

DAS RELAÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO: O TELETRABALHO E SUAS PECULIARIDADES NO MUNDO GLOBALIZADO

SPECIAL LABOR RELATIONS: TELEWORKING AND ITS PECULIARITIES IN THE GLOBALIZED WORLD

Gustavo de Nery e Santos

Graduando em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB).

Layla Fernanda de Sousa Gouveia

Graduanda em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB).

Mirelly Susanne de Sousa Ribeiro

Graduanda em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB).

Pedro Lucas Xavier Costa de Souto

Graduando em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB).

Agnes Pauli Pontes de Aquino

Mestre no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Especialista em Direito Penal e Criminologia pela Universidade Potiguar. Orientador e Professor do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB).

Resumo: O teletrabalho existe enquanto modalidade gerencial há mais de um século, contudo, não há dúvidas de que o desenvolvimento dos meios de telecomunicação e das tecnologias da informação são fatores cruciais para alcançar a conjuntura que essa espécie de contrato empregatício vislumbra na contemporaneidade. Passando pela própria abordagem conceitual de teletrabalho e pela definição dos outros contratos especiais, o presente artigo se dedica a tratar do bojo normativo que acomoda o *teleworking* na realidade brasileira, bem como a diferenciá-lo do simples trabalho de casa. Desenvolveu-se, ainda, tratamento de questões paradigmáticas acerca da situação jurídica do teletrabalho, concluindo-se pela consideração final de como o teletrabalho se insere enquanto gênero laboral de vanguarda na nova realidade globalizada.

Palavras-chave: Teletrabalho. Contratos Especiais. Legislação Trabalhista. Direito à Desconexão. Controle de jornada.

Abstract: *Teleworking has existed as a managerial modality for over a century; however, there is no doubt that the development of telecommunications and information technologies are crucial factors in achieving the current scenario that this type of employment contract envisions in contemporary times. Following the conceptual approach to telecommuting and the definition of other special contracts, this paper deals with addressing the normative framework that accommodates teleworking in the Brazilian reality, as well as differentiating it from simple remote work. A treatment of paradigmatic issues regarding the legal status of telecommuting has also been developed, concluding with a final consideration of how teleworking fits in as a leading labor genre in the new globalized reality.*

Keywords: *Teleworking. Special Contracts. Labor Legislation. Right to disconnect. Journey Control.*

Sumário: 1 Introdução – 2 Características, Elementos e Tipos de Contratos Laborais Especiais – 3 Da Matéria: Teletrabalho, sua definição mutada à contemporaneidade – 4 Teletrabalho: Di-

ferenciações e Espécies – 5 Alterações Legislativas e suas implicações; 5.1 Teletrabalho: Formalidade Contratual (art. 75-C); 5.2 Das responsabilidades legalmente previstas (art 75-D e art. 75-E) – 6 A controvérsia dos direitos fundamentais do trabalhador com a integração dos meios de telecomunicação ao teletrabalho – 7 As medidas de urgência e as implicações do cenário de pandemia da doença Covid-19 nas relações de teletrabalho; 7.1 O regime normativo especial da pandemia e seus impactos nas relações de teletrabalho – 8 O potencial do teletrabalho no mundo globalizado e os desafios diante da legislação vigente no país – 9 Considerações Finais – Referências Bibliográficas.

1 INTRODUÇÃO

As últimas décadas trouxeram ao âmbito laboral avanços tecnológicos, principalmente na seara das tecnologias da comunicação e informação. Nesse rumo, o sociólogo estadunidense Daniel Bell (1973) denominou, em sua obra “O Advento da Sociedade Pós-Industrial”, a nossa era como a “Sociedade da Informação”. No referido contexto de revolução tecnológica, surgiram diversas espécies de contratos laborais revestidos de aspectos complexos e próprios, que justificam uma regulação peculiar. O presente artigo destaca, entre esses, a espécie de trabalho que se convencionou denominar teletrabalho.

Por essa razão, o ensaio aqui exposto é intitulado “Das Relações Especiais de Trabalho: o Teletrabalho e suas Peculiaridades no Mundo Globalizado”. Para tanto, objetiva analisar as peculiaridades do teletrabalho no cenário globalizado da contemporaneidade brasileira, considerando os desafios e as oportunidades que esta modalidade de trabalho oferece tanto para empregadores quanto para trabalhadores.

O objetivo central deste estudo é explorar alguns aspectos legais, sociais e econômicos do teletrabalho, enfatizando como esta modalidade de trabalho se adapta e se integra ao dinâmico ambiente de trabalho globalizado. Busca-se, assim, entender como as regulamentações vigentes no Brasil se relacionam e respondem às especificidades do teletrabalho, além de identificar possíveis lacunas legais e oportunidades de melhorias na legislação trabalhista.

Neste proceder, se pretende delimitar o que seja teletrabalho e diferenciar esse contexto de outras modalidades de trabalho à distância, e por esse percurso, historiar um pouco das origens e situações primevas e mais recentes em que esse tipo de prestação se fez presente, bem como analisar a evolução legislativa nacional comparando-a com outras normativas estrangeiras para com esses elementos poder analisar as controvérsias desta modalidade de labor, indicando seus pontos positivos e negativos na dinâmica do mercado de trabalho.

A justificativa para a escolha deste tema reside na sua relevância crescente no mercado de trabalho moderno, especialmente no contexto da pandemia de Covid-19, que acelerou a adoção do teletrabalho em escala global. Compreender as nuances do teletrabalho é fundamental para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e para que as empresas possam se adaptar eficazmente a esta nova realidade laboral. Essa abordagem permite uma compreensão abrangente e atualizada do tema, contribuindo para um debate informado e construtivo sobre o futuro do teletrabalho no Brasil e no mundo.

Assim, a referida pesquisa bibliográfica utilizou-se da análise documental de Leis locais e estrangeiras, além de perspectivas construídas por teóricos da temática. Nesse ponto, a metodologia aplicada se fixa como sendo a da análise bibliográfica e documental, utilizando normas e legislação pátria e alienígena, bem como documentos jornalísticos e estatísticos. A observação e a interpretação de legislações como a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição da República Federativa do Brasil tornaram-se basilares para incitar a reflexão frente a temática principal e suas ramificações.

Também foram adotados questionamentos acerca da rigidez da regulamentação jurídica dessas relações e sua flexibilização característica. Nesse ponto, faz-se mister lançar luz nas

alterações advindas das regras impostas pela Reforma Trabalhista de 2017, responsáveis por instituir a devida e necessária delimitação jurídica quanto ao que se entende por teletrabalho, determinando o tratamento legal para tais relações laborais.

Ao longo da discussão perceber-se-á o cuidado de tratar da temática sob diversos aspectos, dentre os quais: o histórico, jurídico, político e sociológico. Faz-se necessário esclarecer os elementos que caracterizam um contrato laboral especial como tal; tratar da delimitação conceitual de teletrabalho, que o distingue da modalidade de trabalho à distância, bem como das implicações que as singularidades trazidas pelo cenário pandêmico entre 2019 e 2021, sobretudo no que tange às medidas urgentes e muitas vezes controversas quanto aos direitos dos trabalhadores.

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho à distância, típica dos tempos modernos, na qual o avanço da tecnologia permite o labor preponderantemente fora do estabelecimento do empregador (normalmente na própria residência do empregado), embora mantendo o contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a *Internet* (Garcia, 2017, p. 141).

A primeira menção ao conceito de “trabalho à distância” se deu nos anos 1950, por meio dos estudos de Norbert Wiener no âmbito da Cibernética, na qual o autor cita a hipótese de um arquiteto que, residindo na Europa, é capaz de supervisionar uma construção arquitetônica situada nos Estados Unidos, utilizando-se da tecnologia de *fac-símile* (Serra *apud* Lemesle; Marot, 1994). Como relata Serra (2003, p. 10), mais tarde, já nos anos 1960, a Europa viu o crescimento do trabalho em domicílio, principalmente nos setores de produção têxteis, de vestuário e calçados. O impulsionamento desse tipo de trabalho expandiu-se, nos anos 1970, para áreas como embalagem e montagem de equipamentos elétricos e eletrônicos, alimentação, bebidas, plásticos, cosméticos, entre outras. É nesse contexto que os termos “trabalho à distância” e “trabalho em domicílio” se convergem para a concepção do conceito de teletrabalho.

O protagonismo das relações de teletrabalho a partir da década de 70 deve-se a fatores diversos, tais como a crise energética do petróleo, a redução dos preços e o conseqüente incremento da possibilidade de acesso às Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs), bem como ao crescimento da telemática, ramo que combina as tecnologias da informação e das telecomunicações. Nesse prisma, Jack Nilles, físico que trabalhava para a NASA (Administração Nacional de Aeronáutica e Espaço), introduz em 1973 o conceito de *telecommuting/telework* por meio de um projeto pioneiro de teletrabalho, destinado a uma companhia de seguros da Califórnia. Nesse sentido, Fernandes (2021, p. 7) apresenta a conclusão obtida por Nilles de que essa modalidade laboral reduzia os custos com deslocamentos para o trabalho, denominado por Nilles como *commuting*, substituindo-o pela telecomunicação e demonstrando o claro benefício que a implantação do teletrabalho traria às empresas.

2 CARACTERÍSTICAS, ELEMENTOS E TIPOS DE CONTRATOS LABORAIS ESPECIAIS

Observando atentamente o artigo 442 da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), podemos compreender que o contrato de trabalho nada mais é do que um acordo entre partes que pode ser realizado de forma verbal ou escrita, ou de forma tácita. Dada a sua característica de consensualidade, um simples acordo será suficiente para tornar o contrato válido. Dessa maneira, as partes terão obrigações recíprocas, originando um equilíbrio formal entre as prestações ajustadas. Assim, haverá um acordo bilateral, um contrato sinalagmático. Ao celebrar o contrato, as partes terão conhecimento das vantagens que, porventura, receberão, uma vez considerando seu adimplemento.

Contudo, por ser uma obrigação de trato sucessivo, o contrato não se esgota no mero cumprimento da obrigação, mas ressurgirá após a realização dela. Essas obrigações decorrentes

do contrato são economicamente mensuráveis para as partes envolvidas tanto quanto as perdas e vantagens. No que tange aos contratos de trabalho, por seu turno, percebe-se que há uma complexidade em razão da abertura a possibilidades de celebração de contratos acessórios a ele como, por exemplo, um de locação. Identifica-se, portanto, que neste contexto o empregado adere às condições impostas pelo empregador no momento em que aceita a relação trabalhista. Em virtude disso, o contrato de trabalho é caracteristicamente coadunado ao direito privado.

Em conformidade com o artigo 104 do Código Civil, chegamos ao conhecimento dos elementos essenciais de um contrato de trabalho. Este artigo preleciona acerca dos pré-requisitos para a validação do negócio jurídico. É o caso, por exemplo, da necessidade de ser o agente capaz de obter direitos e assumir obrigações, sobretudo porque, na perspectiva laboral, é imprescindível que o empregador seja apto para realização das atividades profissionais. Nesse ínterim, depreende-se, portanto, que na contratação de funcionários, o critério de capacidade do agente incide da seguinte forma: a) quando o agente for menor de 16 anos, só poderá trabalhar em condição de jovem aprendiz, após os 14 anos; b) quando o agente tiver entre 16 e 18 anos, será preciso a presença dos pais, ou responsáveis, para a celebração do contrato; e, por fim, c) quando maior de 18 anos, o agente poderá celebrar o contrato.

Em seguida, o diploma civilista trata, em seu inciso II do art. 104, acerca do requisito de *objeto lícito, possível, determinado ou determinável*. Por se tratar de um negócio jurídico, o contrato não poderá ter como objeto serviços que vão contra a moral e a lei, sendo vedada a prática de atividades laborais apontadas pelo ordenamento jurídico pátrio como crime ou contravenção penal. Assim, a celebração de contrato de trabalho cujo objeto seja ilícito implicará na sua invalidez. Por último, o inciso III do mesmo artigo cuida da forma do negócio jurídico, elemento contratual essencial. No contrato de trabalho, a lei não exigirá uma forma especial para a sua realização, podendo ser celebrado de maneira tácita ou expressa, em sua forma verbal ou escrita.

Ademais, faz-se mister abordar os tipos de contrato de trabalho, em suas variadas modalidades, cada uma abrangendo um tipo específico de atividade, cujas regras estão previstas na legislação trabalhista. Adentrando em uma breve apresentação destes, destaca-se, a saber: a) contrato por tempo determinado, em que será estabelecido o tempo exato que o contratante terá um contratado prestando serviço ao estabelecimento; b) contrato de experiência, que diverge do supracitado por apresentar regras tais como, por exemplo, a limitação de prorrogação e período do contrato; c) contrato por tempo indeterminado, tipo mais comum no país. Já o contrato por tempo indeterminado caracteriza-se por ostentar tempo indeterminado de vínculo empregatício, cabendo-lhe benefícios como férias remuneradas, décimo terceiro e seguro-desemprego em caso de demissão sem justa causa.

Não obstante, cita-se, ainda, o contrato de trabalho eventual e de estágio, ambos caracterizados pela inexistência de vínculo empregatício com o empregado, sendo o primeiro comum a serviços esporádicos. Há, ademais, o contrato intermitente, que permite a prestação de serviço de maneira subordinada e não contínua, estando a jornada de trabalho sujeita à alteração.

Entretanto, o presente estudo enfoca, de modo especial, o contrato de teletrabalho, que, em virtude da pandemia do novo coronavírus, tem se tornado ainda mais recorrente nas relações trabalhistas. No que diz respeito às suas características gerais, o trabalhador que o celebra vê-se diante da possibilidade de realizá-lo por um tempo indeterminado ou determinado, tendo a sua carga horária flexibilizada, podendo escolher a melhor hora para realizar o trabalho. Assim, dadas as suas peculiaridades, vê-se razão de ser esse tipo de contrato mais atrativo no mercado de trabalho, o que justifica a maior demanda por ele, de modo a motivar, inclusive, a produção de pesquisas acadêmicas como esta.

3 DA MATÉRIA: TELETRABALHO, SUA DEFINIÇÃO ADEQUADA À CONTEMPORANEIDADE

A princípio, faz-se necessário delinear o escopo do que entenderemos por teletrabalho. Sob uma análise mais generalista e sintética, é possível dizer que o teletrabalho existe enquanto prática gerencial da prestação de serviços há mais de cento e cinquenta anos, se considerarmos o caráter de *long distance management* já adotado nas vias férreas do oeste dos Estados Unidos que se industrializava em meados do século XIX (K, 1996). Logo, para os efeitos de nosso exame, será relevante a análise pura e simples do teletrabalho como o desenvolvimento da atividade do empregado apartada da supervisão física e direta de seu empregador? Não.

Inicialmente, por uma questão de mutação definitiva do conceito mais aceito, e estrito, que é o de trabalho desenvolvido através dos meios de comunicação das novas tecnologias de informação (como professa a própria Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 75-B, introduzido pela Reforma de 2017): o trabalho que não impera a exigência de um *locus laborandi* (local de trabalho), mas somente da *laboris instrumenta*, isto é, do meio de acesso à conexão da rede em que se desenvolve a produtividade.

4 TELETRABALHO: DIFERENCIAÇÕES E ESPÉCIES

À luz da definição supracitada do que vem a ser *teletrabalho*, é possível defini-lo, restritivamente, como trabalho à distância, com a utilização de TICs (Rosenfield; Alves, 2011, p. 216). Numa perspectiva extensiva, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) determina diversas variáveis para que se conceitue as diferentes espécies das quais o teletrabalho é gênero, a saber: a) o local/espço de trabalho; b) o horário/tempo de trabalho (parcial ou integral); c) o tipo de contrato (trabalho independente ou assalariado); d) competências requeridas (conteúdo do trabalho). Não demora para observarmos tais elementos e vislumbrarmos um leque de modalidades resultantes das tantas combinações disponíveis na seara do teletrabalho.

Embora já se tenha chegado a um conceito mais tangível de teletrabalho, há de salientar que sua definição não é, ainda, uniforme. Isso dado que, ao ater-se às análises feitas por estudiosos da temática em diferentes países (Sakuda, 2005, p. 41), vê-se que é comum a utilização de diferentes termos para se referir à mesma coisa, e, da mesma forma, para remeter às diferentes especificidades, razão pela qual se percebe a heterogeneidade de questões ainda não bem unificadas. Destarte, surge a necessidade de apontar categorias compreendidas no universo do teletrabalho, visto que, como dito, este é gênero, não espécie. Conforme supra apontado, diversos são os espectros que surgiram e que ainda podem surgir.

Dentre as variáveis apontadas pela OIT, um estudo realizado com teletrabalhadores de 10 países da Europa, dos EUA e do Japão (European Commission, 2000), permitiu um recorte das 6 principais categorias de teletrabalho. Rosenfield e Alves, num artigo intitulado “Autonomia e Teletrabalho Informacional: O Teletrabalho” (2011), os sintetizou da seguinte maneira: 1) trabalho em domicílio; 2) trabalho em escritórios satélites; 3) telecentros ou *telecottages*; 4) trabalho móvel; 5) empresas remotas ou *off-shore*; e 6) trabalho informal ou teletrabalho misto.

Resta evidente, todavia, que não diz respeito a um rol taxativo. Isso dado que o constante avanço tecnológico e social faz surgir a necessidade de novas formas para o exercício das atividades laborais que se utilizam das TICs, de modo que é possível perceber, no decurso do tempo, diversas outras combinações dessas categorias primárias percebidas pelo estudo realizado no início dos anos 2000. Por essa razão, não é suficiente atribuir ao teletrabalho o simples conceito de “trabalho à distância”. Há que ressaltar que, embora sutis, existem diferenças entre essas duas terminologias.

Nessa perspectiva, o teletrabalho, quanto ao tempo, geralmente refere-se ao trabalho remoto integral ou parcial, quer seja a domicílio ou fora do estabelecimento comercial da empresa. O exercício da atividade é feito por meio da tecnologia de comunicação e colaboração digital, como videoconferência, *e-mail*, aplicativos de mensagens, plataformas de compartilhamento de arquivos para manter os teletrabalhadores conectados entre si e, assim, realizarem

suas tarefas.

O trabalho à distância, por seu turno, diz respeito a um termo mais abrangente, incluindo desde o trabalho na filial de um escritório que tem sua sede no Texas, ou no escritório inteiramente remoto dessa, até trabalhar em trânsito, como é feito por um representante de vendas em viagem. Além disso, o trabalho à distância pode ser temporário ou permanente, a depender das necessidades da empresa e do funcionário. Nesse tipo de atividade é comum aos trabalhadores o uso da tecnologia de comunicação digital como forma de auxílio, não como meio principal, dado que a eles não é permitido trabalhar em casa ou em algum local remoto em tempo integral.

Outrossim, é possível observar as diferenças existentes entre essas duas terminologias, ainda, no próprio ordenamento jurídico pátrio, sobretudo na Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943). Com as alterações advindas da Lei n.º 12.551/11 (Brasil, 2011), o artigo 6º do referido diploma legal, fazendo clara referência à modalidade ampla que é o trabalho à distância, preleciona que:

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).

Ademais, resta evidente que existem diferenças, pois a Lei n.º 13.467 (Brasil, 2017) acrescentou (embora não se trate ainda de regulamentação específica) um capítulo para dispor tão somente do teletrabalho: o Capítulo II-A. Nesse sentido, para consagrar a peculiaridade do teletrabalho, o art. 75-A indica que a prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto no referido capítulo.

Em síntese, depreende-se que o teletrabalho é uma forma específica de trabalho remoto que envolve trabalhar em casa ou em outro local usando tecnologia de comunicação e colaboração digital, tendo, inclusive, especificidades legalmente previstas. Por outro lado, o trabalho à distância é um termo mais amplo que se refere a qualquer trabalho realizado fora do escritório da empresa, seja temporário ou permanente, sendo as relações de trabalho regidas pelas disposições gerais da Consolidação das Leis Trabalhistas. Por fim, neste prisma, pode-se dizer que o teletrabalho, dada sua restrição, é uma espécie de trabalho à distância, vide sua amplitude (Bezerra, 2017).

5 ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS E SUAS IMPLICAÇÕES

O teletrabalho, embora se trate de uma modalidade presente na sociedade desde muito tempo, como já visto, nem sempre foi legalmente resguardado pelo ordenamento jurídico brasileiro na Consolidação das Leis do Trabalho. Sabe-se que, como disposto no art. 1º do Decreto-Lei n.º 5452/43, “Esta consolidação estatui normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho nela previstas” (Brasil, 1943). Nesse sentido, até que houvesse uma regulamentação acerca do teletrabalho, encontrava-se ele sem as delimitações específicas das quais necessita, dada sua peculiaridade.

A esse respeito, a primeira ação com vistas a abordar a temática na legislação trabalhista pátria foi a alteração do *caput* do art. 6º e o acréscimo do parágrafo único (cf. CLT, art. 6º) pela Lei n.º 12.551/11, igualando a modalidade do trabalho à distância às demais existentes e pela CLT devidamente regulamentadas. Entretanto, com o passar do tempo foi-se percebendo o aumento desse tipo de relação de trabalho, com características particulares, distintas entre si, de modo que pequenos pontos eram significativos para determinar certas diferenças.

Nesse ínterim, com o advento da Reforma Trabalhista, a Lei n.º 13.467 de 2017, o teletrabalho foi consagrado com uma regulamentação específica dentro da Consolidação das Leis do Trabalho. Observamos, assim, que a temática tem sua disposição legal no Capítulo II-A da CLT, do art. 75-A até o 75-E, tendo sido acrescentado, em 2022, pela Medida Provisória n.º 1.108 um novo dispositivo, o 75-F (Brasil, 2022). O objetivo fim dessa regulamentação pode ser compreendido pelo estabelecimento do conceito legal para o teletrabalho, os requisitos necessários para sua execução, sobretudo, a garantia de segurança jurídica para os teletrabalhadores, vide a forte ascendência dessa categoria de trabalho.

Em virtude do movimento contínuo de informações, a flexibilização e a descentralização do trabalho tornaram-se possíveis, ao passo que o teletrabalho surge como grande reflexo do progresso socioeconômico nas relações trabalhistas. Destarte, a legislação pátria atribui, no art. 75-B da CLT, um conceito para teletrabalho, como se vê, *in verbis*:

Art. 75-B Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo (Brasil, 2017).

O primeiro parágrafo aponta para o fato de que o comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto (Brasil, 2017).

Além disso, a Medida Provisória n.º 1.108 acrescentou uma série de parágrafos ao artigo 75-B, que tratam de questões particulares ao regime de teletrabalho. Em suma, objetiva-se mitigar, por meio de dispositivos que servem de respostas aos questionamentos que possam ser levantados acerca dessa temática pouco abordada e, diga-se de passagem, regulamentada (cf. §§ 2º ao 8º). Ademais, é pertinente atentar-nos ao § 9º da referida norma que estabelece que o acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais (Brasil, 2017).

Por essa razão, muito se discute acerca da natureza jurídica desse tipo de vínculo empregatício, de forma que o entendimento doutrinário majoritário atribui a ele a natureza jurídica contratual, estando ligada ao objeto do contrato, que poderá ser civil, comercial ou trabalhista (Barbosa, 2006, p. 618). No que diz respeito à autonomia ou subordinação desse tipo de relação de trabalho, o fato determinante para delimitar essa característica diz respeito tão somente ao conteúdo da prestação de serviço (Barbosa, 2006, p. 618-619).

5.1 TELETRABALHO: FORMALIDADE CONTRATUAL (ART. 75-C)

Daquilo que preleciona o art. 75-C da CLT, é possível observar a necessidade de formalidade quando da celebração de um contrato de trabalho na categoria de teletrabalho, visto que a prestação de serviços nesta modalidade deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado (Brasil, 2017).

Assim, dos parágrafos seguintes vê-se que é admissível a alteração entre o regime presencial e de teletrabalho, sendo necessário, para tanto, mútuo acordo firmado entre as partes, registrado em aditivo contratual. Ademais, é possível ainda a mudança para o regime presencial por determinação unilateral do empregador, desde que ao empregado seja garantido o prazo de quinze dias, devendo, do mesmo modo, ter registro em aditivo contratual. Salienta-se, ainda, que para esta última hipótese, o § 3º do art. 75-C reza que:

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletraba-

lho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (Brasil, 2022).

5.2 DAS RESPONSABILIDADES LEGALMENTE PREVISTAS (ART 75-D E ART. 75-E)

À luz do 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, não integrando tais utilidades, a remuneração do empregado. Outrossim, por meio do art. 75-E incluído pela Lei n.º 13.467, de 2017, vê-se que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções que deve tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. A Lei aponta, ainda, que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (Brasil, 2017).

Por fim, a Lei preleciona, em seu art. 75-F, que:

Art. 75-F Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto (Brasil, 2022).

Isso porque percebe-se que há maior flexibilidade nessa modalidade de trabalho, justificando, portanto, a prioridade que deve ser dada às situações demonstradas pelo presente parágrafo.

Assim sendo, considerando o supracitado, observa-se que o contrato de trabalho, conforme as novas disposições, será meio para a manifestação jurídica da relação desses vínculos trabalhistas, onde deverão constar de forma expressa e clara, todo e qualquer aspecto do trabalho a ser desenvolvido, assim como suas especificidades.

6 A CONTROVÉRSIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR COM A INTEGRAÇÃO DOS MEIOS DE TELECOMUNICAÇÃO NO TELETRABALHO

Isto posto, desvela-se com relevância fulcral um rol de problemáticas jurídicas quanto à relação laboral. De pronto, é distal que se fale em direitos fundamentais e da operacionalidade jurídica dos princípios do direito trabalhista enquanto elemento funcional da garantia destes. Partiremos da primeira e mais densa controvérsia que surge do fato de que, com o teletrabalho, o trabalhador não está mais fisicamente presente na sede empresarial, e muitas vezes utiliza seus próprios equipamentos e infraestrutura para desenvolver suas atividades. Isto suscita a questão sobre como caracterizar o vínculo de emprego neste contexto, já que as características da subordinação e da pessoalidade podem ser afetadas. É, na verdade, possível tratar de trabalho sem supervisão direta, com abertura à total flexibilização de um dos alicerces do direito trabalhista, uma prerrogativa fundamental do trabalhador: a carga horária definida.

Posto isso, a questão-problema da extrapolação da carga horária se evidenciou na pandemia, não por ter surgido nela, mas por ter o teletrabalho se tornado uma modalidade difusa e praticamente homogênea aos prestadores de serviços não essenciais (ou da “linha de frente”, como comumente se denominou). Neste contexto, tornou-se catedral a discussão do “direito à desconexão”, tratado por Cardim (2020) como “um novo direito fundamental”, que faz uma análise muito cuidadosa ao considerar que a desconexão não se trata absolutamente de estar fora do meio em que se desenvolve o trabalho, como uma forma de retornar à casa após o expediente, mas de uma complexa renovação do estado psíquico do trabalhador, de estar apartado

da atividade laboral.

Apesar de essenciais, devemos discordar das considerações da autora citada em aspectos lógico e jurídico, sem absoluto prejuízo às suas considerações. Logicamente, a desconexão completa do trabalho jamais existiu, em qualquer que fosse o regime, talvez, com a difusão e sugestão de adoção do *home office* durante a pandemia, esta realidade tenha sido significativamente agravada, e a desconexão tenha se tornado ainda mais impossível. Mas trazemos à nossa reflexão o destaque de que a incorporação de questões laborais à vida estritamente íntima é antiga, e bastante abordada, mesmo em produções cinematográficas e televisivas, como componente da personalidade ocidental neoliberal e *workaholic*.

Em tessitura jurídica, nossa ressalva dar-se-á no que tange ao aspecto de ser a desconexão um direito fundamental *novo*. Vale retorno a uma definição do que são, efetivamente, direitos fundamentais: em si direitos subjetivos inerentes ao sujeito humano. O direito fundamental está tutelado e resguardado no ordenamento com afínco direto e imediato de conservação do ideal residual de um estado liberal (como o Estado Brasileiro), as liberdades de escolha: permanência, trânsito, negocial, dentre tantas outras liberdades. O exercício livre da vontade é aquilo que caracteriza em si o fundamento do estado democrático de direito, de forma que todas as diversas garantias fundamentais estão plenamente como acessórias à afirmação desta; ela é, axiologicamente, a manifestação efetiva da cidadania.

O Brasil, e alguns outros países, não nos deixam tão órfãos no aspecto normativo, já que têm bastante assentada em suas legislações os caracteres objetivos daquilo que forma a relação empregatícia, e positiva as obrigações e pretensões desta originadas. No caso brasileiro, a CLT contém, em definições bastante exaustivas e precisas, o teletrabalho, modelando a existência da relação de emprego pelo princípio da primazia da realidade, e a ela delegando os mesmos direitos que uma relação de trabalho presencial. Por isso, negamos que qualquer realização dessa modalidade de trabalho se configure de forma dúbia em relação à necessidade de observância e preservação dos direitos do trabalhador. Nas relações de emprego em casos como esse, está positivada na Lei a posição de que existe a relação de emprego, sem vantagens ou prejuízos de direitos em relação à desenvolvida presencialmente. Contudo, existe sim grande prejuízo no que se refere ao controle da jornada de trabalho na realidade prática do trabalho no Brasil.

Não há previsão, em tese, de jornada fixa de trabalho na modalidade que tratamos. Em tese, que se afirme novamente. É de nosso posicionamento que, em que pese não esteja descrita *in verbis*, o direito a uma jornada regular resiste, apesar de ser inexistente o mecanismo de controle, o que negaria o direito subjetivo à remuneração de horas extras (art. 62 da CLT), mandamento este irremediavelmente inconstitucional a nosso juízo, considerando a relação de hierarquia que existe entre o direito a uma jornada regular reforçado pelo princípio geral da primazia da realidade, aliado ao mandamento constitucional da jornada máxima de 44 horas semanais (CRFB art. 7, XIII). O cerne da questão, contudo, está num foro de ordem prática, que é o meio pelo qual se adotará a regulação de carga horária. Há quem argumente como sendo impossível esta tarefa, em face da Lei Geral de Proteção de Dados teoricamente impedir o monitoramento individual por imagem, em posição reforçada pela primeira turma do Tribunal Superior do Trabalho em decisão de 2020 (processo RR-21162-51.2015.5.04.0014), tomando em consideração que o monitoramento do trabalho realizado em casa se configurasse na categoria de invasão de privacidade e intimidade. Contudo, não reside óbice a este controle por meios efetivos, a nosso juízo, como também ao de Gustavo Beckenkamp (2021):

Neste caso, o trabalhador estará sujeito ao controle de jornada de trabalho, como por meio de sistemas de log in e log off, vigilância por câmeras, monitoramento por chamadas telefônicas ou qualquer outro meio de comando e fiscalização. Consequentemente, será devido o pagamento de horas extras, consoante as demais hipóteses do art. 62 da CLT. Nesse contexto, caberá ao empregado o ônus da prova quanto ao controle de horário.

Assim, é seguro afirmar que o teletrabalho gera as mesmas obrigações e pretensões que o trabalho desenvolvido no *locus laborandi*, havendo completa igualdade entre os gêneros laborais, especialmente, essa modalidade enseja uma maior preocupação com uma jornada de trabalho legal e humana. Não há, encerrando este ponto, motivação para se considerar o teletrabalho como uma modalidade mais laxa em relação a montagem de horários e direitos, pois a estes não pode haver prejuízos de qualquer ordem.

7 AS MEDIDAS DE URGÊNCIA E IMPLICAÇÕES DO CENÁRIO DE PANDEMIA DA DOENÇA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TELETRABALHO

Como já mencionado neste estudo, o contexto de globalização pelo qual passa o mundo nas últimas décadas impôs grandes transformações nos padrões e modelos de trabalho. Não bastasse, a partir da decretação do estado de pandemia mundial pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em março de 2020, como consequência da disseminação do vírus Sars-Cov-2, causador da doença nomeada Covid-19, esse cenário ganhou novos contornos.

À vista disso, afirma-se que a pandemia tem certamente acelerado a adoção de teletrabalho por parte dos empregadores (Achando, 2021). Nesse ponto, enquanto dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) atestavam um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando em domicílio de residência no ano de 2018, com a emergência decorrente da doença Covid-19, esses números saltaram para cerca de 7,9 milhões de brasileiros trabalhando remotamente (Silva; Silva, 2021). Entretanto, a maneira como essa modalidade de trabalho foi colocada aos profissionais pode ter trazido incertezas quanto a sua pertinência no futuro.

Com a família toda em casa, os adultos viram-se, em geral, sobrecarregados seja pela responsabilidade de desenvolver seu trabalho habitual sem perder em rendimento e produtividade, seja pela variante de manter a organização da casa – ponto em as mulheres eram substancialmente afetadas – e auxiliar os filhos em suas atividades escolares no contexto do regime de aulas remotas. Não restam dúvidas de que a realização adequada, produtiva e segura do trabalho passa necessariamente pela garantia das condições de saúde do trabalhador. Ferreira (2021, p. 110-111) ressalta, a esse respeito:

O direito à saúde é considerado tanto um direito de defesa, ou seja, defender e garantir a saúde do trabalhador, impedindo sua não proteção e omissões diretas por parte das empresas, bem como acidentes de trabalho e doenças decorrentes da atividade laborativa, sendo também considerado um direito positivo, de prestações e ações de fazer por parte do Estado, no exercício de seu poder de polícia, bem como ao empregador e às empresas, devendo garantir ambientes salubres e seguros de trabalho, sob pena de responsabilização nas esferas administrativa, civil e penal.

O desgaste físico e emocional dos empregados se deu, ainda, observando a tendência de extensão da jornada de trabalho no cenário descrito, que tornou esses indivíduos *workaholics*, termo utilizado por estudiosos do tema para tratar de viciados em trabalho, demasiadamente preocupados com a manutenção de sua produção laboral habitual. A ausência de descanso ocasionou ou impulsionou o desenvolvimento de patologias diversas, seja no âmbito psíquico (ansiedade, depressão, solidão, *burnout*, etc.), seja na seara das doenças físicas (dores de cabeça e no corpo, estresse, insônia, alterações imunológicas, gastrite, dentre outras).

Nesse contexto, importa expor acerca do direito à desconexão dos trabalhadores, negligenciado diante da pandemia mundial. A falta de separação entre a vida pessoal e a profissional dos empregados evidenciada nas relações laborais em cenário remoto sinalizaram um importante alerta quanto aos direitos básicos dos teletrabalhadores e demais funcionários à distância no pós-pandemia. Silva (2021, p. 9-10) apresenta uma conceituação para o que se entende por direitos à desconexão, nesses termos:

O direito à desconexão é um direito fundamental, que garante ao empregado de forma literal desconectar do trabalho, ou seja, consiste no direito de o empregado de não trabalhar fora do seu horário de expediente do trabalho, e usufruir o seu tempo livre para atividades pessoais, familiares ou outras de interesse e que não estejam relacionados ao trabalho.

Assim sendo, pode-se dizer que o empregador que não observa as garantias à integridade física, saúde e segurança do trabalhador desrespeita a dignidade deste e nega direitos assegurados pela própria Constituição. A propósito, a CRFB/88 trata do dever de redução dos riscos inerentes ao trabalho por parte do empregador através do seu art. 7º, inciso XXII, prescrições essas que foram desconsideradas, sobretudo na conjuntura de pandemia mundial, abrindo espaço para claras violações aos princípios do sistema normativo brasileiro nas relações laborais de teletrabalho.

7.1 O REGIME NORMATIVO ESPECIAL DA PANDEMIA E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TELETRABALHO

Como já foi tratado no presente estudo, a modalidade laboral de teletrabalho ganhou regulamentação jurídica recentemente, com a alteração do art. 6º da CLT e a adição do Capítulo II-A no mesmo diploma legal. O cenário pandêmico a partir de 2020, entretanto, evidenciou a necessidade de revisão das regras tão recentemente editadas. Em caráter de urgência, foram promulgadas uma série de instrumentos normativos pelo Governo Federal no sentido de garantir o isolamento social crucial ao combate ao coronavírus. Nesse âmbito, destaca-se a Medida Provisória n.º 927/2020 (Brasil, 2020), responsável por prever que, durante o estado de calamidade pública, o empregador poderia, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho ou outro tipo de trabalho à distância (art. 4º, MP n.º 927/20). Quanto aos equipamentos necessários à migração de regime laboral, o mesmo artigo dispõe em seu § 4º acerca da hipótese de o empregado não possuir a tecnologia ou a infraestrutura adequada à prestação do teletrabalho, por esses termos:

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou
II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

A MP 927/2020 reforçou, em harmonia com o disposto no art. 2º da CLT, a transferência da responsabilidade pelos riscos inerentes à execução da atividade econômica para o empregador. Nessa perspectiva, ficou estabelecido o reembolso de quaisquer despesas contraídas pelo empregado (art. 4º, § 3º, MP 927/20).

Saliente-se, contudo, que tais disposições declaradas em caráter de urgência e em razão da excepcionalidade das consequências da pandemia da doença Covid-19 não foram convertidas em Lei e, portanto, deixaram de gerar efeitos em 19 de julho de 2020. Dessa forma, tal como afirma Linero e Rocha (2020, p. 138), após a vigência da MP 927, os empregadores que tenham interesse em manter o regime de teletrabalho devem ajustar seus procedimentos em conformidade com as previsões da CLT descritas no item anterior deste estudo.

8 O POTENCIAL DO TELETRABALHO NO MUNDO GLOBALIZADO E OS DESAFIOS DIANTE DA LEGISLAÇÃO VIGENTE NO PAÍS

Tendo em vista o supracitado, resta evidente que o contexto de mundo globalizado, aliado ao protagonismo da conexão instantânea entre as pessoas, eliminou as barreiras geográficas presentes no mundo. Por conseguinte, romperam-se as delimitações tradicionais que vinculavam o trabalho às dependências da empresa e surgiram relações laborais como o teletrabalho, que possibilitam ao empregado realizar as suas atividades de sua própria residência ou de qualquer outro lugar em que se encontre.

Nesse ínterim, o teletrabalho surge como uma tendência mundial, de modelo flexível e em total harmonia com o largamente integrado mundo moderno. O grande espaço de atuação que essa modalidade laboral representou em um contexto tão conturbado como foi a pandemia da doença Covid-19 no período de 2020-2021 é prova fática da versatilidade e dinamicidade que o teletrabalho representa para as relações de trabalho no futuro.

Saliente-se, entretanto, que embora o art. 6º da CLT demonstre a impossibilidade de os teletrabalhadores sofrerem qualquer espécie de prejuízo em direitos trabalhistas em relação aos trabalhadores comuns que prestam atividades presenciais, algumas determinações e percepções equivocadas da legislação vigente e do próprio conceito de teletrabalho, acende um alerta quanto aos desafios que o crescimento das relações laborais desse tipo podem representar no futuro.

Como já foi introduzido em tópicos passados deste estudo, demonstra clara contrariedade ao que consta do art. 6º aludido, a redação do art. 62, inciso III, da CLT, que evidencia a fragilidade da regulamentação conferida aos teletrabalhadores ao determinar que esse regime de trabalho não admite a percepção do adicional de horas extras, sob a justificativa de que não é possível ao empregador realizar o controle de jornada, o que é equivocado ao observar-se os mecanismos tecnológicos atualmente disponíveis.

Nesse sentido, já firmou precedente o Tribunal Superior do Trabalho (TST):

CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão. [...] Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido (Brasil. TST. RR 8872120145120038, 2019).

Ademais, diante das percepções incorretas perpetradas no passado, de que o teletrabalho elimina o requisito de subordinação entre empregado e empregador nas suas relações, o TST reconheceu que tal entendimento é indubitavelmente equivocado, de acordo com julgado de Maurício Godinho Delgado:

Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do home office, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados (Brasil. TST. AIRR 62141-19.2003.5.10.0011, 2010).

Outrossim, de modo a demonstrar o potencial do teletrabalho na contemporaneidade, muitas empresas já manifestaram interesse em manter o regime de teletrabalho ou ao menos adotar um modelo híbrido de relação de trabalho. Para isso, contudo, faz-se necessário que o contrato laboral tenha previsões claras quanto a aspectos como delimitação dos dias em que o trabalho deva ser presencial ou remoto, disponibilização de ferramentas de trabalho, reembolso de despesas, horário da jornada de trabalho e instrução quanto à segurança e doenças ocupacionais.

Amparados nos pontos históricos, teóricos e objetivos que foram expostos nesse estudo, resta evidente que o teletrabalho é visto com altas expectativas de expansão e tem todos os requisitos necessários para configurar alternativa pertinente de contrato de trabalho em um mundo globalizado e cada vez mais dinâmico, alterando, assim, a própria forma como se trabalha e se produz riquezas no ambiente laboral.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente trabalho, foram exploradas as peculiaridades do teletrabalho no mundo globalizado, considerando-o como um meio de desenvolver atividades através das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs). Durante esta análise, foram destacadas diversas considerações importantes relacionadas a esse tipo de relação especial de trabalho. Primeiramente, ressalta-se que a pandemia da doença Covid-19 trouxe inovações significativas no campo do teletrabalho. Com a implementação da Medida Provisória 927 (Brasil, 2020), foram estabelecidas diretrizes e regulamentações para o teletrabalho, buscando adaptar a legislação trabalhista às novas demandas impostas pela crise sanitária. Essa medida evidenciou a importância do teletrabalho como uma alternativa viável para manter a continuidade das atividades laborais em situações de emergência, além de abrir possibilidades de trabalho remoto para muitas empresas e profissionais.

No que diz respeito ao *status* do teletrabalho, enfatiza-se que ele deve ser tratado de forma equivalente às outras relações de emprego. Embora a modalidade de trabalho remoto apresente características distintas, é essencial que os direitos e as obrigações sejam garantidos e estabelecidos em níveis similares aos do trabalho presencial. Os teletrabalhadores devem usufruir dos mesmos benefícios e proteções sociais assegurados aos trabalhadores convencionais, tais como salário digno, jornada de trabalho regulamentada, descanso semanal remunerado, férias, entre outros direitos fundamentais.

No entanto, é importante salientar que a qualidade optativa do pagamento de horas extras para o teletrabalho pode ser considerada inconstitucional, o que é assunto ainda não discutido satisfatoriamente e que merece abordagem em estudo específico no futuro. A ausência de controle efetivo sobre a jornada de trabalho pode levar à sobrecarga de horas e à exploração do trabalhador remoto. Portanto, a legislação precisa ser revisada para garantir a justa remuneração por horas extras, a fim de evitar abusos e assegurar a qualidade de vida do teletrabalhador.

Por fim, destacamos a relação intrínseca entre o teletrabalho e a globalização. O avanço das TICs e a conectividade global possibilitaram o desenvolvimento e a expansão do trabalho remoto, superando as barreiras geográficas e temporais. O teletrabalho permite que profissionais e empresas se conectem em âmbito mundial, aproveitando vantagens como a diversidade cultural, a flexibilidade e a otimização de recursos. Ao mesmo tempo, o teletrabalho é influenciado pela globalização, uma vez que as tendências econômicas, políticas e tecnológicas globais moldam o contexto no qual essa modalidade de trabalho se insere.

Em síntese, o teletrabalho se configura como um meio fundamental para o desenvolvimento das atividades laborais em um mundo cada vez mais globalizado. Desse modo, a pandemia, sem dúvida, demandou a aceleração de sua adoção e evidenciou a necessidade de regulamentações adequadas para garantir os direitos dos teletrabalhadores. Portanto, é imprescindível que as políticas públicas e as legislações busquem acompanhar as transformações no mundo do trabalho, assegurando condições justas e equitativas para aqueles que exercem suas atividades, seja em contato direto com a supervisão empregatícia, ou não.

Durante este estudo outras questões correlatas foram surgindo, tais como o acúmulo de atividades em especial, com perspectiva de gênero, a invasão dos horários de trabalho na vida pessoal, os custos operacionais mantidos pelo trabalhador em sua residência. Mas não poderiam ser alcançados neste texto por questões materiais, mas semeia-se a proposta para novos

debates e pesquisas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACHANDO, Cristiana. **Um estudo comparativo entre os teletrabalhadores habituais e os novos teletrabalhadores, associados à pandemia gerada pela Covid-19**.1-61. Dissertação de Mestrado. Instituto Universitário de Lisboa. Lisboa, 21 dez. 2020. Disponível em: <<https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/21859>>. Acesso em: 7 mai. 2023.

BARBOSA, Robison Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. **Revista Direito e Liberdade**. v. 3, n. 2, p. 607-628, 2006. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/16046868.pdf>>. Acesso em: 8 mai. 2023.

BECKENKAMP, Gustavo. LGPD e o teletrabalho: o tratamento dos dados sensíveis do empregado no pós-contrato de trabalho. **Revista da Graduação PUC-RS**. Porto Alegre, 2021. 1-36. Orientadora: Denise Pires Fincato. Artigo Científico. Disponível em: <https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2022/02/gustavo_beckenkamp.pdf>. Acesso em: 7 mai. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 7 mai. 2023.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho., Brasília, DF, 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 9 mai. 2023.

_____. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 14 mai. 2023.

_____. **Lei n.º 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Presidência da República, 2011. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 9 mai. 2023.

_____. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 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. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 7 mai. 2023.

_____. **Medida Provisória n.º 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>>. Acesso em: 8 mai. 2023.

_____. **Medida Provisória n.º 1.108, de 25 de março de 2022**. Dispõe sobre o pagamento

de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei n.º 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1108.htm>. Acesso em: 8 mai. 2023.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. Direito à desconexão: um novo direito fundamental do trabalhador. In: VEIGA, Fábio da Silva; GONÇALVES, Rubém Miranda (ed.); MARTINS, Flávio; RODRIGUÉZ, Gabriel Martín (coord.). **Direitos Fundamentais e Inovações no Direito**. Porto: IBEROJUR, 2020, cap. 17, p. 143-150.

DE OLIVEIRA, Júlia Francieli Neves. **As novas tecnologias da informação e da comunicação nas relações do trabalho**: o teletrabalho. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE, 2, 2013, Santa Maria. Anais [...]. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2013. p. 839-851. Disponível em: <<https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2019/09/6-7.pdf>>. Acesso em: 6 mai. 2023.

EUROPEAN COMMISSION. **Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe: ECaTT final report 2000**. Bruxelas: IST, 2000.

FERNANDES, Liliana da Mota. **A (r)evolução do teletrabalho**: modalidade de contrato contemporânea. 2021. 98 f. Tese de Doutorado. Instituto Politécnico de Coimbra. Coimbra, 2021. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10400.26/39013>>. Acesso em: 6 mai. 2023.

FERRAZ JR., Tércio Sampaio. **Introdução ao Estudo do Direito**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

FERREIRA, Marcela Pereira. A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, [S.l.], v. 07, n. 1, p. 101-119, jan-jun. 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2021.v7i1.7934> Disponível em: <<https://scholar.archive.org/work/ids2d7uuqvhmljguejpa42ensa/access/wayback/https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/download/7934/pdf>>. Acesso em: 8 mai. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CÔBO, Jorcele Aparecida. **Considerações sobre o Teletrabalho no Contexto da Pandemia da COVID-19**. 2020. 16 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade de Uberaba (UNIUBE), Uberaba. Disponível em: <<https://dspace.uniube.br/handle/123456789/1278>>. Acesso em: 8 mai. 2023.

JUNIOR, Irineu Francisco Barreto; SILVA, Josiane Machado da. Novas Tecnologias e Relações de Trabalho na Sociedade da Informação: o Teletrabalho. **Revista Direito e Justiça**. Santo ngelo. v. 15, n. 24, p. 21-50, 2015. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/322640758.pdf>>. Acesso em: 6 mai. 2023.

KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível**: seleção de funcionários; benefícios e desafios; novas tecnologias de comunicação. Tradução: Geni G. Goldschmidt, São Paulo: Atlas, 1996.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LINERO, Cibelle; ROCHA, Larissa Medeiros. Os desafios na manutenção do regime de teletrabalho no Brasil após a pandemia da Covid-19. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, [S.l.], v. 2, n. 4, p. 125-148, 2020. Disponível em: <<https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/93>>. Acesso em: 8 mai. 2023.

PAULINO, Lincoln. Contrato de trabalho, suas características, seus elementos e classificações. **Jusbrasil**, [S.l.], 2020. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/contrato-de-trabalho-suas-caracteristicas-seus-elementos-e-classificacoes/849278474/amp>>. Acesso em: 13 mai. 2023.

RAMOS, Clarissa Maria Bastos Oliveira. Teletrabalho e reforma trabalhista. **DireitoNet**, [S.l.], 05 ago. 2020. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/11809/Teletrabalho-e-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 8 mai. 2023.

ROSENFELD, Cinara Lerrer; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011. DOI: 10.1590/S0011-52582011000100006.

SAKUDA, Luiz Ojima. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. 2001. 163 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2001.

SERRA, Joaquim Paulo. O Teletrabalho - conceito e implicações. In: CORREIA, João Carlos; FIDALGO, António; SERRA, Joaquim Paulo (orgs.). **Informação e Comunicação Online, Volume III – Mundo Online da Vida e Cidadania**. Covilhã: Universidade da Beira Interior, 2003, cap. II, 03, 163-187 Disponível em: <https://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html>. Acesso em: 6 mai. 2023.

SILVA, Gustavo Martinato Gonçalves; SILVA, Ricardo Talles Cotta. **Teletrabalho no contexto da pandemia do Covid-19**. 2021. 13 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Centro Universitário UNA, Betim. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/14666>>. Acesso em: 8 mai. 2023.