



O TELETRABALHO E SUA APLICABILIDADE NOS TEMPOS ATUAIS

TELE-WORK AND ITS APPLICABILITY IN CURRENT TIMES

DANIELA FARIA ALMADA

Bacharel em Direito pela Faculdade de Foz do Iguaçu - FAFIG, Consultora e Advogada militante em Goiânia/Go.

SAMIRA ZEINEDIN CHWEIH

Especialista em Direito Civil e processo Civil pela UNIVEL - União Educacional de Cascavel. Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário de Curitiba (UNICURITIBA). Doutoranda pela Universidade de Salamanca. Professora Universitária nas Faculdades FAFIG e UNIFOZ, Consultora/Advogada e Presidente da Comissão dos Advogados Trabalhistas de Foz do Iguaçu/Pr.

RESUMO

O presente estudo tem como objeto pesquisar e analisar uma nova modalidade de trabalho, que é o teletrabalho, onde o trabalhador desenvolve sua função ou parte dela à distância, ou seja, fora da sede da empresa, utilizando-se de tecnologia de informática e telecomunicações. Estas a cada dia estão mais avançadas, por isso conquistando maior espaço na área trabalhista, transformando as tradicionais formas de trabalho. Foi utilizada a metodologia qualitativa para a realização do trabalho, por meio de pesquisas bibliográficas e jurisprudenciais. O estudo abrange os principais pontos relacionados ao teletrabalho que foram alterados na Reforma Trabalhista (Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017), tendo como objetivo principal, trazer a noções básicas do teletrabalho e apresentar sua aplicabilidade demonstrando as vantagens e desvantagens econômicas e jurídicas tanto para em-presas, teletrabalhadores e inclusive para a sociedade. Foi identificado que para o teletrabalho se tornar uma modalidade de trabalho justa e eficiente para ambas as partes é necessário que mudanças e ajustes sejam realizados. Desta forma será pesquisado e analisado para melhor compreensão do problema e para reflexão, como as doutrinas se posicionam acerca dessa modalidade.

Palavras-chave: Teletrabalho; Aplicabilidade; Vantagens; Desvantagens.

ABSTRACT

This study aims to research and analyze a new type of work, which is teleworking, where the worker develops his function or part of it remotely, in other words, outside the company headquarters, using computer technology and telecommunications. These are more





advanced every day, and are enabling more effective use in various fields, thus gaining more space in the labor area, transforming the traditional forms of work. The study covers the main points related to telecommuting that were altered in the Labor Reform (Law No. 13.467, of July 13, 2017); the economic and legal advantages and disadvantages for companies, teleworkers and even society, having as main objective to bring the basics of telecommuting. The qualitative was used to perform the work, through bibliographic research. It has been identified that for telecommuting to become a fair and efficient working mode for both parts, changes and adjustments must be made. This way it will be researched and analyzed for a better understanding and reflection of the problem, as the doctrines are positioned about these new type of work.

Keywords: Telecommuting; Technology; Benefits; Disadvantages.

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo versou sobre teletrabalho, uma modalidade de trabalho, que vem a cada dia mais crescendo sua aplicabilidade.

Foi utilizada a metodologia qualitativa para a realização do trabalho, por meio de pesquisas bibliográficas e jurisprudenciais.

Pretende-se verificar e estudar o entendimento, de que as mudanças trazidas pela 13.467/2017 são com vistas, a proposta, entre outras propostas, a de uma melhora na qualidade de vida do teletrabalhador, já que esse exerce sua função re-motamente através do uso de tecnologia, possibilitando ao empregado administrar sua vida profissional e pessoal.

Para tanto foi abordada a conectividade dos trabalhadores, em que se apon-tou o crescimento nos últimos anos da utilização constante de aparelhos de teleco-municação, ressaltando a possibilidade do desenvolvimento de doença por esse excesso de conexão, principalmente por parte do teletrabalhador, correlacionando com o direito à saúde e meio ambiente de trabalho, e com isso, abordado justamente a necessidade do direito à desconexão/não trabalho, afinal, a Constituição Federal prevê direitos ao descanso e lazer.





Foi tratado o conceito do teletrabalho, sob a ótica dos doutrinadores, bem como, suas espécies, que são: home office, centro compartilhado, trabalhador de campo e equipes transacionais e também as vantagens e desvantagens tanto para a empresa, teletrabalhador e sociedade.

Apresentou-se a aplicabilidade do teletrabalho no setor privado. Destacando a pesquisa realizada pela SAP, SOBRATT e mais de 300 empresas, com o objetivo de apresentar a aplicação do teletrabalho no ano de 2018 e a aplicabilidade no setor público onde foi destacado algumas diferenças com a CLT.

2. DA CONECTIVIDADE

A conectividade é a “capacidade de um computador ou programa de operar em ambiente de rede, conectando-se e trocando dados (em maior ou menor velocidade, eficiência etc.) com outros”.¹

Dessa forma, pode-se afirmar que o surgimento de novas tecnologias tem revolucionado a sociedade, tanto beneficentemente quanto danosamente, afinal ao mesmo tempo que as pessoas conseguem utiliza-la para se informar, ou até como forma de entretenimento, é a mesma que muitas vezes cria o excesso/dependência da conectividade.

Atualmente, são mais de 7 bilhões de aparelhos celulares em uso no mundo, sendo o meio mais utilizado para acessar a *internet*, conforme dados da União Internacional de Telecomunicações (UTI). E segundo estudo realizado no Brasil pela Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (FGV-SP) o número de smartphones em uso já ultrapassou o número de 168 milhões.²

¹ Dicionário. Conectividade. Disponível em:

<<https://www.dicionarioinformal.com.br/significado/conectividade/15964/>> Acesso em: 52 de out. 2019.

² CRIPPA, José Alexandre. Nomofobia: a dependência do telefone celular. **Veja abril**, 2017. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/blog/letra-de-medico/nomofobia-a-dependencia-do-telefone-celular-este-e-o-seu-caso/>>. Acesso em: 07 de agost. de 2019.





Com o constante crescimento do uso de aparelhos tecnológicos, como supracitado, principalmente os celulares, o Reino Unido recentemente criou o termo **nomofobia** (uma abreviação do inglês, para no-mobile-phone phobia) para descrever o pavor das pessoas em estarem longe ou sem contato com o telefone celular.³

A preferência pela vida virtual, constatada na pesquisa “2015 Brazil Digital Future in Focus”⁴, tem reflexo direto no aumento da conectividade.

Salienta-se que cada vez mais, o uso de *smartphones* e *tablets* está mais frequente em nossa sociedade, e inserido desde cedo na vida das crianças e adolescentes, que muitas vezes possuem livre acesso a estes, e ainda sem qualquer restrição de uso.

A dependência da *internet* ocorre quando as pessoas não conseguem restringir o tempo de uso dos aparelhos eletrônicos, não impondo limites, assim trocando a vivência da vida real pela da vida virtual, o que muitas vezes é mais atraente, pois na *internet* as pessoas conseguem criar uma vida que nem sempre é a que condiz com a realidade.

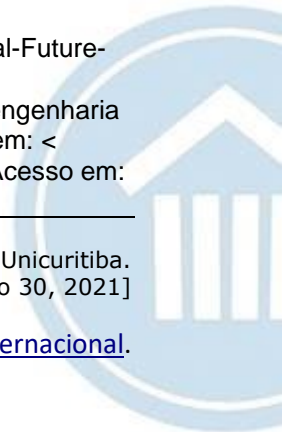
A *internet* e *smartphones* geram uma dependência que tem tendência de eliminar os limites existentes entre a vida pessoal e a vida profissional, gerando uma conexão sem interrupções, sem desconexão.

Conforme Thibald Aranda, mesmo com a flexibilidade de horários e a distância, a subordinação jurídica fica concentrada na vigilância eletrônica, o teletrabalhador fica submetido a um intenso controle de jornada, até mesmo no seu tempo livre, ou seja, o trabalhador fica conectado em tempo integral.⁵

³ CRIPPA, José Alexandre. Nomofobia: a dependência do telefone celular. **Veja Abril**, 2017. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/blog/letra-de-medico/nomofobia-a-dependencia-do-telefone-celular-este-e-o-seu-caso/>>. Acesso em: 07 de agost. de 2019.

⁴ BANKS, Alex. 2015 Brazil Digital Future in Focus. **Comscore**. Disponível em: <<https://www.comscore.com/por/Insights/Apresentacoes-e-documentos/2015/2015-Brazil-Digital-Future-in-Focus>> Acesso em: 15 de set. de 2019.

⁵ SAKO, Emília Simeão Albino. Teletrabalho telessubordinado, depende e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. *Rev. TST*, Brasília, vol. 78, nº 3, set, 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001_sako.pdf?sequence=3> Acesso em: 24 de out. De 2019. apud (ARANDA,2003).





E esse excesso de trabalho pode causar o esgotamento profissional, que já é considerado uma doença pela OMS, chamada de Síndrome de Burnout (CID-11).⁶

De acordo com Ana Merzel, coordenadora da psicologia do Einstein, a Síndrome de Burnout “é um termo psicológico que refere à exaustão prolongada e a diminuição do interesse em trabalhar, considerada um grande problema no mundo profissional da atualidade. O termo Burnout é utilizado quando o motivo primário do esgotamento está correlacionado com a atividade/ambiente profissional. O termo vem do idioma inglês: *burn* (queimar) *out* (por inteiro).”⁷

É importante ressaltar que o direito à saúde e à proteção do meio ambiente de trabalho estão expressos na Constituição Federal, nos arts. 7º e 200, inciso VIII, cabendo não só aos trabalhadores que trabalham na sede da empresa, mas também aos trabalhadores sob regime de teletrabalho, pois o meio ambiente do trabalho não é constituído somente pelas salas ou prédios, mas sim por um conjunto de elementos que compõem as condições físicas, psíquicas, materiais e imateriais do trabalho da pessoa.⁸

Dessa forma podendo ser considerado problema, já que caso ocorra a dependência a mesma não é adquirida voluntariamente, ou seja, ela é derivada de imposição.

2.1 DO DIREITO À DESCONEXÃO

Atualmente se vive em uma era onde se trabalha muito, em que cada vez mais se torna difícil a separação da vida pessoal, da profissional.

⁶ OPAS, 2019. Disponível em:

<https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5949:cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional&Itemid=875>. Acesso em: 24 de out. de 2019.

⁷ MERZEL, Ana. Síndrome de Burnout. **Einsten**, 2019. Disponível em:

<<https://www.einstein.br/estrutura/check-up/saude-bem-estar/saude-mental/sindrome-burnout>> Acesso em: 15 de out. de 2019.

⁸ MELO, S. N.; RODRIGUES, K. R.; **Direito à Desconexão do Trabalho**: com análise crítica da reforma Trabalhista. São Paulo: LTR, 2018. p.19.





As novas tecnologias passaram limitar a liberdade do trabalhador durante seus intervalos para descanso e folgas, especialmente quando considerado o aspecto psicológico, pois este sofre da ansiedade de, a qualquer momento, ser convocado pelo empregador para prestar serviços imediatos.⁹

Dessa forma, preocupa-se com os direitos à saúde, ao descanso e ao lazer, previsto nos artigos 196 e 6º, *caput*, da Constituição Federal, pois estão diretamente relacionados ao direito à desconexão do trabalhador e ao direito da vida digna¹⁰, e que com os avanços tecnológicos tem se tornado cada vez mais difícil o mesmo conseguir usufruir desses direitos fundamentais.

O direito ao não-trabalho, segundo Jorge Luiz Souto, traz algumas contradições e problemas:

Começa-se pelo fato, de estar falando sobre o direito ao não-trabalho em um país que está com um alto índice de desemprego, chegando a taxa de 12%¹¹ no segundo trimestre de 2019.¹²

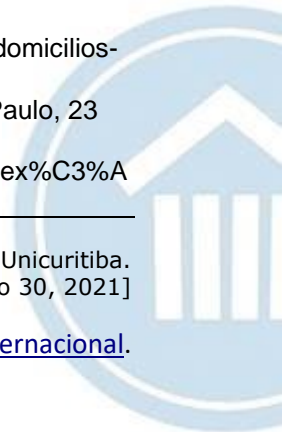
Outro ponto importante, está relacionado aos avanços tecnológicos, que tem escravizado o homem a essas tecnologias, pois da mesma forma que possibilita a informação de fácil acesso, por outro lado, é a mesma tecnologia que faz com que o homem tenha a necessidade de se manter constantemente bem informado para que possa manter-se no mercado de trabalho.

⁹ MELO, S. N.; RODRIGUES, K. R.; **Direito à Desconexão do Trabalho**: com análise crítica da reforma Trabalhista. São Paulo: LTR, 2018. p.21.

¹⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004. p. 85.
De acordo com Sarlet, vida digna, é aquela vivida entre cidadãos que respeitem a integridade física e emocional (psíquica) e, especialmente, a “dimensão social do homem (liberdade de greve e de associação sindical, jornada de trabalho razoável, repouso, proibição de discriminação nas relações de trabalho).”

¹¹ Taxa de Desemprego IBGE. **IBGE**, 2019. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?t=destaques>>. Acesso em: 15 de out. de 2019.

¹² MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. **Jorge Souto Maior**, São Paulo, 23 de junho de 2003. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf>. Acesso em: 15 de out. de 2019.





Karen Rosendo esclarece o termo “direito ao não trabalho” dizendo que: “ o não trabalho ou desconexão, significa que o empregado, em seus momentos de folga, feriados, ou ao fim de sua jornada, não pode estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente.”¹³

No caso do teletrabalhador é mais difícil esta questão do descanso, que dirá da desconexão. Uma vez que, o controle de jornada no teletrabalho não é considerada possível de acordo com o art. 62, inciso III da CLT,¹⁴ o que pode ser visto como um contrassenso, já que atualmente existem tecnologias bastante avançadas. Logo entra em conflito com a Constituição Federal, em seu artigo 225, afinal, a mesma prevê direito a qualidade de vida no meio ambiente do trabalho, o descanso, o lazer e outros.

Assim Claudio Rocha e Mirella Muniz expressam que:

é perfeitamente viável aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, quando estiver em conexão permanente com a empresa que lhe controla a atividade e o tempo de trabalho. Afinal, essa é a regra, ao passo que o inciso I do art. 61 da CLT é a exceção. Não há incompatibilidade entre o teletrabalho e a jornada extraordinária.¹⁵

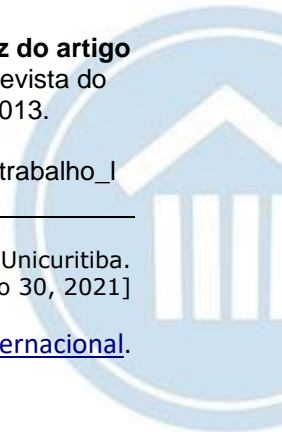
É possível perceber que rotineiramente quando os trabalhadores deveriam está aproveitando o tempo livre, a família, e outras atividades, na realidade estão respondendo *e-mails* ou mensagens instantâneas de aplicativos fora do horário legal de trabalho.

¹³ MELO, S. N.; RODRIGUES, K. R.. **Direito à desconexão do trabalho**: com análise crítica da reforma Trabalhista – São Paulo: LTR, 2018.

¹⁴ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. CLT. Jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art14> Acesso em: 21 de out. 2019.

¹⁵ ROCHA, Claudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT**: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 87/88, n. 57, p.101-115, jan/dez. 2013. Disponível

em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74935/2013_rocha_claudio_teletrabalho_luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 23 de out. 2019.





Poucas atividades laborais estão tão expostas aos eventuais efeitos de um excesso de conectividade quanto às inerentes ao trabalhador que atua em regime de teletrabalho¹⁶.

Dessa forma a Constituição Federal, em seu art. 7º, XII, é expresso que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; ([Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#))¹⁷

Assim, pode-se perceber que o legislador tinha uma intenção em possibilitar ao trabalhador tempo para descanso e lazer em contratempo ao trabalho em tempo integral estimulado pelo uso das novas tecnologias.¹⁸

Portanto, o direito à desconexão, se consolida como o “direito à preservação da intimidade e mesmo no reconhecimento da possibilidade de que o empregado, enquanto trabalha, utilize, de forma proporcional e adequada, válvulas de escape que permitam a desconexão, por alguns minutos, tornando assim mais produtivas e satisfatórias suas horas de trabalho.”¹⁹

3. TELETRABALHO

Existem diversos conceitos e explicações sobre o teletrabalho, porém todos seguindo o mesmo raciocínio, sem grandes divergências.

¹⁶ MELO, S. N.; RODRIGUES, K. R.; **Direito à Desconexão do Trabalho**: com análise crítica da reforma Trabalhista. São Paulo: LTR, 2018. p.56.

¹⁷ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm >. Acesso em: 21 out. 2019.

¹⁸ MELO, S. N.; RODRIGUES, K. R. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma Trabalhista** – São Paulo: LTR, 2018.

¹⁹ ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.





A Comissão Europeia definiu o teletrabalho sendo como “o uso de computadores e telecomunicações para mudar a geografia do trabalho aceita”.²⁰

Luiz de Pinho Pedreira, considera o teletrabalho “a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática.”²¹

Teletrabalho é todo e qualquer trabalho a distância, ou seja, fora do local tradicional de trabalho, com a utilização de tecnologia da informação e da comunicação, ou mais especificamente, com computadores, telefonia fixa e celular e toda a tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar e receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral.²²

Segundo a OIT – Organização Internacional do Trabalho, o teletrabalho é a “forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”.²³

3.1 PREVISÃO LEGAL

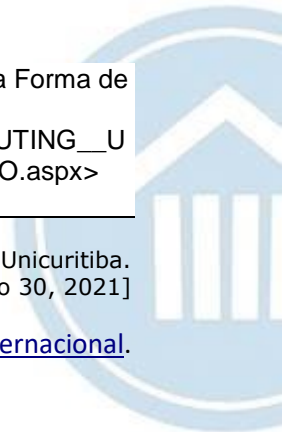
Após a regulamentação trazida pela Lei 13.467 de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, essa modalidade de trabalho tornou-se regulamentada

²⁰ SAKUDA, Luiz Ojima. **Teletrabalho**: desafios e perspectivas. Dissertação (Dissertação em administração) - EAPS/FGV. São Paulo. p. 36.

²¹ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **O Teletrabalho**. V. 64, n.5, São Paulo, Revista LTr: Legislação do Trabalho e Previdência Social, 2000. P. 52.

²² SOBRATT- Sociedade Brasileira de teletrabalho e teleatividades. **SOBRATT**. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br>> Acesso em: 07 de Agost. de 2019.

²³ BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Teletrabalho (Telework ou Telecommuting): uma Nova Forma de Ver o Tempo e o Espaço nas Relações de Trabalho. Lex Magister. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_26145622_TELETRABALHO_TELEWORK_OU_TELECOMMUTING__UMA_NOVA_FORMA_DE_VER_O_TEMPO_E_O_ESPACO_NAS_RELACOES_DE_TRABALHO.aspx> Acesso em: 28 de out. de 2019.





definitivamente em seu Capítulo II-A, dos artigos 75-A ao 75-E²⁴, que serão melhor explicados e estudados a seguir.

O conceito está expresso no art. 75-B : “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”, desta forma o comparecimento do teletrabalhador em atividades específicas na sede da empresa não irá descaracterizar o regime de trabalho, desde que a prestação do serviço ocorra preponderantemente fora do estabelecimento.

Outro ponto relevante está expresso no art. 75-E onde é do dever do empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, o que é problemático, afinal o empregador tem a responsabilidade somente de orientar, ficando então o empregado com a responsabilidade de assinar um termo onde se compromete a seguir as orientações.

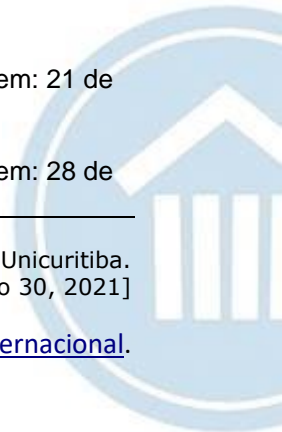
É importante lembrar que, além dos artigos acima mencionados, ao art. 62²⁵ que diz respeito à duração do trabalho, foi acrescido a ele a função de teletrabalhador, assim tornando inviável, ou melhor, impossibilitando o controle de jornada, dessa forma fazendo com que o teletrabalhador não possua direito à intervalos, horas extras, etc.

Além de expressa determinação, no art. 611-A, VIII da CLT,²⁶ que se o acordo coletivo ou convenção coletiva dispuser sobre teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente o mesmo terá prevalência sobre a lei.

²⁴ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. CLT. Jul. 2017. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art14> Acesso em: 21 de out. 2019.

²⁵ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. CLT. Jul. 2017. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art14> Acesso em: 21 de out. 2019.

²⁶ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. CLT. Jul. 2017. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art14> Acesso em: 28 de out. 2019.





3.2 ESPÉCIES

Existem basicamente quatro espécies de teletrabalho, sendo eles: home office, centro compartilhado, trabalhador de campo e trabalho em equipe transacionais, que são citadas por Francisco Antônio de Oliveira.²⁷

A diferença de *home office* e teletrabalho está justamente no fato de o teletrabalho ser sempre prestado à distância, de modo que o *home office* só é enquadrado no teletrabalho quando entregue mediante o uso da telemática,²⁸ que é o que ocorre quando se é funcionário de uma empresa, já que o *home office*, pode além dessa forma apresentar também como modalidade o *freelancer*, que é aquele que trabalha por projetos avulsos ou o empresário que possui uma *home based*.²⁹

Já os centros compartilhados são estabelecimentos de trabalhos fora da sede principal da empresa, conhecidos atualmente como *co-working*, que são organizados pela própria empresa em parceria ou não com uma ou mais empresas, disponibilizando uma infraestrutura para a realização do trabalho.

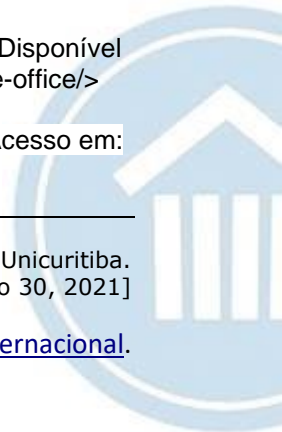
O teletrabalho realizado pelo trabalhador de campo pode ser em qualquer ambiente, como por exemplo, hotéis, shoppings, cafeterias, aeroportos, entre outros, sendo assim o trabalho e o local mais flexível, dessa forma também nominados como nômades ou itinerantes, assim como supracitado.

E o trabalho em equipes transacionais é aquele que envolve equipes multidisciplinares, que possuem o objetivo de resolver problemas corporativos, demandas, e executar projetos específicos, podendo inclusive ser contratada mão de obra internacional.

²⁷ OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Reforma Trabalhista**: comentários à lei n. 13.467, de julho de 2017. 1^o Ed. São Paulo: LTr, 2017. P. 29

²⁸ NETO, Célio Pereira Oliveira. Não confunda mais teletrabalho com home office. **SOBRATT**. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/01092019-nao-confunda-mais-teletrabalho-com-home-office/>> Acesso em: 25 de out. de 2019.

²⁹ Home Office. **Wikipédia**, 2019. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Home_office>. Acesso em: 02, de agost. de 2019.





3.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS

A forma tradicional de trabalho é aquela em que o empregado vai até o estabelecimento para poder prestar seu serviço, e o teletrabalho tem justamente como principal função possibilitar ao empregado a realização do trabalho com equipamentos modernos, assim não havendo necessidade do mesmo se locomover até a empresa.

Dessa forma, com o avanço tecnológico dos últimos tempos, facilitou essa modalidade de trabalho, possibilitando maiores vantagens para o negócio, não excluindo as desvantagens existentes.

Assim, segue abaixo algumas das vantagens e desvantagens segundo estudiosos.

3.3.1 PARA A EMPRESA

Alice Barros³⁰ apresenta uma série de vantagens para as empresas, sendo elas: redução do espaço mobiliário, com diminuição de custos inerentes à aquisição de locais, aluguéis, manutenção, transporte, etc; propiciar uma atenção melhor aos clientes mediante a conexão informática-telemática; gerar maior produtividade pelo empregado, em face do desaparecimento do absenteísmo, da eliminação de tempo perdido, sobretudo no trânsito, da maior motivação e da satisfação no exercício da atividade; a empresa fica livre das greves de transporte, dos acidentes no trajeto do trabalho, dos fenômenos meteorológicos, entre outros.

Por outro lado, o teletrabalho também apresenta algumas desvantagens, sendo elas: a necessidade de investimentos expressivos com equipamentos que se tomam com frequência obsoletos, além da presença física de equipe de manutenção; dificuldade de

³⁰MELO, Luiz Fernando de. **A regulamentação do teletrabalho (home office) no Brasil, pós reforma trabalhista.** Itajaí, 2018. p. 383 (apud BARROS p.214).





direção e controle dos trabalhadores, dependendo da forma do teletrabalho; a perda da coesão da organização empresarial e a ameaça à confidencialidade da informação.³¹

Paulo Serra cita também algumas desvantagens para as empresas, sendo elas: dificuldade em assegurar o controle da presença e a disponibilidade imediata do trabalhador no local de trabalho (para evitar esta desvantagem, a empresa deve medir o trabalho em termo de resultados ou tarefas); aumento de custos em equipamentos extra, energia e telecomunicações; destruição da unidade da empresa e do coletivo de trabalho, e aumento dos custos de formação do trabalhador.³²

3.3.2 PARA O EMPREGADO

E as vantagens não são somente para as empresas, conforme alguns doutrinadores se manifestam, os trabalhadores também possuem grandes vantagens nessa modalidade.

São algumas das vantagens apresentadas por Paulo Serra³³: possibilidade de reduzir ou menos eliminar o tempo gasto na deslocação casa-trabalho; economia no gasto de combustíveis; flexibilização do horário de trabalho, o que permite conciliar vida profissional e família; flexibilização do local de trabalho; autonomia relativa, com a diminuição dos constrangimentos hierárquicos, e clima de trabalho mais confortável.

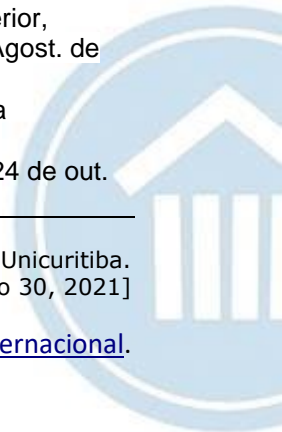
Em relação às desvantagens do teletrabalho, a literatura aponta segundo Igor Leal³⁴: isolamento social; a quase ausência de proteção jurídica; possibilidade de

³¹MELO, Luiz Fernando de. **A regulamentação do teletrabalho (home office) no Brasil, pós reforma trabalhista**. Itajaí, 2018. p. 395 (apud BARROS p.215)

³²SERRA, Paulo. O Teletrabalho: conceitos e implicações. **Bocc**. Covilhã, Universidade da Beira Interior, 1995/96. Disponível em: < http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html> Acesso em: 02 de Agost. de 2019.

³³SERRA, Paulo. **O Teletrabalho: conceitos e implicações**. Covilhã, Universidade da Beira Interior, 1995/96. Disponível em: < http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html> Acesso em: 04 de Agost. de 2019.

³⁴ADERALDO, I. L., ADERALDO, C. V. L., LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Scielo**. Rio de Janeiro, set. 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v15nspe/1679-3951-cebape-15-spe-00511.pdf>> Acesso em: 24 de out. 2019 apud (SERRA, 2010; RODRIGUES, 2011; NOONAN e GLASS, 2014).





condições de emprego menos favoráveis – inclusive dada a dificuldade de identificar horas extras trabalhadas para a respectiva e devida remuneração; a interferência e a sobreposição do trabalho na vida familiar, o que pode causar a fragilização dessas relações; sobreposição entre trabalho e lazer; maior dificuldade de defesa dos interesses laborais e profissionais; “parcelarização” do trabalho; controle onipresente da empresa por meio de tecnologias e sistemas, e menos oportunidades de promoção.

É importante e necessário citar uma grande desvantagem para o teletrabalhador após a instrumentalização da Lei 13.467 de 2017. Já que com a atualização do artigo 62, III, a Lei expressa que:

“Art.62 Não são abrangidos pelo regime previsto neste Capítulo: III – os empregados de regime de teletrabalho.”³⁵

Fazendo assim com que muitas vezes o teletrabalhador venha a trabalhar mais que a jornada legal, ou a pactuada em convenção coletiva, sem qualquer direito à benefícios, como por exemplo as horas extras, o que pode ser visto como um contrassenso, já que atualmente existem tecnologias bastante avançadas, como por exemplo, câmeras, *Whatsapp*, *internet*, GPS e etc, que possibilitam o controle de jornada.

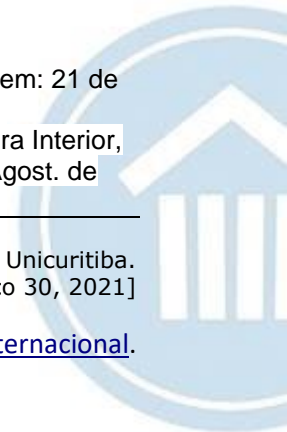
3.3.3 PARA A SOCIEDADE

Além de vantagens e desvantagens que afetam as partes que compõem o contrato de trabalho, há também efeitos diretos para a sociedade, sendo elas apresentadas por Serra³⁶: preservação do espaço rural; desenvolvimento de áreas menos favorecidas; “desconcentração” do centro das cidades; participação na divisão internacional do trabalho; criação de empregos; aumento da produtividade;

³⁵BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. CLT. Jul. 2017. Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art14> Acesso em: 21 de out. 2019.

³⁶SERRA, Paulo. O Teletrabalho: conceitos e implicações. **Bocc**. Covilhã, Universidade da Beira Interior, 1995/96. Disponível em: <http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html> Acesso em: 04 de Agost. de 2019.





descongestionamento do tráfego urbano; economia em combustíveis; redução da poluição, e integração no mercado de trabalho, combatendo a exclusão social, de pessoa que não podem sair de casa (idosos, portadores de deficiência, donas de casa, etc.).

Cabe salientar a importância do teletrabalho justamente no que foi abordado por Serra, afinal, essa modalidade é uma excelente forma de conseguir introduzir classes que tendem a sofrer maior dificuldade e preconceito, como por exemplo, idosos e deficientes, para se inserir no mercado laboral, uma vez que não é necessária a locomoção até a sede.

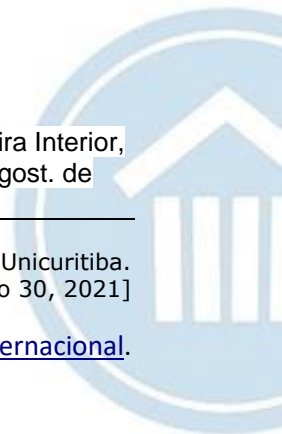
Já as desvantagens que mais produzem seus efeitos, são as que consistem na exploração de trabalhadores em situação mais vulnerável; desaparecimento das formas coletivas de trabalho e dispersão da mão de obra, e além da maior dificuldade em relação à fiscalização de entes públicos.³⁷

4. TELETRABALHO NO SETOR PRIVADO

No Brasil há uma importante representante desta modalidade de trabalho, a Sobratt – Sociedade brasileira de teletrabalho e teleatividades, que é uma sociedade que foi criada em 1999, sem fins lucrativos e assim se tornou uma das maiores fontes de informações sobre o teletrabalho.

A 1ª pesquisa após a reforma trabalhista, onde foi regulamentado as atividades de Teletrabalho no Brasil, ocorreu em novembro/dezembro de 2018 e foi realizada pela SAP (CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS) em parceria com a Sobratt, que obteve o apoio da ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos, do GCONTT –

³⁷ SERRA, Paulo. O Teletrabalho: conceitos e implicações. **Bocc**. Covilhã, Universidade da Beira Interior, 1995/96. Disponível em: <http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html> Acesso em: 04 de Agost. de 2019.





Grupo de Consultoria de Teletrabalho da Trandingworks e da Ferreira e Rodrigues juntamente com mais 300 empresas de vários ramos.³⁸

Nessa pesquisa foi ratificado, o que já era uma realidade no Brasil, onde através de uma coleta de dados com as empresas participantes foi constatado que 45% já praticam o teletrabalho, e 15% estão avaliando a implantação, o que mostra o grande crescimento dessa modalidade.

A pesquisa demonstrou um aumento de 22% em comparação com a pesquisa realizada no ano de 2016.

As empresas de TI/ Telecom e serviços são as modalidades que apresentaram maior índice de utilização do teletrabalho, sendo identificado que mais da metade das pessoas (52%) que estão aptas/elegíveis ao cargo de teletrabalho são de níveis específicos. E 56% das áreas elegíveis de teletrabalho são específicas, sendo a tecnologia de informação a área com maior números de teletrabalhadores, com 36%.

A prática do teletrabalho na pesquisa apontou que em 70% a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores é um dos principais objetivos.

Também foi identificado que 66% optou pela jornada parcialmente flexível, que é aquela em que existe uma carga horária diária definida, mas não com o horário determinado em que deve ser cumprida. Possuem um controle completamente flexível, onde o trabalho é medido por atividade e resultado, 22% das empresas. E somente 18% adotam o controle rígido, onde se tem horário para iniciar e terminar a jornada.

Dessa forma, percebe-se o constante crescimento dessa modalidade de trabalho no Brasil, em que algumas áreas tem maior facilidade em implementar o teletrabalho, em que se preocupa principalmente com a qualidade de vida de empregado.

³⁸ SOBRATT. Resultado da Pesquisa HOME OFFICE 2018. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018/>> Acesso em: 13, de Set. de 2019.





5. TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO

O setor público tem inovado ao adotar o regime de teletrabalho em diversos órgãos para que a produtividade aumente e os custos com a manutenção das sedes diminuam, que estão relacionados aos gastos com energia, aluguel, água, vigias e outros.

Nesse seguimento, tem-se que desde 2012 o Tribunal Superior do Trabalho por meio da Resolução Administrativa Nº 1.499, ao analisar e considerar alguns seguintes itens, regulamentou o regime de teletrabalho no TST.

Algumas peculiaridades interessantes foram apresentadas nessa regulamentação, como por exemplo, no art. 4º onde é expresso que a meta de desempenho do servidor em regime de teletrabalho será, no mínimo, 15% (quinze por cento) superior à estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências do TST e também no art.10 que expressa que o cumprimento do controle de jornada se equivalerá ao alcance das metas de desempenho pelos servidores.³⁹

Além disso, o teletrabalho está previsto na Portaria Conjunta 28/2016, que tem como finalidade reduzir as despesas com o consumo de água e esgoto, energia elétrica, telefonia, material de consumo e permanente, contratação de estagiários e pessoal terceirizado para serviços de vigilância, limpeza, condução de veículos, recepção entre outras.⁴⁰

No dia 15 de junho de 2016 foi regulamentado o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário através da Resolução 227⁴¹.

³⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução Administrativa 1499/2012**. Brasília, DF: 2015. Disponível

em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/3695914/RESOLU%C3%87%C3%83O+ADMINISTRATIVA+N%C2%BA%201499+-+TST+-+DJe+3-2-2012?version=1.0>> . Acesso em: 14 de set. 2019.

⁴⁰ BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. **Portaria Conjunta 28/2016**. Brasília, DF. Disponível em: < <https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/publicacoes-oficiais/portarias-conjuntas-gpr-e-cg/2016/portaria-conjunta-28-de-04-04-2016>> Acesso em: 14 de set. de 2019.

⁴¹ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução 227/2016**. Brasília, DF. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>> Acesso em: 14 de set. de 2019.





Ao analisar a Resolução verifica-se algumas peculiaridades em relação a mesma:

Art. 6º A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição, e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para início do teletrabalho.

(...)

§ 2º A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão.

Art. 13. O servidor é responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho.

Percebe-se, portanto, que conforme as regulamentações acima transcritas, o regime de teletrabalho no setor público possui algumas regras/exigências que não estão previstas na regulamentação do teletrabalho na CLT.

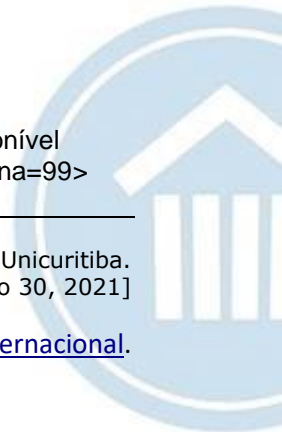
A Portaria n. 304 de 2016 do Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços⁴² mantém a mesma linha de porcentagem da Resolução supracitada.

Assim sendo, tem-se que não só o setor privado, que tem buscado formas de dinamizar e inserir novas metodologias e formas de trabalho, também o setor público, e é nesta trajetória que entra a implementação do teletrabalho.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho pode ser considerado uma forma de labor, que existe há muitos anos, e atualmente encontra-se efetivamente disposto na CLT, diferente do procedimento normal da relação de emprego. Uma vez que, o mesmo é realizado à distância, ou seja, fora da sede da empresa com a utilização de meios eletrônicos.

⁴² BRASIL. Ministérios da Indústria, Comércio Exterior e Serviços. **Portaria n.3014/2016**. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&data=25/10/2016&pagina=99>> Acesso em: 14 de set. de 2019.





Sendo assim, as tecnologias tem uma interferência direta na quebra dos padrões, tornando possível a flexibilização dos aspectos trabalhistas.

Com a normatização trazida pela Reforma Trabalhista o teletrabalho foi inserido na CLT, onde, o empregador tem por obrigação, a responsabilidade de instruir o empregado quanto às precauções a tomar a fim de doenças e acidentes de trabalho, assim, isentando-o assim, de qualquer responsabilidade.

O teletrabalho apresenta vantagens e desvantagens para ambas as partes, porém entende-se que, a maior das vantagens seria a flexibilização de horários. Contudo, para ser um dos maiores e principal benefício, é necessário que seja produtivo, o teletrabalhador precisa conseguir administrar bem sua vida pessoal e profissional, pois, na maioria vezes, o ambiente domiciliar é a base do teletrabalhador.

É necessário que o trabalhador tenha direito ao limite de jornada de trabalho, conforme, a jornada prevista constitucionalmente, ou seja, o já dito direito ao não trabalho, à desconexão.

O direito à desconexão é entendido como limite ao excesso da conectividade ao labor, que garante a qualidade de vida deste trabalhador, vale dizer, é o direito do empregado aos seus momentos de férias, folga, fim da jornada, final de semana, se desconectar, não estar à disposição do empregador, tendo como finalidade descanso e a possibilidade de revigorar a mente e o corpo.

Nesta esteira, verifica-se a necessidade de complementação do ordenamento jurídico, com regras específicas do direito de desconexão, onde buscará preservar a saúde do trabalhador ao considerar as tecnologias inseridas no ambiente de trabalho.

Destarte, as empresas privada se as de setor público, visam cada dia mais as modalidade de teletrabalho, com a finalidade de diminuir os gastos com as despesas de manutenção dos espaços das empresas(água, energia, funcionários de segurança) e também possibilitar melhoria de vida e de produtividade dos seus empregados, pois, os mesmos não perdem tempo no trânsito, conseguem ter o horário de serviço mais flexível e outros.





Após os estudos empreendidos, chega-se a conclusão, que embora a aplicação do teletrabalho tenha crescido, falta implementar a legislação, para completar e melhorar as formas de realização e controle desta forma de trabalho – o teletrabalho – principalmente na imposição legal da impossibilidade do controle de jornada, sendo considerada pela doutrina e pela jurisprudência, uma retroação a falta da obrigatoriedade a contraprestação monetária de horas extras, adicional noturno, entre outros.

Contudo, no contexto geral, fora as regulamentações ainda necessárias, o teletrabalho, deverá crescer muito com o passar dos anos e ser uma excelente modalidade de trabalho, pois a tecnologia tem avançado cada vez mais, facilitando assim a implementação do mesmo.

REFERÊNCIAS

ADERALDO, I. L, ADERALDO, C. V. L., LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **SciELO**. Rio de Janeiro, set. 2017 Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v15nspe/1679-3951-cebape-15-spe-00511.pdf>> Acesso em: 24 de out. 2019 apud (SERRA, 2010; RODRIGUES, 2011; NOONAN e GLASS, 2014).

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho** — 2. ed. — São Paulo: LTr, 2016.

BANKS, Alex. 2015 Brazil Digital Future in Focus. **Comscore**. Disponível em: <<https://www.comscore.com/por/Insights/Apresentacoes-e-documentos/2015/2015-Brazil-Digital-Future-in-Focus>> Acesso em: 15 de set. de 2019.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Teletrabalho (Telework ou Telecommuting): uma Nova Forma de Ver o Tempo e o Espaço nas Relações de Trabalho. Lex Magister. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_26145622_TELETRABALHO_TELEWORK_OU_TELECOMMUNING_UMA_NOVA_FORMA_DE_VER_O_TEMPO_E_O_ESPACO_NAS_RELACOES_DE_TRABALHO.aspx> Acesso em: 28 de out. de 2019.





BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução 227/2016**. Brasília, DF. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>> Acesso em: 14 de set. de 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 21 out. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. CLT. Jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art14> Acesso em: 21 de out. 2019.

BRASIL. Ministérios da Indústria, Comércio Exterior e Serviços. **Portaria n.3014/2016**. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&data=25/10/2016&pagina=99>> Acesso em: 14 de set. de 2019.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. **Portaria Conjunta 28/2016**. Brasília, DF. Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/publicacoes-oficiais/portarias-conjuntas-gpr-e-cg/2016/portaria-conjunta-28-de-04-04-2016>> Acesso em: 14 de set. de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução Administrativa 1499/2012**. Brasília, DF: 2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/3695914/RESOLU%C3%87%C3%83O+ADMINISTRATIVA+N%C2%BA%201499+-+TST+-+DJe+3-2-2012?version=1.0>> . Acesso em: 14 de set. 2019.

CRIPPA, José Alexandre. Nomofobia: a dependência do telefone celular. **Veja Abril**, 2017. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/blog/letra-de-medico/nomofobia-a-dependencia-do-telefone-celular-este-e-o-seu-caso/>>. Acessado em: 07 de Agost. de 2019.

Dicionário. Conectividade. Disponível em: <<https://www.dicionarioinformal.com.br/significado/conectividade/15964/>> Acesso em: 52 de out. 2019.

Home Office. **Wikipédia**, 2019. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Home_office>. Acesso em: 02 de agost. de 2019.

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





MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. **Jorge Souto Maior**, São Paulo, 23 de junho de 2003. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf> Acessado em: 15 de out. de 2019.

MELO, Luiz Fernando de. **A regulamentação do teletrabalho (home office) no Brasil, pós reforma trabalhista**, Itajaí, 2018.

MELO, S. N.; RODRIGUES, K. R.; **Direito à Desconexão do Trabalho**: com análise crítica da reforma Trabalhista. São Paulo: LTR, 2018.

MERZEL, Ana. Síndrome de Burnout. **Einstein**, 2019. Disponível em: <<https://www.einstein.br/estrutura/check-up/saude-bem-estar/saude-mental/sindrome-burnout>>. Acesso em: 15 de out. de 2019.

NETO, Célio Pereira Oliveira. Não confunda mais teletrabalho com home office. **SOBRATT**. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/01092019-nao-confunda-mais-teletrabalho-com-home-office/>> Acesso em: 25 de out. de 2019.

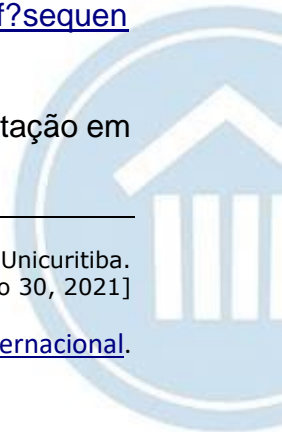
OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Reforma Trabalhista: comentários à lei n. 13.467, de julho de 2017**. São Paulo: LTr, 2017.

OPAS, 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5949:cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional&Itemid=875> Acesso em: 24 de out. de 2019.

ROCHA, Claudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT**: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 87/88, n. 57, p.101-115, jan/dez. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74935/2013_rocha_claudio_teletrabalho_luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 23 de out. 2019.

SAKO, Emília Simeão Albino. Teletrabalho telessubordinado, depende e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. Rev. TST, Brasília, vol. 78, nº 3, set, 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001_sako.pdf?sequence=3> Acesso em: 24 de out. De 2019.

SAKUDA, Luiz Ojima. Teletrabalho: desafios e perspectivas. Dissertação (Dissertação em administração) - EAPS/FGV. São Paulo: 2001).





SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SERRA, Paulo. O Teletrabalho: conceitos e implicações. **Bocc**. Covilhã, Universidade da Beira Interior, 1995/96. Disponível em: <http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html> Acesso em: 02 de agost. de 2019.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **O Teletrabalho**. V. 64, n.5, São Paulo, Revista LTr: Legislação do Trabalho e Previdência Social, 2000.

SOBRATT- Sociedade Brasileira de teletrabalho e teleatividades. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br>> Acesso em: 07 de agost. de 2019.

SODER, Rodrigo Magno, SILVA. Marisiane Marques da. Contextualização de teletrabalho e o desenvolvimento tecnológico no Mundo do trabalho. **Web artigos**. Junho de 2016. Disponível em: <<https://www.webartigos.com/artigos/contextualizacao-de-teletrabalho-e-o-desenvolvimento-tecnologico-no-mundo-do-trabalho/143596>> Acessado em: 16 de out. de 2019.

Taxa de Desemprego IBGE. **IBGE**, 2019. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?t=destaques>> Acesso em: 15 de out. de 2019.

