

# O teletrabalho após a reforma trabalhista e sua relevância frente às novas formas de trabalho

---

Lívia Gontijo de Barros Camilo<sup>1</sup>

Carlos Henrique Passos Mairink<sup>2</sup>

Recebido em: 19.09.2020

Aprovado em: 11.12.2020

**Resumo:** O presente artigo tem por objetivo tratar da modalidade de trabalho à distância conhecida como teletrabalho, que foi recentemente implementado pela Reforma Trabalhista, gerando algumas considerações que merecem ser discutidas. Pretende-se, nesta investigação, tratar do teletrabalho e de alguns de seus aspectos mais importantes, como o seu enquadramento jurídico e os reflexos do teletrabalho através da Reforma Trabalhista diante das diversas situações jurídicas envolvendo os teletrabalhadores, especialmente as decisões e jurisprudências trabalhistas quanto ao teletrabalho após a lei nº 13.467/2017. Para esse fim, foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre a origem e o conceito do teletrabalho, apontando os aspectos positivos e negativos do trabalho à distância, bem como uma análise da importância dessa modalidade perante às novas relações de trabalho e ao cenário atual do país em meio à pandemia de COVID-19.

**Palavras-chave:** teletrabalho; reforma trabalhista; regulamentação; Covid-19; relações de trabalho.

## *Remote working after reform labor and its relevance in front of new ways of work*

**Abstract:** The present article aims to deal with the modality of distance work known as remote working, which was recently implemented by the Labor Reform, generating some considerations that deserve to be discussed. In this investigation, it is intended to deal with remote working and some of its most important aspects, such as its legal framework and the reflexes of remote working through the Labor Reform in the face of the different legal situations involving remote workers, especially the decisions and labor jurisprudence regarding the remote working after law No. 13.467/2017. To that end, bibliographic research was carried out on the origin and concept of remote working, pointing out the positive and negative aspects

---

<sup>1</sup> Discente do curso de Direito da Faculdade Minas Gerais -FAMIG

<sup>2</sup> Doutorando pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Mestre pela Faculdade de Direito Milton Campos. Especialista pelo Centro Universitário Newton Paiva. Advogado e Professor da Faculdade Minas Gerais –Famig. passosmairink@gmail.com  
passosmairink@gmail.com

of distance work, as well as an analysis of the importance of this modality in view of the new work relationships and the current scenario of the country in question through the COVID-19 pandemic.

**Keywords:** remote working; labor reform; regulation; Covid-19; work relationships.

## 1 INTRODUÇÃO

A modalidade de trabalho à distância conhecida como teletrabalho, que foi anteriormente regulamentado pela Lei 12.551/2011, alterando o artigo 6º da CLT e atualmente complementado pela Reforma Trabalhista nos artigos 75-A a 75-E da CLT, trouxe algumas considerações que merecem ser discutidas.

A globalização da economia, impulsionada pelo desenvolvimento tecnológico, propicia uma aceleração nas relações virtuais e sinalizam uma nova forma de organização social, na qual o fortalecimento de diversas áreas depende cada vez mais da tecnologia. O surgimento de novas tecnologias, principalmente a internet, desencadeou o aparecimento de novas profissões, fazendo com que as relações de trabalho ganhassem recentes dimensões.

Segundo Hernandez (2011, p.25), os reflexos tecnológicos são experimentados principalmente nos métodos ou processos produtivos, com a redução de mão de obra, em decorrência da robotização e da automação. Com isso o Direito do Trabalho passa por transformações caracterizadas pela passagem de uma sociedade industrial para uma pós-industrial, de informação e conhecimento. Esse avanço tecnológico trouxe diversas dúvidas nas relações de emprego, sobre a aplicação do direito laboral, sobre quais critérios aplicar, principalmente no que diz respeito à caracterização do trabalho a distância.

O teletrabalho surge neste cenário de mudanças, como produto desta evolução mundial e como uma forma alternativa de atividade laboral exercida fora da sede da empresa, por meio dos aparelhos eletrônicos e sistemas de informática altamente desenvolvidos, fruto das tecnologias de informação e telecomunicações, que permitem a autonomia, a descentralização e a mobilidade do trabalho.

O Teletrabalho é fruto da moderna tecnologia, e a respeito disso Barros (2016, p. 213) coloca, “A inovação tecnológica subverte a relação de trabalho clássica, sendo

responsável por novos tipos de atividade descentralizada, que reúnem informação e comunicação.”

Diante desse fato o teletrabalho ganhou grande expressão social e econômica, sendo cada vez mais utilizado entre as grandes empresas, em razão de seus inúmeros benefícios, mas também trazendo diversos questionamentos sobre os elementos caracterizadores da relação de emprego. No Brasil, foi editada a Lei 12.551/2011 que alterou o artigo 6º da CLT, igualando o trabalho realizado à distância àqueles executados no estabelecimento do empregador ou no domicílio do empregado, desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego elencados nos artigos 2º e 3º da CLT (GARCIA, 2012, p.31).

Desse modo a legislação brasileira passou a reconhecer a existência da possibilidade da constituição de vínculo empregatício entre empregadores e teletrabalhadores e recentemente a nova legislação, através da Reforma Trabalhista, trouxe algumas respostas antes não regulamentadas, mas ao mesmo passo inúmeros questionamentos que estão presentes nas relações de trabalho.

Portanto, um assunto que já antes da legalização desta modalidade de trabalho já haviam questionamentos, atualmente estes se fazem mais intensos, principalmente no que diz respeito ao controle de jornada de trabalho, às suas vantagens e desvantagens, sua regulamentação perante o Poder Judiciário e às melhores formas de realização dessa modalidade de trabalho face aos principais conflitos existentes e futuros.

Ademais, o teletrabalho se constitui cada vez mais presente e sua prática vem modificando o ambiente laboral sendo hoje realidade em muitas empresas no Brasil, tanto privadas como públicas e se torna ainda mais relevante no cenário mundial atual face à pandemia de COVID-19. Desse modo, o teletrabalho está em grande expansão e com uma tendência forte perante às novas formas de trabalho, sendo, pois, de nítida importância discutir suas características e melhores formas de implementação, garantindo tanto a satisfação dos trabalhadores como das empresas.

Para a realização deste trabalho foram efetuadas pesquisas bibliográficas e por meio eletrônico, consultando a doutrina e as Leis em vigor como a Consolidação das Leis do Trabalho, visando conhecer os aspectos mais relevantes do teletrabalho.

## **2 ORIGEM E CONCEITO DO TELETRABALHO**

O teletrabalho nada mais é do que uma consequência de uma inegável revolução tecnológica na qual o surgimento de novas tecnologias, principalmente a internet, desencadeou o aparecimento de novas profissões, fazendo com que as relações de trabalho ganhassem recentes dimensões. A globalização da economia, impulsionada pelo desenvolvimento tecnológico, propicia uma aceleração nas relações virtuais e sinalizam uma nova forma de organização social, na qual o fortalecimento de diversas áreas depende cada vez mais da tecnologia. Segundo Hernandez (2011, p.25), os reflexos tecnológicos são experimentados principalmente nos métodos ou processos produtivos, com a redução de mão de obra, em decorrência da robotização e da automação.

### **2.1 A evolução do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro**

O Direito do Trabalho passa por transformações caracterizadas pela passagem de uma sociedade industrial para uma pós-industrial, de informação e conhecimento. Esse avanço tecnológico trouxe diversas dúvidas nas relações de emprego, sobre a aplicação do direito laboral, sobre quais critérios aplicar, principalmente no que diz respeito à caracterização do trabalho a distância.

O teletrabalho surge neste cenário de mudanças, como produto desta evolução mundial e como uma forma alternativa de atividade laboral exercida fora da sede da empresa, por meio dos aparelhos eletrônicos e sistemas de informática altamente desenvolvidos, fruto das tecnologias de informação e telecomunicações, que permitem a autonomia, a descentralização e a mobilidade do trabalho.

Diante desse fato o teletrabalho ganhou grande expressão social e econômica, sendo cada vez mais utilizado entre as grandes empresas, em razão de seus inúmeros benefícios, mas também trazendo diversos questionamentos sobre os elementos caracterizadores da relação de emprego, especialmente a subordinação, elemento mais importante para a configuração da relação de emprego.

No Brasil, foi editada a Lei 12.551/2011 que alterou o artigo 6º da CLT, igualando o trabalho realizado à distância àqueles executados no estabelecimento do empregador ou no domicílio do empregado, desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego elencados nos artigos 2º e 3º da CLT (GARCIA, 2012, p.31).

O parágrafo único equiparou, para fins de subordinação jurídica, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (GARCIA, 2012, p.31).

Desse modo a legislação brasileira passou a reconhecer a existência da possibilidade da constituição de vínculo empregatício entre empregadores e teletrabalhadores e recentemente a nova legislação, através da Reforma Trabalhista, trouxe algumas respostas antes não regulamentadas, mas ao mesmo passo inúmeros questionamentos que estão presentes nas relações de trabalho.

## 2.2 Conceito de teletrabalho

De acordo com o dicionário Aurélio (2010, p. 2.953) tele significa longe, à distância. Teletrabalho nada mais é que uma modalidade de trabalho exercido distante do controle e supervisão do empregador. O termo *telework* surgiu em 1973, nos Estados Unidos, quando Jack Nilles se referiu ao uso da tecnologia para permitir o trabalho à distância e evitar o deslocamento dos trabalhadores até a empresa.

Conforme Hernandez (2011, p.53), existem outras expressões como "emprego cibernético", "trabalho virtual", "trabalho à distância" ou "trabalho remoto", porém o termo teletrabalho é o mais conhecido e utilizado.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é qualquer trabalho realizado num lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho e Direito. O Trabalho à Distância e sua Análise Jurídica em Face aos Avanços Tecnológicos. Juruá, 2014

Para Martinez (2011, p. 176) o teletrabalho é definido como:

[...] um novo conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento.

Portanto, o teletrabalho é uma modalidade de emprego cada vez mais presente no contexto econômico. Consiste em uma nova forma de relação entre empregador e empregador, o qual possui como essencial a distância entre esses sujeitos. A doutrina brasileira possui diversas conceituações para o teletrabalho, mas algumas equivocadas ao equipará-lo ao trabalho em domicílio.

Diferentemente do trabalho em domicílio, o teletrabalho pode ser realizado em qualquer local, não necessariamente na casa do trabalhador. Pode ser prestado, por exemplo, dentro de um avião, em um hotel, na praia, ou seja, em qualquer lugar que tenha os equipamentos necessários para realização da tarefa (KRIEGER, 2013).

Porquanto, o teletrabalho pode existir na modalidade em domicílio, comumente chamado de home office, entretanto nem sempre são sinônimos, já que o teletrabalho pode ser realizado em qualquer lugar, não necessariamente na casa do trabalhador.

Assim, a definição mais simples de teletrabalho é que este seria toda forma de trabalho à distância, desenvolvido por meio do uso das tecnologias de informação e comunicação. Para Neto, Cavalcanti (2019, p. 1425), o teletrabalho tem como elementos característicos a atividade ser realizada a distância, as ordens serem determinadas por quem não tem condições de controlá-las fisicamente, o controle ser proporcionado pelos resultados das tarefas executadas e as tarefas serem executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações.

Por fim, o teletrabalho se diferencia também do trabalho externo. Este último, por sua vez, é caracterizado por atividades que obrigatoriamente precisam ser cumpridas fora da sede da empresa, como serviços de entrega e vendedores externos, por exemplo.

### 3 O TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA

Conforme mencionado anteriormente, o teletrabalho surgiu com o advento de novas tecnologias, modificando as relações de um modo geral, principalmente as relações trabalhistas, causando uma revolução nas relações empregatícias. Nessa direção, atualmente é plenamente possível um empregado prestar serviços ao empregador fora de seu estabelecimento físico, porém, sem desconfigurar a condição de empregado e empregador.

Dada a ausência de normas e leis acerca do tema e os constantes embates submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho, em 2011 passou a vigorar a lei 12.551, com o intuito de dar um amparo legal mínimo aos teletrabalhadores, auxiliando nos conflitos relacionados à configuração da relação de emprego, subordinação e jornada de trabalho.

De acordo com Garcia (2015, p. 126), a instauração da legislação do teletrabalho no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro somente se deu por meio da lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou a redação do caput do art.6º da CLT, antevendo o trabalho a distância, e inseriu o parágrafo único, que equipara a supervisão através dos meios telemáticos e informatizados de controle do trabalho aos meios pessoais e diretos, para fins de subordinação jurídica, ou seja, para a caracterização de um contrato de trabalho, ficando assim disposto:

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.

Diante disso, a lei 12.551/11 acrescentando o trabalho “realizado a distância”, ou melhor, o teletrabalho, ao texto da CLT, confirmou, deste modo, uma distinção legal com aquele “executado no domicílio”.

Após a edição dessa lei e em face do rápido crescimento dessa modalidade de trabalho, a Lei nº 13.467/17, com a Reforma Trabalhista, inseriu na CLT um capítulo especial para tratar do tema.

Somente com o advento da Reforma Trabalhista, a expressão teletrabalho foi inserida no ordenamento jurídico brasileiro. Foram inseridos na CLT o novo inciso III no art. 62 da Consolidação e acrescentado o novo Capítulo II-A ao Título II da CLT, composto pelos arts. 75-A até 75-E.

### **3.1 Legislação: a lei nº 13.467/2017 e as alterações referentes ao teletrabalho**

A reforma trabalhista a fim de regulamentar o teletrabalho criou o Capítulo II-A da CLT, abordando o tema nos artigos 75-A e seguintes, conceituando o teletrabalho como "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" (CLT, artigo 75-B). Com isso, o legislador faz uma distinção entre o teletrabalho do trabalho externo, que são atividades realizadas externamente por não ser possível a sua prestação dentro da sede da empresa, como os vendedores viajantes, entregadores, auxiliares de obras, entre outros. O artigo ainda preconiza em seu parágrafo único que o comparecimento do empregado às dependências do empregador, para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o teletrabalho (artigo 75-B, parágrafo único).

Já o artigo 75-C, da CLT disciplina que para a regulamentação do teletrabalho é imprescindível que haja disposição expressa no contrato de trabalho, que deverá especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado, e, o parágrafo primeiro do mesmo artigo ainda determina que para oficializar a alteração de regime presencial para o teletrabalho é imprescindível um mútuo acordo entre empregado e empregador. Porém, no parágrafo segundo é estabelecido que o empregador pode determinar, sem anuência do obreiro, o retorno do empregado ao ambiente empresarial.

No tocante ao artigo 75-D da CLT, é definido que o reembolso das despesas bem como a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da

infraestrutura necessária e adequada a prestação do trabalho remoto, deve ser previsto em contrato escrito. Tal dispositivo vem sendo alvo de diversas críticas vez que se permite que o empregador atribua essas responsabilidades ao empregado.

Para Cassar (2017, p. 661): “o teletrabalhador, dependendo do ajuste, pode arcar com os custos da aquisição, manutenção dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura do trabalho (artigo 75-D da CLT)”. Leite (2018, p. 199), acrescenta, ainda, que o novo dispositivo pode implicar na transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador, divergindo da definição de que o empregador é aquele que assume a responsabilidade da atividade econômica.

Ademais, nos momentos de crise e de desemprego estrutural, o empregador acabará invocando o art. 75-D da CLT como condição para contratação de empregado, o que não deixa de ser algo manifestamente injusto e contrário aos princípios fundamentais da valorização do trabalho e da própria livre iniciativa (CF, art. 1º, IV). (LEITE, 2018, p. 200).

A Reforma Trabalhista também dispôs que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a serem tomadas, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, conforme artigo 75-E da CLT, privilegiando a saúde do trabalhador submetido ao regime do teletrabalho. Outro ponto que merece uma análise mais minuciosa é a questão da busca de um bom ambiente laboral, que deve preservar a segurança e salubridade da mesma forma que ambiente presencial fornece.

Para Fincato (2019), a referida instrução dada pela empresa disposta no artigo deve ser interpretada de maneira mais abrangente, para que possa gerar proteção e garantias ao empregado e segurança jurídica ao empregador. O dever de orientação acerca da higiene, saúde e segurança no trabalho, não deve se restringir à criação e entrega ao empregado de um manual de boas práticas, genéricas e estáticas.

A Lei 13.467 ainda previu expressamente em seu artigo 62, III, que os empregados em regime de teletrabalho não possuem direito ao recebimento de horas extras, trazendo diversas críticas vez que a tecnologia atual seria capaz de contabilizar essas horas o que não justificaria a exclusão desses trabalhadores do adicional por

hora extra trabalhada. Consequentemente, seria razoável a aplicação desse dispositivo somente nos casos de impossibilidade de se auferir o tempo de trabalho.

Segundo Leite (2018, p. 484), o novo dispositivo pode acarretar em uma discriminação ao trabalhador a distância como se sua jornada não pudesse ser controlada, como nos casos dos empregados que exercem atividade externa. Entretanto, se existir a possibilidade de se controlar a jornada do regime de teletrabalho, não seria aplicável a regra do recente inciso III do artigo 62 da CLT.

Ainda, de acordo com Cassar (2017, p. 661), o teletrabalhador pode muito bem ser monitorado via webcam, intranet, telefone, rádio, GPS, metas diária a serem atingidas e salienta que “como a regra contida no inciso III do artigo 62 da CLT é maléfica ao trabalhador, sua interpretação deve ser restritiva.”

Por fim, a Reforma Trabalhista trouxe como um dos principais pontos a questão do “negociado sobre o legislado” e incluiu o teletrabalho nesse aspecto ao estabelecer que os instrumentos normativos têm prevalência sobre a lei nas questões envolvendo o teletrabalho (artigo 611- A, VIII, CLT).

Dessa maneira evidencia-se que as novas regras vieram para proporcionar maior segurança aos sujeitos das relações de trabalho, mas não são capazes de abranger todas as questões e dúvidas deste regime de trabalho tão realizado nos dias de hoje. Na prática e vivência das empresas ainda faltam pontos de muita importância a serem analisados, que atualmente serão resolvidas no contrato escrito entre empregado e empregador, e, em se tratando de casos mais complexos, caberá ao judiciário debater e apresentar possíveis respostas e interpretações.

### **3.2 O teletrabalho nas decisões e jurisprudências trabalhistas após a lei nº 13.467/2017**

Após a Reforma Trabalhista os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho estão incumbidos de dizer o que a nova lei significa de fato nas relações de trabalho. O magistrado tem como função interpretar a norma e inserir a regulamentação nos fatos que vão surgindo em face das relações trabalhistas, tendo em vista que a legislação por si só não é capaz de solucionar toda a pluralidade de situações que envolvem o teletrabalho. Por serem ainda consideradas recentes as

novas regras inseridas pela Reforma Trabalhista estão sendo questionadas aos poucos e a jurisprudência acerca da temática do teletrabalho é escassa, ao passo que os enunciados firmados pela AMATRA indicam posicionamentos que geralmente refletem o teor das decisões futuras.

Primeiramente, quanto à exclusão do teletrabalhador do regime de controle de jornada de trabalho, já é possível verificar que o empregado sob essa modalidade na maioria dos casos não terá seu pagamento de horas extras retirado em razão da inclusão do inciso III do artigo 62, e sim pela ausência de algum controle de jornada do empregado, conforme posicionamento da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho no enunciado 71 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017):

Jornada da Anamatra. Enunciado 71. TELETRABALHO: HORAS EXTRAS. São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, E, G e H protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT.

Portanto, sempre que possível obter de alguma forma o controle da jornada de trabalho, seja por fiscalização direta ou através de meios eletrônicos, o inciso III do artigo 62 da CLT não deve ser aplicado, devendo ser interpretado conforme a Constituição Federal e os princípios fundamentais do Direito do Trabalho como o Princípio da Proteção.

No tocante aos custos da infraestrutura, apesar da Lei nº 13.467/2017 dispor que os gastos devem ser estabelecidos em contrato escrito, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho já se posicionou no sentido da impossibilidade de se transferir ao trabalhador os custos da atividade desempenhada.

O enunciado 70 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho de 2017 dispôs:

Jornada da Anamatra. Enunciado 70. TELETRABALHO: CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS. O contrato de trabalho deve dispor sobre a

estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT.

Em contrapartida a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em uma ação de uma funcionária da companhia aérea, Gol, decidiu que as despesas com o teletrabalho não devem ser pagas pela empresa nos casos em que o contrato estabelecer que o salário do funcionário já acolhe os custos e determinou que a Gol não tem que reembolsar os gastos da empregada que trabalhava de sua casa.

Essa decisão foi publicada no dia do dia 4 de dezembro de 2019 pelo juiz, Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, com embasamento na reforma trabalhista, que relatou que o contrato entre as partes estabelecia que no salário já estava incluído o pagamento do repouso semanal remunerado e as despesas referentes ao uso de espaço físico, energia elétrica, material de trabalho em geral, como papel, caneta, computador e impressora, bem como quaisquer outras despesas decorrentes do trabalho realizado no domicílio da empregada (ÂNGELO, 2020).

Outro ponto trazido pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), foi a busca de uma melhor interpretação acerca das instruções fornecidas pelo empregador quanto às precauções para se evitar doenças e acidentes de trabalho. O enunciado se posiciona no sentido de que é ônus do empregador a avaliação dos riscos trabalhistas, cabendo a ele instruir e capacitar o teletrabalhador, de maneira contínua, quanto a todos os riscos ambientais trabalhistas a que estará sujeito.

Enunciado 72: TELETRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

Recentemente, em 06/03/2020, a 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região publicou um acórdão favorável à Reforma Trabalhista no tocante ao artigo

75-C, parágrafo segundo da CLT, determinando à reclamante da ação o retorno ao regime presencial:

TELETRABALHO. RETORNO AO REGIME PRESENCIAL. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. A determinação de retorno ao regime de trabalho presencial encontra-se inserida no poder diretivo do empregador, sem qualquer necessidade de consentimento do empregado, nos termos do artigo 75-C, parágrafo 2º, da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista. E, nem se alegue violação ao artigo 468, da CLT, eis que o artigo 75-C, da CLT trata-se de norma específica ao teletrabalho. (TRT-2 10001000720195020384 SP, Relator: IVETE BERNARDES VIEIRA DE SOUZA, 17ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 06/03/2020).

Diante do exposto, evidencia-se que a modalidade do teletrabalho merece uma profundidade nos debates e análises críticas pelos doutrinadores e juristas, uma vez que se trata de uma inovação da relação trabalhista. É imprescindível que a nova norma seja interpretada de acordo com os princípios constitucionais do trabalho, visando o equilíbrio e a justiça no âmbito laboral.

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

Considerando-se que o teletrabalho é uma modalidade especial de contrato de trabalho, constata-se a existência de vantagens e desvantagens em relação a prestação de serviços por parte do trabalhador, bem como em relação ao empregador, responsável por sua fiscalização.

### **4.1 Vantagens do teletrabalho**

O teletrabalho propicia diversas vantagens, pois, ao tornar desnecessário o deslocamento dos trabalhadores para a sede das empresas, diminui o número de carros em circulação, beneficiando o trânsito e reduzindo a poluição nas grandes metrópoles. Para o empregador o teletrabalho ainda reduz custos com impostos, eletricidade e outros decorrentes da manutenção do estabelecimento de trabalho, liberando recursos para investimentos em eventual contratação de outros teletrabalhadores.

A possibilidade de se trabalhar em sua própria residência pode proporcionar uma maior disponibilidade de tempo com a família, reduzir gastos com transporte, alimentação, tempo nos deslocamentos, além de se concretizar em um aumento da

produtividade, vez que há menos interrupções contribuindo para uma maior concentração do empregado.

De acordo com Valle (2014)<sup>4</sup>, é possível identificar inúmeras vantagens decorrentes do uso do teletrabalho, não se limitando estas ao teletrabalhador, atingindo também a empresa que adota tal modalidade, bem como a sociedade. Para o teletrabalhador verificam-se vantagens como a redução de custos com a alimentação, transporte e vestuário. Para a empresa, uma das vantagens é a diminuição de sua estrutura física e para a sociedade, a redução de veículos circulando nas ruas e também um menor consumo de energia, promovendo uma diminuição de emissão de poluentes, assim como a minimização dos riscos de acidentes de trânsito e, ainda, uma maior empregabilidade de pessoas portadoras de deficiências físicas.

São inúmeras as vantagens para as empresas, como a economia de espaço nas fábricas e escritórios, redução na energia elétrica, aumento da produtividade, redução dos custos com transporte para o trabalhador, concretizando-se em suma em uma ótima forma de redução dos custos e aumento da produtividade (NETO, CAVALCANTI, 2019, p. 1426).

Logo pois, Barros (2016, p. 215) enumera as vantagens obtidas pelo empregado que trabalha no regime do teletrabalho:

A principal vantagem apontada em favor do trabalhador é a flexibilidade de horário capaz de facilitar-lhe a conciliação das atividades profissionais com os encargos familiares. Em consequência, o teletrabalho poderá ser um meio propício à melhora da qualidade de vida do trabalhador, desde que ele consiga distinguir entre tempo de trabalho e tempo livre. Outra vantagem consiste na possibilidade de o teletrabalho se estender a um contingente humano que enfrenta dificuldade de obter emprego formal, como é o caso das donas de casa, trabalhadores com idade avançada ou com deficiência física e presidiários. Visto sob esse ângulo, o teletrabalho poderá atuar como um meio capaz de contribuir para diminuir a desigualdade de oportunidades.

Ainda sobre as vantagens do teletrabalho, Estrada (2014, p.13) discorre que algumas ações rotineiras de quem trabalha em empresa como vestir um terno,

---

<sup>4</sup> VALLE, Fernanda Dalla. A sociedade moderna e a tecnologia à luz do Direito do Trabalho. In: FINCATO, Denise, GUIMARÃES, Cíntia, MATTE, Maurício (org.). Direito e tecnologia: reflexões sociojurídicas. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2014.

enfrentar trânsito, chegar pontualmente, registrar ponto, almoçar fora de casa, estão sendo trocadas pela liberdade de se trabalhar no conforto da sua própria casa. “Em casa, o trabalhador produz até 30% mais que no ambiente corporativo. Além dos benefícios que isso traz para a empresa e para o funcionário, ainda diminui congestionamentos e ajuda o meio ambiente”, explica Estrada (2014, p.13).

Para a mulher, o teletrabalho permite, ainda, conciliar suas atividades diárias de mãe e de dona de casa com o seu trabalho. Para o deficiente físico, as dificuldades de deslocamento são reduzidas, proporcionando novas perspectivas profissionais. Para as empresas, além de torná-la mais ágil e competitiva, o índice de absentéismo é menor por parte dos empregados, uma vez que algumas doenças ou impedimentos físicos, muitas vezes não permitem que o trabalhador se desloque até a empresa, mas não impedem que o trabalho seja realizado em casa (HERNANDEZ, 2011, p.42).

## 4.2 Desvantagens do teletrabalho

Embora o teletrabalho se mostre forte no mundo do trabalho, é importante esclarecer que são também evidenciadas desvantagens nessa modalidade de contratação.

Dentre elas a principal desvantagem para o trabalhador consiste no isolamento social, decorrente da perda de contato direto com seus colegas de trabalho e superiores. “A ausência de estreitamento nas relações de trabalho impede, muitas vezes, a ascensão profissional e as novas promoções”(HERNANDEZ, 2011, p. 44).

Neste sentido, Barros (2016, p. 3215) cita a seguinte desvantagem que “consiste no fato de o empregado encontrar-se muito isolado, o que dificulta a sindicalização, como também a fiscalização de suas condições de trabalho pelo órgão próprio.”

De acordo com Estrada (2014, p. 14), trabalhar de casa também tem seus pontos negativos, que começam na diminuição das relações interpessoais e podem terminar até mesmo em depressão.

Existem casos de pessoas que ficaram deprimidas porque não tinham com quem conversar durante a jornada de trabalho. Há quem reclame de estar sozinho e muito dependente da tecnologia. Por isso o teletrabalho não é recomendado para quem tendência à depressão.

Para aquele trabalhador que tem dificuldade em delimitar o período de trabalho e o de tempo livre, pode ser uma desvantagem, causando prejuízos à vida privada, íntima e familiar, devido ao fato de não conseguir se desconectar do empregador (GARCIA, 2012, p. 123).

Em relação às empresas algumas desvantagens se destacam como a maior possibilidade de conflitos na empresa, em face da ausência de contato pessoal entre os colegas, dificuldades de supervisão pelo empregador, riscos da segurança da informação e dados. Hernandez (2011, p.45), ressalta como a principal desvantagem o risco de o desenvolvimento do trabalho ser fortemente dependente de tecnologia, existindo perigo quanto à segurança de dados, a partir do momento em que no teletrabalho a empresa é exposta ao risco de que pessoas não autorizadas tenham acesso ao seu sistema.

Ademais, o teletrabalho pode acarretar em uma redução de direitos trabalhistas se houver obstáculos para aplicação e fiscalização da legislação trabalhista e dos acordos e convenções coletivas de trabalho e ainda uma confusão das despesas pessoais do empregado com os custos para a realização do trabalho, além dos problemas de um ambiente de trabalho inadequado, trazendo possíveis prejuízos à saúde do trabalhador (NETO, CAVALCANTI, 2019, p.1426).

Diante dos fatores expostos, é importante buscar formas de atenuar essas desvantagens e promover o aproveitamento das inúmeras vantagens que o teletrabalho propicia, uma vez que se consiste em um fenômeno em plena expansão e uma realidade que está cada vez mais presente nas empresas.

## **5 A IMPORTÂNCIA DO TELETRABALHO NA ATUALIDADE ESPECIALMENTE EM FACE DO COVID-19**

O teletrabalho é uma realidade cada vez mais presente nas relações de trabalho e que tende a se intensificar ainda mais no futuro. As novas tecnologias e as transformações da sociedade incentivam a busca por novas maneiras de se flexibilizar as relações trabalhistas. Hoje, no cenário atual, com o acesso cada vez mais facilitado à internet, o trabalhador é capaz de realizar suas tarefas de qualquer lugar do mundo, como responder um e-mail, lançar dados em um sistema, participar

de reuniões virtuais, entre várias outras atividades que prescindem do estabelecimento físico de uma empresa.

A SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades) divulgou uma pesquisa realizada em 2018, a 1ª após a reforma trabalhista, apontando que a modalidade de Teletrabalho passou a ser uma realidade no Brasil. A pesquisa foi realizada juntamente com mais de 300 empresas de diferentes segmentos e portes, nas diversas regiões do país para analisar o cenário do Teletrabalho no Brasil.

Segundo a pesquisa, 45% das empresas participantes praticam teletrabalho e 15% estão avaliando a sua implantação, sendo que os segmentos de TI (Tecnologia da Informação) apresentam a maior representatividade. A pesquisa também apontou que a prática em 28% das empresas é aplicada aos colaboradores que possuem limitações permanentes como deficiência visual, auditiva, física ou intelectual. E, ainda, destacou-se que em relação ao estudo de 2016 houve um crescimento de 22% das empresas que adotam o teletrabalho (SOBRATT, 2018).

Se antes o teletrabalho já se mostrava forte e com uma tendência grande à expansão, agora, com a pandemia do novo coronavírus, ele se revela ainda mais importante e imprescindível para o funcionamento das empresas e órgãos públicos. A pandemia da COVID-19, que já registrou mais de 300.000 mortes pelo mundo (O TEMPO, 2020), trouxe novas condições de trabalho provocando mudanças globais em relação às formas de se trabalhar. O teletrabalho que antes era uma possibilidade se tornou obrigatório para muitos trabalhadores, vez que o isolamento social é a melhor forma de se controlar a propagação do vírus. Portanto, ficar em casa e ainda poder exercer suas atividades profissionais passou a ser incentivado no mundo inteiro.

Muitas empresas se viram diante da necessidade de implantar repentinamente o teletrabalho e tiveram que se adaptar a novas formas de gestão para o enfrentamento da situação de calamidade pública. Com a finalidade de preservação de empregos e de se combater os efeitos econômicos trazidos pelo coronavírus, o governo editou a Medida Provisória 927/2020, que concedeu maior flexibilidade das normas trabalhistas e estabeleceu novas regras para as relações entre

empregado e empregador, incluindo novas disposições para o teletrabalho, enquanto permanecer o estado de calamidade pública decretado.

Primeiramente, a Medida Provisória garantiu a possibilidade de o empregador alterar unilateralmente o trabalho presencial para o trabalho remoto, na forma do art. 4º, caput:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Para essa alteração, deve ser assegurada uma antecedência de, pelo menos, 48 horas, conforme artigo 4º § 2º que diz “A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.”

Portanto, dentre as modificações trazidas pela Medida Provisória as de maior destaque são o prazo de comunicação ao empregado, a desnecessidade de concordância do empregado e a dispensa de aditivo contratual. Outras modificações foram inseridas como o ajuste quanto à responsabilidade pela aquisição e custeio dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho, que, conforme §3º do artigo 4º, deverá estar previsto em contrato escrito previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho e, ainda, a extensão do teletrabalho a aprendizes e estagiários, estabelecida no artigo 5º.

Segundo Melo (2020, p.9), apesar da Medida Provisória ter facilitado a implementação do teletrabalho, muitas empresas e seus colaboradores não estavam preparadas para este cenário, uma vez que muitos trabalhadores não possuem infraestrutura suficiente para sua repentina instalação como um ambiente domiciliar de trabalho adequado, além de uma internet com boa conexão.

Porém, mesmo com as dificuldades e sendo pegas de surpresa com a pandemia, muitas empresas estão obtendo resultados positivos com a adoção do regime de teletrabalho. Algumas dessas empresas não imaginam que seria possível ter 95% ou

até 99% de seus funcionários trabalhando de casa e conseguindo manter as metas e resultados previstos. Isso só se tornou realidade a partir do momento que foram obrigados a implementarem o teletrabalho (MELO, 2020, p. 10).

Dessa forma, o teletrabalho está sendo uma consequência do coronavírus que muitos profissionais enxergam como o modelo de trabalho do futuro. Moura (2020), em uma reportagem para a Folha de São Paulo, citou uma pesquisa baseada em um questionário respondido por líderes de grandes empresas americanas, que trouxe um resultado que comprova a tendência do teletrabalho.

Das respondentes, 49% afirmaram que irão implementar o “teletrabalho” como opção permanente para os colaboradores. Seguramente as mais diversas empresas espalhadas pelo mundo, já afetadas economicamente pela crise, começaram a fazer conta e não perderão a oportunidade de cortar permanentemente diversas despesas diretas geradas pelas instalações físicas. (MOURA, 2020).

O coordenador do MBA em Marketing e Inteligência de Negócios Digitais da Fundação Getúlio Vargas, André Miceli, realizou um estudo, "Tendências de Marketing e Tecnologia 2020: Humanidade redefinida e os novos negócios", prevendo o crescimento de 30% do home office no Brasil após a pandemia. Acrescenta, ainda, que a importância de se ter em mente os benefícios que essa modalidade de trabalho traz para o empregador, como aumento entre 15% e 30% na produtividade do empregado (KERVALT, 2020).

A SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, divulgou um estudo realizado pela Fundação Dom Cabral, indicando que 54% dos entrevistados pedirão aos seus gestores para continuar a realizar seu trabalho de forma remota após a pandemia. A pesquisa revelou também que 40% dos profissionais entrevistados consideram que a produtividade em casa é semelhante a do escritório (SOBRATT, 2020).

Bastone (2020), em uma reportagem no Jornal internacional, The Information, revelou que o Facebook e a Google vão permitir o teletrabalho até o final de 2020 para todos os trabalhadores que possam realizar suas atividades remotamente. No Brasil, empresas nacionais como o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), já começaram a adotar medidas internas para combater a

propagação do coronavírus, autorizando o teletrabalho a todos os trabalhadores que se encontram bem de saúde (GANDRA, 2020).

Quanto ao Poder Judiciário, foi editada em abril deste ano a Portaria 77/2020, pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) determinando o teletrabalho para a justiça brasileira por tempo indeterminado, durante a pandemia do COVID-19. Portanto, não se tem um prazo determinado para o retorno do trabalho de forma presencial nos tribunais e fóruns, resguardada a possibilidade de revisão ou revogação de tal medida a qualquer tempo (CNJ, 2020).

Diante do exposto nota-se que o teletrabalho, diante da grave pandemia que nos assola, tem se mostrado de extrema importância e muitas vezes a única forma de manter a produtividade durante a crise, preservando o funcionamento das empresas de diversos setores e garantindo a saúde dos trabalhadores e todos colaboradores.

Ademais o teletrabalho já acontece há muito tempo no mundo todo e vem se expandindo ainda mais no Brasil após a Reforma Trabalhista e, em razão da pandemia do coronavírus, está se difundindo de uma maneira ainda mais veloz, acarretando em uma aceleração de um movimento que já estava acontecendo, constituindo-se em um fenômeno significativo e efetivo nas relações de trabalho.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O Teletrabalho, produto de uma revolução tecnológica e consequência da expansão da econômica mundial, é a mais expressiva forma de trabalho dos novos tempos, realizado fora das dependências físicas da empresa, através da utilização de aparelhos informáticos e/ou aparelhos de telecomunicação, vem ganhando cada vez mais força, se tornando um fenômeno entre as grandes empresas e órgãos públicos.

Muitas pessoas estão trocando o trabalho tradicional pelo trabalho à distância, que vem se cristalizando como uma forma de se trabalhar com maior produtividade, efetividade e celeridade, gerando inúmeras vantagens para o empregado, para o empregador e ainda, para o meio social.

No entanto, as desvantagens também são evidentes, uma vez que esse tipo de trabalho muitas vezes pode influenciar negativamente na saúde do trabalhador, em razão do isolamento social que essa modalidade ocasiona, bem como de metas e maior produtividade exigidas pelo empregador, submetendo aquele a jornadas de trabalho exaustivas.

A Reforma Trabalhista trouxe inovações sobre o assunto, buscando a segurança jurídica no momento da contratação sob esse regime, porém a CLT não contemplou todas os possíveis conflitos de maneira absoluta, sendo necessário que a norma seja interpretada de acordo com os princípios constitucionais do trabalho e valorizando a preservação dos direitos trabalhistas já consolidados.

Diante desses fatores e das grandes alterações na legislação trabalhista e nas relações de trabalho, e por ser essa nova realidade cada vez mais presente nas relações de trabalho, é de suma importância uma discussão que envolva toda a sociedade e seja capaz de analisar os principais impactos trazidos pelo teletrabalho, assim como os benefícios tanto para o empregado quanto para o empregador.

Além disso, a crise mundial do coronavírus possibilitou mais pessoas trabalhando dentro de suas casas, e sem dúvidas, esse fato deixará reflexões de como será o futuro do teletrabalho. A preservação de muitos empregos só foi possível através da implantação do teletrabalho, que ganhou mais força com a pandemia e se mostrou uma ferramenta extremamente valiosa tanto para as empresas como para os trabalhadores.

Portanto, para que o futuro do teletrabalho seja promissor, é extremamente necessário que as empresas, públicas e privadas, adotem essa modalidade com o máximo de responsabilidade tratando questões controversas e polêmicas como a segurança jurídica e a saúde do teletrabalhador de acordo com os princípios constitucionais e protetivos do direito do trabalho. Para isso, as empresas devem cumprir as regras já estabelecidas na legislação trabalhista, atentando-se sempre para as questões relacionadas à segurança e medicina do trabalho, o devido registro em contrato e a melhor forma de gestão do trabalho, deixando formalizadas e esclarecidas as diretrizes para que se alcance a prosperidade do teletrabalho.

É de suma importância tentar amenizar as desvantagens e problemas existentes no teletrabalho, potencializando cada vez mais as suas vantagens, possibilitando um equilíbrio entre as necessidades individuais dos trabalhadores e as necessidades coletivas das empresas e da sociedade, atentando-se sempre para a preservação da dignidade do trabalhador, a produtividade, a diminuição de custos, buscando a constante evolução do nosso país.

## REFERÊNCIAS

ANAMATRA, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Reforma Trabalhista - ENUNCIADOS APROVADOS. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018). Brasília, 2018. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 15 maio 2020.

ÂNGELO, Tiago. Despesa com home office não deve ser reembolsada se prevista em contrato. *Consultor Jurídico*. 10 fevereiro 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-fev-10/despesa-home-office-nao-reembolsada-trt>. Acesso em: 18 maio 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BASTONE, Nick. Majority of Google Employees to Work From Home Until End of Year. *The Information*. Disponível em: <https://www.theinformation.com/briefings/2c1aa8>. Acesso em: 18 maio 2020.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 09 maio 2020.

BRASIL. Lei 12.551, 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. 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: 09 maio 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: 20 maio 2020.

CASSAR, Volia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: Editora Método, 2017.

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. Portaria 77/2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/04/Portaria-DG-CNJ-772020-13ABRIL2020.pdf>. Acesso em: 20 maio 2020.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. *Teletrabalho e Direito: O Trabalho à Distância e sua Análise Jurídica em Face aos Avanços Tecnológicos*. Curitiba: Juruá Editora, 2014.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2010, p. 2.953.

FINCATO, Denise, MATTE, Maurício, GUIMARÃES, Cíntia (org.). *Direito e Tecnologia: Reflexões Sociojurídicas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2014.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na Teforma Trabalhista Brasileira. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019.

GANDRA, Alana. Empresas adotam home-office por conta do coronavírus. Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-03/empresas-adotam-home-office-por-conta-do-coronavirus>. Acesso em: 21 maio 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Teletrabalho e Trabalho à Distância: Considerações sobre a Lei 12.551/11*. Revista *Justiça do Trabalho* Ano 29 Nº 337. Porto Alegre: HS Editora, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 7 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *Novas Perspectivas da Relações de Trabalho: o Teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2011.

KERVALT, Marcelo. Home office deve crescer 30% após pandemia, aponta estudo. SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/12042020-home-office-deve-crescer-30-apos-pandemia-aponta-estudo/>. Acesso em: 05 maio 2020.

KRIEGER, Maurício Antonacci. *Teletrabalho: Ideias Basilares*. 2013. Disponível em: <https://www.paginasdedireito.com.br/index.php/artigos/167-artigos-jan-2013/4748-teletrabalho-ideias-basilares>. Acesso em: 11 mar. 2015.

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

MELO, Luiz Fernando de. *Teletrabalho em Tempos de Coronavírus*. E-Book. 2020.

MOURA, Maurício. Tecnologia e as Serras: Teletrabalho na Pós-pandemia. Folha de São Paulo, 07 de maio de 2020. Disponível em:

<https://piaui.folha.uol.com.br/tecnologia-e-as-serras-teletrabalho-na-pos-pandemia/>. Acesso em: 19 maio 2020.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2019.

O TEMPO. Coronavírus: Mapa da Contaminação do COVID-19. Disponível em <https://www.otempo.com.br/coronavirus>. Acesso em 24 maio 2020.

SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Pesquisa Home Office 2018. SAP Soluções em Remuneração, 2018. Disponível em

<http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018/>. Acesso em: 20 maio 2020.

TRT 2ª REGIÃO. Processo: 10001000720195020384 SP, Relator: Ivete Bernardes Vieira de Souza, 17ª Turma. Data de Publicação: 06/03/2020. JusBrasil, 2020.

Disponível em: <https://trt->

[2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/818381677/10001000720195020384-sp/inteiro-teor-818381687?ref=juris-tabs](https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/818381677/10001000720195020384-sp/inteiro-teor-818381687?ref=juris-tabs). Acesso em: 19 maio 2020.