

O TELETRABALHO: Frente à reforma trabalhista e o seu efeito na pandemia do Novo Coronavírus

Alana Caroline Dalberto¹

Mayara Cristina Trevisan Schlemmer²

Ms. Francisco Dion Cleberson Alexandre³

Sumário: 1 INTRODUÇÃO. 2 O TELETRABALHO E A REFORMA. 2.1 O TRABALHO REMOTO. 3 DIREITOS DO TELETRABALHADOR E DEVERES DO EMPREGADOR. 3.1 AS RELAÇÕES LABORAIS FRENTE AO TELETRABALHO. 4 TELETRABALHO NA PANDÊMIA. 5 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

Resumo: O teletrabalho é um tema de grande valia, que vem sendo discutido mundialmente há anos, ganhando ênfase com a reforma trabalhista, pois é considerada uma alternativa muito viável, uma vez que acaba possibilitando o trabalho à distância. Com a chegada da onda do novo coronavírus e a necessidade de promover medidas de distanciamento social, o *home office* ganhou mais força, possibilitando a escolha entre o regime de teletrabalho ou até mesmo um regime misto entre o teletrabalho e o labor presencial. O objetivo do presente artigo é analisar o teletrabalho frente reforma trabalhista, bem como suas características, consequências positivas ou negativas, e a proporção alcançada com a pandemia do COVID-19. Utilizou-se do método de abordagem dedutivo e a técnica de pesquisa de documentação indireta, por meio de pesquisas doutrinárias e de artigos.

Palavras-chave: Trabalhador. *Home Office*. Covid 19.

1 INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista ocorrida no ano de 2017, trouxe consigo várias mudanças e adaptações à lei, no que diz respeito à maneira em que se estrutura cada uma das normas, dentre elas, regulamentou o Teletrabalho.

A sua regulamentação dentro da Lei nº 13.467/2017 que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), está disposta no capítulo II, do artigo 75-A ao E, e trata o Teletrabalho como sendo a “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de

¹ Acadêmica do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário FAI – UCEFF Itapiranga. E-mail: alana_carol_07@hotmail.com.

² Acadêmica do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário FAI – UCEFF Itapiranga. E-mail: mayaraschlemmer@gmail.com.

³ Mestre em Direito pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (Unijuí). Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Castelo Branco (UCB). Graduado em Direito pela Unijuí. Professor nos cursos de Graduação e Pós-graduação em Direito do Centro Universitário UCEFF e da Unijuí. Servidor do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região. fdion@trt4.jus.br.

tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (art. 75-B).⁴

A palavra “teletrabalho” vem de uma expressão grega, como sendo *tele* a indicação de distância, ou “de longe”, e trabalho como uma alusão ao trabalho remoto, interligado à distância⁵, bem como, a ampliação dos avanços tecnológicos vem mostrando a capacidade das pessoas em desenvolver atividades à longa distância. Entretanto no final do ano de 2019, início de 2020, iniciou-se uma crise mundial, chamado novo coronavírus (COVID-19).

A pandemia impôs restrições severas e o isolamento social como forma de prevenção da humanidade, pois impacta a vida das pessoas em todos os aspectos, dentre elas a forma de trabalho. Surgindo com mais força a inclusão do teletrabalho ou *home office*, as práticas remotas continuam caracterizando as relações de trabalho.⁶

2 O TELETRABALHO E A REFORMA

A Reforma, ao regulamentar o regime de teletrabalho, passou a considerar os teletrabalhadores isentos de controle de jornada, excluindo-lhes as proteções concernentes à duração do trabalho, ou seja, liberou os empregadores das responsabilidades concernentes à saúde e segurança, assim como do dever de fiscalizar o exercício seguro das atividades exercidas neste regime no ambiente laboral.⁷

⁴ BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de Julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 26 set. 2021.

⁵ SILVA, Andréia Ana Paula da. **Teletrabalho: origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>> Acesso em: 26 set. 2021.

⁶ LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldelra Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office**. Disponível em: <<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637>> Acesso em: 26 set. 2021.

⁷ MELO, Maria Rachel da Silva de; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **O Teletrabalho e a pessoa com deficiência no âmbito da Reforma Trabalhista**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. V 22. Nº 31. 2019. Florianópolis-SC. S/N.

A CLT já estabelecia o teletrabalho como uma opção, no art. 6º, parágrafo único, com a vigência da Lei nº 12.551/11, entretanto, limitava-se a equiparar os meios telemáticos aos meios pessoais e diretos de controle e supervisão no ambiente de trabalho. Porém, com o passar do tempo à modernidade elevou a importância do instituto e sua nova regulamentação.⁸

Diante deste cenário, o qual tornou relevantes os fatores sociais, entendendo pela necessidade de atualização e alteração acerca de temas relativos ao Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho, sempre pensando na melhora das relações sociais e laborais, houve a influência para tentar uma melhora na economia e tentar diminuir a crise de empregabilidade.⁹

Frente a este panorama, ponderou Ives Gandra Martins Filho (2018, p. 89) que:

“O Governo do Presidente Michel Temer trouxe à baila o tema da Reforma Trabalhista como uma das necessidades para superação da grave crise econômica pela qual o país vinha passando desde 2015, com o dramático quadro de 14 milhões de desempregados, empresas quebrando, PIB caindo, inflação subindo e R\$ 170 bilhões de dívida pública, exigindo urgente ajuste fiscal.”¹⁰

Nesta esteira, a flexibilização trazida com a Reforma Trabalhista, permite que a regulamentação intensifica e amplia os aspectos de que o labor no regime de teletrabalho é uma forma de harmonizar interesses de empregados e empregadores, sem que se torne um retrocesso social ou uma decadência na condição da dignidade dos empregados.¹¹

2.1 O TRABALHO REMOTO

⁸ KINPARA, Lucas Kouji; MOREIRA, Pedro Augusto Vecchi. **Perspectivas do Teletrabalho como forma de harmonização do interesse de empregados e empregadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Ano 85. Nº 1º. Jan-mar. 2019. p. 83.

⁹ Ibidem. p. 83.

¹⁰ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva. 2018. p. 89.

¹¹ MELO, Maria Rachel da Silva de; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **O Teletrabalho e a pessoa com deficiência no âmbito da Reforma Trabalhista**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. V 22. Nº 31. 2019. Florianópolis-SC. S/N.

O trabalho remoto institui uma modalidade de trabalho que cresceu predominantemente nos últimos tempos, em setores como os de comércio e serviços, sendo chamados de nova indústria da tecnologia. Mas o que significa trabalho remoto? É toda prestação de serviços feita à distância, ou seja, quando os colaboradores não estão trabalhando nas dependências do ambiente de trabalho, flexibilizando a opção de laborar na sua residência, na mesma cidade, ou em outra, em outro país, dentre outras opções.¹²

Uma das principais características do trabalho remoto é o uso predominante das tecnologias, principalmente no tocante a informação e comunicação, aumentando assim o aspecto produtivo dos trabalhadores, decorrentes do distanciamento físico. Porém, não se diferencia o trabalho presencial do trabalho remoto quando se fala na atividade e produção por parte do trabalhador.¹³

Mesmo diante dessa nova forma de labor, o trabalhador permanece sob os cuidados do empregador, mediante seu controle, ainda que por meios distintos, vez que, a equiparação entre o trabalho presencial e o remoto no tocante a direção exercida pelo empregador, juridicamente está prevista na legislação brasileira¹⁴, conforme art. 6º, parágrafo único, da CLT (incluído pela Lei Federal n. 12.551/2011):

“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”.¹⁵

Todo trabalho possui vantagens e desvantagens, e neste modelo de labor, em geral, considera-se vantagens do trabalho remoto para o trabalhador a

¹² PEGO, Rafael Foresti. **Trabalho remoto e Panóptico**. Revista LTr. 83-06/678. V 83. Nº 06. Junho de 2019. S/N.

¹³ Ibidem. S/N.

¹⁴ Ibidem. S/N.

¹⁵ BRASIL. **Lei nº 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm> Acesso em: 26 set. 2021.

melhora em sua qualidade de vida, pois evita deslocamentos, aumenta a flexibilidade do horário de trabalho, e disponibiliza que o empregado tenha mais tempo para a família e rotinas pessoais, bem como, aumenta a produtividade, pois aumenta a capacidade na concentração diária, acarretando em menos interrupções.¹⁶

Já para o empregador, há a redução nas despesas do estabelecimento de trabalho, a diminuição de impontualidades, e uma maior motivação e satisfação por parte dos trabalhadores.¹⁷

Em se tratando de desvantagens, para o trabalhador, tem-se o aumento de gastos, com estrutura, equipamentos para realizar o trabalho, energia elétrica, iluminação, água, entre outros, assim como a possível deterioração das condições de trabalho, pois há a falta de cuidado com normas regulamentadoras de segurança, saúde e conforto laboral, podendo acarretar certa confusão entre a vida pessoal e profissional do trabalhador.¹⁸

E desvantagens para o empregador, em contrapartida traz a ampliação dos gastos com os equipamentos, investimento em tecnologias e segurança para a proteção de dados, e possível perda no comprometimento do trabalho prestado pelos seus empregados.¹⁹

3 DIREITOS DO TELETRABALHADOR E DEVERES DO EMPREGADOR

É de entendimento geral, que o trabalhador em regime de teletrabalho possui direito ao mesmo tratamento, que os demais trabalhadores que laboram de maneira presencial, uma vez que possuem os mesmos direitos individuais e coletivos, bem como a mesma obrigação frente à empresa prestadora de serviços.²⁰

¹⁶ PEGO, Rafael Foresti. **Trabalho remoto e Panóptico**. Revista LTr. 83-06/678. V 83. Nº 06. Junho de 2019. S/N.

¹⁷ Ibidem. S/N.

¹⁸ Ibidem. S/N.

¹⁹ Ibidem. S/N.

²⁰ GAURIAU, Rosane. **Breve estudo comparando sobre o teletrabalho na França e no Brasil**. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. V 9. Nº 83. Outubro-Novembro/2019. p. 133.

Como o teletrabalhador é regido pela legislação trabalhista e, em particular, pelas regras que implantam e regularizam esse regime de trabalho na empresa, os empregadores precisam conhecer as normas que foram elaboradas e os direitos dos trabalhadores, incluindo o teletrabalhador. As regras abordam a jornada de trabalho, os equipamentos utilizados e a segurança do funcionário, dentre outras normativas.²¹

O empregador deve respeitar a jornada de trabalho e os intervalos de descanso como o faz para o trabalhador presencial, bem como deve garantir a proteção da saúde e segurança, com um meio ambiente saudável e seguro a todo trabalhador, pois é direito do teletrabalhador a instrução sobre precauções a tomar, a fim de evitar doenças profissionais e acidentes de trabalho. Frente a isso, é garantia do empregador que seu funcionário assine um termo de responsabilidade e se comprometa a observar as instruções fornecidas pelo mesmo (artigo 75-E).²²

Dito isto, o empregador é responsável por fiscalizar, controlar e garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, pois ao adotar o sistema de home office, o empregador é obrigado a orientar seus empregados sobre medidas e cuidados de prevenção de doenças ocupacionais e/ou acidentes de trabalho.

Com a pandemia do novo coronavírus o Governo, editou a MP 927 em 2020, com algumas flexibilizações sobre a adesão ao teletrabalho, entretanto, sua vigência foi encerrada julho do mesmo ano. Deste modo, a orientação passou a ser de acordo com a CLT e nota técnica 17/2020 do MTE, que fora elaborada com 17 normas a serem seguidas, os empregados que prestarem seus serviços em jornada de teletrabalho ou home office, em tempos de pandemia (COVID 19).²³

3.1 AS RELAÇÕES LABORAIS FRENTE AO TELETRABALHO

²¹ Ibidem. p. 134.

²² Ibidem. p. 134.

²³ CORREIA, Mônica. **O Teletrabalho e a Nota Técnica 17/2020**. Disponível em: <<https://kw.adv.br/noticia/o-teletrabalho-e-a-nota-tecnica-172020>> Acesso em: 26 set. 2021.

No Brasil a contratação de trabalhadores para laborar no sistema de teletrabalho se encontra em constante expansão. É de suma importância destacar, que nesta modalidade de trabalho, deve haver o controle da atividade, preservando a vida íntima do empregado, considerando a particularidade da prestação de trabalho que este exerce. Ainda, a subordinação jurídica do teletrabalho é mais severa, sendo efetivada por meio de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, como também, por ligações pelo celular etc.²⁴

Conceituado como uma modalidade de trabalho a distância, o teletrabalho ainda consiste no meio pelo qual o prestador dos serviços se encontra fisicamente ausente da sede do empregador, mas está presente virtualmente.²⁵

Em vista da sua natureza laboral, o teletrabalho é elencado no art. 75-C do Código de Leis Trabalhista – CLT, como sendo “a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual do trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado”. Neste sentido, a situação do teletrabalhador deve constar expressamente no contrato individual de trabalho, ou ainda, como previsto pela CLT, não há a necessidade de ser realizado de forma escrita, mas deve ser de acordo mútuo entre as partes, sendo de suma importância o registro em um aditivo contratual.²⁶

Ainda, todo o fornecimento de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, como também, as despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Contudo, vale ressaltar que, essas utilidades não integram a remuneração do empregado para nenhum fim, pois constituem instrumental de serviço.²⁷

²⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book.

²⁵ Ibidem.

²⁶ MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book.

²⁷ Ibidem.

4 TELETRABALHO NA PANDÊMIA

Em 11 de março de 2020 A Organização Mundial de Saúde declarou que a Covid-19 é uma pandemia mundial, sendo necessário tomar medidas drásticas quanto no intento de evitar um colapso nos sistemas de saúde e tecnologias hospitalares.²⁸

Para o enfrentamento da Covid-19 incluiu-se o isolamento social e a quarentena para que não ocorra a disseminação disparada do vírus. Em consequência, muitos setores tiveram de reduzir ou até mesmo cessar a sua atividade econômica, acarretando a restrição da mobilidade em massa e uma modificação fundamental nas relações humanas e sociais, e as laborais, que atingiu a relação entre empregador e empregado.²⁹

Diante da problemática instalada pela pandemia do Coronavírus, gerou uma alavanque no exercício do teletrabalho, tornando-se uma alternativa de trabalho em domicílio para evitar ainda mais desempregos. As atividades que permitiam essa modalidade de trabalho na pandemia tiveram alguns entendimentos diferentes, desta forma, sendo apenas necessário a alteração unilateral do contrato de trabalho, verificando o período de 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou meio eletrônico para que houvesse a alteração de fato na forma da prestação de serviço pelo trabalhador.³⁰

Também chamado de trabalho em domicílio o teletrabalho está em constante evolução, como já observado na reforma trabalhista, que acreditasse que irá permanecer e aumentar ainda mais, mesmo após a pandemia. Em razão da necessidade de evitar propagações levou para o trabalho à distância um contingente ainda não claramente contabilizado. Segundo o IBGE, a estimativa é de 8,6 milhões o número de trabalhadores que atuam remotamente.³¹

²⁸ MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book.

²⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book.

³⁰ MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book.

³¹ *Ibidem*.

Com objetivo de regulamentar, destaca-se a Medida Provisória n 927, de 22 de março, que buscou a preservação do emprego e da renda do trabalhador, para que ele possa enfrentar o estado de calamidade e emergência da saúde pública que a pandemia ocasionou, adotando medidas como o teletrabalho. Cabe ressaltar, que a Medida Provisória tem aplicação prevista apenas durante a permanência do estado de calamidade pública, trouxe algumas alterações no teletrabalho.³²

Divergente do Código de Trabalho Nacional, a Medida Provisória n 927, autorizou a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou à distância a todos os empregados, estagiários, aprendizes, e se caso possível, aos trabalhadores rurais, temporários e domésticos. Compreende-se que a MP n 927, foi criada exclusivamente para inferir que a previsão do teletrabalho no período de calamidade pública surgiu para atender paralelamente a necessidade de isolamento social, manter o vínculo empregatício, bem como, a tutela da saúde e da segurança do empregado, que em forma de trabalho à domicílio, ficaria menos exposto aos efeitos maléficos e fatais do vírus. De qualquer forma, a Medida Provisória n 927, findou-se sua vigência ainda em junho de 2020.³³

A regulamentação do teletrabalho segue jus ao Código de Trabalho Nacional, notando-se seu destaque agora e trazendo benefícios positivos para melhorar as condições laborais do empregado, que permite a maior qualidade de vida em vista da flexibilidade no horário de trabalho, uma vez que, o trabalhador pode organizar melhor sua vida e projetos pessoais. Contudo, cabe ressaltar que o teletrabalho tem apontamentos negativos, como a privação do trabalhador do seu direito à desconexão labora, pois ele pode vir a cumprir extensas jornadas que resultam em esgotamento físico e mental.³⁴

³² FONSECA, Gabriel Alves; CORONA, Clara Alita. **A intensificação do teletrabalho em tempos de pandemia e o risco de lesão ao direito à desconexão**. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/resseveraverumgaudium/article/download/110363/61652>>. Acesso em: 01 out. 2020.

³³ MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book.

³⁴ FONSECA, Gabriel Alves; CORONA, Clara Alita. **A intensificação do teletrabalho em tempos de pandemia e o risco de lesão ao direito à desconexão**. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/resseveraverumgaudium/article/download/110363/61652>>. Acesso em: 01 out. 2020.

Compreende-se o mundo digital e a conexão necessária e momentânea como uma característica humana, desta forma, necessita-se de uma desconexão e limitação no uso das tecnologias pelo trabalhador, para que resguarde a saúde mental do trabalhador. É necessário que as inovações tecnológicas sejam utilizadas a favor das empresas e dos trabalhadores, preservando os direitos fundamentais e o direito à desconexão ao empregado.³⁵

5 CONCLUSÃO

O teletrabalho no período pandêmico foi a salvação para famílias de muitos trabalhadores em todos os lugares do mundo. O trabalho remoto ou qualquer outro tipo de trabalho à distância ou a domicílio, produziu um estímulo sensível no âmbito da automatização e da robótica, uma vez que, qualquer função que pudesse ser exercida sem a presença humana desenvolveu formas de atendimento por meio de caixas eletrônicas, por exemplo.³⁶

Cabe anotar, que além na evolução do teletrabalho, o mundo após a crise decorrente da pandemia do Coronavírus, mudou sua visão frente a necessidade prática de atos presenciais. Desta forma, muito empregadores observaram que a produtividade e qualidade dos serviços aumentam quando não exige a presença física no local de trabalho, como também, e economia que foram geradas no que diz respeito aos espaços que antes reuniam pessoas.³⁷

É de ciência que o trabalho a domicílio necessita de ainda mais regulamentação ao seu respeito, para que se possam resguardar todos os direitos inerentes ao trabalhador. A reforma trabalhista trouxe diversas inovações, deveras importantes, mas no momento pandêmico essas se mostraram ainda mais necessárias. Cumpre destacar que o trabalho a domicílio

³⁵ FONSECA, Gabriel Alves; CORONA, Clara Alita. **A intensificação do teletrabalho em tempos de pandemia e o risco de lesão ao direito à desconexão**. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/resseveraverumgaudium/article/download/110363/61652>>. Acesso em: 01 out 2020.

³⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book.

³⁷ Ibidem.

tem seus pontos positivos e negativos, mas que quando aliada a tecnologia ainda carece de informação e jurisdição, sendo pertinente que a tecnologia seja um instrumento de independência do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 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. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>
Acesso em: 26 set. 2021.

_____. **Lei nº 13.467 de 13 de Julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>
Acesso em: 26 set. 2021.

CORREIA, Mônica. **O Teletrabalho e a Nota Técnica 17/2020**. Disponível em:
<<https://kw.adv.br/noticia/o-teletrabalho-e-a-nota-tecnica-172020>> Acesso em:
26 set. 2021.

FONSECA, Gabriel Alves; CORONA, Clara Alita. **A intensificação do teletrabalho em tempos de pandemia e o risco de lesão ao direito à desconexão**. Disponível em:<<https://seer.ufrgs.br/resseveraverumgaudium/article/download/110363/61652>>. Acesso em: 01 out. 2021.

GAURIAU, Rosane. **Breve estudo comparando sobre o teletrabalho na França e no Brasil**. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. V 9. Nº 83. Outubro-Novembro/2019.

KINPARA, Lucas Kouji; MOREIRA, Pedro Augusto Vecchi. **Perspectivas do Teletrabalho como forma de harmonização do interesse de empregados e empregadores**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Ano 85. Nº 1º. Jan-mar. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira**

office. Disponível em:

<<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637>> Acesso em: 01 out. 2021.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva. 2018.

MELO, Maria Rachel da Silva de; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **O Teletrabalho e a pessoa com deficiência no âmbito da Reforma Trabalhista**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. V 22. Nº 31. 2019. Florianópolis-SC.

PEGO, Rafael Foresti. **Trabalho remoto e Panóptico**. Revista LTr. 83-06/678. V 83. Nº 06. Junho de 2019.

SILVA, Andréia Ana Paula da. **Teletrabalho: origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios**. Disponível em:

<<https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>> Acesso em: 01 out. 2021.