

ASPECTOS RELEVANTES SOBRE O TELETRABALHO E A SUA ASCENSÃO

Renata Lázaro Alves da Costa

RESUMO

O presente artigo teve por objetivo demonstrar, resumidamente, os principais aspectos do teletrabalho, bem como enfatizar que o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus colabora com a sua ascensão. Assim, analisando o ordenamento jurídico, a doutrina e o momento atual do Brasil, foi possível concluir que o teletrabalho está se tornando verdadeira tendência na forma de prestação de serviços, o que levará a muitos debates acerca dos direitos e obrigações dos empregados e empregadores.

Palavras-chaves: Teletrabalho. Características. Estado de Calamidade Pública.

ABSTRACT

This article aimed to briefly demonstrate the main aspects of teleworking, as well as to emphasize that the state of public calamity

resulting from the coronavirus pandemic contributes to its rise. Thus, analyzing the legal system, doctrine and the current situation in Brazil, it was possible to conclude that teleworking is becoming a true trend in the form of service provision, which will lead to many debates about the rights and obligations of employees and employers.

Keywords: Teleworking. Characteristics. State of Public Disaster.

1. INTRODUÇÃO

O teletrabalho não é um assunto novo, pois, há pelo menos 20 (vinte) anos, João Hilário Valentim já enumera vantagens e desvantagens desta prestação de serviços¹.

Expressa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com o advento da Lei nº

1 VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília: LTr, 2000, p. 58.

Renata Lázaro Alves da Costa

Advogada. Graduada no Curso de Direito da Universidade Estadual de Londrina – UEL. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na PUC-PR. Membro da Comissão de Direito do Trabalho da OAB de São José do Rio Preto (SP).

13.467/17, referida modalidade de emprego sempre foi vista com desconfiança pela doutrina por apresentar peculiaridades no tocante ao ônus da atividade, à ausência do controle de jornada, à possibilidade de reversão do trabalho remoto para o presencial e também por facilitar a autoexploração do trabalhador.

Contudo, com a decretação do estado de calamidade pública² e a crise instaurada no Brasil em razão da pandemia do coronavírus (COVID-19)³, observa-se a criação de uma nova realidade, onde o trabalho remoto é visto como tendência.

Hoje, o objetivo do teletrabalho não é somente modernizar a relação de emprego ou se adequar às novas formas de prestação de serviços utilizando as tecnologias de informação e comunicação. O foco atual é evitar que as pessoas fiquem circulando nas ruas e manter os empregos daqueles que podem trabalhar em casa.

Por isso, a fim de entender melhor este regime de trabalho à distância, o presente artigo jurídico analisará algumas de suas vantagens e desvantagens, pontuará aspectos práticos relativos ao ônus da atividade, à mudança de regime e reversibilidade, à ausência de controle de jornada e ao direito de desconexão.

Ao final, restará demonstrado que o teletrabalho será assunto de grandes debates no futuro pós coronavírus, pois, visto como verdadeiro “herói” neste período de isolamento social, o trabalho remoto está modificando

2 BRASIL. DECRETO LEGISLATIVO Nº 6, DE 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/DLG6-2020.htm>. Acesso em: 05 jun. 2020.

3 BRASIL. LEI Nº 13.979, DE 6 DE FEVEREIRO DE 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm>. Acesso em: 10 jun. 2020

a tradicional relação entre empregado e empregador.

2. O TELETRABALHO

2.1 Conceito

O teletrabalho é sempre aquele labor prestado à distância (fora da sede da organização empresarial), mediante o uso da telemática, com flexibilidade de jornada e subordinação mitigada. Jack Nilles o conceitua como “a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho”⁴.

Embora no Brasil também seja costumeiramente denominado *home office*, são conceitos distintos. O teletrabalho pode se misturar com a ideia mais moderna de *home office* desde que o domicílio seja o local escolhido para a prestação do labor.

Com menor frequência, utiliza-se do vocábulo trabalho remoto, trabalho periférico ou trabalho em ambiente virtual, sendo este último mais amplo, abarcando todas as atividades realizadas em ciberespaço.

De acordo com o Capítulo II-A, artigo 75-B⁵ da CLT, são três os elementos básicos para a caracterização do teletrabalho, quais sejam: a) a utilização das novas tecnologias de informação

4 NILLES, Jack M. Fazendo do Teletrabalho uma realidade. São Paulo: Futura, 1997, p.15.

5 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 Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

e de comunicação; b) ausência ou redução do contato pessoal do trabalhador com o patrão, superiores hierárquicos ou colegas; c) o local de prestação de serviços é fora do ambiente clássico do estabelecimento da empresa (geralmente é a casa do trabalhador).

2.2 Vantagens

Para o empregado, o principal benefício do teletrabalho é gozar da comodidade de não se deslocar para o trabalho e de se auto-organizar com os horários de acordo com o seu biorritmo.

Se possuir maior adaptação ao trabalho noturno, exerce as suas atividades à noite. Se preferir o dia, assim o faz. Célio Pereira Oliveira Neto exemplifica: “se aprecia um café a cada 50 minutos, assim o faz; se gosta de dar uma pausa para colocar as redes sociais em dia, procede deste modo”⁶.

Além disso, há a redução da despesa com transporte, combustível e até a eliminação do estresse provocado pelo trânsito cotidiano para chegar até o local de trabalho.

Ao estar desatrelado, em regra, do relógio da empresa, o trabalhador pode melhor utilizar o seu tempo em prol de atividades com a família e praticar atividades físicas com maior facilidade. Isto porque, segundo Domenico de Masi, “as tarefas que na empresa requerem de oito a dez horas para serem realizadas, em casa se realizam, comodamente, na metade do tempo: de quatro a cinco horas, no máximo”⁷.

6 OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018, p. 99.

7 DE MAIS, Domenico. O Ócio Criativo. Entrevista a Maria Serena Palieri; tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 180.

Para o empregador também há vantagens, como a redução do espaço físico e dos custos com aluguéis e imobiliários; a diminuição do custo com pagamento de horas extraordinárias; a possibilidade de contratar trabalhadores em qualquer lugar do mundo; a minimização dos riscos de acidentes de trajetos.

2.3 Desvantagens

Embora apresente inúmeros aspectos positivos, o teletrabalho não gera somente situações agradáveis, apontando diversas desvantagens. Célio Pereira Oliveira Neto muito bem afirmou que “o teletrabalho não é para qualquer um”⁸.

O teletrabalhador pode ser tomado por sentimento de isolamento, como se estivesse sozinho no labor e no mundo, sem ninguém para ajudar no cumprimento das tarefas e sem a visão global da empresa.

O teletrabalho pode promover a autoexploração, situação em que o indivíduo trabalha incessantemente todo o tempo, misturando as atividades domiciliares com as profissionais, mantendo-se alerta 24 horas, em total desrespeito com as necessidades de lazer, convívio familiar e saúde. Ainda, Sérgio Pinto Martins destaca que “alguns misturam o trabalho com as tarefas domésticas e não conseguem trabalhar e produzir”⁹.

Para as empresas, no que se refere às desvantagens com elevado potencial de dano, cita-se a ampliação do risco de invasão

8 OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018, p. 104.

9 MARTINS, Sérgio Pinto. Coronavírus e trabalho. Ltr Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 84, n. 04, p. 449-455, abr. 2020. Mensal.

de segredos do negócio e a divulgação de informações confidenciais, além da complexa e problemática tarefa de fiscalizar o cumprimento das regras de ergonomia, saúde e segurança no ambiente de trabalho do teletrabalhador.

3. ASPECTOS PRÁTICOS DO TELETRABALHO

3.1 Ônus da Atividade

O artigo 75-C da CLT determina que o regime de teletrabalho deva constar expressamente no contrato de trabalho, especificando as atividades que serão realizadas pelo empregado¹⁰.

Ato contínuo, o art. 75-D da CLT¹¹ deixa livre para as partes contratantes estabelecerem as condições para a aquisição, manutenção ou fornecimento da tecnologia e infraestrutura necessárias para o desenvolvimento do teletrabalho.

Entretanto, conforme lembra Célio Pereira Oliveira Neto, “um dispositivo legal não pode ser lido de modo isolado, e sim em seu conjunto”¹². Ou seja, o art. 75-D da CLT deve ser interpretado juntamente com demais diplomas legais acerca do assunto.

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

11 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.

12 OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018, p. 117.

E, neste aspecto, o art. 2º da CLT¹³ é claro ao elucidar que o risco do negócio não pode ser repassado para o trabalhador. Por isso, deve constar no contrato escrito que os gastos com a instalação de computador, *hardware*, *software*, luz, modem, telefone, equipamentos de informática, seguro dos equipamentos, manutenção e avarias dos instrumentos de trabalho devem ser arcados pelo patrão.

Analisando o direito comparado, o Código do Trabalho português prevê que, inexistindo previsão contratual, é presumida a obrigação do empregador em fornecer os equipamentos relativos à tecnologia da informação e da comunicação, assim como instalação, manutenção e custeamento das despesas inerentes¹⁴.

Igualmente importante é utilizar-se da redação do art. 75-D da CLT para constar expressamente no contrato escrito as regras de uso dos equipamentos eletrônicos fornecidos pela empresa, destacando que se destinam à execução do trabalho e que o mau uso por parte do teletrabalhador é passível de punição.

13 Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

14 PORTUGAL. Código do Trabalho. Artigo 168.º Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho

1 - Na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respectivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas. 2 - O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados. 3 - Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho. Disponível em: < https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2020.

E assim, vale ressaltar que, conforme parágrafo único do mesmo art. 75-D da CLT, qualquer utilidade disponibilizada pelo empregador para o empregado atuar no trabalho remoto não integra a sua remuneração e, portanto, não possui natureza salarial¹⁵.

3.2 Mudança de Regime e Reversibilidade

Nos termos do artigo 75-C, 1º da CLT, o trabalhador presencial poderá exercer as suas atividades em regime de teletrabalho somente por mútuo acordo e mediante termo aditivo ao contrato de trabalho¹⁶.

Contudo, na legislação brasileira não há qualquer direito à manutenção na condição de teletrabalho. Há previsão inversa: a empresa pode trazer o trabalhador para o labor presencial desde que garanta o prazo mínimo de 15 dias para transição e registre a alteração em termo aditivo ao contrato de trabalho (art. 75-C, §2º da CLT)¹⁷.

A convocação para o empregado retornar à sede da empresa encontra-se dentro do poder diretivo do empregador, mas as partes podem negociar individualmente as condições do trabalho remoto, sendo prudente inserir no contrato de trabalho a cláusula de reversibilidade a fim de verificar as condições de adaptação do trabalhador e a real necessidade da empresa.

15 Art. 75-D. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

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

17 § 2o Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Em Portugal, por exemplo, o trabalho remoto para aqueles que foram inicialmente contratados como presenciais limita-se ao período de 03 anos, sendo que tanto o empregado quanto o empregador podem pedir o retorno do teletrabalho para o presencial nos primeiros 30 dias da execução do labor à distância¹⁸.

3.3 Controle de Jornada

No Brasil, ainda que haja o comparecimento eventual do teletrabalhador no estabelecimento empresarial¹⁹, o artigo 62, inciso III da CLT²⁰ é expresso ao isentá-lo do controle de jornada a fim de que, no trabalho remoto, o obreiro não tenha direito à hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e entrejornada.

Nas palavras de Célio Pereira Oliveira Neto, “em regime de teletrabalho, em regra

18 PORTUGAL. Código do Trabalho. Artigo 167.º Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador 1 - No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. 2 - Qualquer das partes pode denunciar o contrato referido no número anterior durante os primeiros 30 dias da sua execução. 3 - Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. 4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior. Disponível em: < https://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2020.

19 Art. 75-B da CLT (...) Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

20 Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho.

inexiste preocupação com o tempo, mas com a entrega contratada”²¹. Ou seja, há autonomia para o empregado prestar seu serviço porque ao empregador importa mais o resultado.

Marília de Gonzaga Lima e Silva Tose realizaram pesquisa empírica e constataram que os teletrabalhadores se tornam senhores dos seus tempos ao afirmarem que “na maior parte das vezes a empresa nem sabe o que estou fazendo”²². Para as mencionadas autoras, “as respostas dos trabalhadores levam à conclusão de que não há uma jornada fixa e de que eles tem domínio sobre esse aspecto”²³.

Todavia, para a professora Vólia Bonfim é absurda a redação do art. 62, III, da CLT que exclui os teletrabalhadores do controle de jornada pela mera presunção de que não são controlados. Nas palavras dela, “o teletrabalhador pode ser facilmente monitorado por *webcâmera*, *intranet*, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias e etc”²⁴.

Seguindo este raciocínio, havendo a possibilidade do patrão controlar a jornada do teletrabalhador, especialmente quando da existência de conexão permanente *on line*, é prudente que a empresa pré determine os horários de trabalho, inclusive os intervalos, a fim evitar o labor extraordinário e eventual litígio judicial na Justiça do Trabalho.

21 OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018, p. 119.

22 SILVIA TOSE, Marília de Gonzaga Lima e. Teletrabalho: a prática do trabalho e a organização subjetiva dos seus agentes. Tese de Doutorado em Ciências Sociais. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2005, p. 160.

23 SILVIA TOSE, Marília de Gonzaga Lima e. Teletrabalho: a prática do trabalho e a organização subjetiva dos seus agentes. Tese de Doutorado em Ciências Sociais. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2005, p. 160.

24 CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p.661.

Na hipótese do trabalho remoto ser prestado em conexão *off line*, com tarefas a serem realizadas dentro das 44 horas semanais²⁵, mas respeitando a autonomia e autogestão do empregado para gerenciar o seu próprio tempo/agenda - mitigando a subordinação ante o empregador-, a ausência do controle de jornada se revela adequada.

3.4 O Teletrabalho e o Direito de Desconexão

Com fundamento na Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), o direito de desconexão é aquele que garante o lazer e descanso ao trabalhador²⁶. É a garantia de que o empregado se desligará de suas atividades laborais em oposição ao trabalho ininterrupto.

No Brasil, embora não esteja expressamente positivado, encontra-se amparado nos direitos constitucionais fundamentais e merece destaque quando o assunto é teletrabalho, uma vez que esta relação de emprego diminui consideravelmente a fronteira entre a vida privada e a profissional do obreiro.

Para o professor José Affonso Dallegrave Neto, “em tempos pós-modernos, de obstinada conexão 24 horas, o direito a se desconectar do mundo do trabalho é visto como um valor a ser tutelado”²⁷.

Em 2014, na Alemanha, a Volkswagen implementou regras para impor a desconexão de parte de seu quadro de empregados,

25 Artigo 7º, XIII da Constituição Federal.

26 Primeiramente fundamentado na Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948).

27 NETO., José Affonso Dallegrave. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 08-20, set. 2014. Mensal.

bloqueando o acesso de e-mails via celular entre 18h15min e 7h²⁸.

A França também merece destaque ao tutelar expressamente o respeito à vida privada do teletrabalhador e determinar que o empregador, em consulta ao empregado, deve fixar os momentos que este pode ser contatado, respeitando tal reajuste²⁹.

Neste sentido, desde 2017 o Código de Trabalho francês determina que toda empresa com mais de 50 empregados negocie com estes um acordo sobre o direito de desconexão, estabelecendo regras quanto aos horários de encaminhamento, resposta de e-mail, *WhatsApp* e outras formas de contato virtual à distância³⁰.

Com a aderência do teletrabalho cada vez maior no Brasil, acredita-se que o país seguirá o mesmo caminho, qual seja, conferindo ampla autonomia negocial aos atores sociais (empregado e empregador, talvez com a atuação conjunta dos sindicatos) para se auto regulamentar sobre o direito de desconexão, pois cada empresa deve encontrar as suas próprias soluções.

4. CONCLUSÃO

Em 20 de março de 2020, por meio do Decreto Legislativo nº 6, o Brasil declarou a ocorrência do estado de calamidade pública em

28 BRASIL. Disponível em: <https://brasil.eipais.com/brasil/2017/01/03/economia/1483440318_216051.html> . Acesso em: 04 jun. 2020

29 FRANÇA. Disponível em: <<https://www.entreprises.cci-paris-idf.fr/web/reglementation/developpement-entreprise/droit-social/le-teletravail>>. Acesso em: 04 jun. 2020.

30 OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018, p. 81.

razão da pandemia provocada pelo coronavírus (Covid – 19)³¹.

Para enfrentar a situação de emergência na saúde pública, autoridades municipais e estaduais adotaram medidas como o isolamento social e a quarentena para garantir que as pessoas ficassem em suas casas - saindo apenas em casos essenciais.

Diante disso, a pandemia trouxe o caos não somente na área da saúde, mas também afetou drasticamente a economia do país, reduzindo consideravelmente a produção industrial, o comércio e os serviços. Tudo desandou.

Para enfrentar os efeitos econômicos negativos e tentar preservar o emprego e a renda dos trabalhadores, o teletrabalho tornou-se alguma das opções a serem adotadas pelos empresários a fim de garantir, ao mesmo tempo, o emprego e o isolamento social.

Neste contexto, a *Google* migrou os seus 1.000 empregados no Brasil para o *home office* e, de acordo com a opinião do presidente da empresa no país, Fábio Coelho, o trabalho ficou mais focado e não se volta mais para o cenário que era antes³².

Na mesma direção, a autarquia Comissão de Valores Mobiliários (CVM) também se reinventou em razão da pandemia e migrou a experiência prévia de 20% com trabalho remoto para o ambiente 100% virtual³³.

31 BRASIL. DECRETO LEGISLATIVO Nº 6, DE 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/DLG6-2020.htm>. Acesso em: 05 jun. 2020.

32 NARCIZO, Bruno. Google levou 4 dias para pôr seus 1.000 funcionários no Brasil em home office. Folha de S.Paulo, São Paulo, 11 de mai. de 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/05/google-levou-4-dias-para-por-seus-mil-funcionarios-no-brasil-em-home-office.shtml>>. Acesso em: 05 de jun. de 2020.

33 PIMENTA, Guilherme. Na pandemia, CVM

Com o aumento da produtividade dos servidores e a redução de custos, o inspetor da CVM, Florisvaldo Machado afirmou que as experiências atuais forjarão a forma de trabalho para o futuro pós-pandemia.

Hoje, observa-se que o teletrabalho, analisado com muita desconfiança a partir da Lei nº 13.467/17, atua como verdadeiro “herói” para inúmeras empresas e trabalhadores brasileiros, pois, a um só tempo, “salva” o isolamento social, a empregabilidade e a produtividade.

Entretanto, inevitavelmente, esta mudança dos fatos (estado de calamidade pública) e dos valores (isolamento social/formas de prestação das atividades laborais) acabará criando novas normas relativas ao trabalho remoto.

Na Alemanha, já se promete a criação de uma lei que garanta àqueles que quiserem e, desde que o trabalho possibilite, a hipótese de trabalhar em *home office*, ou seja, fala-se de um direito ao *home office* como algo impositivo ao empregador.³⁴ Será que tal discussão chega ao Brasil?

O que se sabe é que a pandemia trouxe impactos imediatos e duradouros sem precedentes para o mundo do trabalho, retirando o pré-conceito negativo atribuído ao teletrabalho e tornando-o verdadeira tendência.

Não se trata de aventura dentro da relação

.....
adota trabalho 100% digital, monitora e julga mercado de casa. JOTA, Brasília, 01 de jun. 2020. Disponível em: < <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/mercado/coronavirus-cvm-digital-01062020>>. Acesso em: 05 de jun. 2020.

34 LEAL, Adisson; MIRANDA, Fernando Hugo R.. Direito ao home office? 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/327806/direito-ao-home-office>. Acesso em: 05 Não é um mês valido! 2020.

empregatícia. É uma forma de manutenção de empregos durante o estado de calamidade pública vivida hoje no país e que apresenta inúmeras vantagens para estimular as partes a manterem este modelo de prestação de serviços mesmo depois do caos.

Portanto, diante da ascensão do teletrabalho – diretamente relacionada à pandemia - e da necessidade de se adequar as leis aos fatos concretos, não há dúvidas que o futuro pós Covid-19 reserva grandes debates em torno de direitos e obrigações dos empregados e empregadores no trabalho remoto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. *Decreto-Lei nº. 5,452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 jun. 2020.

BRASIL. *DECRETO LEGISLATIVO Nº 6, DE 2020*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/DLG6-2020.htm>. Acesso em: 05 jun. 2020.

BRASIL. *LEI Nº 13.979, DE 6 DE FEVEREIRO DE 2020*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm>. Acesso em: 10 jun. 2020

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

DE MAIS, Domenico. *O Ócio Criativo*. Entrevista a Maria Serena Palieri; tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

LEAL, Adisson; MIRANDA, Fernando Hugo R.. *Direito ao home office?* Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/327806/direito-ao-home-office>>. Acesso em: 05 jun. 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Coronavírus e trabalho*. Ltr Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 84, n. 04, p. 449-455, abr. 2020. Mensal.

NARCIZO, Bruno. *Google levou 4 dias para pôr seus 1.000 funcionários no Brasil em home office*. Folha de S.Paulo, São Paulo, 11 de mai. de 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/05/google-levou-4-dias-para-por-seus-mil-funcionarios-no-brasil-em-home-office.shtml>>. Acesso em: 05 de jun. de 2020.

NETO, José Affonso Dallegrave. *O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas*. Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 08-20, set. 2014. Mensal.

NILLES, Jack M. *Fazendo do Teletrabalho uma realidade*. São Paulo: Futura, 1997.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação*. São Paulo: LTr, 2018.

PIMENTA, Guilherme. *Na pandemia, CVM adota trabalho 100% digital, monitora e julga mercado de casa*. JOTA, Brasília, 01 de jun. 2020. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/mercado/coronavirus-cvm-digital-01062020>>. Acesso em: 05 de jun. 2020.

SILVIA TOSE, Marília de Gonzaga Ilma e. *Teletrabalho: a prática do trabalho e a organização subjetiva dos seus agentes*. Tese de Doutorado em Ciências Sociais. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2005.

VALENTIM, João Hilário. *Teletrabalho e relações de trabalho*. Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília: LTr, 2000.