

CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO EM TEMPOS DE COVID-19

Marina Fischer Monteiro de Araujo¹

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo traçar considerações sobre as novidades legais acerca do teletrabalho, especialmente aquelas inseridas no contexto da pandemia de COVID-19. Sendo o teletrabalho uma tendência moderna, cuja previsão legal tomou nova forma com a edição da Lei nº 13.467/2017, tem-se no modo remoto de se exercer um ofício, a possibilidade de uma alternativa ideal e eficaz para a manutenção das relações de trabalho em face das novas exigências criadas pela atual crise sanitária global.

Palavras-chave: Teletrabalho. COVID-19. Pandemia.

1 INTRODUÇÃO

Frente às rápidas mudanças sociais que ocorrem na contemporaneidade, é imprescindível que as ciências jurídicas sejam dinâmicas, buscando acompanhar a realidade moderna – mesmo quando esta realidade se torna inesperadamente atípica. A atual pandemia de COVID-19 se configura como uma situação singular, que tem demandado ações e modificações por parte do Poder Público, como forma de adaptação à realidade de isolamento social e de quarentena.

No Brasil foi reconhecido, em 20 de março de 2020, por meio do Decreto Legislativo nº6, estado de calamidade pública, que resultou na flexibilização dos limites orçamentários, permitindo a destinação excepcional de mais recursos à saúde sem risco de cometimento de crime de responsabilidade fiscal e legitimou a instauração de regimes jurídicos urgentes e provisórios visando a refrear os impactos da situação calamitosa. Adotou-se, a partir de

¹ Docente dos cursos de Administração, Contabilidade e Superior de Tecnologia em Gestão Fiscal e Tributária do Centro Universitário Paulistano (UniPaulistana). Mestre em Direito e Desenvolvimento pela Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (FGV Direito SP) e bacharel em economia pela Universidade Presbiteriana Mackenzie.
Lattes: <http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do?id=K4300032J3>
E-mail: marina.araujo@unipaulistana.edu.br

então, o distanciamento social, ou seja, a diminuição de interação entre as pessoas de uma comunidade para diminuir a transmissão do vírus. As primeiras medidas de distanciamento social consistiram no fechamento de escolas, mercados públicos, parques e outros locais com grande concentração de pessoas, o cancelamento de eventos e de trabalhos em escritório (BOUCINHAS FILHO; DA COSTA, 2020).

Regido pela Consolidação das Leis trabalhistas (CLT) majoritariamente, o teletrabalho encontrou uma nova disposição acerca de seu regime, a Medida Provisória (MP) 927 de 22 de março de 2020, que teve como principal objetivo reger as relações trabalhistas durante o isolamento social e o estado de calamidade pública decretado em 20 de março de 2020, como visto acima.

Assim, o presente artigo tem como finalidade apresentar um histórico legal do teletrabalho no Brasil e analisar as medidas tomadas para regulamentar a prática do teletrabalho durante o período de pandemia.

2 MATERIAL E MÉTODOS

Trata-se de um trabalho documental analítico, no qual são analisadas normas e leis que dizem respeito ao teletrabalho e sua repercussão na relação entre empregador e empregado.

3 RESULTADO E DISCUSSÃO

3.1 Teletrabalho no Brasil pré-COVID 19

Para adentrar ao tema central do presente estudo, revela-se fundamental traçar um breve esboço histórico sobre a evolução legislativa e o surgimento do teletrabalho em nosso sistema jurídico.

De acordo com Melo (2017), estudos jurisprudenciais comprovam que as primeiras experiências de trabalho à distância em nosso país foram na década de 1990. Essas não se intensificaram em razão do verdadeiro campo minado já pressentido pelos empregados e empregadores, que se viam de um lado desamparados legalmente, e de outro, socorridos por jurisprudências escassas, superficiais e não uníssonas.

Lepletier e Cruz (2018, p. 13), defendem que apesar de o teletrabalho ser um tema aparentemente novo no Brasil, “remonta a cerca de duas décadas de existência. Já era praticado com o nome de home office em diversas empresas privadas, principalmente as originárias do exterior, e outras que possuíam representações pulverizadas no território nacional.”

Ao longo dos anos 2000, surgiram algumas propostas legislativas que resultaram na aprovação da Lei no 12.551/2011. Contudo, a lei apenas tangenciou o tema, tendo deixado em aberto a regulação do teletrabalho. Nesse sentido, a Lei no 12.551/2011 apenas igualou, através da alteração do artigo 6º da CLT², o trabalho presencial ao “trabalho a distância” (depois denominado teletrabalho), tendo atribuído, ainda, paridade entre os comandos e controles telemáticos e presenciais. Assim, frente à ausência de regulação, algumas empresas passaram a suprir as lacunas legais com regulamentos empresariais e instrumentos coletivos.

Em dezembro de 2016, o Governo Federal propôs o Projeto de Lei no 6.787/2016, que foi encaminhado à Câmara dos Deputados e ali estudado e retrabalhado por uma Comissão de Deputados por cerca de 4 meses. Na proposta originária, contudo, a figura do teletrabalho não era mencionada, tendo sido acrescentada após um período de ausculta popular, em especial em razão de reuniões com a SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades). Com a aprovação da proposta no Senado e a sanção do Presidente da República (Lei no 13.467/2017), o teletrabalho passou a ter existência formal e positivada em todo o território nacional.

Nesse sentido, a Lei nº 13.467/2017 alterou o *status quo* da igualização genérica estabelecida pelo art. 6º da CLT entre trabalho a distância e o trabalho presencial. Uma vez que, através da criação do Capítulo II-A (artigos 75-A a 75-B) e dos artigos 62, III e 611-A, o teletrabalho passou a ser de fato regulamentado pela CLT, como detalhado a seguir.

Partindo o exemplo de ordenações estrangeiras e o próprio costume da CLT, o legislador positivou a conceituação do teletrabalho, identificando-o

² CLT, 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.

como uma “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 externo³ (CLT, art.75-B). Conseqüentemente, o teletrabalho ficou configurado como uma forma de relação de emprego, ao invés de trabalho autônomo, garantindo ao teletrabalhador a proteção das normas da CLT. Ademais, o dispositivo legal aponta, em seu parágrafo único⁴, que o fato de o empregador remoto comparecer à empresa para desempenho de tarefas específicas não altera a natureza do contrato. Isto pode se dar inclusive com rotina, como é natural no teletrabalho⁵, devendo apenas ser previsto no contrato entre as partes.

Atribuindo caráter especial à modalidade contratual, o legislador impõe forma à contratação do teletrabalho: expressa⁶ e, ao que se concluirá com a análise dos artigos seguintes, escrita. Diferentemente, portanto, da contratação ordinária empregatícia, não se admite contrato de teletrabalho (e suas benesses, como a exclusão do regime de controle da duração do trabalho) pela forma tácita. A forma expressa escrita se justifica em razão da quantidade de temas que devem ser regrados de maneira inequívoca entre as partes. No pacto, deve-se registrar com a maior exatidão possível as atividades que serão realizadas pelo empregado em regime de teletrabalho e as circunstâncias em que se poderá admitir ou exigir que o teletrabalhador preste serviços de maneira presencial.

O texto também prevê hipóteses de variação das condições contratuais, admitindo que o teletrabalho seja adotado no decurso da relação laboral e também que seja revertido, volvendo-o à forma presencial. Ainda, o artigo 75-C, §1º, estipula que “poderá ser realizada a **alteração entre regime**

³ O trabalho externo é entendido como aquele que é desempenhado fora das dependências da empresa em virtude da própria natureza do trabalho, havendo verdadeira impossibilidade de fiscalização de sua jornada, sendo também, despicienda a utilização de tecnologia da informação.

⁴ CLT, art. 75-B, 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.

⁵ Quando se procura tangenciar os efeitos do isolamento e marginalização estrutural do trabalhador remoto via reuniões, atividades de integração e capacitações corporativas presenciais ou mesmo admitindo flexibilidade para prestação do serviço na sede física do empregador, se assim o empregado desejar.

⁶ CLT, 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.

presencial e de teletrabalho desde que haja **mútuo acordo entre as partes**, registrado em aditivo contratual”. Assim sendo, o empregado que estiver exercendo trabalho de forma presencial, poderá passar a exercer o teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes, ou seja, ambas as partes (empregado e empregador) precisam concordar, e é necessário que se proceda o registro em aditivo contratual.

Contudo, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial poderá se dar “[...] por determinação do empregador, garantindo prazo de transição mínima de 15 dias, em correspondente registro em aditivo contratual” (artigo 75-C, §2º). Dessa forma, pode-se perceber que incumbe apenas ao empregador decidir quando irá ocorrer o fim do teletrabalho, ou seja, uma vez que o empregado passa a exercer o regime de teletrabalho, não pode mais retornar à condição anterior, labor em regime presencial. Em razão disso, se o empregado se vincular ao teletrabalho, não poderá voltar a trabalhar de forma presencial, salvo concordância do empregador (MARQUES, 2018).

O legislador atribuiu às partes o direito-dever de dispor acerca da aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho, devendo ser estas cláusulas obrigatórias no contrato⁷. Entende-se que se as partes assim não dispuserem, pela lógica protetiva laboral, aliada ao fato de que, genericamente, é do empregador o risco do empreendimento, em eventual demanda judicial será atribuído ao empregador o dever de ressarcir os custos eventualmente arcados pelo teletrabalhador na composição da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, incluindo-se aí a aquisição e manutenção de equipamentos informáticos (MONTEGUTTI, 2019).

Ainda, se entregues bens, custeados serviços ou ressarcidas despesas ao empregado, tais “utilidades” não serão consideradas verbas de natureza salarial e não integrarão a remuneração do trabalhador⁸. Necessário também fazer referência à Súmula n. 367, I, do TST que diz não possuir natureza

⁷ CLT, artigo 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.

⁸ CLT, artigo 75-D, parágrafo único: As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

salarial a energia elétrica, o veículo e a habitação fornecidos pelo empregador quando indispensáveis à execução do trabalho (MARQUES, 2018).

Importante destacar, ainda, que uma das grandes preocupações relativas ao trabalho remoto é a questão de controle e boa ambiência laboral, que deve seguir ditames de equilíbrio e salubridade idênticos ao espaço presencial, atribuindo o Judiciário tal responsabilidade ao empregador, tradicionalmente. Conseqüentemente, o artigo 75-E estabelece que “o empregador deve instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”.

Contudo, Krost (2018) argumenta que, na verdade, cabe ao empregador disponibilizar todos os meios preventivos ao trabalhador, inclusive treinamentos, formação e atualização, bem como, se possível a fiscalização da aplicação prática destes saberes. Dessa forma, reforça o autor, torna-se inviável limitar o dever do empregador em matéria de saúde, à apenas informar o trabalhador, ainda que de maneira “expressa e ostensiva”.

Nesse sentido, afirmam de Lima Filho e Pereira (2020), deve-se reconhecer que, de fato, boa parte das atividades do regime de teletrabalho são desenvolvidas no ambiente da residência do empregado, o que dificultaria o poder do empregador em fiscalizar a observância das normas de segurança. Contudo, destacam os autores, “o que o comando legal apresenta trata-se de uma verdadeira presunção de que os acidentes ocorrem por causa de ato inseguro do trabalhado, o que não pode ser encarado como verdadeiro”. Por exemplo:

[...] em caso de sobrecarga muscular pelo trabalho de digitação em domicílio – antigamente denominada tendinite – não é crível que se pense apenas em analisar o descuido do empregado quanto à postura; elementos relevantes como prazos para a entrega de trabalhos, nível de complexidade, ritmo exigido, número de toques necessários para dar cobro à demanda, forma de remuneração, metas impostas e vários outros assuntos correlatos deverão ser levados em consideração (SILVA, 2017, p.56).

Outro aspecto trazido pela Lei nº 13.467/2017 é a exclusão do controle de jornada da modalidade de trabalho remoto, conforme literal disposição do art.62, III. As principais críticas sobre a **ausência de obrigatoriedade** do controle de jornada, se referem à ausência de desconexão e à possível burla de direitos trabalhistas relacionados ao pagamento de horas extras. Para

Sanfelici e Fleischmann (2018), apesar das características sedutoras, como a ausência física do empregado nas dependências da empresa, a autorregulação de horário e a redução do tempo de deslocamento, o teletrabalho esconde um terrível fantasma que é a jornada exaustiva. Os autores afirmam que se criou “a figura do empregado sem limite de horário controlado à distância” (SANFELICI; FLEISCHMANN, 2018, p.102). Ou seja, manteve-se o controle, talvez ainda maior do que quando o trabalho é desenvolvido de forma presencial, porém exime-se o pagamento das jornadas extraordinárias.

Contudo, é preciso notar que a ausência da obrigatoriedade não se justifica pela impossibilidade de controle, uma vez que, esse pode ser realizado por dispositivos informáticos e telemáticos, como acesso a programas, celulares ou outros dispositivos, que em tempo real possam registrar as atividades e horários de trabalho. Nesse sentido, Reis (2018) afirma que face à possibilidade de controle pela utilização de meios telemáticos, a dispensa do trabalhador não se justifica, podendo, ainda, ser entendido como inconstitucional. Uma vez que a exceção do art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal exige um motivo de força que permitia tal distinção em relação aos demais trabalhadores.

Por fim, cabe aqui apontar o disposto no artigo 611-A, inciso VIII, da CLT, que determina que acordos e convenções têm prevalência sobre lei. Ou seja, desde que haja comum acordo entre as partes, há a possibilidade de a modalidade teletrabalho obedecer à regulamentação diversa da prevista nas disposições celetistas. Sendo assim, houve um alargamento da liberdade de pactuação entre empregador e empregado.

Contudo, frente ao enfraquecimento dos sindicatos dos empregados, infere-se que a possibilidade de livre pactuação entre as partes é mais benéfica ao empregador. Como resultado, reforçam de Lima Filho e Pereira (2020, p.12):

[...] a Lei nº 13.467/2017 representou para o teletrabalho a concretização de uma série de características nas relações contemporâneas, que podem ser sintetizadas da seguinte maneira: intensificação da jornada de trabalho, relativização da subordinação jurídica e flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas.

Conseqüentemente, é possível que o teletrabalho apresente disposições ainda mais flexíveis do que as trazidas pela própria Lei nº 13.467/2017, caso

haja acordo ou convenção coletiva que disponha desta forma. De Lima Filho e Pereira ressaltam, ainda, que é possível que sejam apresentadas normas mais rigorosas para o empregador, contudo, tal hipótese se mostra pouco provável, tendo em vista o enfraquecimento dos sindicatos dos empregados, decorrentes das restrições colocadas à cobrança da contribuição sindical⁹.

Como explorado acima, é possível identificar algumas preocupações relacionadas ao regime de teletrabalho trazido pela Lei nº13.467/2017, dentre elas: a ausência de controle da jornada de trabalho, a livre pactuação sobre o custeio das despesas decorrentes do teletrabalho e, a vigilância das normas de saúde e medicina do trabalho.

3.2 Teletrabalho no Brasil em tempos de COVID-19

Diante da situação atípica causada pela pandemia de COVID-19, as regras celetistas se mostraram insuficientes para resolver rapidamente as problemáticas resultantes da nova ordem instalada. Conseqüentemente, fez-se necessário estabelecer regramento especial para as relações trabalhistas. Assim, em 22 de março de 2020, o executivo editou a Medida Provisória nº 927, que determinou, entre outras medidas, a adoção do teletrabalho como meio de enfrentar os efeitos econômicos do estado de calamidade pública. Ainda, frente à situação atípica, a MP garantiu regramento diferenciado para a modalidade durante esse período.

Assim, em seu art. 4º, a MP 927 determina que, no prolongar do período de calamidade, “o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho”. Dispensando, assim, a obrigatoriedade de acordo formal entre empregado e empregador ou acordo individual, para a mudança de regime de teletrabalho (artigo 75-C, §1º, da CLT¹⁰), autorizando o

⁹ Com a sanção da Lei 13.467/2017, os artigos 545, 578 e 579 da CLT passaram a dispor que os descontos em folha de pagamento relativos à contribuição sindical somente seriam lícitos se houvesse autorização expressa do empregado. Em 2019, com a Medida Provisória nº 873, a contribuição sindical passou a sofrer maiores restrições, sendo os empregadores desautorizados a fazerem qualquer tipo de desconto relativo à contribuição sindical, além de serem os sindicatos obrigados a fazerem o recolhimento do pagamento somente pela via do boleto bancário ou equivalente eletrônico, conforme disposto no artigo 852 do texto consolidado (BRASIL, 1943).

¹⁰ Artigo 75-C, § 1º: Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

empregador a alterar o regime sem anuência ou expressa cláusula em contrato individual. Isto porque o período seria curto e as necessidades prementes, devendo ser afastada qualquer burocracia que retirasse a eficácia pretendida.

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

No entanto, a direção pelo empregador não se confunde com o fato de que a alteração deve ser noticiada com prazo razoável. Dada a necessidade premente, a MP fixou este prazo em, no mínimo, quarenta e oito horas. Assim, tanto a alteração do regime de trabalho presencial para teletrabalho, quanto o retorno para o presencial, não seguem a regra geral da CLT, de quinze dias (art. 75-C, § 2º).

No que tange a responsabilidade pela manutenção e fornecimento de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessários à prestação do teletrabalho e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, devem ser previstos previamente ou no prazo de 30 dias, contado da data da mudança do regime de trabalho (art. 4º, § 3º).

Quanto à jornada de trabalho, não só pela MP 927, como pelo legislador consolidado (art. 62, III), o teletrabalhador não tem direito à percepção de horas extras. Além disso, a MP assegura que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo. Por regra, não há direito a nenhum regramento especial de critério de regime de duração de trabalho para o teletrabalho, exceto se houver previsão expressa em acordo individual ou coletivo. Sendo assim, o período de tempo utilizado em aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal de trabalho não será computado como hora extra, exceto se houver previsão entre contratante e contratado.

3.4 A caducidade da MP 927/2020

Assim como visto anteriormente, visando reger as relações trabalhistas durante o período de isolamento social e calamidade pública, o executivo federal editou a Medida Provisória nº 927 em 22 de março de 2020. Contudo, conforme artigo 62, § 3º, da Constituição Federal, as Medidas Provisórias perdem sua eficácia se não forem convertidas em lei no prazo de sessenta dias, prorrogáveis por igual período. Após a sua edição, a MP já passa a produzir efeitos imediatos, contudo, deve ser apreciada pelas duas Casas do Congresso Nacional para ser apreciada e, caso tenha parecer favorável, se converter definitivamente em lei ordinária.

Uma vez submetida a Medida Provisória à apreciação do Congresso Nacional, esse terá o prazo de sessenta dias, prorrogáveis por mais sessenta, para realizar a apreciação. Assim, as MPs dispõem de um prazo máximo de 120 dias para se converterem em lei, sob pena de perderem sua eficácia por rejeição expressa (o Congresso vota contra a medida) ou tácita (ausência de votação). Uma vez rejeitada, a MP perde sua vigência desde a edição (efeito *ex tunc*), conforme prevê o artigo 62, §3º da Constituição Federal:

§ 3º As medidas provisórias, ressalvado o disposto nos §§ 11 e 12 perderão eficácia, desde a edição, se não forem convertidas em lei no prazo de sessenta dias, prorrogável, nos termos do § 7º, uma vez por igual período, devendo o Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes.

Caso a MP perca sua eficácia, o Congresso deverá editar um Decreto Legislativo disciplinando as relações jurídicas dela decorrentes. Ou seja, o decreto deverá regulamentar os fatos ou atos já consolidados pelos efeitos da MP. Caso o decreto legislativo não seja editado até sessenta dias após a rejeição ou perda de eficácia da MP, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante a sua vigência conservar-se-ão por ela regidas (art. 62, §11).

No que tange a Medida Provisória nº 927, apesar de ter sido apreciada pela Câmara dos Deputados, foi retirada de pauta de votação pelo Senado por falta de entendimento entre as lideranças para exame do texto. Como resultado, a MP perdeu sua eficácia por rejeição tácita, em 19 de julho de 2020.

Contudo, o Congresso Nacional acabou por não editar Decreto Legislativo disciplinando as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante a vigência da MP 927, de forma que esses se mantiveram regulados pelos termos da MP então vigente.

No entanto, muitos dos atos praticados durante a pandemia são de trato sucessivo e, como tal, resta a dúvida se devem seguir baseados na MP 927 ou retornar ao regramento anterior à pandemia.

4 CONCLUSÕES

Muitas empresas já têm se posicionado, antes mesmo do fim do estado de calamidade pública previsto para 31 de dezembro de 2020, a favor da manutenção do regime de teletrabalho. Nesse sentido, a pandemia tem servido como um grande experimento da eficácia do teletrabalho. Antes mesmo da pandemia, muitas empresas já haviam começado, lentamente, a testar o regime de teletrabalho, de forma que a pandemia apenas fez com que a tendência se tornasse realidade em um tempo mais curto. Ou seja, apenas acelerou uma tendência.

Sendo assim, se é esperado que mesmo após a pandemia haja a manutenção do teletrabalho, é necessário que se discuta imediatamente a proteção jurídica do empregado em regime de teletrabalho. Para tanto, é imprescindível que se estabeleça um diálogo claro entre representante do governo, trabalhadores e empregadores como forma de sanar os aspectos apresentados ao longo desse artigo, como, por exemplo, a duração e as condições de trabalho, o controle da jornada no teletrabalho, a forma e os limites do uso de aplicativos e programas de comunicação.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 23 Nov. 2020.

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927.** Brasília, 22 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 23 Nov. 2020.

KROST, Oscar. **CLT – texto anterior**. In: LISBOA, D. et al. **Reforma trabalhista comentada por juizes do trabalho: artigo por artigo**. São Paulo: LTr, 2018. p. 104-113.

LEPLETIER, Evandro; CRUZ, Lucineide. **Gestão do Teletrabalho (Home Office) no Brasil: Casos do Serpro e TCU e métodos para a implantação**. 1ª ed. Brasília: Fácil Editora, 2018.

MARQUES, Rafael da Silva. Artigos 75-A à 75-E. In: SOUZA, R. T. et al. **CLT comentada pelos juizes do trabalho da 4ª Região**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2018.

MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. ANAMATRA. [Online] 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 23 Nov. 2020.

MONTEGUTTI, Talita Batista. Possibilidades legais do teletrabalho frente à Reforma Trabalhista. **Direito-Içara**, 2019.

REIS, Suzéte da Silva. **Da insegurança jurídica à precarização das relações de emprego: os impactos da reforma trabalhista no Brasil**. Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais, v.4, n.1, pp. 55-73, jan./jun. 2018.

SANFELICI, Patrícia de Mello; FLEISCHMANN, Rogério Uzun. **Teletrabalho: liberdade ou escravidão?** In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Claudia R.B.; BELTRAMELLI NETO, Silvio (Coord.). Reforma trabalhista - na visão de Procuradores do Trabalho. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 99-110.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista: análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Modernidade e direito do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 67, n. 1, p. 153-159, jan./mar. 2001.