

**UNIVERSIDADE CESUMAR - UNICESUMAR**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**TELETRABALHO: A NOVA RELAÇÃO CONTRATUAL SOB A ÓTICA DO  
EMPREGADOR**

**RIVELINO DE JESUS BUGICA**

MARINGÁ – PR

2021

RIVELINO DE JESUS BUGICA

**TELETRABALHO: A NOVA RELAÇÃO CONTRATUAL SOB A ÓTICA DO  
EMPREGADOR**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Cesumar – UNICESUMAR como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação do Prof. Mestre Okçana Yuri Bueno Rodrigues.

MARINGÁ – PR

2021

**FOLHA DE APROVAÇÃO**  
**RIVELINO DE JESUS BUGICA**

**TELETRABALHO: A NOVA RELAÇÃO CONTRATUAL SOB A ÓTICA DO  
EMPREGADOR**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Cesumar – UNICESUMAR como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação do Prof. Mestre Okçana Yuri Bueno Rodrigues.

Aprovado em: 10 de novembro de 2021.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Mestre, Okçana Yuri Bueno Rodrigues, Unicesumar

---

Mestre, Fabrizia Angelica Bonatto Lonchiati, Unicesumar

---

Mestre, Lucas Yuzo Abe Tanaka, Unicesumar

*A Deus por mais essa conquista. À minha esposa e ao meu filho pelo apoio, paciência, amor incondicional, por não terem mensurado em momento algum seus esforços para que eu pudesse concluir meus sonhos e por serem sempre fonte inesgotável de amor, dedicação, motivação e carinho. A todos muita gratidão.*

# **TELETRABALHO: A NOVA RELAÇÃO CONTRATUAL SOB A ÓTICA DO EMPREGADOR**

Rivelino de Jesus Bugica

## **RESUMO**

O objeto central deste trabalho é analisar os pontos positivos para o empregador da implantação das normas do teletrabalho pelo legislador brasileiro. As empresas, de um modo geral, viram com bons olhos a implantação da Lei 13.467/2017, a chamada Lei da Reforma Trabalhista que teve sua aplicação a partir de novembro de 2017. Um dos pontos de relevância para o cenário empresarial foi a criação de regras específicas do teletrabalho, também conhecido como “Home Office”. Cumpre ressaltar que o Home Office já estava sendo aplicado no Brasil por algumas empresas, principalmente aquelas onde a prática desse tipo de trabalho é perfeitamente enquadrada. Do ponto de vista legal, a reforma trabalhista ainda é amplamente discutida no meio jurídico, principalmente quanto à constitucionalidade das suas alterações frente à norma infraconstitucional CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Antes da entrada da reforma trabalhista, as empresas aplicavam o Teletrabalho de forma temerosa e às escuras, sempre com receio de possíveis ações trabalhistas por parte de seus funcionários e de penalidades administrativas dos órgãos que fiscalizam o trabalho no Brasil. Com a inclusão do Artigo 75-A pela Lei 13.467/2017, foi possível ao empresariado visualizar uma regulamentação específica ao tema.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Flexibilidade. Home office.

## **TELEWORKING: THE NEW CONTRACTUAL RELATIONSHIP FROM THE EMPLOYER'S PERSPECTIVE**

### **ABSTRACT**

The main object of this study is to analyze the positive points for the employer of the implementation of telework norms by the Brazilian legislator. Companies, in general, welcomed the implementation of Law 13.467/2017, the so-called Labor Reform Law, which had its application from November 2017. One of the points of relevance for the business scenario was the creation of specific rules of telework, working from home, also known as “Home Office” in Brazil. It should be noted that working from home was already being applied in Brazil by some companies, especially those where the practice of this type of work is perfectly suited. From a legal point of view, the labor reform is still widely discussed in the legal field, mainly regarding the constitutionality of its amendments against the infra-constitutional norm CLT (Consolidation of Labor Laws). Before the entry of the Labor Reform, companies applied telework in a fearful and dark way, always fearing possible labor lawsuits by their employees and administrative penalties from the bodies that oversee work in Brazil. With the inclusion of Article 75-A by Law 13.467/2017, it was possible for the business community to visualize a specific regulation on the subject.

**Keywords:** Telework; Flexibility. Working from home.

## 1 INTRODUÇÃO

Com o advento da globalização, o mercado firma-se como regulador de todas as atividades econômicas. Nessa ótica, o processo de globalização acirrou a competição comercial, trazendo ao empresariado crescentes necessidades de minimizar seus custos operacionais e maximizar suas rentabilidades financeiras e produtivas.

De modo geral, as empresas brasileiras para se tornarem mais competitivas, passaram a aplicar técnicas de redução de custos, tanto no seu sistema produtivo como na sua força de trabalho. Nessa toada, fez-se necessário ao empresariado brasileiro a aplicação de novas regras de trabalho e a adoção de novas regras sociais.

Conforme enfatiza Neves, há uma competição em todos os níveis e uma enorme flexibilização nas relações do trabalho:

O processo de globalização estabeleceu uma intensa circulação não só de mercadorias, mas, principalmente do capital financeiro. Neste contexto as propostas dominantes são as da competição em todos os níveis, liberação dos mercados nacionais, desregulamentação dos mecanismos de controle da economia, flexibilização das relações do trabalho, questionamento da ideia de nacionalidade, privatização irrestrita e crença no predomínio do econômico sobre o político, o cultural e o social. (NEVES, 2001, p. 59).

Também, no contexto da globalização, Romita relata que:

No passado, a planificação centralizada era possível. Hoje, esse quadro inverteu-se. O bom êxito e a competitividade passaram a depender da descentralização das decisões, da multiplicação de unidades de escala menor e, principalmente, da ampla disseminação de informações. Mercado e democracia tornaram-se indispensáveis. (ROMITA, 2000, p. 85).

Aquelas empresas, sempre organizadas, com processos organizados, deram espaço à flexibilização das atividades, como afirma, ainda, Romita:

A fábrica tradicional, típica, resultado das primeiras revoluções industriais e que alcançou seu mais alto grau de organização baseada nas concepções taylorista e fordista, é substituída por organizações flexíveis, baseadas em noções toyotistas, sem rigidez, à base de relações contratuais flexibilizadas entre capitalistas e trabalhadores. (ROMITA, 2000, p. 85).

É cediço que, nesse cenário globalizado, as empresas brasileiras, inseridas na competição comercial de produtos e serviços, passaram a perder espaço no mundo dos negócios, necessitando se adequar à realidade de mercado para poder continuarem a ser competitivas e uma dessas regras foi a implantação do Teletrabalho.

Antes da reforma trabalhista, as empresas que adotavam a implantação desse sistema temiam pela sua segurança jurídica, vez que essa forma de trabalho não estava regulamentada no nosso ordenamento jurídico. Com a entrada da Lei 13.467/2017, por meio da reforma trabalhista, foi inserida na CLT o Artigo 75-A até 75-E, regulamentando, tal atividade.

Antes da entrada da chamada reforma trabalhista, as empresas se pautavam no regramento do Art. 6º da CLT, alterada no ano de 2011, para a aplicação do Teletrabalho. Para corroborar a aplicação do teletrabalho o Artigo 6º da Lei 121.551, de 2011 que ensina:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à 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. (CASSAR, 2018, p.9).

O intuito do legislador nesse regramento foi equiparar o teletrabalho ao trabalho presencial, configurando os elementos que caracterizam o vínculo empregatício tratado no Artigo 3º da Consolidação da Legislação Trabalhista, senão vejamos:

Artigo 3º da CLT, "considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário".

Importante ressaltar que este artigo se refere à pessoa física, que desenvolve o trabalho com personalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade.

Observa-se que não havia ainda uma definição exata do Teletrabalho, o legislador fixou um entendimento de que o trabalho seria realizado fora das vistas da empresa, e estaria restrito a atividades de cunho manual ou artesanal.

Segundo leciona Delgado diante de tal situação, o tema deixava o intérprete e o julgador dentro de um limite reduzido para aplicação da legislação, mas deveria aplicar a regra de forma muito prudente:

Não obstante essa defasagem de algumas décadas, a imprecisão e amplitude dos dois textos legais existentes sempre permitiu ao intérprete e aplicador do Direito, desde que atuando com sensatez, argúcia e prudência, enquadrar essas novas situações fáticas na ordem jurídica trabalhista, seja para apreender (ou não) a presença da subordinação no vínculo social e econômico entre as partes, seja para enquadrar ou não tal vínculo empregatício (se configurado) na situação-tipo do trabalho externo sem controle de jornada de que fala o art. 62, I, da Consolidação. (DELGADO, 2019, p.1062).

Contudo, embora a reforma trabalhista tenha trazido luz ao tema, a discussão jurídica é ainda é acirrada nos tribunais.



Assim, é de suma importância pontuar os aspectos positivos advindos desta prática, já que as empresas que aplicam o Teletrabalho, bem como os trabalhadores que dela se utilizam começam a se beneficiar das regras, e é o que pretendemos discutir na presente pesquisa.

## 2 DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO

Em regra, o Teletrabalho é aquele realizado, predominantemente, fora das instalações do empregador, podendo ser realizado na residência do trabalhador ou em qualquer outro local por ele estabelecido, utilizando para tanto o uso da internet e de diversas formas de comunicação, permitindo a execução de determinado trabalho à distância.

O conceito dado as atividades desenvolvidas fora do ambiente empresarial, através da informática e de instrumentos telemáticos, podem abranger vários tipos de trabalho, mas não se confundem com trabalho externo.

Importante destacar que tanto a doutrina como a jurisprudência evitam conceituar o teletrabalho de forma incisiva e fechada, tendo em vista que essa modalidade de trabalho abrange qualquer tipo de trabalho realizado fora da empresa, por meio dos instrumentos de informática ou telemáticos. (ROCHA e MUNIZ, 2013, p.102)

De acordo com o doutrinador Amauri Mascaro do Nascimento, o teletrabalho como aquele que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo (NASCIMENTO, 2009, p.825).

Outra definição é a trazida pela Convenção N°177, da Organização Internacional do Trabalho de 1996 (OIT), estabelecendo que o Teletrabalho é aquele realizado em casa ou em outras instalações, e que não seja realizada no ambiente do empregador com a finalidade de produzir um produto ou prestar um serviço. Assim estabelece Artigo 1° da Convenção 177 da OIT:

Para os fins desta Convenção:

- (a) o termo trabalho em casa significa o trabalho que uma pessoa, designada como trabalhadora em casa, realiza:
  - (i) em sua casa ou em outras instalações de sua escolha, que não sejam as instalações de trabalho do empregador;
  - (ii) em troca de remuneração;
  - (iii) para produzir um produto ou prestar um serviço de acordo com as especificações do empregador, independentemente de quem forneça os equipamentos, materiais ou outros elementos utilizados para isso [...]. (OIT, C177 - Convenção de Trabalho em Casa, 1996 p. 01).

A nossa norma infraconstitucional do trabalho – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no caput do art. 75-B, define o Teletrabalho como as atividades realizadas preponderantemente fora das instalações do empregador.

Artigo 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. (CASSAR, 2018, p. 60).

O conceito dado as atividades desenvolvidas fora do ambiente empresarial, através da informática e de instrumentos telemáticos, podem abranger vários tipos de trabalho, mas não se confundem com trabalho externo.

Importante destacar que tanto a doutrina como a jurisprudência evitam conceituar o teletrabalho de forma incisiva e fechada, tendo em vista que essa modalidade de trabalho abrange qualquer tipo de trabalho realizado fora da empresa, por meio dos instrumentos de informática ou telemáticos. (ROCHA e MUNIZ, 2013, p. 102).

Observa-se que o legislador utilizou a expressão “preponderantemente” para enfatizar que o trabalho poderá ser executado, na maior parte do tempo, fora das dependências da empresa. Porém, nada impede de o trabalhador comparecer para realizar serviços na sede da organização, para realizar serviços específicos, eventuais ou participar de cursos de qualificação ou treinamentos, sem que para tanto descaracterize o Teletrabalho.

Outro ponto importante trazido pela CLT e que reforça a redação do Artigo 75-B, é a inclusão no artigo 62, III, da CLT, regramento em relação a jornada de trabalho realizada na modalidade home office, autorizando a empresa a não controlar a jornada nessa modalidade, bem como a inclusão do Artigo 134.

Em 2018, Delgado se posicionou em relação aos Artigos 62, III, e 134 da CLT.

A Lei da Reforma Trabalhista (n. 13.467/2017), conforme exposto, fez menção expressa ao teletrabalho. Desse modo, inseriu novo inciso III no art. 62 da Consolidação e acrescentou novo Capítulo II-A ao Título II da CLT (composto pelos Arts. 75-A até 75-E, além do art. 134, relativo às férias anuais remuneradas): todos esses novos dispositivos são direcionados ao regime de teletrabalho. (DELGADO, 2018, p. 1070).

Este regramento do Artigo 62, III, da CLT, não obriga necessariamente o empregador a não controlar jornada de trabalho de seu empregado. Querendo a empresa controlar a jornada de trabalho em teletrabalho, nasce para o empregado o direito ao

recebimento de horas extras, adicionais e os reflexos nas demais verbas de natureza trabalhista.

Sobre o assunto controle de jornada, a ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) em seu enunciado nº 71, estabeleceu o seguinte entendimento:

TELETRABALHO: HORAS EXTRAS São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, E, G e H protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT. (ANAMATRA. 2018, p. 42)

Importante ressaltar que o entendimento da ANAMATRA não é imperativo e nem se estabelece como Lei, mas poderá influenciar nas decisões do judiciário sobre o tema controle de jornada no teletrabalho. Desta forma, cabe a cada organização estabelecer suas regras sobre o assunto, a fim de se precaver e evitar quaisquer passivos trabalhistas.

Embora exista a discussão provocada pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), quanto à proteção da jornada de trabalho desses profissionais (Art. 62, III, da CLT), a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, manifestou entendimento de que o uso dessas tecnologias deve possibilitar o controle da jornada do trabalhador pelo empregador.

Assim, os teletrabalhadores que possuem algum tipo de vigilância dos períodos de conexão, como controle de *login* e *logout*, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, especialmente se de forma periódica, possuem direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras (Art. 7º da CF/88, Art. 6º, parágrafo único, e art. 62, III, ambos da CLT).

Já a definição de teletrabalho definida pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT) é toda modalidade de trabalho intelectual, realizada à distância e fora do local da sede da empresa, através das tecnologias de informação e comunicação, regida por um contrato escrito, mediante controle, supervisão e subordinação. (SOBRATT, 2020, p.07)

A SOBRATT, estabelece que a palavra *home office* é uma das modalidades de teletrabalho, também definido com qualquer trabalho intelectual, realizado em casa, com a utilização de tecnologias. (SOBRATT, 2020, p.07)

Indiferentemente da definição ser a mais correta ou mais assertiva, o teletrabalho é composto basicamente de três características principais: i) as atividades contratuais são,

preponderantemente, realizadas fora da empresa, podendo ser em casa, escritório tipo *lan house*, biblioteca ou em qualquer outro local definido pelo trabalhador; ii) utilização de meios de comunicação remoto como a internet ou sistemas interligados que conectam a empresa ao trabalhador de forma remoto; iii) a não caracterização do teletrabalho como atividade externa.

Nesta última característica, o legislador estabeleceu que o trabalho neste regime obedece às mesmas regras e condições determinada para os demais trabalhadores presenciais, ou seja, direito ao salário normativo, regra de segurança e higiene no trabalho, o recebimento de benefícios legais e/ou espontâneos, bem como aplicação das regras da convenção ou do acordo coletivo de trabalho da categoria.

Percebe-se que o teletrabalho se diferencia daquelas atividades externas como as atividades de vendedores, motoristas, ajudantes de entregas e entregadores. Nessas funções, a adoção de GPS, rastreadores e/ou outros meios eletrônicos caracterizam o controle de jornada, diferentemente do regime de teletrabalho que adota estas tecnologias como ferramentas para o trabalho do dia a dia.

### **3 O TELETRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL**

Ao longo da história, o ser humano, diante da necessidade de comunicação, desenvolveu diversas técnicas. Como exemplo citamos os Romanos que utilizavam tochas no topo de torres, outros povos tocavam sinos, os Gauleses acendiam tochas de fogo no pico de montanhas, entre outros métodos. A essas técnicas se deu a nomenclatura de “telesinalização”.

Ocorreram também diversos experimentos ao longo dos séculos. Porém, podemos dizer que o *start* do teletrabalho se deu para uso militar pelos franceses, para se defenderem contra os ingleses e holandeses, em meados de 1783, quando Claude Chappe, abade, engenheiro e inventor, utilizou um telégrafo sinaleiro, descentralizando, pela primeira vez, uma rotina de trabalho.

O sistema do telégrafo de Chappe funcionava de forma simples.

[...] O princípio de funcionamento do telégrafo óptico era muito simples, sustentava-se sobre um mecanismo visível de longe, tendo sua vista facilitada pelo uso de lunetas bem como pelo emprego de um código de transmissão/decodificação. O sistema francês contava com uma série de torres, dispostas em sequência, da forma mais linear possível. Como cada torre era dotada de um telescópio, sinais emitidos em cada uma eram vistos com facilidade pelo operador da torre vizinha, que os

retransmitia para a torre subsequente. Este tipo de sinalização baseava-se na experiência do telégrafo de semáforos, que ao longo das costas e junto aos portos noticiavam a chegada, largada ou localização de navios. Seu uso era puramente militar e pretendia ser um complemento do sistema defensivo contra ingleses e holandeses [...]. (FINCATO, 2016, p. 369).

Em julho de 1793, o sistema se mostrou confiante frente a necessidade de instrumentos para garantir a defesa da costa Francesa. Nesse sentido, Fincato descreve como o invento trouxe forte apoio do Legislativo francês na época:

[...] Em julho do mesmo ano, o sistema demonstrou sua confiabilidade quando utilizado para avisar das várias ameaças de invasão às fronteiras francesas. Em 4 de agosto de 1793, por convenção da Assembleia Legislativa, é determinada a construção da primeira linha telegráfica entre Paris e Lille (ilha do Mar Mediterrâneo). Estava criado o “Telégrafo Sinaleiro de Claude Chappe” [...]. (FINCATO, 2016, p. 369).

A evolução tecnológica impôs ao telégrafo de Chappe sua decadência. O telégrafo sinaleiro teve seu auge e funcionamento entre os períodos de 1783 e 1852. Com a chegada do telégrafo elétrico, o invento de Claude Chappe deixou de ser utilizado.

Tinha-se, então, o início das comunicações remotas, muito embora, existisse nas empresas uma cultura de que para desenvolver bem uma atividade laboral essa deveria ser realizada dentro do ambiente empresarial. Entretanto, essa concepção industrial é atualmente rechaçada por diversas pesquisas e estudos realizadas ao redor do mundo.

### 3.1. O TELETRABALHO NA EUROPA E NOS ESTADOS UNIDOS

O crescimento do teletrabalho no mundo tem se acentuado na última década. Tanto nos continentes mais desenvolvidos, quanto naqueles em desenvolvimento estão aplicando essa modalidade de forma cada vez mais frequente.

Na Europa, conforme estudo da International Data Corporation (IDC), principal provedor de inteligência de mercado, que realizou pesquisa em 15 países do bloco Europeu, o levantamento detectou que já no ano de 2005 existiam 28,8 milhões de teletrabalhadores. Segundo o IDC, os países pesquisados foram a Alemanha, França, Reino Unido, Itália, Holanda, Bélgica, Suécia, Dinamarca, Noruega, Finlândia, Suíça, Áustria, Espanha, Grécia e Portugal. Ainda, segundo a pesquisa, “o estudo verificou que em toda a Europa, 45% dos teletrabalhadores são funcionários de firmas grandes, ou muito grandes, nas áreas de

negócios, serviços, finanças e saúde”. (INTERNATIONAL DATA CORPORATION, 2005, s.n).

Segundo a Bloomberg News, 80% dos seus operadores desejam trabalhar de forma remota pelo menos uma parte do tempo. Ainda, segundo a mesma pesquisa, 90% dos 254 profissionais pesquisados da área financeira, desejam trabalhar boa parte do expediente em casa.

Nos Estados Unidos, segundo a empresa de consultoria Global Place Analytics, 50% dos profissionais ocupam cargos que poderiam ser realizados via home office e, entre eles, 79% dos trabalhadores desejam trabalhar em casa. Ainda, segundo a consultoria, se metade desses trabalhadores realizassem meio período em home office, as empresas norte-americanas já poupariam US\$ 500 bilhões por ano. Já os trabalhadores melhorariam sua qualidade de vida e teriam um ganho adicional de US\$ 2 mil a US\$ 7 mil em um ano devido aos transportes e outros gastos (GLOBAL PLACE ANALYTICS, 2021, n.p).

Outra pesquisa desenvolvida nos Estados Unidos foi conduzida pela Price Waterhouse Coopers- PWC, a pesquisa foi realizada com 120 executivos e 1.200 empregados de escritórios nos Estados Unidos no período de 29/05/2020 a 04/06/2020. O pano de fundo da pesquisa foi à pandemia do COVID19 que obrigou esses trabalhadores a realizarem suas atividades de forma remota (PWC, 2020).

Os resultados da pesquisa apontam que a maioria dos empregados, ou seja 83%, quer trabalhar em casa pelo menos um dia por semana, e metade dos empregadores 55% prevê que a maioria de seu pessoal fará isso muito depois de terminada a preocupação com a Covid-19 (PWC, 2020).

No ano de 2012, pesquisadores da Harvard Business School também realizaram uma pesquisa com funcionários de escritório de patentes e comércio dos Estados Unidos. Essa pesquisa não teve como pano de fundo a epidemia do COVID19, foi uma pesquisa para analisar o trabalho de forma remota, sem um lugar fixo (CHOUDHURY; LARSON; FOROUGH, 2019).

A pesquisa constatou que a produtividade destes funcionários aumentou 4,4% após a transição. Com esse índice, ainda segundo a pesquisa, para o setor, também para a economia dos Estados Unidos, representa até US\$ 1,3 bilhão, com base na atividade desse segmento fixo (CHOUDHURY; LARSON; FOROUGH, 2019).

Essa última pesquisa chegou à conclusão de que o funcionário sabe como desenvolver suas tarefas do dia a dia, é interessante permitir que ele trabalhe de qualquer

lugar, podendo beneficiar tanto a empresa quanto o profissional. (CHOUDHURY; LARSON; FOROUGH, 2019).

De acordo com os autores Brik e Caetano (2020), entrada de novas tecnologias e o aperfeiçoamento das legislações em diversos continentes trouxeram mais segurança às empresas, nesse contexto os países começaram a adotar mais as atividades remotas:

Apesar de ainda apresentar deficiências no texto, a mudança trouxe mais segurança jurídica para as organizações, tanto para aquelas que já possuíam um programa de trabalho remoto, como para as que tinham planos de implementar a modalidade. O mesmo ocorreu recentemente na Bélgica, com a Lei do Trabalho viável e flexível, e na Itália com a legislação que regula o trabalho inteligente. Na Holanda, funcionários com pelo menos um ano de serviço – para um mesmo empregador que possui ao menos dez funcionários – têm o direito de solicitar o aumento ou redução na jornada de trabalho e requisitar o trabalhar remoto. (BRIK e CAETANO 2020. p. 10).

Assim, verifica-se que a prática do teletrabalho vem trazendo maior confiança, tanto aos empregadores como aos empregados, e a adoção desta modalidade de contrato vem sendo cada vez mais veemente no meio organizacional, isso por trazer benesses para ambas às partes.

A ocorrência da utilização da modalidade de teletrabalho tem sido mais frequente diante da pandemia do coronavírus, já que se tornou imprescindível, não só à continuidade das atividades laborais, mas também à preservação da qualidade de vida do trabalhador.

### 3.2 O TELETRABALHO NO BRASIL E AS NOVAS NORMATIVAS

A definição da palavra teletrabalho no Brasil surgiu da expressão “*Telecommuting*” utilizada pelo norte americano Jack Nilles na década de 1970. Nilles era consultor em fabricação de foguetes na cidade de Los Angeles e ex-cientista aeronáutico.

Jack Nilles é considerado o pai do teletrabalho. Foi por meio das suas pesquisas, que estabeleceu a tecnologia que poderia substituir o deslocamento do trabalhador até a empresa para executar determinadas funções, sempre com a utilização dos meios tecnológicos. Essa modalidade seria conduzida na residência do trabalhador ou em outro lugar por ele determinado.

No Brasil, o teletrabalho ganhou mais espaço com o advento da COVID19. Muitas empresas que jamais pensariam em deixar seus colaboradores longe dos olhos do patrão, começaram a mudar de ideia.

Essa mudança de conceito do empresariado brasileiro ganhou mais força devido aos decretos e medidas provisórias que permitiram que o trabalhador pudesse realizar suas atividades de forma remota, com o intuito de reduzir os impactos trazidos pela pandemia do coronavírus.

Uma dessas medidas foi a edição da Medida Provisória - MP 927/2020 de 22/03/2020 pelo Governo Federal que, além de outras medidas, autorizava as empresas a utilizar o teletrabalho para evitar contágio e demissões em massa.

A regra foi determinada no capítulo II – do Teletrabalho – da MP/927:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, 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 e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. (BRASIL, 2020, Art. 4º).

Por outro lado, as empresas observaram que o novo modelo de trabalho não teria mais volta e precisavam trabalhar a fim para estabelecer regras e formas para o novo formato de trabalho.

Para os autores Brik e Caetano (2020), o trabalho remoto profetizado como tendência ficou configurado no ano de 2013. De momento histórico até os dias de hoje, a modalidade não só virou prática corrente nas organizações, mas também vem se tornando um dos recursos mais valiosos para as empresas. (BRIK e CAETANO 2020. p. 11)

Embora houvesse muitas restrições entre o empresariado na aplicação do modelo de Teletrabalho, nitidamente, após a sua implantação, muitas empresas perceberam ganhos com essa medida:

Em apenas algumas semanas dentro do novo cenário, muitas organizações já começaram a perceber os efeitos positivos inerentes à prática. Entre eles, um aumento na produtividade dos times. Nos Estados Unidos, uma pesquisa revelou que esse crescimento foi próximo de 47% e no Brasil, cerca de 60%. Ganhos que nem a organização mais resistente às novas ideias pensaria em abrir mão. (BRIK e CAETANO 2020. p. 12).

Segundo a reportagem da CNN de São Paulo, o home office deve crescer 30% no país após fim do isolamento, conforme pesquisa da Fundação Getúlio Vargas (FGV) (MICCELI, 2020). A pesquisa foi realizada com cem empresas, em que foi medida a intenção em permanecer em home office após a pandemia do coronavírus. Segundo André Micceli, pesquisador da FGV:

A gente sabe que depois da reabertura, nós teremos um modelo [de trabalho] híbrido, um modelo de distanciamento social, onde as empresas ainda vão ser



obrigadas de alguma forma a colocarem parte de seus colaboradores em home office, mas queríamos saber o depois. (MICCELI, 2020).

Um desses impactos medidos na pesquisa foram os índices da satisfação dos colaboradores nos quesitos transporte e horário flexível. Segundo Micceli (2020), os funcionários conseguem equilibrar trabalho e vida particular:

Quando eu tenho o tempo de deslocamento economizado, a possibilidade de trabalho sem ser no horário do escritório, equilibrando as questões de vida profissional e particular, eu dou um ganho de qualidade para o meu funcionário e diminuo algumas questões no meu escritório, por exemplo." (MICCELI, 2020).

Em entrevista realizada pela CNN, Micceli ressalta que, sobre as questões trabalhistas, as empresas deverão trabalhar de forma contundente sobre o assunto:

A legislação caminha posterior à prática. Primeiro as pessoas executam essas tarefas, criam um novo normal e, na sequência, a legislação vem organizar a casa. Mas o que vai acontecer também é que essas empresas vão ter a capacidade de atrair e engajar seus funcionários através de benefícios que elas entregam para eles. (MICCELI, 2020).

Desta maneira a modalidade de trabalho, “home office” se torna cada vez maior, possibilitando as empresas a continuidades das atividades, mesmo que à distância, sem perder a qualidade dos trabalhos desenvolvidos e, para os funcionários sem perder quaisquer possibilidades de ganhos salariais, além de preservar o bem maior, a vida, que durante a pandemia do coronavírus muito esteve ameaçada.

### 3.3 O TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO

O teletrabalho não é exclusividade somente do setor privado no Brasil. Os órgãos federais já adotam essa prática há muito tempo. Principalmente o judiciário.

Segundo o jornalista Ramon Carneiro, na reportagem intitulada “Concursado trabalhando de casa?” as relações de trabalho têm passado por muitas modificações radicais. O teletrabalho tem se mostrado uma ferramenta de aumento de produtividade, e vários tribunais têm adotado essa nova forma de trabalho. (CARNEIRO, 2020).

O Conselho Nacional de Justiça em 2016 regulamentou o teletrabalho através da Resolução nº 227/2016, possibilitando ao Judiciário novas formas de decisões. Desde então os Tribunais têm elevado o número de vagas destinadas ao teletrabalho (CARNEIRO, 2020).

Como medida de produção, o CNJ determinou que o servidor em teletrabalho deverá ter um acompanhamento na execução das atividades superior aos que trabalham de forma presencial, para isso, foi preciso estabelecer plano de trabalho, acompanhamento a avaliações de desempenho das atividades executadas por esses servidores (CARNEIRO, 2020). O Tribunal de Justiça do Acre também adotou o regime de Teletrabalho em 2017, por meio da Resolução 32/2017 (CARNEIRO, 2020).

Até o ano de 2019, o Tribunal de Justiça de Alagoas tinha apenas 30 servidores nesse regime de trabalho. O presidente do Tribunal Tutnés Airan afirma que: “fará todo o esforço para implementar o teletrabalho ao cotidiano do Judiciário, mesmo após passado o período de pandemia do coronavírus” (CARNEIRO, 2020).

Em síntese, atualmente, são os seguintes Tribunais estaduais que aplicam a regra do Teletrabalho. São eles: TJ-AC, TJ-AL, TJ-AM, TJ-AP, TJ-BA, TJ-CE, TJ-DFT, TJ-ES, TJ-GO, TJ-AM, TJ-MG, TJ-MT, TJ-MS, TJ-PA, TJ-PB, TJ-PE, TJ-PI, TJ-PR, TJ-SC, TJ-SE, TJ-RJ, TJ-RN, TJ-RR, TJ-RO, TJ-RS, TJ-SP, TJ-TO (CARNEIRO, 2020).

O governo federal, segundo Caran, economizou em 2020 cerca de R\$ 3 bilhões, colocando o seu pessoal em home office, exceto as instituições federais de ensino. A estimativa vem do secretário do Tesouro Nacional. A medida economizou com água, energia elétrica, copa e cozinha, passagens aéreas e diárias, telefonia e vigilância. Segundo ainda a reportagem, essa redução libera espaço no orçamento, principalmente para as contas discricionárias (CARAM, 2020).

A redação do PNBONLINE divulgou que após a migração em massa dos servidores federais para o home office, o governo vai manter os quase 54 mil servidores federais no regime de teletrabalho. Segundo dados, dos 600 mil funcionários do executivo, mais de 200 mil se encaixam nas condições para o home office. Entre março e setembro de 2021, mais de 50% dos funcionários do Executivo trabalharam de casa, diante das recomendações de distanciamento social para conter o avanço da doença. (PNBONLINE, 2021). Todas as atividades em Teletrabalho terão acesso a registro de ponto e programa de gestão de demanda.

Atualmente, já adotaram a esse regime vários órgãos, como: os ministérios da Economia, da Cidadania, do Desenvolvimento Regional, de Minas e Energia, a Secretaria-Geral da Presidência e mais oito agências reguladoras: Anatel (Agência Nacional de Telecomunicações), Antaq (Agência Nacional de Transportes Aquaviários), ANTT (Agência

Nacional de Transportes terrestres), ANM (Agência Nacional de Mineração), ANA (Agência Nacional das Águas), Ancine (Agência Nacional de Cinema), ANP (Agência Nacional de Petróleo e Gás), entre outras (PNB ONLINE, 2021).

A Justiça do Trabalho é pioneira na adoção da modalidade de teletrabalho. O teletrabalho através das tecnologias remotas, conseguiu incorporar as atividades presenciais aos trabalhos realizados remotamente, trazendo vantagens ao empregador e ao trabalhador, é o que afirma a Presidente do TST e do CSJT, afirma Peduzzi (2020):

A pandemia fez com que esses mecanismos tecnológicos, caracterizadores da chamada 4ª Revolução Industrial, fossem rapidamente incorporados ao nosso dia a dia. O teletrabalho, que antes era apenas uma alternativa, já se consolida como modalidade de trabalho eficaz, com vantagens tanto para o empregador quanto para o empregado. (PEDUZZI, 2020).

Observa-se que a implantação do sistema de teletrabalho beneficiou as esferas da administração pública, gerando maior economia, agilidade e maior qualidade de vida aos trabalhadores.

## **4 AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO**

### **4.1 AS VANTAGENS DO TELETRABALHO**

O Teletrabalho ou trabalho à distância, foi implementado pela primeira vez na legislação trabalhista brasileira em 2011, pela Lei 12.551, que alterou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” (BRASIL, 2021).

A Artigo 6º da Lei 12.551 não trouxe nenhuma regulamentação relativa ao tema, levantando muita insegurança jurídica em relação ao assunto. Segundo Rocha e Muniz (2013):

Muito embora a norma *ut supra* represente um avanço legislativo, algumas questões estão longe de ser resolvidas, como, por exemplo, a questão do acidente de trabalho ou doenças ocupacionais. Exercido o trabalho a distância, como se certificar se o trabalhador está utilizando a postura adequada ou respeitando os intervalos intra e interjornada? Essas são apenas algumas das questões que ainda permanecem sem resposta e que, ao que tudo indica, serão respondidas pelo Poder Judiciário ao longo do tempo, à medida que as demandas lhe forem apresentadas, devendo ser consolidada por meio da respectiva jurisprudência (ROCHA e MUNIZ, 2013, p. 113).

O fato é que somente com o advento da reforma trabalhista, trazida pela Lei 13.467/2017, incluindo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é que houve sua regulamentação mais adequada, por meio dos artigos 75-A até o 75-E, trazendo considerável avanço ao tema teletrabalho, no Brasil.

Conforme leciona o Juiz Federal do Trabalho, Melek (2017), o direito do trabalho não é um fim em si mesmo, pois possui relação com a sociedade de forma ampla:

O Direito do trabalho não é um fim em si mesmo, pois é certo que possui íntima correlação com a macroeconomia, a tecnologia, o meio ambiente, a relevante questão social da dignidade da pessoa (seja do empregado ou do empregador), da valorização social do trabalho e da livre iniciativa, além do contexto internacional no qual se situa o Brasil. (MELEK, 2017, p. 20).

Embora ainda haja muita discussão sobre a matéria e a desconfiança de boa parte dos doutrinadores, alegando que não é possível mensurar o trabalho de um empregado no teletrabalho e que a atividade é maléfica, as empresas que estão aplicando essa modalidade, de forma correta e precisa, estão colhendo excelentes resultados. Seus funcionários, ainda, vêm exigindo o trabalho de forma remota, pois conseguiram estabelecer uma qualidade de vida melhor, alinhando trabalho com convívio familiar e social.

Uma pesquisa elaborada pela Agência Brasil, em junho de 2020 com as empresas Vale, Coca-Cola e Eletrobras revelou que o teletrabalho trouxe benefícios a todos. Segundo a Agência, 73% dos trabalhadores estavam muito satisfeitos e produzindo satisfatoriamente com a modalidade. Segundo Granda (2021):

O sistema de trabalho *home office* (teletrabalho), adotado por grandes empresas, públicas e privadas, em função da pandemia do novo coronavírus, apresenta tendência de permanência na maioria das companhias, mesmo após uma futura volta à normalidade. Um dos exemplos é a mineradora Vale. (GANDRA, 2021).

A implementação das regras do Teletrabalho na norma infraconstitucional (CLT), não ofende as regras do vínculo empregatício. O empregador continua obrigado a fazer o

registro na Carteira de Trabalho do empregado (CTPS), garantido todos os direitos trabalhistas para essa modalidade, conforme previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, evidenciando os requisitos de não eventualidade, subordinação, onerosidade e alteridade.

No final do artigo 75-B da CLT, o legislador fez questão de estabelecer que a modalidade de trabalho em teletrabalho não se constitui como trabalho externo, garantindo ao trabalhador todas as proteções das Leis trabalhistas em vigor no país. O legislador especifica que o comparecimento do empregado na sede da empresa para realizar atividades que exija sua presença não descaracteriza o sistema de teletrabalho.

Desta forma, analisando a modalidade do trabalho em *home office*, nos parece que essa está atrelada a muitas vantagens, pois ela traz consigo uma maior conciliação entre a vida profissional e familiar, redução das despesas empresariais e, pode gerar inclusive, aumento da produtividade. Porém, nem todas as atividades profissionais e setores de trabalho propiciam o desenvolvimento desta modalidade de contrato de trabalho. Com a chegada da pandemia do coronavírus, a maioria das empresas teve que se adaptar às novas condições, não que fosse a melhor alternativa, mas uma possibilidade de continuar trabalhando sem riscos.

Importante salientar que esta modalidade de trabalho trouxe maior flexibilidade horária e reduziu o estresse, principalmente em função do momento que estamos vivenciando, além de facilitou enormemente a conciliação entre a vida familiar e profissional.

Segundo Marques, a implantação do teletrabalho trouxe muita positividade aos trabalhadores, quais sejam: i) Redução do estresse e aumento do bem-estar; ii) Redução das despesas; iii) Autonomia e tranquilidade; iv) Liberdade de horários; v) Mais tempo livre. (MARQUES, 2021).

Nessa ótica, segundo (MARQUES, 2021), a grande vantagem para as empresas que adotaram esse regime de trabalho é que elas tiveram, como principal ganho, a redução dos custos, minimizando seus espaços de trabalho e melhorando a logística do local, bem como aumentando a produtividade ao diminuir as interações supérfluas entre os trabalhadores.

#### 4.1 AS DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Diante no modelo de trabalho, podemos afirmar que há, também, alguns pontos negativos, nesse sentido, podemos destacar o principal deles que é são as dificuldades técnicas e limitações no convívio social do teletrabalhador.

Com relação ao trabalhador, segundo Marques (2021), que trabalha há 30 anos com desenvolvimento humano, afirma que nem todos são unânimes na aplicação do Teletrabalho.

Aqueles que vivenciam o teletrabalho, ou que passaram por essa experiência em algum momento de suas vidas, não têm opinião unânime — há os que aprovam esse tipo de trabalho e há os que preferem o modelo tradicional, indo até a empresa. (MARQUES, 2021, n.p).

Neste contexto, podemos citar algumas desvantagens para os trabalhadores em home office citadas pelo autor, quais sejam: i) Privação dos contatos dos colegas; ii) Dificuldade da separação da vida pessoal do profissional; iii) Falta de disciplina; iv) Dificuldade em se adaptar novamente ao ambiente corporativo.

No contexto empresarial, devido à novidade do teletrabalho e à pandemia do coronavírus, as empresas não tiveram tempo de se ajustarem ao novo sistema e, muito menos, de realizarem um planejamento mais adequado de logística.

Muitas empresas acabaram adotando o sistema do Teletrabalho pela imposição do Estado através de medidas legais para conter a disseminação do coronavírus.

Para a jornalista e especialista em administração da comunicação Ariadna Stralio (2021), nem tudo são flores no mundo do Teletrabalho.

Se antes o home office era uma das modalidades de trabalho possíveis, desde o início da pandemia o trabalho remoto passou a ser a solução viável para a manutenção das atividades de muitas empresas. A operação das agências de publicidade e propaganda, por exemplo, pode ser eficiente mesmo com a equipe alocada em diferentes espaços de trabalho. A mesma regra se aplica para companhias de outros segmentos. (STRALIO, 2021, n.p).

Stralio elenca o que ela considera algumas desvantagens para a aplicação do home office, quais sejam: i) Controle do desempenho dos funcionários; ii) Rotina e distrações; iii) Ambiente inadequado; iv) trabalho solitário; v) Comunicação assíncrona.

Nota-se que as desvantagens, tanto para o trabalhador, quanto para a empresa, estão muito ligadas à logística de pessoal e ações de apoio psicológico ao trabalhador, situações que podem ser superadas com a implementação de rotinas adequadas ao teletrabalho e apoio de layout (máquinas, equipamentos, internet e demais esturras de apoio e comunicação). Quanto ao trabalhador, as empresas devem buscar apoio na formatação de profissionais ligados ao desenvolvimento humano, principalmente no estabelecimento de regras de trabalho no sistema *Home Office*.

## 5 CONCLUSÃO

O momento histórico que estamos vivenciando fez com que as organizações utilizassem a modalidade de teletrabalho como uma forma de dar continuidade às atividades empresariais. Verificamos que as organizações tiveram uma forte aceitação pelo teletrabalho *home office*, bem como observa-se uma crescente utilização desta modalidade de trabalho, seja por uma questão de redução de custo e competitividade ou mesmo por ter apresentado resultados significativos no desenvolvimento das atividades.

Em função da pandemia do coronavírus, as empresas buscaram a aplicação do teletrabalho como forma alternativa, o que acabou trazendo resultados significativos e, hoje já se fala, em alguns setores, em dar continuidade às atividades, mesmo após a pandemia.

Importante salientar que ainda existem dúvidas sobre a aplicabilidade e controle das jornadas de trabalho, pagamento de ajuda de custo, horas extras. Porém, verifica-se que as organizações têm buscado orientações jurídicas, além de seguir a legislação trabalhista, a fim de solucionar tais problemas.

A utilização da tecnologia é um fator marcante no teletrabalho, o que fez inclusive com que as empresas tivessem que investir em equipamentos na área de informática com capacidades elevadas e colocá-los nas residências dos funcionários, visando o desenvolvimento adequado das atividades.

Verificamos também que uma das dificuldades enfrentadas no teletrabalho foi a manutenção dos equipamentos e a realização de treinamentos, ficando o questionamento se é dever do empregador de fornecer equipamentos e treinamento sobre o manuseio de meios tecnológicos envolvidos nesta modalidade de trabalho.

Por outro lado, o teletrabalho trouxe algumas preocupações ao empregador, haja vista a possibilidade de investimentos em equipamentos que podem se tornar obsoletos, possibilidade de prejuízos à coesão do grupo de trabalho e à confidencialidade da informação e, ainda, dificuldade para se exercer o controle virtual e a direção das atividades, sem que se caracterize invasão à intimidade e à privacidade dos trabalhadores. Para o empregado, o teletrabalho pode acarretar isolamento social e confusão entre o tempo dedicado às atividades profissionais e ao convívio familiar; também se exige que o trabalhador seja capaz de se autogerenciar em alguma medida, com elevado grau de disciplina e organização e, ainda, que disponha de espaço definido para suas atividades profissionais.

Assim, podemos concluir que ainda existem algumas preocupações com relação ao teletrabalho, tais como em relação à adaptação, controle de jornada, treinamentos, utilização

de equipamentos e reembolso de despesas diversas. O teletrabalho trouxe às organizações mais pontos positivos que negativos, sendo que os fatores negativos poderão ser sanados com a legislações complementares e jurisprudências dos tribunais.

## REFERÊNCIAS

ANAMANTRA, Reforma Trabalhista: enunciados aprovados. **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, 2017. XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Conamat, 2018.**

BLOOMBERG NEWS. Traders europeus querem seguir com trabalho remoto, diz pesquisa. **Infomoney, 2020.** Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/mercados/traders-europeus-querem-seguir-com-trabalho-remoto-diz-pesquisa/>> Acesso em: 08 de abril de 2021

BRIK, A.; CAETANO, A. **Além do Remoto: Os próximos passos do trabalho flexível.** Instituto Trabalho Portátil. Curitiba/São Paulo: 2020.

BRASIL. Senado Federal. **Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas. – Brasília:** Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. Disponível em <[https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt\\_e\\_normas\\_correlatas\\_1ed.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf)> Acesso em: 15 de junho de 2021.

BRASIL. **Medida provisória nº 927**, de 22 de março de 2020. dou: 22/03/2020. (edição extra). Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/medida-provisoria-927-2020.htm>> Acesso em: 14 de abril do 2021.

BRASIL, **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12551.htm)> Acesso em 31 de março de 2021.

CNN em São Paulo. **Home office deve crescer 30% no país após fim do isolamento**, diz FGV, São Paulo, 23 de abril de 2020 às 13:38 | Atualizado 23 de abril de 2020 às 15:00. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/2020/04/23/home-office-deve-crescer-30-no-pais-apos-novo-coronavirus-diz-fgv>> Acesso em: 08/04/2021.

CARNEIRO, Ramon. Master Juris. 16 de maio 2020. **Concursado trabalhando de casa? Confira os Tribunais que adotam o teletrabalho ou home office.** Disponível em: <<https://masterjuris.com.br/concursado-trabalhando-de-casa-confira-os-tribunais-que-adotam-o-teletrabalho-ou-home-office/>> Acesso em: 08/04/2021.

CARAN, Bernardo. Governo economizou R\$ 3 bilhões com home office em 2020, estima tesouro. Projeção do secretário Bruno Funchal considera gastos como telefonia, água, energia e passagens aéreas. **Folha de São Paulo, 2021.** Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/02/governo-economizou-r-3-bilhoes-com-home-office-em-2020-estima-tesouro.shtml>> Acesso em: 12 de abril de 2021.



CASSAR, Vólia Bomfim. **CLT comparada e atualizada**: com a reforma trabalhista. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

CONSULTORIA GLOBAL PLACE ANALYTICS. Economia americana ganharia US\$ 700 bi por ano com adoção do home office. **Canaltech**, 2014. Disponível em: <<https://canaltech.com.br/mercado/Economia-americana-ganharia-US-700-bi-por-ano-com-adoacao-do-home-office/>>. Acesso em 12 de abril de 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

FINCATO, Denise. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso Brasileira**, Lisboa, v. 2, n. 3, p.365-396, mar./abr., 2016. Disponível em: [http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2016/2/2016\\_02\\_0365\\_0396.pdf](http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf)> Acesso em: 18/03/2021.

GANDRA, Alana. Trabalho em Home Office Tende a Continuar após fim da pandemia. Publicado em 01/05/2021. Rio de Janeiro. **Agência Brasil**, 2021. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-04/trabalho-em-home-office-tende-continuar-apos-fim-da-pandemia>> Acesso em 31 de maio de 2021.

MARX, K. Introdução à Contribuição para a Crítica da Economia Política. 1859. **Marxists**. Disponível em: <<http://www.marxists.org/portugues/marx/1859/contercriteconpoli/prefacio.htm#topp>> Acesso em: 14 de março de 2021.

MELEK, Marlos Augusto. **Trabalhista o que mudou?** Reforma Trabalhista 2017. Curitiba: Estudo imediato editora, 2017. p.20.

MICCELI, André. Home office deve crescer 30% no país após fim do isolamento, diz FGV. **CNN Brasil**, 2020. Atualizado 23 de abril de 2020 às 15:00. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/home-office-deve-crescer-30-no-pais-apos-novo-coronavirus-diz-fgv/> Acesso em: 19 de março de 2021.

NEVES, Magda de almeida. In: **Globalização Trabalho e Desemprego**: processos de inserção, desinserção e reinserção: enfoque internacional. Org: Carlos Roberto Horta, Ricardo Augusto Alves de Carvalho. Belo horizonte: 2001. 344 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 825.

OIT – Organización Internacional del Trabajo. C177 - **Convenção de Trabalho em Casa, 1996 (No.177)**. Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322.](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322.)> Acesso em: 19 de março de 2021.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. TELETRABALHO, trabalho de onde você estiver. **TST**, 2020. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>> Acesso em 31 de maio de 2021.

PWC. Quando todos podem trabalhar em casa, para que serve o escritório? **PWC**, 2020. Disponível em: <<https://www.pwc.com.br/pt/estudos/preocupacoes-ceos/mais-temas/2020/pesquisa-de-trabalho-remoto-nos-eua.html>>. Acesso em 12 de abril de 2021.

PNBONLINE. Governo Federal vai manter home office na pós-pandemia. **Pnbonline**, 2020. Disponível em: <<https://www.pnbonline.com.br/geral/governo-federal-vai-manter-home-office-no-pa-s-pandemia/72811>> Acesso em: 13/04/2021.

CHOUDHURY, Prithwiraj; LARSON, Barbara Z.; FOROUGH, Cirrus. Is It Time to Let Employees Work from Anywhere? **Harvard Business School**, 2019. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2019/08/pesquisa-de-harvard-mostra-que-trabalhar-sem-lugar-fixo-e-mais-produtivo-do-que-home-office.html>> Acesso em: 12 de abril de 2021.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan./dez. 2013 2103, p.102. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_87\\_88/claudio\\_jannotti\\_rocha\\_e\\_mirella\\_karen\\_carvalho\\_bifano\\_muniz.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf)> Acesso em: 19/07/2021.

ROMITA, Arion Sayão. O Impacto da Globalização no Contrato de Trabalho. **Rev. TST**, Brasília, vol. 66, n.4, out/dez. 2000. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/85452/005\\_romita.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/85452/005_romita.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Acesso em: 15 de junho de 2021.

MARQUES, JOSÉ ROBERTO. Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho? **IBC**, 2021. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/quais-as-vantagens-e-desvantagens-do-teletrabalho/>> Acesso em: 12 de setembro de 2021.

SOBRATT, Sociedade brasileira de Teletrabalho e Teleatividade. Orientação para implantação e prática do teletrabalho e home office. **Sobratt**, 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/cartilha-de-teletrabalho/> Acesso em: 10 de setembro de 2021.

DUARTE, Leonardo Gularte. Teletrabalho: um novo modelo de trabalho. **Âmbito Jurídico**, 2008. Disponível em <[Http://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-59/teletrabalho-um-novo-modelo-de-trabalho/](http://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-59/teletrabalho-um-novo-modelo-de-trabalho/)> Acesso em: 14 de março de 2021.

SAPTOTEK. Número de trabalhadores aumenta na Europa. **Tek Sapo**, 2021. Disponível em: <<https://tek.sapo.pt/noticias/negocios/artigos/numero-de-teletrabalhadores-aumenta-na-europa>> Acesso em: 08 de abril de 2021.

LEK, Marlos Augusto. **Trabalhista o que mudou?** Reforma Trabalhista 2017. Curitiba: Estudo imediato editora, 2017.

STRALIOTTO, Adriana. **Vantagens e desvantagens do home-office. Afinal, é produtivo?** **Operand**, 2021. Disponível em: <<https://blog.operand.com.br/vantagens-e-desvantagens-do-home-office/>> Acesso em: 12 de set. de 2021.

