

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – DCJ**  
**CURSO DE DIREITO**

**EMANUEL BEZERRA ELOY**

**TELETRABALHO: O AVANÇO DAS TECNOLOGIAS SOBRE AS RELAÇÕES DE  
TRABALHO**

**SANTA RITA – PB**

**2021**

**EMANUEL BEZERRA ELOY**

**TELETRABALHO: O AVANÇO DAS TECNOLOGIAS SOBRE AS RELAÇÕES DE  
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Federal da Paraíba como  
requisito à obtenção do título de Bacharel em  
Direito.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura

**SANTA RITA – PB**

**2021**

E48t Eloy, Emanuel Bezerra.

Teletrabalho: o avanço das tecnologias sobre as  
relações de trabalho / Emanuel Bezerra Eloy. - Santa  
Rita, 2021.

55 f.

Orientação: Paulo Vieira de Moura.

Monografia (Graduação) - UFPB/CCJ/DCJ.

1. Teletrabalho. 2. Trabalho externo. 3. Tecnologias  
laborais. 4. Relações de trabalho - pandemia. I. Moura,  
Paulo Vieira de. II. Título.

UFPB/CCJ-SANTARITA

CDU 34

**EMANUEL BEZERRA ELOY**

**TELETRABALHO: O AVANÇO DAS TECNOLOGIAS SOBRE AS RELAÇÕES DE  
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Federal da Paraíba como  
requisito à obtenção do título de Bacharel em  
Direito.

Data de aprovação:

Banca Examinadora:

---

Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura (Orientador)  
Universidade Federal da Paraíba

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Adriana dos Santos Ormond (Examinadora)  
Universidade Federal da Paraíba

---

Prof. Ms. Demétrius Almeida Leão (Examinador)  
Universidade Federal da Paraíba

*A justiça e o direito são as bases do teu trono, a bondade e a  
fidelidade caminham à tua frente.*

*Salmos 89:15*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao meu Deus, por ter me dado a força, perseverança, saúde e paz para conseguir vencer todos os desafios impostos para a conquista deste momento em minha vida.

Agradeço a minha esposa, Flaviana Soares de Lima, por ter me dado o apoio e a motivação nos momentos em que pensei em fraquejar. Agradeço a Ronaldo, Amanda e Júlia, meus filhos amados, por terem despendido de várias horas ao meu favor para que pudesse me dedicar aos estudos. É por vocês que eu luto todos os dias.

Agradeço a minha Mãe, Maria do Carmo Bezerra, a Estrela do Meio dia, e a minha avó, Regina Lopes Bezerra, por terem dedicado suas vidas para cuidar de todos nós, formando pessoas de bem e que não se desvirtuaram dos caminhos do Senhor. Apesar de tantas dificuldades, nunca nos deixou faltar o alimento de cada dia e nem a palavra de paz e esperança, foram elas os nossos maiores exemplos de sabedoria e retidão.

Agradeço a todos os professores do DCJ por terem doado um pouco dos seus conhecimentos conosco. São vocês os responsáveis em formar os profissionais e cidadãos do Brasil.

Não poderia deixar de agradecer a todos os meus colegas de sala de aula, uma turma exemplo de diversidades em harmonia, aprendi muito com todos vocês, e tenham a certeza, andaremos sempre juntos pela vida.

Agradeço ao Professor Paulo Vieira por seus ensinamentos e paciência na criação deste trabalho.

Que Deus cuide de todos!

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso visa analisar o avanço das tecnologias sobre o trabalho, mais precisamente, no contexto do formato de teletrabalho em que o mundo foi repentinamente envolvido, e que, até pouco tempo, era desconhecido para muitos. Desde a sua criação, o homem aprendeu a se adaptar ao meio em que vive, aprimorando suas habilidades motoras e criando novas formas de executar suas tarefas diárias. Seus conhecimentos foram transpassados de geração a geração, e as suas melhorias foram aprimoradas, até chegarmos aos dias atuais, onde as tecnologias estão em volta de tudo, aparelhos de comunicação, eletrodomésticos, automóveis, entre tantas outras formas. Toda essa evolução passou a influenciar diretamente os meios de produção e o trabalho, que veio se adaptando dia-a-dia até chegarmos a um momento em que o trabalhador não precisará mais sair de casa para cumprir as suas funções laborais, atuando de forma remota, no formato de teletrabalho. Neste sentido, entender as vantagens e as desvantagens deste formato de trabalho, no qual a tecnologia da informação é parte primordial para a sua execução, é de primordial importância, como também esmiuçar a legislação vigente, que apesar de recente, trouxe uma segurança jurídica para o teletrabalhador, muitas vezes confundido com trabalhador externo e analisar o teletrabalho durante o período da pandemia (março 2020 a março de 2021), percebendo ao final, que a modalidade de teletrabalho teve um crescimento acelerado de adesão, e que, pesquisas mostram que o futuro para esta modalidade será expansiva e permanente para diversas organizações, públicas ou privadas. Este trabalho é fruto de uma pesquisa bibliográfica e documental.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Trabalho externo. Tecnologias laborais. Pandemia

## **ABSTRACT**

This course conclusion work aims to analyze the advancement of technologies on work, more precisely, in the context of the telework format in which the world was suddenly involved, and which, until recently, was unknown to many. Since its creation, man has learned to adapt to the environment in which he lives, improving his motor skills and creating new ways to perform his daily tasks. Its knowledge has been transferred from generation to generation, and its improvements have been improved, until we reach the present day, where technologies are around everything, communication devices, home appliances, automobiles, among many other forms. All this evolution started to directly influence the means of production and work, which has been adapting day-to-day until we reach a time when the worker will no longer need to leave home to fulfill their work functions, working remotely, in telecommuting format. In this sense, understanding the advantages and disadvantages of this work format, in which information technology is a key part of its execution, is of paramount importance, as well as scrutinizing the current legislation, which, despite being recent, brought legal certainty to the teleworker, often confused with an outside worker, and analyze telework during the pandemic period (March 2020 to March 2021), realizing at the end that the telework modality had an accelerated growth of adhesion, and that researches show that the future for this modality will be expansive and permanent for several organizations, public or private. This work is the result of a bibliographical and documentary research.

**Key words:** Telework. Outside work. Labor technologies. Pandemic.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2. ANOTAÇÕES HISTÓRICAS SOBRE O TRABALHO E SUA EVOLUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
2.1 O TRABALHO E A INTERNET .....	17
2.2 O DIREITO DO TRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA .....	19
2.3 BREVE HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE O TELETRABALHO.....	23
<b>3. O TELETRABALHO .....</b>	<b>25</b>
3.1 DIREITOS E DEVERES DO TRABALHADOR NO REGIME DE TELETRABALHO.....	27
3.2 DIREITO A DESCONEXÃO.....	35
3.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO.....	37
3.4 OS EFEITOS DO TELETRABALHO NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS .....	41
3.5 O FUTURO DO TELETRABALHO .....	43
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>48</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>50</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A Organização Internacional do Trabalho - OIT define o teletrabalho como sendo a forma laboral que se utiliza de tecnologias da informação e comunicação (TIC), tais como *smartphones*, *tablets*, computadores portáteis e eletrônicos, para a execução das suas funções fora das instalações da empresa. Não podendo ser comparada como sendo um trabalho externo apenas, embora existam doutrinas divergentes sobre o assunto, porém, essa teoria é combatida pelos que afirmam que o diferencial do teletrabalho é a exclusividade do uso dos equipamentos de TI para a sua execução. É uma das modalidades de trabalho criadas pelos avanços tecnológicos ocorridos após a década de 1970, e principalmente com a expansão das redes de computadores, como a internet e as WANS<sup>1</sup>, vindo em um processo crescente de sua utilização pelo mundo, porém teve sua aceleração no início da Pandemia em 2020.

A Pandemia do novo coronavírus, também chamada de COVID-19, e os cuidados necessários com a saúde, aceleraram o processo de modernização das organizações, ou seja, muitas delas foram praticamente obrigadas a mandarem seus empregados para casa por questões de segurança e proteção da vida dos seus trabalhadores. Algumas empresas mais modernas, que já possuíam grande parte das suas aplicações interligadas em redes WANS, ou que já trabalhavam com um suporte muito grande da internet não tiveram grandes problemas na transição, porém, a grande maioria das organizações tiveram que implementar o Teletrabalho de uma forma abrupta, uma solução imediata para não pararem a seu funcionamento por completo.

Ocorre, porém, que os trabalhadores tiveram que aderir abruptamente a esta nova forma de trabalho, muitos sem nenhuma condição de infraestrutura, ainda que mínima, para realizar as suas funções, ou mesmo conhecimento adequado suficiente para interligarem seus computadores pessoais a rede da empresa de forma remota.

Como se não bastassem todas as dificuldades físicas de um local adequado para o trabalho, os trabalhadores tiveram de se adequar a essa nova rotina de laborar em casa com toda a família. Afinal de contas, seguindo um aconselhamento da

---

<sup>1</sup> WORD AREA NETWORK, são redes de computadores que superam as grandes distâncias percorridas por cabos ou fios, utilizando principalmente a tecnologia de comunicação por satélite para efetuar as suas transferências de voz e dados.

Organização Mundial de Saúde – OMS (2020), todos os profissionais não reconhecidos formalmente como essenciais, como os trabalhadores da saúde, segurança, alimentação, transportes, etc. tiveram que se recolher em suas residências para evitar a expansão da contaminação pelo coronavírus. Uma situação no mínimo inusitada, ter que trabalhar todos os dias ouvindo a aula do seu filho de forma *on-line* no computador ao lado.

Segundo uma pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho OIT (2020), 59 países adotaram o teletrabalho como uma alternativa. Consoante Jonas Valente (2020), o Reino Unido teria estimado que 30% das suas atividades laborais poderiam ser realizadas de casa, enquanto nos Estados Unidos, cerca de 34% dos trabalhos poderiam ser feitos remotamente. Outro dado importante, é que muitas destas funções que foram colocadas na modalidade teletrabalho podem permanecer com o fim da pandemia, é o previsto para 26% dos trabalhadores Argentinos, 24% na Itália, 28% na França e 31% na Suécia.

Ainda, segundo Jonas Valente (2020), uma empresa brasileira de recrutamento profissional, avaliou um crescimento acelerado de muitos postos de trabalho na modalidade de teletrabalho, havendo uma oferta expandida de 2.015% para operadores de *call center*, 845% para consultores de relacionamento, 127% para analistas de atendimento e 55% para programadores. São números impressionantes, mas acende um alerta para os cuidados que devem ser tomados pelas organizações com relação aos seus trabalhadores que passam a operar nesta forma de trabalho a distância, seja com a saúde psicológica e física, até questões inerentes aos relacionamentos interpessoal, distribuição de tarefas e controle da rotina diária.

Segundo estudos feitos pela OIT (2020), os profissionais que atuam na modalidade de teletrabalho tendem a trabalhar mais, seja por conta da sobra de tempo disponível pelo não deslocamento até o local de trabalho até as questões relacionadas ao conforto e a interação com o seu ambiente em casa.

Neste mesmo estudo, ficou observado que algumas pessoas tendem a trabalhar mais a noite ou nos finais de semana para o cumprimento das metas semanais, alguns alegaram a oportunidade de passarem mais tempo com os seus familiares durante o dia ou utilizam este tempo para outras atividades extras, enfim, a falta de controle sobre uma rotina diária pode acarretar uma desorganização na forma de trabalho, afirma a OIT (2020).

Em meio a tantas incertezas que a pandemia trouxe à humanidade, percebemos a necessidade de elencar algumas situações que fossem inerentes ao trabalho, pois, desde a antiguidade<sup>2</sup>, o labor é um dos, senão o mais importante instrumento civilizatório e garantidor de qualidade de vida para as pessoas.

Este estudo tentará responder alguns questionamentos inerentes ao desenvolvimento e aos avanços tecnológicos ocorridos na forma de produção, afetando diretamente sobre a forma de se trabalhar, passando pela sua transição da produção artesanal até a produção industrial ocorrida no século XVIII. Elencando algumas problemáticas sociais que ocorreram com estas mudanças com o passar dos tempos, tendo em vista que muitas outras transições tecnológicas ocorreram desde então e continuam a ocorrer todos os dias.

O teletrabalho foi escolhido como fruto principal deste estudo, por representar o exemplo maior do avanço das tecnologias sobre as formas laborais, uma representação clara das rupturas estruturantes do novo milênio e a chamada Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0<sup>3</sup>, além do mais, o teletrabalho no Brasil ainda é uma modalidade que engatinha nas legislações, doutrinas e julgados jurisprudenciais, apesar de ter sido referenciado legalmente nos anos 2000, a sua formalização de fato só veio com a Lei 13.467/2017, reconhecida como a reforma trabalhista, onde o legislador, ciente de sua importância evolucionista, dedicou todo um capítulo ao tema, tratando das conceituações básicas até as obrigações inerentes ao empregador.

Os efeitos que ocorreram ao trabalhador com as mudanças de paradigmas laborais, principalmente para os que tiveram que aderir de forma tão abrupta, devido a pandemia do coronavírus, ainda ficarão desconhecidos por algum tempo, mas poderemos avaliar precocemente tais efeitos através de estudos realizados com os profissionais de tecnologia da informação que já atuam nesta modalidade há algum

---

<sup>2</sup> Antiguidade é um período da História do Ocidente bem delimitado, que se inicia com o aparecimento da escrita e a constituição das primeiras civilizações e termina com a queda do Império Romano, dando início à Idade Média. (SILVA e SILVA, 2009, p. 19)

<sup>3</sup> Indústria 4.0 é um conceito de indústria proposto recentemente e que engloba as principais inovações tecnológicas dos campos de automação, controle e tecnologia da informação, aplicadas aos processos de manufatura. A partir de Sistemas Cyber-Físicos, Internet das Coisas e Internet dos Serviços, os processos de produção tendem a se tornar cada vez mais eficientes, autônomos e customizáveis. Isso significa um novo período no contexto das grandes revoluções industriais. Com as fábricas inteligentes, diversas mudanças ocorrerão na forma em que os produtos serão manufaturados, causando impactos em diversos setores do mercado. Fonte: Brasil Labor, "Programa Rumo à Indústria 4.0: uma iniciativa importante, mas que não pode ser isolada" 05/04/2018.

tempo, esclarecendo os seus pontos de vista sobre as percepções de ganhos e perdas atuando no formato de teletrabalho.

A preocupação com as relações interpessoais na modalidade de teletrabalho também será vinculada neste estudo, tendo em vista que para muitos que não nasceram na era das redes sociais, a convivência social é uma das maiores oportunidades de aprendizado e aprimoramento pessoal e profissional. A experiência e os conhecimentos adquiridos com os mais velhos sempre foram primordiais para a manutenção das profissões, porém esse elo a cada dia se rompe mais, tendo em vista a crescente utilização das redes sociais como forma de relação interpessoal.

Por fim, tentaremos expor uma visão futura do trabalho, onde os avanços das tecnologias digitais sobre as profissões reconhecidamente presenciais, já é em muitos momentos uma realidade sem volta, cabendo aos profissionais das mais diversas áreas, o aprimoramento e a adequação as novas tecnologias, sob o risco de ficarem obsoletos.

A internet inaugurou uma nova fase da adoção tecnológica que pode ser traduzida como era digital. Se na primeira fase desse movimento surgiram organizações responsáveis por popularizar a utilização da tecnologia por toda a sociedade, nessa nova era apareceram outras que reinventaram a forma de fazer negócios e inauguraram setores e negócios que até então inimagináveis.” (MAGALDI; NETO, 2018, p.40)

Este estudo foi realizado da forma dissertativa descritiva, através de pesquisas bibliográficas da doutrina do Direito do Trabalho, legislação vigente, sites especializados, teses e estudos sobre o tema, além de dados de organismos mundiais e reportagens.

## 2 ANOTAÇÕES HISTÓRICAS SOBRE O TRABALHO E SUA EVOLUÇÃO

O trabalho, desde a sua concepção como forma econômica e não mais de subsistência, sempre sofreu modificações adaptativas para a adequação da demanda em oposição ao valor de produção. Com o advento do capitalismo<sup>4</sup>, onde o lucro passa a ser o fator preponderante do sistema econômico, a busca por novas e melhores formas de se fazer o mesmo trabalho com o menor custo, maior qualidade e, por consequência, uma maior lucratividade, é uma constante perseguida pelos detentores dos meios de produção, em especial, as empresas.

Marques de Lima (2019, p.32) considera que o sistema de escravidão, ocorrido primeiramente nas antigas civilizações<sup>5</sup>, já poderia ser considerado um “progresso, ao substituir a execução dos vencidos nos combates”, pois, passa a utilizar a mão de obra escrava, conquistada nos combates, nas palavras do autor, “constitui o principal fator de sustentação da economia de base rural”, desta forma, o proprietário rural, que antes laborava sozinho ou apenas com seus familiares, passa a utilizar esta mão de obra escrava, conquistada através dos prisioneiros de guerras, para aumentar a sua produção.

Para Henrique Rollo (2013, p.237), apesar do mundo contemporâneo tentar explicar a origem da escravidão, e por muitos anos aceitar ideia transpassada pelos antigos escritos como sendo uma forma normal e primitiva das antigas sociedades, tendo visto que eram eles seres brutais e que os meios existentes na época, como moléstias, doenças, animais selvagens, falta de condições mínimas de higiene, entre tantas outras dificuldades naturais, não lhe possibilitassem maiores evoluções sociais, principalmente morais.

---

<sup>4</sup> “Podemos definir Capitalismo como um sistema econômico surgido no Ocidente, na Idade Moderna, que se expandiu pelo mundo contemporâneo nos séculos seguintes.” (SILVA e SILVA, 2009, p. 43).

<sup>5</sup> A palavra civilização surgiu na França iluminista do século XVIII com um significado moral: *ser civilizado* era ser bom, urbano, culto e educado. Para os iluministas, a civilização era uma característica cultural que se contrapunha à ideia de *barbárie*, de violência, de selvageria. Além disso, ser civilizado era um ideal que todos os povos deveriam almejar, mas que poucos tinham alcançado. Em geral, a situação de civilizado só era atribuída aos adeptos do Iluminismo. Esse primeiro significado de civilização, apesar de ser o mais antigo, ainda é o mais constante na história do Ocidente. Assim, hoje, quando qualificamos um indivíduo de *civilizado*, ainda estamos utilizando o conceito iluminista, considerando-o uma pessoa educada, pacífica e culta, que se contrapõe aos violentos, àqueles que consideramos rudes e incultos, normalmente pessoas cujos valores fogem aos padrões das elites urbanas ocidentais. Assim sendo, em seu sentido mais cotidiano, civilização distingue aqueles que se consideram culturalmente superiores. (SILVA e SILVA, 2009, p.59)

Moses Finley (1980, p.69) afirma que gregos e romanos transformaram um “fato primordial em algo novo, absolutamente original na história do mundo”, onde a força escrava é institucionalizada e passa a ser uma das maiores fontes produtivas nos campos. Para Finley, a necessidade de mobilizar força de trabalho para tarefas superiores à capacidade de um indivíduo existiriam desde a pré-história, pois, todas as vezes em que se atingiria um estado de acumulação de riquezas, a força obtida através da mão de obra escrava seria necessária, pois o trabalho assalariado era raro, até mesmo, palavras do autor, “casual ou marginal”, passando a existir apenas a forma como função social com o desenvolvimento do capitalismo, “A força de trabalho tornou-se, então, uma das principais mercadorias à venda. No caso da escravidão, ao contrário, a mercadoria é o próprio trabalhador.”

Mais tarde, já na Idade Média<sup>6</sup>, os senhores feudais<sup>7</sup> se utilizam de uma mão de obra mais qualificada, porém não menos exploratória, onde o pagamento pelo seu trabalho seria parte da produção agrícola e proteção contra os inimigos naturais ou saqueadores que por ventura atentassem contra as suas vidas. Poderíamos então entender essa relação como sendo uma relação de trabalho? A resposta seria inconclusiva, pois não poderemos estabelecer uma comparação mínima, se levarmos em conta que a sociedade na era medieval possuía muitos outros fatores sociais, culturais e de poder da aristocracia<sup>8</sup> sobre a população que não nos permite, mesmo que analogicamente, com as relações de trabalho ou emprego aplicado pelo capitalismo moderno.

Para Hannah Arendt (2007, p.89-93), existiriam na condição humana uma diferenciação entre trabalho e labor, onde o labor seria a luta do homem em suprir suas necessidades básicas de se alimentar para a sua sobrevivência, enquanto o trabalho teria como resultado um produto final demasiado e que não serviria apenas para si, utilizando as sobras como uma moeda de troca para suprir outras

---

<sup>6</sup> A Idade Média é um período da história da Europa entre os séculos V e XV. Inicia-se com a Queda do Império Romano do Ocidente e termina durante a transição para a Idade Moderna. A expressão Idade Média data do século XV, mas, a História Medieval propriamente dita nasceu no século XIX. (PEDRERO-SÁNCHEZ, 2000, p.18)

<sup>7</sup> Os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviços na terra do senhor feudal. Deveriam os servos entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra. Evidenciava-se também a continuidade do trabalho até que o servo falecesse ou deixasse de ter essa condição. Inexistia, ainda, nesse momento contrato de trabalho. (MARTINS, 2000, p.169)

<sup>8</sup> Para Platão, a aristocracia seria a primeira experiência histórica de governo do Estado, na qual, experiência e maturidade seriam requisitos. (Silva e Silva, p.316)

necessidades não primárias, desta forma, seria precoce afirmar que este seria o génesis das relações trabalhistas.

No século XVIII, o sistema fabril passa a existir, a Revolução Industrial se inicia, expandindo a produção através das máquinas à vapor, destruindo as Corporações de Ofício<sup>9</sup>, forçando os profissionais autônomos, formados por mestres e companheiros, a se submeterem ao chão de fábrica, tendo em vista as dificuldades que muitos destes profissionais começaram a passar por conta da concorrência destas grandes empresas mercantilistas e do crescimento acelerado da produção. Podemos entender este momento como sendo um dos primeiros avanços tecnológicos aplicados ao trabalho e seu impacto direto nos meios produtivos, desta forma, as máquinas e a produção em larga escala superam a produção artesanal.

Para Sandro Magaldi e Salibi Neto (2018, p.25), os conceitos criados por Frederick Taylor<sup>10</sup> sobre a racionalização do trabalho operário, onde afirma “o trabalhador não pode analisar racionalmente sua tarefa, muito menos determinar qual é o processo mais eficiente”, teve sua aplicação direta nos meios de produção industrial do final do século XIX e início do século XX, reconhecido como sendo a 2ª Revolução Industrial.

Em 1914, Henry Ford<sup>11</sup>, dono da Fábrica automotiva Ford, aprimora ainda mais os meios de produção criados por Taylor, criando a “linha de montagem”, padronizando processos e diminuindo os custos e o tempo da fabricação dos seus automóveis. Os empregados passam a funcionar iguais a uma máquina, onde uma esteira vai carregando uma estrutura que vai sendo passada por diversos setores da empresa, sendo colocado uma peça de cada vez por cada um dos funcionários até chegar ao final totalmente pronto.

Vanderlei Silva e Henrique Silva (2009, p.74) reconhecem que o sucesso dos meios produção capitalista aplicados por Ford, teria sido copiado até pelos países comunistas, como o caso da União das Repúblicas Socialistas Soviética – URSS.

---

<sup>9</sup> As corporações de Ofício funcionavam como associações que agrupavam determinados setores produtivos na era medieval, garantindo que estes artesãos conseguissem fazer frente aos grandes detentores do poder. Estas associações controlavam a produção, precificação e número de produtores. Poderíamos comparar estas corporações aos Sindicatos Lojistas existentes atualmente. (Franco, 2001).

<sup>10</sup> Frederick Winslow Taylor nasceu em 20 de março de 1856, em Germantown, Pensilvânia, EUA (SILVA, PASCHOARELLI, 2010, p.38).

<sup>11</sup> Henry Ford (1863-1947) foi um empresário norte-americano, o fundador da Ford Motor Company. Foi o primeiro a implantar a linha de montagem em série na fabricação de automóveis. Foi um grande inventor, responsável por 161 patentes. Henry Ford nasceu em Wayne Country, Michigan, Estados Unidos, no dia 30 de julho de 1863. (FRAZÃO, 2021)

Que a URSS, desde Stalin, para alcançar e ultrapassar as economias capitalistas desenvolvidas, fez uso da racionalidade produtiva do fordismo, ou seja, da produção rígida com especialização das tarefas, controle de tempo, controle de qualidade separado da produção, ênfase nas grandes quantidades com uma qualidade apenas “suficientemente boa, etc. (SILVA e SILVA, 2009, p.74)

Cada funcionário é parte de uma grande engrenagem que não pode falhar ou passar despercebido em sua função. Este momento ficou muito bem representado no filme de Charles Chaplin<sup>12</sup> (1889-1977), “Tempos Modernos” (1936), onde o autor faz uma crítica velada a forma de produção aplicada nas fábricas das décadas de 1920 e 1930.

Nas décadas que se sucederam, mais precisamente em meados de 1960, o desenvolvimento tecnológico pós-guerra, seria o embrião da chamada 3ª Revolução Industrial, marcada por grandes mudanças de paradigmas sociais e dos meios de produção. A tecnologia passaria a ser a base de quase todos os meios produtivos, criando novos postos de trabalhos e eliminando outros tantos, o desenvolvimento dos computadores, mainframes e internet, mudariam totalmente a sociedade dali em diante. Segundo Sandro Magaldi e Salibi Neto (2018, p.33) “Um dos fenômenos fundamentais para o desenvolvimento de uma sociedade é a tecnologia.”

Resultante dos avanços tecnológicos nas mais diversas áreas de atuação, seja ela industrial, comercial, militar, de entretenimento ou saúde, muitas novas profissões surgiram como, por exemplo: analistas de sistemas, programadores, administradores de banco de dados, analistas de rede, entre outras tantas novas profissões, pois, como explanado até o momento, as tecnologias avançam sobre as formas de produção e, esta mesma produção cria novos atores e postos de trabalho que os sustente, é a máquina se reinventando.

Os computadores se expandem cada vez mais, surgem como uma ferramenta fundamental para todas as áreas produtivas e de serviços. Seria então o princípio de uma nova Revolução Industrial, não mais voltada apenas para o setor fabril, mas que englobaria todos os meios produtivos, mudando de vez a forma de prover o trabalho.

---

<sup>12</sup> Charles Spencer Chaplin – Ator, produtor, diretor Inglês, nascido em 1889 e falecido em 1977, foi um dos criadores do cinema mudo. (Fonte: [https://www.ebiografia.com/charles\\_chaplin](https://www.ebiografia.com/charles_chaplin))

Para Aires, Moreira e Sá Freire (2017, p.1) seria agora a vez da quarta revolução industrial, ou indústria 4.0. Uma era que será marcada pelo aumento da digitalização, onde as tecnologias estarão presentes no dia a dia das pessoas, seja através dos aplicativos de transporte, nos smartphones, nos livros digitais, entre outras. Para as autoras, é imprescindível que os trabalhadores desta nova geração desenvolvam competências que servirão de requisitos para este novo meio produtivo.

De acordo a Confederação Nacional da Indústria, entidade que representa os interesses da indústria brasileira, as áreas com maior avanço da digitalização serão: energia, mobilidade urbana, agricultura, indústria, bens de consumo saúde. Sendo que as tecnologias habilitadoras desta revolução industrial serão “a internet das coisas, a *big data*, a computação em nuvem, a robótica avançada, a inteligência artificial, os novos materiais e as novas tecnologias de manufatura aditiva (impressão 3D) e a manufatura híbrida (funções aditivas e de usinagem em uma mesma máquina). (AIRES; MOREIRA; SÁ FREIRE, 2017, p.5)

Um ponto importante elencado pelos pensadores da Indústria 4.0, foi perceber que as indústrias que implementarem a digitalização de seus processos, além da automação em massa dos seus meios produtivos, puxarão a reboque muitas outras empresas dependentes destas indústrias. Uma exemplificação desta afirmativa, está na produção automotiva, onde a linha de produção é totalmente desmembrada, as peças dos veículos são produzidas por diversos fornecedores, formando uma grande cadeia produtiva, sendo assim, as peças que vão sendo utilizadas são pedidas de forma autônoma de acordo com a necessidade da montadora. Neste caso em especial, as indústrias fornecedoras precisam acompanhar os avanços tecnológicos da montadora para garantirem a sua manutenção no mercado fornecedor. Uma relação clara de dependência para a sobrevivência.

## 2.1 O TRABALHO E A INTERNET

A Internet surge em meados de 1969, no auge da Guerra Fria<sup>13</sup> entre Estados Unidos e a antiga União Soviética, onde, os EUA cria uma Divisão de Pesquisa

---

<sup>13</sup> A agenda internacional caracteriza-se pela mudança contínua. Essa característica é uma decorrência da própria natureza do meio internacional, composto de atores em contínua transformação, e também altamente sensível a mudanças nos padrões econômicos e sociais. Mudanças tecnológicas, por exemplo, em um curto espaço de tempo, podem alterar fluxos comerciais e financeiros tornando um grande negócio de hoje uma atividade econômica inviável amanhã. Disponibilidade de mão de obra e

avançada com o nome ARPA (*Advanced Research Projects Agency*), sendo responsável pelo funcionamento de uma grande rede de computadores chamada de ARPANET, que interligava as suas bases militares pelo mundo. Mais tarde, no início dos anos 90, é criado a “Word Wide Web” (WWW), um protocolo de comunicação que conseguiria interligar diversos computadores pelo mundo em uma mesma rede. Este seria o início da internet que conhecemos hoje. Oliveira (2014, p. 25) afirma que a internet 2.0 foi o principal facilitador dos avanços ocorridos na rede mundial, pois, possibilitou a interação internauta-navegador, neste caso, as páginas ou sites da internet deixam de ser apenas uma visualização estática de imagens e passam a aceitar a interação com os usuários navegadores<sup>14</sup>, desta forma, as aplicações ou programas de computadores que antes se atinham as redes locais das corporações, puderam ser expandidas para além das suas paredes.

As tecnologias foram avançando, e a internet passam a ter mais e mais adeptos por todo o mundo, as páginas Web se multiplicam, os protocolos de segurança também melhoram com o tempo e as empresas utilizam a plataforma da Internet não apenas para vender ou mostrar seus produtos, mas, para ampliar suas redes organizacionais, ou intranet<sup>15</sup>, podendo agora interligar os mais diversos setores de uma empresa sem a preocupação de gastar grandes quantias com estruturas de rede em cada local, bastando ter apenas um ponto de rede de internet ativo para que a conexão fosse efetivada.

Antes da internet, os trabalhadores precisavam estar nas empresas para terem acesso aos sistemas integrados em uma rede local, conhecidas como *Local Area Network (LAN)*. A LAN é uma rede de computadores interligados entre si, porém,

---

de recursos naturais deixaram de ser, a médio prazo, garantias para as nações. Mesmo estruturas industriais maduras, para não serem ultrapassadas, precisam modernizar-se continuamente tanto do ponto de vista tecnológico quanto administrativo. Essas mudanças, obviamente, não ocorrem de maneira uniforme. Países e regiões não se transformam na mesma direção e quando, porventura, o sentido das mudanças pode ser considerado semelhante, a velocidade com que esse processo ocorre difere substancialmente de lugar para lugar. Além disso, fatores mais difíceis de serem percebidos e quantificados como os de base cultural e étnica podem combinar-se de muitas maneiras, em geral imprevisíveis, produzindo fatos e circunstâncias que condicionam a agenda internacional. (SATO, 2000)

<sup>14</sup> Usuários navegadores é o nome dado as pessoas que utilizam da internet para efetuar buscas ou acessar páginas WEB. A internet ficou conhecida como um mar de informações, onde cada usuário se torna um navegador ao usá-la. Navegadores também podem ser reconhecidos com o nome *browser*, que são programas utilizados para a visualização de páginas WEB. <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/hd000001.pdf>).

<sup>15</sup> A intranet é uma rede local de computadores, circunscrita aos limites internos de uma instituição, na qual são utilizados os mesmos programas e protocolos de comunicação empregados na Internet. <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/hd000001.pdf>).

limitados geograficamente, não permitindo a propagação da rede por grandes distâncias, devido às limitações de comunicação dos cabos de rede.

Mais tarde, surgem as *Wide Area Network (WAN)*, o que possibilitou a extensão das redes, expandindo para além dos limites das empresas, podendo ampliar para outros bairros, estados e até mesmo, países, acabando, desta forma, a barreira geográfica existente para a manutenção do trabalho destes profissionais. Neste momento, as limitações aos muros da empresa caem, criando a possibilidade para diversos profissionais que não atuem diretamente com a produção, ou na operação da empresa, dentro do “chão de fábrica”, possam trabalhar a distância, sendo possível a criação do *Home Office*<sup>16</sup>.

Mais uma vez, o trabalho se reinventa, pois, a vida produtiva é dinâmica, ficando estática apenas pela falta de alguma inovação tecnológica que propicie mais um avanço para o próximo passo adiante.

## 2.2 O DIREITO DO TRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Para Marques de Lima (2019, p.33), o Direito do Trabalho no Brasil teria ocorrido em 5 fases, sendo a primeira chamada de pré-histórica, que se iniciaria entre 1500, ano datado como sendo o descobrimento do Brasil pelos Portugueses, até 1888, ano em que foi assinado a abolição da escravatura no país. Nesta época a produção econômica brasileira era formada basicamente pela agricultura do café, cana de açúcar, mineração e alguma expansão agropecuária.

A 2ª fase teria ocorrido entre 1888 até 1930, momento de muitas mudanças no país, como o fim do Império e Promulgação da República, além da aprovação do código civil de 1916, marco importante na criação dos direitos civis no Brasil. Ainda teríamos a criação do Departamento Nacional do Trabalho, além do fim da primeira guerra mundial e o início do processo de industrialização no país, com forte imigração dos povos europeus advindos de países arrasados pela guerra e pela escassez de trabalho, ocasionando o aparecimento dos primeiros sindicatos trabalhistas, “Na

---

<sup>16</sup> O modelo de Home Office surgiu no Brasil oficialmente em 1997 durante o Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio. E em 1999 foi fundada a SOBRAT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Nesse período o acesso a internet e a computadores pessoais começava a se popularizar no Brasil. <https://homeoffice.portaliso.com/como-surgiu-o-home-office>.

verdade, esses 40 anos que sucederam ao fim da escravidão caracterizaram-se como servidão.”

Marques de Lima (2019, p.33) ainda cita a 3ª fase como sendo a socialista<sup>17</sup>, o período que se estendeu de 1930 até 1934, com a busca pelos direitos sociais no Brasil.

A 4ª fase seria considerada como a social-democrata com a criação da Constituição de 1934 que inova com o Título “Da ordem Econômica e Social”, instituindo, entre alguns pontos importantes para o trabalhador, o salário mínimo, a estabilidade do emprego e criação da Justiça do Trabalho.

A 5ª fase, talvez seja a que mais tenha representado os ganhos trabalhistas, pois, em 1943 a Lei 5.452, também reconhecida como a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), foi promulgada, estando em vigor até os dias atuais. Apesar de ter sofrido muitas alterações recentes pela Lei 13.467/2017, chamada de “Reforma Trabalhista”, a CLT ainda é um garantidor dos direitos dos trabalhadores no país. Outro fato marcante desta fase seria a promulgação da Constituição de 1946, onde são instituídos o direito de greve e a criação do Ministério Público do Trabalho (MPT), órgão ligado ao poder judiciário responsável pela garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Alexandre da Costa (2017), entenderia como havendo apenas três fases distintas, a pré-histórica, histórica e contemporânea, sendo a 1ª datada do início da colonização brasileira até a abolição da escravatura, a 2ª fase a partir da abolição até a revolução de 1930 e a contemporânea que se iniciaria após a década de 30 até os dias atuais.

O autor ainda elenca datas importantes como 26 de novembro de 1930, criação do Ministério do Trabalho, Indústria e comércio, 1º de maio de 1939, data de regulamentação do modelo justtrabalhista profissional e protetivo, além da criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ocorria em decorrência da assinatura do Tratado de Versalhes em 1919, ao fim da Primeira Guerra Mundial.

---

<sup>17</sup> Para Silva e Silva (2009, p.71) o Socialismo passou a ser entendido como um movimento constitucional e mais pacífico de reformas progressivas, inverso ao que pregava o comunismo de Lenin. “Nesse sentido, o Socialismo seria uma primeira fase de domínio das classes trabalhadoras, quando estas tomariam o poder e imporiam a Ditadura do Proletariado, mas onde ainda haveria divisão de classes. O Comunismo, por sua vez, seria a fase posterior, aperfeiçoada, em que as classes sociais deixariam de existir, e com elas, a dominação do homem sobre o homem.”

Importante perceber que grandes avanços referentes ao tema do Direito do Trabalho se iniciaram, paradoxalmente, no período Ditatorial do Presidente Getúlio Vargas<sup>18</sup> (1930 – 1945), onde o Estado brasileiro é intervencionista, anticomunista e autoritário. Para Alexandre da Costa (2017), período em que o Governo Federal passa a usar as leis trabalhistas de forma populacionista, já que o direito de greve não era bem aceito pelos industriários da época, desta forma, para conter a insatisfação dos operários e empresários, o Presidente Getúlio Vargas foi cedendo alguns direitos de forma pontual e que por fim, tornaram-se garantias de fundamental importância para os trabalhadores.

Não podemos deixar de passar em destaque algumas datas de exponencial importância para o Direito dos Trabalhadores no Brasil como:

- Lei nº 62 de 5 de junho de 1935 – assegura aos trabalhadores o direito a indenização por demissão sem justa causa, como escrito:

Art. 1º E' assegurado ao empregado da industria ou do commercio, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contracto de trabalho, e quando for despedido sem justa causa, o direito de haver do empregador uma indemnização paga na base do maior ordenado que tenha percebido na mesma empresa. (sic)

Paragrapho único. Para os effeitos da presente lei, não se admittem distincções relativamente á especie de emprego e á condição do trabalhador, nem entre o trabalho manual, intellectual ao technico, e os profissional respectivos. (sic) (BRASIL, 1935)

A garantia de uma indenização por despedida sem justa causa traria uma segurança ao polo mais frágil da relação trabalhador / empregador, além de não discriminar classes com o dito direito.

- Decreto lei nº 9.070 de 15 de março de 1946 – dispõe sobre a suspensão ou abandono coletivo do trabalho e dá outras providências. (sic) Esse decreto lei foi totalmente revogado pela Lei nº 4.330 de 1º junho de 1964, que regulamentava o direito de greve na forma do art. 154 da Constituição de 1946 e que por sua vez, também foi revogada pela Lei nº 7.783 de 28 de junho de 1989, cujo artigo 1º garantiu o direito de greve e a oportunidade de exercê-lo, conforme se observa de sua redação, abaixo, transcrita.

---

<sup>18</sup> Getúlio Vargas (1883-1954) foi presidente do Brasil. Permaneceu no poder por 19 anos, de 1930 a 1945 e de 1951 a 1954. A “Era Vargas” foi marcada, ao mesmo tempo, por um regime ditatorial e pela criação de diversos direitos trabalhistas, entre eles, o salário mínimo, a carteira de trabalho e as férias anuais remuneradas. Foi chamado de “o pai dos pobres”. [http:// www.ebiografia.com/getulio\\_vargas](http://www.ebiografia.com/getulio_vargas).

Art. 1º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Parágrafo único. O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei.

E, logo, em seguida apresenta o conceito normativo de legítimo exercício do direito de greve, o que fez nos seguintes termos.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador. (BRASIL, 1989)

O direito de greve pode ser considerado uma das mais importantes conquistas dos trabalhadores, pois é a única forma legal de equiparação de forças entre o empregado e o empregador em busca de melhorias das condições de trabalho.

Outras leis de natureza trabalhista foram incorporadas ao ordenamento jurídico nacional, podemos mencionar entre elas as seguintes leis: 605/1949, 4.090/1962, 5.889/1973, 5.107/1966. Pela importância delas, vale ressaltá-las, ainda que sucintamente.

A Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949 disciplina o repouso semanal remunerado e o pagamento de salários nos dias feriados civis e religiosos. Ao longo dos anos, sofreu alterações com a inclusão de novos dispositivos legais, teve alterados outros dispositivos, bem como alguns foram revogados.

Em 13 de julho de 1962 foi editada a Lei nº 4.090 que instituiu a gratificação de natal para os trabalhadores. Novos dispositivos foram a ela acrescidos e, posteriormente, regulamentada por decreto da presidência da República.

A Lei 5.889 de 8 de junho de 1973, reconhecida como estatuto do trabalhador rural, instituiu normas que disciplinaram o trabalho rural, ao longo dos tempos a ela foram acrescidos novos dispositivos legais, bem como teve outros modificados por nova redação.

A Lei nº 5.107 de 13 de setembro de 1966 cria o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, sendo revogada pela Lei 7.839 de 1989. Esta última foi revogada pela Lei nº 8.036 de maio de 1990 que dispõe sobre o FGTS.

## 2.3 BREVE HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE O TELETRABALHO

Embora a sua discussão acadêmica tenha surgido na década de 1970 com o cientista Jack Nilles<sup>19</sup>, o tema teletrabalho na legislação brasileira pode ser considerado relativamente novo, embora devemos considerar que o fato jurídico já existia desde a década dos anos de 1980 e início dos anos de 1990, época em que as muitas empresas e o Governo Federal iniciaram sua automação informatizada, criando seus primeiros CPDS (Centros de Processamento de Dados), trazendo consigo uma gama de novos profissionais que não necessitariam mais se ater aos espaços físicos da empresa para cumprirem suas funções laborais.

Segundo Denise Fincato (2018, p.59), as primeiras menções ao teletrabalho no Brasil teriam surgido nos anos 2000 através de algumas propostas legislativas que, mais tarde, teriam ganhado força através da Lei 12.551/2011, alterando o Art.6º da CLT, caracterizando a subordinação dos profissionais que exerciam suas funções laborais fora dos ambientes físicos, ou mais precisamente, equiparando os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Seria este o princípio da normatização de um fato jurídico que trazia insegurança nas relações entre os profissionais e as empresas, a comprovação do vínculo não se daria apenas pela confirmação do trabalhador no local do trabalho, mas também, através de todo e qualquer controle telemático, suprimindo uma lacuna legal que era pontualmente reparada pelos dissídios coletivos de algumas categorias profissionais.

Em 2016, o Poder Executivo Federal propõe o Projeto de Lei nº 6.787, encaminhando-o ao Congresso Nacional e sendo estudado por uma comissão de legisladores que debateram sobre o tema. Uma curiosidade sobre este PL é que ele não continha a figura do teletrabalho, pois dispunha primeiramente sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, um tema adverso ao tratado nesta pesquisa. Ocorre, porém, que através das

---

<sup>19</sup> Jack Nilles nasceu e foi criado em Evanston, Illinois, e estudou na Haven School e na Evanston Township High School. Ele foi consultor do Conselho Consultivo de Ciência do presidente Kennedy e Johnson, da National Science Foundation e de outros departamentos federais. Ele também liderou o projeto de design preliminar do EROS Data Center, que fornece saída de sensoriamento remoto para o público em geral. Lima Filho (2012) atribui a Jack Nilles a criação da expressão "teletrabalho", definindo-o como "cualquier forma de sustitución de los desplazamientos relacionados con el trabajo por las tecnologías de la información y la comunicación", ao defender a redução do consumo de petróleo por meio da deslocação do trabalho até o prestador de serviços, referindo-se a telecommuting. (LIMA FILHO, 2012)

consultas populares sobre o assunto, interveem a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), que influencia positivamente os legisladores com seus anseios e necessidades para uma segurança legal e garantia dos direitos da categoria, sendo assim, é inserido na legislação em curso, haja visto a sua importância para o desenvolvimento, atualização e segurança jurídica das relações trabalhistas modernas.

### 3 O TELETRABALHO

O Teletrabalho foi inaugurado na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT através da Lei 13.467/2017, com um capítulo exclusivo dedicado ao tema, um reconhecimento do legislador da necessidade de normatizar o processo de modernização das relações de trabalho, além disso, a alteração na CLT cria uma segurança jurídica para situações fáticas existentes a mais de uma década e que sobrevivia nos meios jurídicos através dos dissídios coletivos.

O teletrabalho é, comumente, confundido conceitualmente com o home-office ou com o trabalho externo. Vejamos a manifestação de Godinho Delgado (2019, p.1069) “o teletrabalho, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.).”

Godinho Delgado considera os termos home-office e o teletrabalho sendo sinônimo, pois para ele, o fato de ambos se utilizarem de ferramentas eletrônicas já os emparelhariam em mesma situação. Por outro lado, Bezerra Leite diferencia o trabalho doméstico do trabalho em domicílio e o faz tendo como critério a legislação aplicável a cada uma dessas espécies, confira a manifestação do autor:

Cumpra registrar, de início, que trabalhador doméstico não se confunde com empregado em domicílio. Aquele, como já vimos, é regido por lei especial (Lei Complementar 150/2015) e presta serviços de natureza contínua à pessoa física ou à família no âmbito (ou para o âmbito) residencial do tomador; este, regido pela CLT (art. 6º), labora em sua própria residência, sendo que a atividade do seu empregador é, em princípio, de natureza lucrativa. (LEITE, 2018, p.197)

Para Bezerra Leite, o teletrabalho seria um trabalho a distância e não em domicílio, pois entende que o teletrabalho não estaria limitado a um local por ser uma atividade que ocorre no meio virtual.

Denise Fincato (2018, p.62) é mais contundente em sua conceituação, “Não pode, como visto, ser singelamente equiparado ao trabalho a distância e tampouco, como se verá, ser igualado ao trabalho em domicílio”. A autora entende que o teletrabalho é algo mais singular, não podendo ser equiparado com o trabalho externo ou mesmo com home-office, pois a obrigatoriedade de um sistema informacional o diferencia das demais situações, corroborando com o que também é instituído no

âmbito internacional através da conceituação da Organização Internacional do Trabalho.

O teletrabalho é definido pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como *smartphones*, *tablets*, computadores portáteis e de secretária, (Eurofound e OIT, 2017), no trabalho que é realizado fora das instalações da entidade empregadora. Por outras palavras, o teletrabalho implica o trabalho realizado com recurso às TIC exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora. (OIT, 2020)

A Lei 13.467/2017 promoveu diversas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, igualmente, introduziu nela o conceito de teletrabalho:

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. (BRASIL, 2017)

Como vemos, o legislador foi bastante específico sobre a modalidade de teletrabalho ao detalhar o uso das tecnologias da informação, embora nos tempos atuais, esta característica tenha se tornado quase que obrigatória para todos os que atuam com a modalidade de trabalho externo, como por exemplo: vendedores ou representantes comerciais, que em seu dia a dia se utilizam de ferramentas computacionais instalados nos smartphones, notebooks ou tablets, conectados à internet e que muitas vezes vigiam até os seus deslocamentos em tempo real durante o dia, garantindo algum tipo controle.

Sendo assim, o que realmente estaria diferenciando o trabalho externo do teletrabalho? A diferença encontra-se na atividade fim, ou atividade principal a que se está discriminada em tela, pois, o uso de uma tecnologia informacional seria a sua ferramenta fundante, diferentemente das situações vividas pelos trabalhadores que atuam da forma home-office ou mesmo da forma externa, que, apesar de usarem muitas vezes as ferramentas computacionais para exercerem suas atividades, não são elas as bases da sua profissão, ou seja, eles poderiam atuar sem as ferramentas computacionais para cumprirem suas funções laborais, enquanto os profissionais da Tecnologia da Informação dependem 100% da ferramenta para cumprirem suas obrigações.

É compreensível que a doutrina seja discordante quanto a conceituação correta sobre o teletrabalho, visto que se trata de uma das novas profissões que surgiram com o crescimento das tecnologias da informação. Além disso, sua forma se dá com características muito parecidas com o trabalho em casa, *home-office*, e com por vezes com o trabalho externo, desta forma, o Legislador bem conceituou o teletrabalho no art. 75-B, principalmente com o texto “com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (grifo nosso), encerrando toda e qualquer dúvida que por ventura possa surgir sobre o formato laboral que se apresenta.

### 3.1 DIREITOS E DEVERES DO TRABALHADOR NO REGIME DE TELETRABALHO

O teletrabalhador possui os mesmos direitos trabalhistas dos demais empregados abrangidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como carteira assinada, férias, 13º salário, descanso semanal remunerado, entre outros. Todos estes direitos estão brevemente garantidos no art. 6º da 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, 2011)

Cabe, ainda, observar o parágrafo único deste artigo em tela, onde o legislador deixa claro que os meios telemáticos de comando, controle e supervisão se equiparam para fins de subordinação jurídica nessa modalidade de trabalho.

Mateus da Silva (2019, p.20) afirma que as alterações ocasionadas no art. 6º da CLT em 2011, referenciando os meios “telemáticos e informatizados”, não seria uma forma de diferenciar a remuneração recebido por estas categorias de trabalhadores, mas que na vida contemporânea as “ordens podem ser dadas pessoalmente no ambiente de trabalho ou remotamente, na casa do empregado ou espaços públicos”, deixando claro que a relação trabalhista sob a figura de empregado fora das dependências não é exclusão de subordinação, ao contrário disto, muitas vezes são até mais cobrados do que os presencialmente.

Uma inovação reformista sobre o teletrabalho já inicia no art. 75-C da CLT, onde, para os que optarem pela modalidade de teletrabalho deverá estar presente no contrato individual de trabalho, especificando as suas atribuições.

É possível alterar a forma do trabalho, antes presencial, na modalidade de teletrabalho, fazendo um aditivo contratual ou vice-versa, mas, nesta última situação, o legislador deixa claro em seu parágrafo 2º, do art. 75-C da CLT, que a determinação para a volta ao trabalho presencial caberá apenas ao empregador, sendo autoritária a sua determinação.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (BRASIL, 2017)

Apesar do § 2º do art. 75-C da referida lei deixar claro que, caberá ao empregador a determinação transicional da forma de teletrabalho para a forma presencial, já existe julgado discordante neste sentido, conforme Julgado do Tribunal Regional do Trabalho - TRT – 4, com sede em Porto Alegre - RS:

INFRAERO. ENCERRAMENTO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM TELETRABALHO. TRANSFERÊNCIA PARA UNIDADE DIVERSA. EXTINÇÃO DE ESTABELECIMENTO. O encerramento das atividades em teletrabalho, por determinação da empregadora, é lícito, nos termos do art. 75-C, § 2º, da CLT. Ademais, na hipótese, a extinção das atividades da empregadora em Porto Alegre é incontroversa, de modo que a transferência do litisconsorte enquadra-se na previsão do art. 469, § 2º, da CLT. Segurança denegada.

(TRT-4 - MSCIV: 00222087820195040000, Data de Julgamento: 17/12/2019, 1ª Seção de Dissídios Individuais)

O caso em tela, referencia-se a ação no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, onde a Empresa Infraero solicita, através de Mandado de Segurança, o direito de transferir o seu empregado da forma de teletrabalho para uma filial em outro Estado diferente de sua residência e na forma presencial, tendo o seu deferimento negado pela maioria dos votos dos Desembargadores, contrários ao voto do relator e favorável

ao empregado. Uma decisão que contraria o que permeia a CLT em seu §2º do art.75-C, porém, retorna o direito para o polo mais frágil da relação trabalhista, entendendo que o prejuízo causado ao empregado seria bem maior.

Um ponto importante e que não pode passar em desatento é a escrita do parágrafo único do art.75-B, descrevendo que a presença do trabalhador nas dependências do empregador, não descaracteriza o regime de teletrabalho, ou seja, o comparecimento para reuniões ou outras atividades específicas é permitido sem prejuízo para o trabalhador.

O art.75-D da Consolidação das Leis do Trabalho, responsabilizará o empregador pelo fornecimento dos equipamentos necessários para a prestação dos serviços pelo empregado no regime de teletrabalho.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado. (BRASIL, 2017)

O tema em questão presente no artigo acima é sensível, como bem esclarece Mateus da Silva (2019, p.75), “de quem são os custos dos equipamentos e, sobretudo, da manutenção dos insumos, como a conta de energia elétrica ou da internet – mas ficou longe de apresentar uma solução”, desta forma, apesar do legislador prever que os custos operacionais do seu empregado ficarão por conta do empregador, não se chega a um valor percentual ou mesmo a discriminar quais custos estariam cobertos. Atenta-se para o fato da complexa previsão orçamentária para tal situação, haja visto que os custos seriam variantes caso a caso.

O parágrafo único deste mesmo artigo também deixa claro que os valores custeados a título de despesas não constarão como remuneração, neste sentido, já existia a previsão formal no art.458 §2º, I da CLT:

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; (BRASIL, 2001)

No tocante a saúde do trabalhador, o texto do art.75-E é claramente uma garantia para o empregador, onde o legislador tenta afastar a sua responsabilidade objetiva sobre qualquer dano causado a saúde do empregado por ventura do seu trabalho:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 2017)

Mateus da Silva (2019, p.75) atribui a este artigo uma linguagem patriarcal e superada quando o assunto é segurança do trabalho, “a tese de que todos os acidentes tivessem como causa “ato inseguro” do empregado está superada faz muitos anos”, desta forma, os acidentes de trabalho e os danos causados ao empregador não cessarão com uma descrição legal, é algo que envolve muitos outros aspectos, como: ergonomia, tempo de uso das ferramentas tecnológicas, condições mínimas de conforto de luz e clima, entre outros.

O trabalhador poderá adquirir problemas que partem desde dores lombares, musculares ou de coluna até lesões por esforço repetitivo nas mãos. Denise Fincato (2018, p.69) reforça a ideia errônea empregada sobre a isenção da responsabilidade do empregador quando o assunto é saúde do trabalho, “este dever de orientação para a higiene, saúde e segurança do/no trabalho, não pode se resumir à elaboração e entrega ao empregado de um manual de boas práticas, genéricas e estáticas.”.

Nesta dita, alguns órgãos públicos que resolveram aderir ao teletrabalho, principalmente a justiça, embora não sejam alcançados pela legislação em pauta, poderá servir como um exemplo de boas práticas, criaram realmente manuais ou cartilhas que instruem seus funcionários o passo a passo para o trabalho em casa, é o caso do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região – TRT 7, tratando de assuntos que seguem desde o lado psicológico do profissional no seu novo ambiente de trabalho até as questões relacionadas com ajustes de cadeira, teclados e outros dispositivos eletrônicos.

Assim, instruir deve ser compreendido como um conceito dinâmico e constante, de conteúdo mutante, tanto quanto o ambiente e os métodos de trabalho. Daí concluir-se que, de tempos em tempos, deva

o empregador realizar alguma inspeção do ambiente laboral, assim como deva se precaver dos acidentes e doenças laborais decorrentes, prevendo e registrando atitudes necessárias neste sentido em uma gama ampla de documentos, tais como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO, entre outros. (FINCATO, 2018, p.69)

A pandemia agravou a saúde do teletrabalhador, segundo afirma a Organização Internacional do Trabalho (2020, p.13) os problemas psicossociais e stress serão os maiores fatores de doenças de saúde durante a pandemia do coronavírus, havendo níveis elevados de ansiedade.

Segundo ainda o mesmo Organismo Internacional, um estudo realizado nos Estados Unidos, revelou que cerca de mais da metade das pessoas investigadas tiveram sua saúde mental afetada negativamente, sendo também confirmada por uma revisão bibliográfica de uma das revistas médicas mais importantes do mundo, *The Lancet* (Brooks et al., 2020), confirmaram que a quarentena elevou os estados de depressão, baixo ânimo, irritabilidade, insônia, stress pós-traumático, fúria e, principalmente, irritabilidade.

Outros problemas de saúde que também deverão ser levados em conta, quando tratamos do teletrabalho, será o chamado *tecno stress*, uma doença causada pelo excesso de tarefas relacionadas ao uso demasiado de tecnologias em seu dia a dia.

Também deverá ser percebido um aumento no comportamento sedentário entre estes trabalhadores, o que poderão ocasionar problemas musculares, fadiga visual, obesidade, etc., como bem afirma a OIT (2020, p.13).

Para a Organização Internacional do Trabalho (2020, p.13), será necessária uma interação maior entre as equipes de saúde e segurança do trabalho das organizações e os teletrabalhadores, principalmente em tempos epidemiológicos, seguindo o que dita a Convenção nº 155 de 1981 da OIT que trata efetivamente sobre o tema de Segurança e Saúde do Trabalhador, aliada a Recomendação nº 164.

A Recomendação nº 164 da OIT é datada do ano de 1981, tratando de assuntos inerentes ao acompanhamento de diversos cuidados com o trabalhador e com o seu ambiente de trabalho, como: ventilação, ergonomia, calor, umidade, entre outras tantas. Também trata um plano de ação que deverá ser tomado para que situações divergentes das ideais sejam resolvidas prontamente pelas empresas, como também o seu devido acompanhamento constante, evitando assim, problemas inerentes a saúde do trabalhador. (OIT, 1981)

Exaurir o tema saúde do trabalho é de demasiada importância, neste caso, a CLT tratará especificamente sobre a Segurança e da Medicina do Trabalho no Capítulo V, normatizando as responsabilidades das empresas quanto o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho (art.157) e os órgãos competentes de fiscalização (art.156), ratificando o texto existente no art.75-E. Atenta-se também para a responsabilidade inerente ao trabalhador constante no art.158, lembrando que este é o maior interessado no assunto saúde.

Art. 158. Cabe aos empregados:

I – observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II – colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

*Parágrafo único.* Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.(BRASIL, 2017)

É relevante perceber o texto da alínea “b” do art.158 da CLT, no qual o Legislador deixou claro que será de responsabilidade do empregador o fornecimento dos equipamentos de proteção individual, em consonância ao que prega o art.166 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 166. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. (BRASIL, 2017)

Mateus da Silva (2019, p.100) é assertivo ao afirmar que “o aspecto mais importante a ser frisado é que ele corresponde a uma espécie de fim de linha, de último recurso dentro de uma estrutura produtiva, e não a primeira e única medida como parece ter se difundido.”, neste sentido, a crítica do autor permeia a ideia que algumas empresas pregam que apenas o fornecimento e o uso dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI, seria a única garantia real de segurança no trabalho, se abstendo das outras proteções mínimas e condicionantes para o bom desempenho

do trabalho, esquecendo o que prega as Normas Reguladoras - NR 6<sup>20</sup> e a Norma Reguladora - NR 9<sup>21</sup> que cuida do programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA).

Passamos agora para um dos direitos do empregado que mais tem criado discordância sobre o tema, as quantidades de horas diárias trabalhadas e horas extras. O Legislador, no Art.62 da Seção II – Jornada de Trabalho da CLT, não considerou o custeio das horas extras e adicionais noturnos para o teletrabalhador por entender que ele estaria enquadrado na categoria dos profissionais que não são passíveis de controle de jornada de trabalho.

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial;

III – os empregados em regime de teletrabalho.

Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (BRASIL, 2017)

Deste modo, o teletrabalhador não terá direito as horas extras diárias que por ventura venha a fazer, embora, diversas são as formas possíveis de tecnologias que

<sup>20</sup> Para os fins de aplicação desta Norma Regulamentadora – NR 6, considera-se Equipamento de Proteção Individual - EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho. Desta forma, a NR6 passa a todas as tratativas relacionadas aos Equipamentos de Proteção Individual, como também a sua aplicação adequada, fornecimento obrigatório pelo empregador e cuidados afins. <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-06.pdf>

<sup>21</sup> Esta Norma Regulamentadora – NR 9, estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais. <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-09-atualizada-2019.pdf>

permitam o controle da jornada de trabalho, como por exemplo o ponto eletrônico<sup>22</sup> e controle de pausas de computadores<sup>23</sup>.

Godinho Delgado (2019, p.1067), afirma que a CLT criou apenas uma “presunção”, de que os empregados não estariam sendo submetidos ao controle de jornada.

Desse modo, havendo prova firme (sob ônus do empregado) de que ocorria efetiva fiscalização e controle sobre o cotidiano da prestação laboral, fixando fronteiras claras à jornada laborada, afasta-se a presunção legal instituída, incidindo o conjunto das regras clássicas concernentes à duração do trabalho. (DELGADO, 2019, p.1067)

Da mesma forma, o Tribunal Superior do Trabalho - TST reforça as palavras do doutrinador sobre o tema em seu portal oficial (BRASIL, 2020), através de sua cartilha sobre o Teletrabalho, garantindo ao trabalhador que, em caso de comprovado controle de jornada, em nada se perderá o direito aos adicionais noturnos ou horas extras.

Nesta flagrante retirada de direitos trabalhistas expresso no artigo em questão, tratando os profissionais do teletrabalho de forma discrepante dos demais trabalhadores, sob a frágil argumentação de que, tais profissionais não conseguiriam ser supervisionados em suas jornadas, destoando da realidade, tendo em vista que vivemos em um mundo mais conectado a cada dia, onde os aplicativos disponíveis para os smartphones conseguem verificar toda e qualquer movimentação do usuário, ações e interação em tempo real.

Mateus da Silva (2019, p.75), afirma que o art.62, III, seria inconstitucional de berço, pois, colide com os art. 7º XIII, além do art. 6º da CLT, onde a clara previsão legal do código afirma que não existem distinção entre os trabalhadores presenciais aos que exercem suas funções fora da empresa.

Seguindo o pensamento majoritário, Godinho Delgado (2019, p.1067), concorda que apesar do texto do art.62, III, excluir a possibilidade das horas extras para algumas categorias de trabalhadores e funções gratificadas, esta seria apenas uma “*presunção jurídica*”, pois, havendo provas, por parte do empregado, que existam

---

<sup>22</sup> O ponto eletrônico é um sistema informatizado que registra os horários de trabalho dos colaboradores por meio de um equipamento eletrônico, seja ele através da leitura biométrica ou simplesmente com o controle de acesso aos computadores em uma corporativa.

<sup>23</sup> O controle de pausas é um sistema aplicativo instalado nos computadores que gerencia o tempo de uso do sistema, podendo ser configurado para travar todo o sistema operacional nos horários desejados. Muito utilizado por empresas que atuam com desenvolvimento de softwares, forçando pausas durante o período de uso dos computadores.

as horas extras, estas afastariam a presunção legal e seria aplicada a forma clássica do direito trabalhista.

A subordinação jurídica no teletrabalho é mais tênue e é efetivada por meio de câmeras, sistema de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Por isso houve evolução do entendimento contido na Súmula 428 do TST que passou a assegurar, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de horas de sobreaviso. Trata-se de interpretação que se coaduna com a eficácia horizontal e imediata dos direitos fundamentais (**direito ao lazer e à desconexão**) (Grifo nosso). (LEITE, 2018, p.198)

Neste sentido, o TST entendeu, de forma acertada, que o direito a desconexão seria uma garantia de preceitos fundamentais, haja visto, que os meios telemáticos existentes na atualidade, perpetuam o estado de atuação em tempo integral, sendo prejudicial a vida social e saúde mental dos trabalhadores.

### 3.2 DIREITO A DESCONEXÃO

Tamanha a relevância, o direito a desconexão deverá ser tratado com o devido cuidado, pois não é uma garantia inerente apenas para o teletrabalhador, mas para todos os que atuam de forma remota, ou a distância, se utilizando de ferramentas computacionais ou eletrônicos, como *smartphones* ou *leptops*.

O direito a desconexão é a garantia que o trabalhador possui em parar de trabalhar após ter finalizado a sua carga diária acordada previamente com o empregador. Não se confunde o direito a desconexão com o não trabalhar, como bem afirma Souto Maior (2003, p.297).

Devo esclarecer que quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido com o direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe Domenico de Masi. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.

A preocupação com a desconexão tem ficado mais latente nestes tempos de pandemia do coronavírus, onde, segundo a Organização Internacional do Trabalho –

OIT (2020, p.5), em uma investigação realizada sobre o teletrabalho, demonstrou que as pessoas em casa tendem a trabalhar mais horas do que quando estão nas dependências da empresa, podendo ser levado em conta como fator preponderante, o tempo que se economiza com a falta de deslocamento para o local de trabalho. Continua ainda a OIT, afirmando que o teletrabalho poderá conduzir a um prolongamento das horas de trabalho e inclusive de turno, sobrepassando a carga diária, estendendo para a noturna e por vezes, até nos finais de semana.

O direito a desconexão evita prejuízos a saúde do trabalhador, como também de caráter pessoal, sendo entendimento majoritário nos julgados sobre o tema.

**SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO.** A doutrina do Direito do Trabalho, há muito logrou transcender a visão restrita da jornada enquanto mero tempo gasto diretamente na labuta, criando conceito moderno embasado na ideia da alienação. Sob tal enfoque, constitui jornada, todo o tempo alienado, i. é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. O conceito de alienação incorporou-se ao Direito do Trabalho quando positiva a lei que o tempo de serviço (jornada) compreende o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, CLT). Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: (1) o tempo efetivamente laborado (jornada "stricto sensu"); (2) o tempo à disposição do empregador (jornada "lato sensu") e (3) o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice versa (jornada "*in itinere*"). A esses três tipos pode ser acrescido um quarto, que alberga modalidades de tempo à disposição do empregador decorrentes de normas específicas, positivadas no ordenamento jurídico, tais como o regime de sobreaviso e o de prontidão (parágrafo 2º e 3º, art. 244, CLT). Tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a ideia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando-se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga. Embora o vetusto art. 244, parágrafo 2º vincule o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, sua interpretação deve ser harmonizada com a evolução tecnológica, conferindo *aggiornamento* e alcance teleológico à norma. Ora, na década de 40 não existia bip, celular, laptop, smartphone etc., pelo que, a permanência em casa era condição "*sine qua non*" para a convocação e apropriação dos serviços. Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) para permitir o uso dos avanços tecnológicos sem

desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso obreiro provido.

(TRT-2 - RO: 26781620115020 SP 00026781620115020068 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 25/06/2013, 4ª TURMA, Data de Publicação: 05/07/2013)

Sendo assim, é importante que as empresas ao adotar o regime de teletrabalho, se atenham aos pormenores legais e, principalmente, com a saúde psicológica e física dos seus empregados, tratando de forma clara os seus planos de trabalho diário, afim de não sobrecarregar os profissionais. As organizações também deverão ter a devida atenção ao controle das jornadas de trabalho, podendo se utilizar sistemas automatizados específicos ou travas de acesso aos sistemas da empresa, após finalizado a carga horária estipulada.

### 3.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Os prós e os contras sempre permearam as mais diversas profissões, sejam elas braçais ou mesmo intelectuais, cada uma com a sua peculiaridade, se apresenta, para cada um de forma diferente, deste modo, o Teletrabalho não poderia fugir a regra, e os argumentos positivos e negativos se apresentam.

“O teletrabalho, como qualquer outra atividade, gera vantagens e desvantagens, tanto para o empregador como para o empregado, bem como para a coletividade, como por exemplo, o meio ambiente”. (GENEHR, 2009, p.68)

Como já reafirmado, as peculiaridades inerentes de cada função laboral é um fator típico que o diferencia das demais profissões, neste caso, o teletrabalho, por ser uma forma de trabalho iniciada na era da tecnologia, trará com ela situações que os diferenciara das demais, seja pela possibilidade de se trabalhar fora do ambiente rigoroso e as vezes ríspido das empresas, ou até mesmo, cumprir suas funções laborais em deslocamentos para outros lugares, para alguns, a libertação da máquina

produtiva capitalista como foi idealizada, no chão de fábrica, logo cedo da manhã, e para outros, uma perda de garantias e direitos, tendo em vista que, o poder de pressão por melhorias para a categoria poderá ficar fragilizado, tendo em vista que não se terá mais uma associação de pessoas no local de trabalho, unindo-se pelas suas lutas de classe.

Do ponto de vista do trabalhador, poderemos citar algumas vantagens econômicas e de percepção de melhoria na qualidade de vida, como por exemplo: O deslocamento diário é um problema hoje vivido pela maioria das pessoas que residem nas grandes cidades, acarretando, muitas vezes horas e mais horas despendidas até chegarem ao seu local de trabalho, um drama vivido por milhares de pessoas, que muitas vezes, saem antes do amanhecer do dia de suas casas para chegarem dentro do horário correto em seus trabalhos, desta forma, a possibilidade de não viver essa dura realidade é uma garantia para os profissionais do teletrabalho, que evitam deslocamentos diários, ganham mais horas de sono diários e maior tempo com suas famílias.

Outro ponto positivo para os profissionais do teletrabalho, seria a possibilidade de morar em cidades com melhores qualidades de vida, ou até mesmo em outros países, além disso, a flexibilização do horário de trabalho é uma forma atraente para muitos profissionais que precisam ou procuram conciliar seu trabalho com a atenção a sua família.

Pacheco Genehr (2009, p.68) assinala algumas desvantagens para o teletrabalhador, esse tipo de trabalho pode trazer a eliminação dos quadros de carreira e, assim, qualquer promoção, menores níveis de proteção social, tutela sindical e administrativa”, desta forma, para alguns críticos do teletrabalho, a impossibilidade de crescimento profissional é uma realidade, pois, muitas das ascensões profissionais dependem basicamente do convívio em grupo, onde o profissional poderá se destacar com a sua desenvoltura em sugerir melhorias para a empresa, capacidade de liderança, entre outras tantas formas que atentam ao seus superiores uma possibilidade de crescimento profissional.

Ainda com relação as desvantagens, Silvia Mugnatto<sup>24</sup> (2020) afirma que muitos profissionais não conseguem se adequar ao modelo do teletrabalho, pois passam a confundir o seu tempo maleável com desorganização, não criando uma

---

<sup>24</sup> Silvia Mugnatto. Jornalista da Câmara dos Deputados Federal, em entrevista realizada em 06/08/2020, sobre as vantagens e desvantagens do Teletrabalho.

rotina diária para a execução dos seus trabalhos e responsabilidades pessoais, havendo situações em que se faz necessário um treinamento prévio destes profissionais para se adequarem a essa nova forma de trabalhar.

Silvia Mugnatto (2020) também afirma, em sua reportagem, que em pesquisa realizada pela professora Maria Júlia Pantoja, com cerca de 6500 servidores públicos, mostra que a grande maioria destes profissionais se adequaram a nova forma de trabalho e até estão satisfeitos com a nova rotina.

Para os empregadores, a possibilidade de redução de custos com alugueis, energia elétrica, água, transporte e mobiliário é um atrativo a mais que pode influenciar na decisão de tornar os seus funcionários em teletrabalhadores. Embora sejam atraentes os pontos positivos, deve-se atentar que a legislação vigente, mais precisamente o constante no art.75-D da CLT, responsabiliza o empregador pela aquisição e manutenção de todos os equipamentos necessários para que a prestação do trabalho remoto seja executada, ou seja, caberá ao empregador a compra dos computadores e arcar com a infraestrutura de rede para os teletrabalhadores. Além disto, as empresas que conseguem atuar de forma remota, precisam de uma estrutura de conexão e sistemas de segurança robustos, acarretando um custo operacional a mais.

Fernando Filardi, Rachel Castro e Marco Túlio Zanini (2020), criaram, em seu estudo de caso da aplicação do teletrabalho nos órgãos SERPRO<sup>25</sup> e Receita Federal, além de pesquisas bibliográficas, alguns quadros que exemplificam facilmente as vantagens e desvantagens da modalidade de teletrabalho, tanto para o empregado quanto para o empregador, levando em conta o pensamento dos mais diversos autores pesquisados. Em face de sua relevância, reproduzimos abaixo um desses quadros.

---

<sup>25</sup> SERPRO – Serviço Federal de Processamento de Dados, Empresa pública Federal ligada a Receita Federal, responsável pelo desenvolvimento dos sistemas e aplicações do Ministério da Fazenda do Brasil.

Quadro 1 – Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Autores	Vantagens	Desvantagens
Boscatte (2010)	Melhor qualidade de vida; Melhoria produtividade; Menor absenteísmo e Redução de custo empregado.	
Gaspar, Bellini, Donaire et al. (2014) Nogueira e Patini (2012)	Autonomia para organizar tarefas; Flexibilidade de horários; Maior interação familiar; Melhor planejamento das atividades; Melhor qualidade e produtividade no trabalho; Menos stress em deslocamentos e Redução de custos do empregado.	Dificuldade de controle e de avaliação de desempenho; Falta de infraestrutura e Isolamento profissional.
Costa (2013)	Autonomia para organizar tarefas e Flexibilidade de horários. Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; Flexibilidade de horários; Melhor qualidade de vida e Redução no tempo de deslocamento.	Conflito trabalho e vida familiar; Dificuldade desenvolvimento; Falta supervisão; Isolamento social; Maior cobrança, Montar estrutura em casa.
Mello, Santos, Shoiti et al. (2014)	Melhor qualidade de vida; Melhoria da produtividade e qualidade do trabalho; Oportunidade para pessoas com deficiência e Redução de custos para a empresa.	
Hislop, Axtell, Collins et al. (2015)	Autonomia para organizar tarefas; Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e Flexibilidade de horários.	Isolamento social.
Eom (2016)	Equilíbrio trabalho /vida pessoal; Melhor qualidade, produtiv. no trab.; Redução poluição/tempo deslocamento.	Isolamento profissional e social e Não adequação ao teletrabalho.
Villarinho e Paschoal (2016)	Melhor qualidade de vida, produtividade; Menos interrupções, stress e tempo em deslocamentos.	Isolamento social e Tecnologia falha.
Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017)	Amadurecimento profissional dos jovens.	Precarização e des controle da carga de trabalho.

Fonte: Fernando Filardi, Rachel Castro e Marco Túlio Zanini (2020).

O resultado obtido pelo estudo dos autores Fernando Filardi, Rachel Castro e Marco Túlio Zanini (2020) exemplifica o sentimento de melhora na qualidade de vida dos profissionais que atuam na modalidade de teletrabalho, mas também surge a preocupação com o isolamento social.

Nesta mesma visão, a professora Maria Júlia Pantoja, em entrevista à repórter Silvia Mugnato (2020), enfatiza a problemática ocasionada pelo isolamento social dos trabalhadores de teletrabalho, lembrando por vez da importância de se dar uma atenção maior para estes profissionais, seja através de contatos diários ou reuniões que envolvam os trabalhadores ao grupo, como também retornos sobre a qualidade dos serviços prestados.

Fazendo um recorte no resultado obtido pela pesquisa dos autores Fernando Filardi, Rachel Castro e Marco Túlio Zanini (2020), podemos perceber alguns pontos importantes do estudo que devem ser levados em conta. Os entrevistados afirmaram que concordam parcialmente que melhorou a sua qualidade de vida (90,8%), estão menos expostos a violência e poluição (87,8%), e que a sua produtividade aumentou

(71%), ou seja, a percepção dos trabalhadores sobre uma melhor condição de trabalho se confirma quando são postos na modalidade de teletrabalho.

Neste mesmo sentido, os responsáveis pela pesquisa chegaram à seguinte conclusão:

Os resultados encontrados sustentam que os teletrabalhadores consideram como principais vantagens do teletrabalho a redução do custo com transporte e alimentação, maior segurança, menos exposição à violência e poluição, mais privacidade, maior interação com a família e mais qualidade de vida, focando fortemente em sua individualidade. Nos aspectos relacionados à atividade profissional, autonomia, motivação, produtividade, flexibilidade de horário, menos interrupções e qualidade do trabalho foram considerados ganhos. Nesse sentido, nossos resultados corroboram os estudos de Costa (2013) e Mello, Santos, Shoiti et al. (2014), que identificaram ganhos para o modelo do teletrabalho, como melhor qualidade de vida, autonomia e motivação. (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020, p.43)

Vale a pena salientar que apesar dos dados informados pelos pesquisadores serem bastante esclarecedores sobre a percepção dos profissionais com relação a ideia de melhoria das condições de trabalho, só o tempo mostrará se tais afirmativas serão realmente confirmadas, tendo em vista que alguns pontos importantes elencados como o isolamento, o distanciamento social, a falta de contato com os seus pares e superiores, apareceram com certa preocupação entre os entrevistados.

Além dos apontamentos psicológicos, veremos também como ficará as questões relacionadas ao engajamento sindical, as lutas de classe por melhorias salariais ou condições de trabalho, tendo em vista que parte importante para a conquista de direitos é a percepção de adesão dos participantes na luta, a ideia de pressão de massa, e que de certa forma, ficará um pouco mais difícil ser conseguido com a acomodação dos trabalhadores em casa.

### 3.4 OS EFEITOS DO TELETRABALHO NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

Como bem afirmara Aristóteles (384-322 a.C) em seu descrito “A Política”, o homem é um ser social, e a sua construção como cidadão e sobrevivente ainda no mundo se deu basicamente ao contato e aprendizado com os seus pares, apesar de toda a tecnologia existente, ninguém conseguirá ainda substituir o ser humano em emoção e sentimentos, principalmente se tratando de aprendizado.

A nossa formação como cidadãos é construída através das mais diversas relações pessoais, seja na apresentação do mundo pela família, no reconhecimento das linguagens e formação intelectual pela escola através dos professores, até a nossa formação profissional, podendo esta ocorrer de forma acadêmica ou mesmo repassada como aprendizado de ofício pelas escolas técnicas ou formadoras de aprendizes, apesar das diferentes formas, o que existe em comum para a formação de todo profissional é a relação interpessoal, a relação que, ao longo do tempo, o cidadão vai formando e com isto, ampliando suas possibilidades através das experiências repassadas por outros. Segundo Aristóteles (342 a. C) “Assim, o homem é um animal cívico, mais social do que as abelhas e os outros animais que vivem juntos. A natureza, que nada faz em vão, concedeu apenas a ele o dom da palavra, que não devemos confundir com os sons da voz.”

O teletrabalho trouxe um avanço nas relações laborais, um aperfeiçoamento da forma de se executar as suas funções diárias sem necessariamente precisar estar nas dependências da empresa, contudo, a insatisfação de alguns profissionais com a questão do isolamento social permeia as pesquisas realizadas pelos cientistas no assunto.

Seria óbvio se não pensássemos que o distanciamento entre os trabalhadores traria uma interrupção natural das relações sociais, uma tese que poderíamos elencar por diversos motivos, pois aprendemos, e ouvimos muito falar que as pessoas precisam umas das outras para sobreviverem, que o aprendizado é algo passado de pessoa para pessoa, uma equipe unida faz o sucesso das empresas.

Um estudo aprofundado sobre o tema das relações interpessoais no sistema de teletrabalho, Oppel Silva (2007, p.195), se deparou com um resultado inesperado, chegando à conclusão que, mesmo após vários profissionais terem sido colocados no sistema de teletrabalho, as suas relações pessoais com os demais funcionários da empresa não se dissolveram, mas, por outro lado, também não se fortaleceram ou foram ampliadas.

No entanto, não há que se falar em perda, nem em ganho de coesão dos grupos, na medida em que predominam, em todos eles, dados que apontam inalteração do indicador avaliado, em virtude da prévia existência de baixos índices de reciprocidade nos laços entre os atores, ou seja, fraqueza dos vínculos, como foi demonstrado nas análises relacionais. (SILVA, 2007, p.198)

A pesquisadora também conseguiu chegar à conclusão que os laços existentes entre os profissionais não se ampliaram, ficaram praticamente estáticos, o que para ela, comprova uma teoria elencada por D.C. Feldman e T.W. Gaynei (1997 *apud* SILVA, 2007, p.196) “segundo os quais essa diminuição é comum e até natural, não só pelo afastamento físico, em si, mas porque o teletrabalho propicia ao ator mais autonomia e mais independência para gerir suas tarefas e, conseqüentemente menos interdependência do seu grupo.”, ou seja, o distanciamento é um fator preponderante para que os indivíduos passem a desenvolver sozinhos algumas habilidades, aprendizados, e com isto, tendem a ficarem mais independentes.

Neste mesmo estudo, Oppel Silva (2007, p.198), entende a importância da empresa manter um vínculo presencial com os teletrabalhadores, seja com encontros semanais ou quinzenais, ocasionando a ligação cultural e o sentimento de pertencimento com a empresa e os seus colegas de trabalho.

Corroborando com os mesmos dados obtidos por Silva (2007), Fernando Fillardi, Rachel Castro e Marco Túlio Zanini (2020), mostraram em sua pesquisa, indicadores profissionais como, autonomia, flexibilidade, produtividade e qualidade no trabalho, tiveram resultados positivos acima dos 74%, enquanto, no quesito psicológico, os teletrabalhadores não sentiram nenhum prejuízo da vida social, havendo um resultado de aceitação na afirmação acima de 80%. Além do mais, estes mesmos trabalhadores discordam quando são questionados sobre a falta de reconhecimento pelos seus pares.

Ao avaliarmos os dados obtidos pelos estudos dos autores citados em tela, podemos perceber uma peculiaridade, que talvez tenha sido omitida ou passado em despercebido, os profissionais de tecnologia da informação são, em sua maioria autodidatas, o relacionamento interpessoal e a necessidade de comunicação com os seus pares não é necessariamente uma constante, desta forma, a sua relação com seus familiares, o conforto do seu lar e a possibilidade de não haver longos deslocamentos para o seu local de trabalho, é uma vantagem ímpar desta profissão.

### 3.5 O FUTURO DO TELETRABALHO

O teletrabalho surge na legislação brasileira em meados dos anos de 2011, e sendo legitimado e referenciado em suas especificidades através da Lei 13.467/2017, reconhecida como a Reforma Trabalhista no Capítulo II – A da Consolidação das Leis

do Trabalho CLT. Podemos considerar que o teletrabalho no Brasil ainda está em fase de aperfeiçoamento legal, pois, ainda é um tema muito recente a nossa legislação trabalhista.

O uso do teletrabalho ainda estava restrito a poucas organizações empresariais, sendo mais utilizado pelo Sistema Judiciário brasileiro desde 2012, haja visto que a maioria dos tribunais já permitiam acesso aos processos eletronicamente, diminuindo os custos operacionais com a máquina judiciária e agilizando a movimentação processual.

Ocorre, porém, que para a grande maioria das empresas, o teletrabalho se mostrou apenas na pandemia do coronavírus, também reconhecido com COVID -19, no início de 2020. Muitas empresas não sabiam como atuar neste novo formato de trabalho a distância, tanto na parte de infraestrutura de rede, como sistemas, comunicações, etc. Enfim, devido as questões sanitárias, e com a impossibilidade de paralisação de suas atividades por longo período, a adaptação foi praticamente imediata, como bem reafirma a OIT, aponta diversas dificuldades que muitas destas organizações enfrentaram.

A natureza devastadora da pandemia da COVID-19 exigiu respostas governamentais rápidas e drásticas para limitar as interações sociais, a fim de retardar a propagação do vírus e garantir que os sistemas de saúde não fiquem sobrecarregados. Entre estas ações governamentais estiveram o encerramento temporário de negócios não essenciais e de outras organizações bem como políticas que incentivaram as empresas a autorizar o recurso ao teletrabalho para funções compatíveis com o trabalho a partir de casa.

E acrescenta a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2020, p.230)

a transição do trabalho sediado nas instalações da entidade empregadora para o teletrabalho não foi simples ou suave para todas as empresas e organismos públicos, especialmente para aqueles com uma escassa experiência prévia com o teletrabalho. Entre as razões para estas dificuldades de transição verificaram-se as seguintes: cultura organizacional, resistência da gestão, a falta de ferramentas e dispositivos de TI adequados, processos morosos baseados na utilização de papel, ausência de competências e recursos de formação para apoiar as equipas que transitam para o teletrabalho, ausência de orientações internas sobre saúde e segurança para os postos de trabalho no domicílio, legislação laboral em que as pessoas em teletrabalho não têm os mesmos direitos e proteções que os/as trabalhadores/as que trabalham no escritório, e preocupações sobre a segurança de dados e problemas de privacidade. (sic)

Aliado a toda problemática ocorrida pelas organizações, os trabalhadores, no primeiro momento, não estavam preparados para uma mudança tão radical em sua rotina de trabalho, além de muitos também não possuírem em suas residências, uma estrutura minimamente aceitável para desempenhar as suas funções a distância, seja de conexão de dados, ou mesmo de local. Agregado a todas estas problemáticas, uma estabilidade psicológica para tratar com questões de saúde e cuidados com a pandemia.

Angelo Verotti (2020), afirma que a pandemia acelerou um processo de trabalho que já era tendência entre as grandes empresas, e que, para a surpresa de muitas, o aumento da produtividade, economia e praticidade, seriam pontos importantes para a sua implantação pós-pandemia.

Para a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2020, p.26), a insegurança ainda existente com relação a saúde e a pandemia, deixará os níveis de profissionais ainda no formato de teletrabalho por mais algum tempo, mas prevê um crescimento das taxas de teletrabalho pós-pandemia. Afirmam ainda que, após pesquisas realizadas com diversas pessoas, muitas relataram que gostariam de continuar na modalidade de teletrabalho com mais frequência.

Nabais Ferreira (2021), afirma em sua reportagem “Teletrabalho veio para ficar? Presente é 100% remoto, mas futuro é híbrido”, publicada no portal português ECO.SAPO.PT, “O ano de 2020 abriu portas para um futuro mais flexível, em que o teletrabalho passou a ser algo comum”, ou seja, apesar de ter havido uma ruptura drástica na rotina diária dos trabalhadores e empresas, a sua adaptação foi extremamente rápida, e para muitos, até mais atraente. Nabais (2021), ainda complementa a sua reportagem sobre o tema, trazendo posicionamentos de algumas grandes empresas, que reafirmam a intenção de manterem os seus trabalhos remotos, mesmo após a pandemia.

“Este último ano foi um catalisador para o trabalho remoto, demonstrando a trabalhadores e empresas que, não só é possível, como traz várias mais-valias”, refere, salientando a flexibilidade do horário de trabalho, a redução do tempo despendido em deslocações entre trabalho e casa, a redução da poluição, o aumento de felicidade dos trabalhadores, o aumento da produtividade e a redução de custos associados a manutenção de espaços de escritório como os principais benefícios.(sic) (Ferreira, 2021)

Para Ojima Sakuda e Carvalho Vasconcelos (2005, p.40), “O teletrabalho precisa ser compreendido no contexto de um amplo processo de transição, que tem potencial diferente das outras revoluções”, ou seja, seria o teletrabalho uma ruptura da forma laborativa institucionalizada. Reafirmam ainda os autores, que o teletrabalho seria uma mutação só comparável a invenção da ferramenta e da escrita.

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, p.5)

O relato da presidente do TST, ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, expressa a experiência já vivida pelos Tribunais brasileiros, onde a realidade do teletrabalho foi incorporada por funcionários e magistrados há alguns anos, bem antes da pandemia.

Antes da emergência sanitária ocasionada pelo coronavírus se expandir pelo mundo, o Brasil possuía ainda poucas experiências implementadas no regime de teletrabalho, frente ao percentual de pessoas que laboravam da forma convencional, indo até as instalações das empresas, sendo elas, em sua grande maioria, de órgãos governamentais ou sistema judiciário. O teletrabalho era apenas um projeto de futuro para muitos empresários, sem muitas certezas concretas de seu sucesso. A pandemia acelerou e até, porque não dizer, obrigou as organizações, por questões óbvias de segurança pública, a aderirem a forma remota de trabalho.

Uma pesquisa desenvolvida pela SAP Consultoria (2020) junto a mais de 500 empresas nos mais diversos ramos de trabalho e em todas as regiões do país, mostraram que cerca de 68% destas empresas estão satisfeitas com o desempenho do trabalho a distância, e 31% atendeu parcialmente. Ou seja, um percentual expressivo de empresas que sentiram algum tipo de vantagem na forma de trabalho. Neste mesmo levantamento, 72% das organizações entrevistadas afirmaram que pretendem manter o teletrabalho após a pandemia, e apenas 28% não confirmaram a continuidade da prática.

Podemos entender que o futuro do teletrabalho no Brasil será de crescimento, acompanhando uma tendência mundial já experimentada pelos países europeus e da América do Norte, levando em conta que, tanto empregados como empregadores

encontraram alguns pontos de satisfação com a implementação da forma de trabalho. As empresas alegaram como fator preponderante para a sua continuidade no formato a economia com despesas prediais, transporte e infraestrutura, além do aumento de produtividade, enquanto os trabalhadores apresentaram a comodidade de seus lares, o convívio em família e a possibilidade de flexibilização do seu tempo, uma vantagem expressiva e até decisiva para executar bem as suas funções laborais.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente ao explanado durante o percurso deste trabalho, vimos que ao longo dos tempos, as tecnologias foram avançando sobre os meios de produção, inicialmente agrícola e de subsistência, passando para a industrialização com o aparecimento inicialmente das máquinas a vapor e posteriormente com a popularização da eletricidade.

Os seres humanos transmitem aos seus pares o conhecimento adquirido com o passar do tempo, e ainda aprimoram as suas experiências a partir do que foi repassado.

A curiosidade e o sentimento de inovação foi um fator preponderante para que avançássemos em diversas áreas de atuação, como a medicina, a ciência, robótica, mecânica, elétrica, entre outras.

Foi a capacidade de se reinventar e o senso de sobrevivência que nos trouxe até o século XXI, onde a tecnologia passa a ter um papel fundamental na vida de todos, seja pela expansão dos meios de comunicação em massa por meio das redes sociais, internet, e aplicativos de mensagens, seja com sistemas inteligentes e multiprocessados, incorporados nos mais diversos tipos de equipamentos, veículos, smartphones, aviões, sistemas bancários, etc.

Enfim, apesar de movimentos discordantes a respeito, a tecnologia sempre avançará sobre as vidas das pessoas, muitas vezes até imperceptivelmente, uma exigência do sistema de capital, que busca a cada dia a sua sustentação baseada em redução de custos e no aumento de lucratividade para a manutenção e sobrevivência dos mercados produtores.

O teletrabalho é fruto destes avanços tecnológicos, uma ideia pioneira elencada nos anos de 1970 pelo cientista Jack Nilles, com o intuito de alinhar a necessidade produtiva das organizações em consonância com a qualidade de vida dos seus trabalhadores, invertendo a lógica criada no início da revolução industrial, quando as pessoas passaram a sair de suas casas para trabalhar.

Como mostrado, o teletrabalho traz algumas vantagens e desvantagens, tanto para o empregado como para o empregador, havendo concordância entre todos os estudos pesquisados, independentemente das datas em que foram realizadas, a percepção de melhoria na qualidade de vida do empregado, sendo levado em conta

questões como, segurança, família e disponibilidade de horários, fatores preponderantes nesta percepção.

Quanto aos empregadores, os pontos tidos como sendo positivos foram, melhoria da produtividade e redução dos custos operacionais das instalações.

As pesquisas também trouxeram a luz que a pandemia do coronavírus acelerou em pelo menos 10 anos o processo de implementação do teletrabalho nas empresas, até por questões de segurança sanitária, a sua obrigatoriedade fez com que muitas organizações e trabalhadores experimentassem o teletrabalho pela primeira vez e se adequaram rapidamente a esta nova modalidade, afirmando que pretendem continuar neste modelo após o fim da pandemia.

No tocante as leis, a legislação brasileira sobre o tema teletrabalho veio a reboque da Lei 13.467 de 2017, a Reforma Trabalhista, mas trazendo grandes avanços e segurança jurídica para os teletrabalhadores, que antes, dependiam das poucas citações na Consolidação das Leis do Trabalho, e comumente comparada com o *home office* ou trabalho externo, criando insegurança jurídica sobre o tema, tanto para os empregados como para os empregadores que por ventura quisessem aderir ao formato apresentado. Apesar dos avanços da legislação vigente, percebo que será necessário o legislador se debruçar um pouco mais sobre as mais diversas nuances que envolvem a modalidade teletrabalho, principalmente no que dizem respeito as garantias à saúde, o direito a desconexão e a forma de controle de jornadas.

Desta forma, concluímos que o teletrabalho já pode ser considerado uma realidade necessária, podendo trazer grandes benefícios, não apenas para os empregadores e empregados, mas para toda a sociedade, que poderá descobrir como viver em uma cidade com menos veículos circulando e pessoas aproveitando melhor o seu dia, com autonomia e liberdade.

## REFERÊNCIAS

- AIRES, R. W. do A., MOREIRA, F. K., e FREIRE, P. de S. (2017). Indústria 4.0: competências requeridas aos profissionais da quarta revolução industrial. *In*: VI Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação–Ciki, 2017, Foz do Iguaçu-PR. **Anais** [...] Foz do Iguaçu-PR, 2017. Disponível em: <https://proceeding.ciki.ufsc.br/index.php/ciki/article/view/314/153>. Acesso em: 21 fev. 2021.
- ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal e LIMA, Afonso Carneiro. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cad. EBAPE.BR**, v. 15, Edição Especial, Rio de Janeiro, Set. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/rhyjxT5KWZgwQDDp4pqbdFN/?lang=pt&format=pdf> Acesso em: 21 fev. 2021
- AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 52, p. 255-268, jan./jun. 2018.
- ARENDT, Hannah. 1906-1975. A condição humana/ Hannah Arendt: tradução de Roberto Raposo. Posfácio de Celso Lafer. 10. ed. Rio de Janeiro. Forense Universitária, 2007.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 15287**: Informação e documentação: projeto de pesquisa: apresentação. Rio de Janeiro, 2011.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520**: Informação e documentação: citações em documentos: apresentação. Rio de Janeiro, 2018.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023**: Informação e documentação: referências: elaboração. 2. ed. Rio de Janeiro, 2002.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- BRASIL. [Constituição (1946)]. **Constituição de 1946**. Rio de Janeiro - RJ: [s. n.], 1946. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm). Acesso em: 4 mar. 2021.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição de 1988**. Brasília - DF: [s. n.], 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 maio 2021.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Teletrabalho**: o trabalho onde você estiver. 1. ed. Brasília-DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 21 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto Lei nº 9.070, de 15 de março de 1946**. Dispõe sobre a suspensão ou abandono coletivo do trabalho e dá outras providências. Rio de Janeiro - RJ, 2 jun. 2021. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del9070.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del9070.htm). Acesso em: 4 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949**. Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Rio de Janeiro - RJ, 5 jan. 1949. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm). Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 4.330, de 1 de junho de 1964**. Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal. Brasília - DF, 1 jun. 1964. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/l4330.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4330.htm). Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973**. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Brasília - DF, 8 jun. 1973. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm). Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 7.839, de 12 de junho de 1989**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. Brasília - DF, 12 jun. 1989. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7839.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7839.htm). Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília - DF, 28 jun. 1989. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7783.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM). Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília - DF, 13 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região). **Manual de orientações para o teletrabalho**. Fortaleza: TRT 7ª Região, agosto, 2019. Disponível em: [https://www.trt7.jus.br/escolajudicial/arquivos/files/cursos\\_material/Materia\\_Sade\\_manual\\_teletrabalho\\_agosto\\_2019.pdf](https://www.trt7.jus.br/escolajudicial/arquivos/files/cursos_material/Materia_Sade_manual_teletrabalho_agosto_2019.pdf). Acesso em: 21 fev. 2021.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas**. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 06 – Equipamento de Proteção Individual – EPI**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 09 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2019.

BRASIL. **Lei nº 62, de 5 de junho de 1935**. Assegura ao empregado da indústria ou do comércio uma indenização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providências. Rio de Janeiro - RJ, 5 jun. 1935. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1930-1949/L0062.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1930-1949/L0062.htm). Acesso em: 28 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 4090, de 13 de julho de 1962**. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Brasília - DF, 13 jul. 1962. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4090.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm). Acesso em: 25 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 5107, de 13 de setembro de 1966**. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Brasília - DF, 13 set. 1966. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5107.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5107.htm). Acesso em: 25 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 12551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília - DF, 15 dez. 2011. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm). Acesso em: 25 maio 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.787, de 23 de dezembro de 2016**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília - DF, 23 dez. 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=212207>. Acesso em: 20 maio 2021.

CAMILO, Adhara Silveira; LIMA, Ana Caroline Girão Oliveira; FERNANDES, David de Sousa; do CARMO, Gaudêncio Santiago; SOUSA, Raquel Procópio. **A (des) regulamentação do teletrabalho no Brasil e suas implicações com o direito à desconexão do empregado. Direito e processo do trabalho**: temas de acordo com a reforma trabalhista. São Paulo: LTR, 2019 — SP.

CORRÊA, Fabiano Simões. **Um estudo qualitativo sobre as representações utilizadas por professores e alunos para significar o uso da internet**. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto - SP, 2013.

COSTA, Jefferson Alexandre da. Breve histórico do direito do trabalho brasileiro. **Revista Jus Navigandi**. Teresina, ano 25, [n. 6276](#), 6 set. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/56743>. Acesso em: 18 mar. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

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

ESTRADA, Manuel Martin Pino. Teletrabalho e direito: conceito, classificação e natureza jurídica. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 3, n. 33, p. 46-57, set. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93894>. Acesso em: 25 jan. 2021.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019\\_fincato\\_d Denise\\_teletrabalho\\_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_d Denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 25 jan. 2021.

LOURENÇO FILHO, Ricardo; SOUZA FILHO, Pedro Robério de. Direito Fundamental à limitação da jornada: a disciplina do teletrabalho à luz dos princípios constitucionais. **Revista Trabalhista Direito e Processo**. Ano 15. N.57. pgs. 164-177. 2017. Disponível em: <https://app.vlex.com/#vid/701063205>. Acesso em: 15 de março de 2021.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de e ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos EBAPE.BR**. 2020, v. 18, n. 1, pp. 28-46. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395174605> <https://doi.org/10.1590/1679-395174605x>. Acessado em: 17 abr. 2021.

FINLEY, Moses L. **Escravidão e ideologia moderna**. Trad. Norberto Luiz Guarinello. Rio de Janeiro: Graal, 1991.

FRANCO, Jr. Hilário. **A idade média**: nascimento do ocidente. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 2001.

FELDMAN, D. C. e GAINEY, T. W. (1997). Patterns of telecommuting and their consequences: framing the research agenda. *Human Resource Management Review*, 7 (4), 369-388.

FERREIRA, Joana Nabais. Teletrabalho veio para ficar? Presente é 100% remoto, mas futuro é híbrido. *In*: FERREIRA, Joana Nabais. **Presente é 100% remoto, mas futuro é híbrido**. Portugal, 1 mar. 2021. Disponível em: <https://eco.sapo.pt/2021/03/01/teletrabalho-veio-para-ficar-presente-e-100-remoto-mas-futuro-e-hibrido/>. Acesso em: 25 maio 2021.

FRAZÃO, Dilva. EBiografia. *In*: **Ebiografia**. On-line. Recife-PE, 21 fev. 2020. Disponível em: <https://www.ebiografia.com>. Acesso em: 3 jun. 2021.

GENEHR, Fabiana Pacheco. A Normatização do Teletrabalho no Direito Brasileiro: uma alteração Bem-vinda. **Revista Eletrônica TRT4**; Ano V, Número 74, 2ª

Quinzena de Abril de 2009, Rio Grande do Sul. Disponível em: Revista Eletrônica n. 74\_2009.pdf (trt4.jus.br). Acesso em: 25 jan. 2021.

LEAL, Priscila de Oliveira Ribeiro. **A evolução do Trabalho humano e o surgimento do Direito do Trabalho**. Publicado em setembro de 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/32198>. Acessado em: 20 de novembro de 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2016.

MAGALDI, Sandro; NETO, José Salibi. **Gestão do Amanhã: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4ª revolução industrial**. 7ª. ed. São Paulo – SP: Editora Gente, 2018. 256 p.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista Da Faculdade De Direito**, Universidade De São Paulo, v.95, 167-176. São Paulo – SP, 2000. Recuperado de <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461>

MIZIARA, Rafael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil**. Disponível em: <https://app.vlex.com/#vid/novo-regime-juridico-do-718489549>. Acesso em: 25 jan. 2021.

MORENO JR, Valter de Assis; CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves e FARIAS, Eduardo de. **Carreira e relações de trabalho na prestação de serviços de tecnologia da informação: a visão dos profissionais de TI e seus gerentes**. JISTEM - Journal of Information Systems and Technology Management [online]. 2009, v. 6, n. 3. Acessado em 18 maio 2021, pp. 437-462. Disponível em: <https://doi.org/10.4301/S1807-17752009000300004>. Epub 23 Feb 2011. ISSN 1807-1775. <https://doi.org/10.4301/S1807-17752009000300004>.

MUGNATTO, Silvia. Teletrabalho: vantagens e desvantagens. In: **Teletrabalho: vantagens e desvantagens**. On-line. Brasília - DF, 6 ago. 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/agencia/infograficos-html5/teletrabalho-vantagens-e-desvantagens/index.html>. Acesso em: 20 maio 2021.

OIT. Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - **Guia prático Bureau Internacional do Trabalho**. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_771262.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf). Genebra, julho 2020. Acesso em: 29 de maio de 2021.

OLIVEIRA, Nucia Alexandra Silva de. **História e internet: conexões possíveis**. Revista Tempo e Argumento, Florianópolis, v. 6, n.12, p. 23 - 53, mai./ago. 2014.

PEDRERO-SÁNCHEZ, Maria Guadalupe. **História da Idade Média: textos e testemunhas**. São Paulo - SP: Editora UNESP, 2000. 341 p.

ROLLO, José Henrique. **O surgimento da escravidão: notas críticas sobre um modelo biossociológico de explicação histórica**. Acta Scientiarum. Human and Social Sciences [en línea]. 2013, 35(2), 237-247. ISSN: 1679-7361. Disponível: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=307330171010>. Acessado em: 18 de maio de 2021.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. Orientador: Prof. Titular Sergio Pinto Martins. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, São Paulo - SP, 2011.

ROCHA, Glauco Capper da; FILHO, Veridiano Barroso de Souza. **Da guerra às emoções: história da internet e o controverso surgimento do Facebook**. Alcar – Associação Brasileira de Pesquisadores de História da Mídia – IV Encontro Regional Norte de História da Mídia. Rio Branco – AC, 20 de maio de 2016.

SAKUDA, Luiz Ojima e VASCONCELOS, Flávio de Carvalho. **Teletrabalho: desafios e perspectivas. Organizações & Sociedade [online]**. 2005, v. 12, n. 33. Acesso em: 12 de maio de 2021, pp. 39-49. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302005000200002>. Epub 27 Out 2014.

SAP. **Pesquisa Home Office 2020**. Disponível em: <https://sapconsultoria.com.br/wp-content/uploads/2020/12/pesquisahomeoffice2020.pdf>. Acesso em: 24 de maio de 2021.

SATO, Eiiti A. Agenda internacional depois da Guerra Fria: novos temas e novas percepções. **Revista Brasileira de Política Internacional [online]**. 2000, v. 43, n. 1. Acessado 3 junho 2021, pp. 138-169. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-73292000000100007>. Epub 09 Set 2008

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**: aspectos processuais da lei n. 13.467/17. 1. ed. São Paulo: LTr Editora, 2017.

SILVA, Maria Isabel Drummond Oppel. **Teletrabalho domiciliar: impactos sobre as redes sociais informais dos teletrabalhadores**. Salvador, 2007. 252 f.: il.

SILVA, Kalina Vanderlei e SILVA, Maciel Henrique. **Dicionário de conceitos históricos**. 2. ed., 2ª reimpressão. São Paulo: Contexto, 2009.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

SILVA, José Carlos Plácido, PASCHOARELLI, Luiz Carlos. **A evolução histórica da ergonomia no mundo e seus pioneiros [online]**. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2010. 103 p.

VALENTE, Jonas. Teletrabalho ganha força como alternativa durante pandemia: Até abril, 59 países haviam adotado a modalidade. **In: Teletrabalho ganha força como alternativa durante pandemia**: Até abril, 59 países haviam adotado a modalidade.

Brasília - DF: Graça Adjuto, 2 jun. 2021. Disponível em:  
<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/teletrabalho-ganha-forca-como-alternativa-durante-pandemia>. Acesso em: 10 maio 2021.

VEROTTI, Angelo. O futuro do trabalho é remoto. **ISTO É - Dinheiro**, [S. l.], ano 2020, n. 12242805, p. 1, 10 jul. 2020. Disponível em:  
<https://www.istoedinheiro.com.br/o-futuro-do-trabalho-e-remoto/>. Acesso em: 25 maio 2021.