de custos (espaço mobiliário) e maior produtividade.

Os pontos positivos, como podemos perceber, são muitos. Mas como todo regime de emprego possui suas deficiências, com este não é diferente.

2.2 DESVANTAGENS

Um dos principais problemas do teletrabalho está diretamente ligado à relação entre homem e máquina (computadores, smartphones, tablets...), e às lesões de efeito repetitivo (LER). Tema que é objeto da NR-17 e dos artigos 198, 390 e 405, §5º, da CLT. O fato de o empregado ficar várias horas sentado, diante de um computador, movimentando apenas braços e mãos, exige dele uma boa postura e aumenta a necessidade de poltronas, mesas, cadeiras, teclados e monitores, que se tornam uma forma de EPI (Equipamento de Proteção Individual) para a manutenção da saúde física do empregado na execução do trabalho.

Com a mudança do ambiente de trabalho (da empresa para a residência), a rotina laboral se altera drasticamente. Antes haviam colegas de trabalho, copas para alimentação e cafézinhos com os demais colaboradores. Agora, em tempos de pandemia, seus “colegas de trabalho” serão os filhos, a esposa e o cachorro. Isso poderá ocasionar diversas complicações: (a) confusão de despesas do lar com as decorrentes do trabalho; (b)

isolamento social e profissional; (c) perda de privacidade do trabalhador, que se deixa invadir pelas eventuais câmeras de vídeo instaladas em seu computador doméstico; (d) perigo considerável quanto à segurança de dados; (e) e a comum falta de divisão de horários. Tudo isso pode contaminar as relações de família e promover alguma porosidade entre o tempo de trabalho e o tempo de lazer. Além de uma conseqüente desmotivação.

Desta forma surge um novo problema. Os teletrabalhadores são menos notados do que os em regime presencial. Fato que conseqüentemente acarretará em menos promoções, menos capacitação e menos *feedbacks* sobre o desempenho deles, por estarem um pouco fora de vista.

A redução dos direitos trabalhistas foi tratada por Carvalho (página 153, 2018), que advertiu acerca da “[...] diminuição da capacidade de resistência dos trabalhadores por conta do isolamento a que estariam submetidos”. A citada capacidade refere-se à condição dos teletrabalhadores de organização de greves e movimentos para a reivindicação de direitos e melhorias direcionadas a sua classe, que, em virtude do isolamento imposto, ficam bastante prejudicados neste aspecto.

Com relação às desvantagens inerentes a empresa, deve ser mencionada a dificuldade de controle e supervisão do trabalho, visto que é realizado à distância. As alternativas são reduzidas, e se resumem em: (a) estipulação da flexibilização no contrato de trabalho; (b) a utilização de programas de softwares próprios que possibilitem a verificação do desempenho do trabalhador, os acessos, digitações, e até mesmo o controle da jornada através do *login* e *logout* (que seria uma espécie de “ponto virtual”).

Franco Filho (2018, p. 180) fez um resumo bastante completo em sua obra sobre as desvantagens presentes no trabalho remoto:

Existem, porém, desvantagens para a empresa: dificuldade em controlar/supervisionar o trabalho, resistência à mudança, falta de empenho de alguns trabalhadores, redução dos graus de agregação dos empregados como forma de valorizar a empresa, investimentos associados face à adaptação de novo local para o trabalhador desenvolver sua teleatividade, riscos quanto à segurança de dados da empresa.

[...] e, desvantagens para o trabalhador: isolamento social e profissional, redução de oportunidades profissionais, dificuldade em elaborar um contrato de trabalho específico (apesar das regras existentes), e problemas familiares com confusão do local de trabalho com residência, quando for o caso, e, nessa hipótese, com o trabalho em casa, acaba o lazer.

3 O TELETRABALHO E A PANDEMIA DO COVID-19

Há alguns meses, as pessoas ao redor do mundo têm sofrido mudanças abruptas em suas vidas em decorrência da pandemia de COVID-19. Descoberta no final de 2019, na cidade de Wuhan, na China, que até então era tratada como epidemia, mas, em virtude da alta capacidade de proliferação do vírus, veio a se tornar uma pandemia no início de 2020.

Por conta da inexistência de medidas preventivas ou terapêuticas específicas, a OMS recomendou aos governos a adoção de Intervenções Não Farmacológicas (INF), que incluem medidas de alcance individual (como a lavagem de mãos, uso de máscaras e restrição social), ambiental (limpeza rotineira de ambientes e superfícies) e comunitário (restrição ou proibição ao funcionamento de escolas e universidades, locais de convívio comunitário, transporte público, além de outros espaços onde pode haver aglomeração de pessoas).

Analisando pelo âmbito trabalhista, tivemos também mudanças bastante consideráveis, que fizeram com que todas as empresas que possuíssem meios alternativos de forma de trabalho, optassem pelo tão conhecido teletrabalho/*home office*. Com isso, o número de pessoas que migraram do trabalho presencial para o trabalho remoto foi enorme.

Para se ter uma noção, o IBGE realizou uma pesquisa em 2018 que constatou um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando “no domicílio de residência”. E, em junho de 2020, eles realizaram uma nova pesquisa que contabilizou cerca de 8,6 milhões de brasileiros trabalhando remotamente, ou seja, um crescimento de mais de 200% no número de teletrabalhadores. O que resulta em um total de 12,4% da população brasileira ocupada laborando neste regime.

Percebe-se o tamanho e a velocidade dessa mudança. A digitalização já vinha sendo instituída, mas a pandemia forçou uma adaptação mais rápida. Esta aceleração foi acompanhada de vários problemas e transtornos, o que é normal pela ausência de tempo para organização estrutural e pessoal.

Uma coisa restou evidente, a pandemia nos provou que o teletrabalho funciona e tem potencial pra mais. Porém, diante das diversas evoluções e acontecimentos recentes com relação a transição da sociedade moderna para a sociedade da informação, tem-se a necessidade de sua atualização normativa, visando regulamentar as novas condições de trabalho que tem modificado significativamente a rotina das pessoas, inclusive quanto às relações de trabalho.

3.1 EFICÁCIA PRÁTICA

Após decorridos cerca de 8 meses do 1º caso confirmado de COVID-19 no Brasil (26 de fevereiro), pode-se concluir que as pessoas ainda não se adaptaram à nova rotina. E não é por menos. A mudança que muitos imaginavam que fosse se limitar à transferência do ambiente de trabalho da empresa para a residência, levou consigo diversas questões.

A excepcionalidade do momento não permite uma análise do trabalho remoto em suas condições normais. Várias pessoas perderam entes queridos ou ficaram doentes em decorrência do “Novo Coronavírus”. Além disso, com o fechamento de creches, escolas e faculdades, os filhos foram obrigados a ficarem em casa, assistindo às aulas por videoconferência, fazendo tarefas, trabalhos e provas de forma online. Essa variante exige bastante dos pais, que, além do trabalho a ser desempenhado profissionalmente, também precisam cuidar dos filhos 24 horas por dia, acompanhando e auxiliando nas aulas e tarefas da escola, o que gera bastante estresse e cansaço.

A recuperação física acontece de maneira mais rápida, mas psicologicamente leva mais tempo para retornar a um estado de relaxamento. A expansão do tempo e do espaço tem muita influência sobre essa questão. Se antes o trabalho estava restrito a um lugar determinado durante certo tempo, agora é possível trabalhar no horário que for mais conveniente e em qualquer lugar que dê acesso à internet, o que interfere até no conceito de lazer, já que é possível trabalhar até mesmo de uma cadeira de praia na beira do mar, por exemplo.

Consequentemente as pessoas passaram a trabalhar mais. Algo que foi constatado por uma pesquisa realizada pela provedora de serviços virtuais denominada NordVPN, publicada pelo jornal espanhol El País em agosto deste ano. Esta pesquisa atestou que na Europa as pessoas estão trabalhando cerca de duas horas diárias a mais, e três horas nos Estados Unidos. Tal prestação de serviços acontece no sofá, cadeira da cozinha e até mesmo do banheiro, compartilhando espaços improvisados com companheiros e filhos, trabalhando à custa do sono.

Outra área da vida das pessoas que está sendo muito afetada é a alimentação. O alto nível de estresse faz com que se alimentem mais e pior. Isso, juntamente com a interrupção de uma rotina de exercícios físicos, caso existisse, impacta diretamente na saúde individual, elevando níveis de colesterol, açúcar e triglicérides, além de problemas nas costas e articulações, por conta do alto lapso sentado em frente ao computador.

Conforme pesquisa realizada pelo Centro de Inovação da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (FGV-EAESP), publicada também pelo jornal El País, cerca de 56% entre 464 entrevistados encontraram muita dificuldade ou dificuldade moderada em equilibrar as atividades laborais e pessoais no teletrabalho. Foi constatado que para 45,8% houve um aumento da carga de trabalho após a implantação do isolamento social. Além disso, 34% dos entrevistados consideram difícil ou muito difícil manter a motivação, e 36% opinaram difícil ou muito difícil continuar com a mesma produtividade.

Mesmo assim as pessoas não querem voltar ao trabalho presencial, principalmente por conta da pandemia de COVID-19, ainda em curso. O fato de ser um vírus novo e ainda não existirem muitas informações sobre ele dificulta bastante o controle. Testes rápidos tem seus resultados liberados de 3 a 5 dias no Brasil, e ainda há a possibilidade de resultar em um falso negativo. Tudo isso aumenta a preocupação dos trabalhadores em ter contato com colegas de trabalho que estejam infectados.

Levando estes fatos em consideração é possível concluir que, apesar de suas deficiências, por enquanto a melhor opção ainda pende para a continuidade do trabalho em regime remoto. E, visando melhorar essa experiência e adaptação por parte dos trabalhadores, vale destacar o chamado “direito à desconexão” presente nesta modalidade.

3.2 O DIREITO À DESCONEXÃO

O direito à desconexão, ou também chamado de “o direito de não trabalhar”, é um direito fundamental, visto que possui grande influência sobre a saúde, higiene e segurança do trabalho. Observando isso, a Constituição Federal, ao criar uma jornada de trabalho, se preocupou em garantir uma rotina adequada ao sistema do corpo humano, buscando evitar o cansaço em excesso, problemas físicos e psicológicos, além de assegurar também o direito ao descanso, em seus artigos 6º e 7º, vejamos:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

(...) XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

(...) XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

(...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;(...)

Não é porque a tecnologia proporciona estar ativo o tempo todo que é devido fazer aquilo o tempo todo, ideia defendida também por Nelson Oliveira, em reportagem pela Agência Senado. Após um período de desempenho laboral o trabalhador deve ter um tempo de descanso, é de extrema importância para a condição física e psíquica do trabalhador, bem como para a preservação da sua vida social e seu convívio familiar.

No teletrabalho, por existir uma autonomia e flexibilidade de horários por parte do empregado, e em virtude da dificuldade existente na fiscalização da jornada pelo empregador, o teletrabalhador acaba tendo o seu direito à desconexão prejudicado. Pois, mesmo após o encerramento do período laboral diário, ele permanece conectado ao trabalho através de instrumentos tecnológicos.

Neste ponto, como visto anteriormente, já existem diversos precedentes firmados pelo TST com relação à possibilidade do controle de jornada, e a caracterização de horas extraordinárias neste regime de trabalho. Sendo assim, é possível perceber a tendência de atualização normativa no sentido de excluir o teletrabalhador do rol de empregados não abrangidos pelo regime de jornada, disposto no artigo 62 da CLT, o que já é um grande avanço.

Estabelecer um regime de jornada para esta modalidade de trabalho mostra-se indispensável nos tempos atuais. Assunto que foi colocado em pauta pelo Projeto de Lei nº 3.512/2020, apresentado pelo Senador Fabiano Contarato.

3.3 A SUPRESSÃO DOS DIREITOS DO TELETRABALHADOR

O princípio base de todos os demais princípios, normas constitucionais e infraconstitucionais, é denominado como princípio da dignidade da pessoa humana. Ele garante os direitos fundamentais, sociais e básicos dos indivíduos. No âmbito trabalhista, este princípio assegura aos trabalhadores as condições mínimas para a realização do trabalho. Ou seja, o trabalho deve respeitar a integridade física, a saúde e a segurança do operário, permitindo um meio ambiente laboral equilibrado e adequado.

Portanto, constata-se que a Reforma Trabalhista suprimiu direitos dos teletrabalhadores, pois, apesar de ter trazido uma regulamentação específica para o instituto (que até o momento não existia), não se atentou para os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade. A inobservância deste último se deu com a diferenciação

dos direitos do trabalhador comum e do teletrabalhador, tendo em vista que os teletrabalhadores não fazem jus ao recebimento de horas extraordinárias, e também não são tutelados quanto às condições básicas de um meio ambiente laboral, sob a justificativa de que trabalharão fora das dependências do patrão.

Deste modo, por não estarem inseridos no rol de empregados submetidos ao regime de jornada de trabalho, os trabalhadores remotos cumprem horas extras sem a remuneração devida, e acabam desenvolvendo o seu trabalho o tempo todo, sem direito à desconexão, laborando inclusive aos finais de semana e feriados.

Com relação à impossibilidade de controle de jornada trazida pela Reforma Trabalhista, não restam dúvidas que este não só é possível, como está sendo colocado em prática por diversas empresas e entes públicos, conforme demonstrado no presente estudo.

Todo o desamparo legislativo para com este tipo de trabalhador veio à tona com a ocorrência da pandemia de COVID-19. A supressão do direito à desconexão tem levado os operários cada vez mais à exaustão física e psicológica, ocasionando lesões, ganho de peso, insônia, relações familiares arruinadas e transtornos psicológicos. Vários empregadores tem exigido a disponibilidade total do empregado, cobrando e tratando de questões pertinentes ao trabalho a qualquer hora do dia, inclusive em dias de descanso semanal remunerado e feriados. Tudo isso, na maioria das vezes, sem o pagamento de qualquer remuneração extra.

À vista disso, as condições precárias de trabalho, as jornadas imoderadas que impedem a desconexão do teletrabalhador, assim como a falta de igualdade entre estes e os trabalhadores comuns, demonstram as nítidas violações aos princípios basilares de todo o sistema normativo jurídico brasileiro, um completo desrespeito à Constituição Federal. Este fato carece, urgentemente, de uma alteração legislativa com a finalidade de harmonizar as mudanças decorrentes da Reforma Trabalhista aos princípios norteadores do direito do trabalho.

CONCLUSÃO

À medida que o tempo passa, a sociedade vai evoluindo mais a cada dia, modificando as formas de trabalho que tem avançado no sentido de alternar a atividade exclusivamente manual para a inteiramente intelectual, incluindo nesta última fase, o teletrabalho. A recente modalidade de prestação de serviços tem gerado grande discussão quanto aos direitos e deveres inerentes ao teletrabalhador.

Em relação a outros países como Chile, Argentina e Portugal, a reforma trabalhista brasileira foi aprovada de forma tardia, em agosto de 2017. Esta que, por sua vez, inseriu no ordenamento jurídico um instituto que até então não era regulado pelo direito brasileiro. Tal inserção, contudo, foi feita de forma insatisfatória e insuficiente, já que tratou de um tema extremamente específico, de forma bastante genérica, carecendo até mesmo de determinações importantes quanto à medicina e segurança do trabalho, bem como ao que se refere aos custos e encargos com os equipamentos necessários para o desempenho da atividade. Outrossim, colocou os teletrabalhadores em situação bastante desfavorável quando comparados aos trabalhadores comuns, tendo em vista que afastou a igualdade entre seus direitos, gerando grande insegurança jurídica.

Toda superficialidade utilizada pelos legisladores na elaboração da regulamentação deste instituto tem ocasionado diversas consequências negativas na vida dos trabalhadores remotos. Fato que, com a pandemia do COVID-19, só tem se intensificado, ameaçando a saúde dos operários por completo, além de não garantir a sua remuneração conforme as horas trabalhadas, o que é inadmissível.

É importante esclarecer que, independentemente de qualquer questão que possa ser levantada, não poderá existir qualquer discriminação quanto à proteção jurídica, entre qualquer espécie de trabalhador, seja ele à distância ou o convencional. Este amparo está expresso na Constituição Federal, que regulamenta os direitos básicos dos trabalhadores em seu artigo 7º, o qual abrange todos os trabalhadores, sem qualquer distinção. Sendo assim, os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade devem ser observados.

Isto posto, sob pena de violação ao princípio da irrenunciabilidade de direitos, o empregado não poderá renunciar aos seus próprios direitos apenas por executar suas atividades laborais fora do estabelecimento do empregador. Ou seja, qualquer cláusula contratual que resulte na supressão de direitos do teletrabalhador deve ser desconsiderada.

Por conseguinte, resta comprovada a importância de uma regulamentação atualizada e mais específica para o tema em destaque, em razão de sua complexidade, bem como pelo fato de a lei, recentemente aprovada, não recepcionar de maneira segura e eficaz todos os desdobramentos do teletrabalho, nem sequer considerar os princípios basilares do direito do trabalho garantidos pela Constituição Federal. Diante do cenário jurídico atual, cabe aos profissionais do direito a missão de evitar violações aos direitos dos trabalhadores, provocando reflexões jurídicas nos legisladores que, por sua vez, devem criar regulamentos que traduzam a realidade das relações trabalhistas observando os direitos fundamentais de cada pessoa.

REFERÊNCIAS

- ALFAGEME, Ana. *O sonho do 'home office' vira pesadelo na pandemia*. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-era-isto.html>. Acesso em: set. 2020.
- BARBOSA, Marina. *Sistema que permitirá home office de servidores após a pandemia é lançado*. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2020/09/4875003-incentivo-ao-home-office-no-pos-covid.html>. Acesso em: set. 2020.
- BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. *Atualidade do Conceito Sociedade da Informação para a pesquisa jurídica*. In: PAESANI, Liliana Minardi (coord.). *O Direito na Sociedade da Informação*. São Paulo: Atlas, 2007.
- _____. *Proteção da Privacidade e de Dados Pessoais na Internet: O Marco Civil da rede examinado com fundamento nas teorias de Zygmunt Bauman e Manuel Castells*. In: DE LUCCA, Newton; SIMÃO FILHO; Adalberto; DE LIMA; Cintia Rosa Pereira. (Org.). *Direito & Internet III: Marco Civil da Internet*. 1ed. São Paulo: Quartier Latin, 2015, v. 2, p. 100-127.
- _____. *Sociedade da informação e as novas configurações no meio ambiente do trabalho*. *Revista Brasileira de Direito Ambiental*. V. 27, p. 251-262, 2011.
- BASSO, Danielle de Mello; BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. *O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista*. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/download/4301/pdf>. Acesso em: out. 2020.
- BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *Deferimento de horas extraordinárias a teletrabalhador*. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/711852634/recurso-ordinario-trabalhista-ro-104458420155150042-0010445-8420155150042>. Acesso em: out. 2020.
- BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Deferimento de horas extraordinárias a teletrabalhador*. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/512960691/recurso-ordinario-trabalhista-ro-101320520165030178-0010132-0520165030178>. Acesso em: out. 2020.
- BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, *Deferimento de horas extraordinárias a teletrabalhador*. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/168418881/recurso-de-revista-rr-1527000220105210001/inteiro-teor-168418900>. Acesso em: out. 2020.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, (2016). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: out. 2020.

- BRASIL. Projeto de Lei nº 3.512, de 2020. *Dispõe sobre os direitos dos teletrabalhadores, adequando a norma já existente.* Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143001>. Acesso em: set. 2020.
- CALCINI, Ricardo; AGUIAR, Fernanda Granato. *Controle de jornada no home office.* Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/331402/control-de-jornada-no-home-office>. Acesso em: set. 2020.
- CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do Trabalho: Curso e Discurso.* 2ª Ed. São Paulo: LTR, 2018.
- CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à Reforma Trabalhista: Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017.* 1ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.
- CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. *Manual da Reforma Trabalhista: O que mudou?* 1ª Ed. Salvador: JUSPODIVM, 2018.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.* 17ª Ed. São Paulo: LTR, 2018.
- _____.; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017.* São Paulo: LTR, 2017.
- FERREIRA, Fábio. *Teletrabalho em tempos de pandemia - a casa como local de trabalho.* Disponível em: <https://www.casadurvalpaiva.org.br/artigos/471/teletrabalho-em-tempos-de-pandemia-a-casa-como-local-de-trabalho>. Acesso em: set. 2020.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de Direito do Trabalho de acordo com a Lei n. 13.467/17 e a MP n. 808/2017.* 4ª Ed. São Paulo: LTR, 2018.
- HUWS, Ursula. *A Construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real.* In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (organizadores). *Infoproletários – degradação real do trabalho virtual.* São Paulo: Boitempo, 2015.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho.* 10ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2019.
- MELO, Luiz Fernando de. *Teletrabalho em Tempos de Coronavírus.* 1ª Ed. eBook, 2020.
- MELO, Raimundo Simão. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador.* 5 ed. São Paulo: LTR, 2013, p 29.
- OLIVEIRA, Nelson. *Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia.* Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: set. 2020.
- SILVA, Josiane Machado da. *Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho.* Revista Direito e Garantias Fundamentais, Vitória, v. 16, nº 2, jul./dez. 2015, p. 29-56.

VALENTE, Jonas. *Teletrabalho em tempos de pandemia - a casa como local de trabalho*. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/teletrabalho-ganha-forca-como-alternativa-durante-pandemia>. Acesso em: set. 2020.