TELETRABALHO: QUESTÕES LEGAIS NO CONTEXTO EMPRESARIAL

Gabriela Roberta Matias[1], Marcos Celeste[2]

1 Discente do Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial / gabriela.matias01@fatec.sp.gov.br
[2] Docente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial / marcos.celeste@fatec.sp.gov.br

RESUMO

O presente artigo analisa os impactos do teletrabalho na Gestão de Empresas pela perspectiva jurídica. Tal modalidade de trabalho é realizado remotamente por meio do uso de ferramentas ou através das tecnologias de comunicação. O teletrabalho vem se intensificando rapidamente a partir da Reforma Trabalhista de 2017 e da pandemia ocorrida em 2020 (Covid-19), com impactos na gestão empresarial. O objetivo desse artigo é orientar os administradores de empresa sobre a regulamentação do teletrabalho e as consequências de sua adoção na rotina das empresas, analisando a evolução da legislação trabalhista, compreendendo os diferentes tipos de contrato de teletrabalho, seus respectivos controles de jornadas e como ocorre o enquadramento na modalidade discutida. Na elaboração deste trabalho serão utilizadas, pesquisa exploratória, explicativa, artigos científicos, estudo de caso e leis da CLT.

Palavras-chave: modalidades de teletrabalho, direito do trabalho, contratos, tecnologia da informação

1 INTRODUÇÃO

As relações de emprego são caracterizadas por transformações ao longo do tempo, impulsionadas pela evolução tecnológica, mudanças culturais e adaptações às demandas do mercado. No contexto brasileiro, essas transformações se refletem em uma diversidade de modalidades de teletrabalho, cada uma com suas características e implicações específicas.

Uma das modalidades que ganhou destaque nas últimas décadas é o teletrabalho, também conhecido como home office ou trabalho remoto. O avanço da tecnologia da informação e comunicação possibilitou que muitas atividades fossem realizadas fora do ambiente tradicional de trabalho, permitindo maior flexibilidade de horários e locais para os trabalhadores (Aleluia, 2018).

O teletrabalho oferece benefícios tanto para os empregadores quanto para os empregados. Empresas podem reduzir custos com infraestrutura física, enquanto os

funcionários desfrutam de maior autonomia e qualidade de vida, evitando deslocamentos e conciliando melhor suas responsabilidades pessoais e profissionais. No entanto, é importante reconhecer que o teletrabalho também traz desafios e questões a serem consideradas.

A falta de limites claros entre vida pessoal e profissional, a necessidade de disciplina e organização por parte dos trabalhadores, e a possibilidade de isolamento social são alguns dos aspectos que merecem atenção.

Além do teletrabalho, outras modalidades de emprego têm se diversificado no Brasil, como o trabalho intermitente, o trabalho temporário e o trabalho autônomo.

Cada uma dessas modalidades apresenta suas próprias características, vantagens e desafios, refletindo a complexidade e a dinâmica do mercado de trabalho contemporâneo.

Diante dessas transformações, é fundamental que tanto os trabalhadores quanto as empresas estejam preparados para se adaptar às novas realidades e aproveitar as oportunidades oferecidas pelas diferentes modalidades de emprego. A busca por um equilíbrio entre flexibilidade e segurança, bem como o investimento em capacitação e qualificação profissional, tornam-se cada vez mais importantes em um cenário em constante evolução.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Transformação do Teletrabalho

O teletrabalho é uma forma remunerada de atividade laboral realizada à distância, geralmente sem a necessidade de contato físico com outras pessoas, utilizando a tecnologia da informação como suporte. Nesse modelo, gestores e funcionários se comunicam por meio de canais de telecomunicações, que vão desde reuniões virtuais até a troca de dados.

Explorado sob diferentes nomes, como flexplace, homework, flexwork, telework e telecommuting, o teletrabalho teve suas primeiras concepções introduzidas nos Estados Unidos no final dos anos 1970 (contexto da crise energética e do petróleo).

Nasceu e vem se desenvolvendo buscando alternativas para substituir as viagens ao trabalho, levando o trabalho ao trabalhador, através de tecnologias da informação (Nilles, 1997).

A internet acelerou tal modalidade de trabalho, sobretudo o home office, pois permitiu a realização de tarefas remotas, por meio de dispositivos computacionais, quase sempre conectado em rede.

Ainda, como é possível observar no livro "Curso de Direito do Trabalho", de autoria de Mauricio Godinho Delgado, um dos mais respeitados juristas brasileiros na área do Direito do Trabalho, o teletrabalho é um conceito complexo, desafiador e cada vez mais presente nas relações de trabalho modernas. Utilizando-se de parâmetros jurídicos pode-se definir o teletrabalho, como modalidade de trabalho à distância, baseado em tecnologias de informação (Delgado, 2019).

O teletrabalho é diretamente relacionado pela telemática. Assim, somente com a relação do conjunto entre técnicas de informática e telecomunicações com as técnicas jurídicas laborais é que se dá o teletrabalho. Caso não haja tal relação é possível se falar em trabalho externo e não teletrabalho (Delgado, 2019).

Com a crescente popularização do teletrabalho, especialmente em empresas de tecnologia, surgiram diversos estudos sobre temas como qualidade de vida, produtividade, direitos dos colaboradores, liderança de equipes remotas e responsabilidade social. Este estudo tem como objetivo apresentar o teletrabalho por meio de uma análise descritiva e qualitativa, destacando os fatores críticos de sucesso. A próxima seção abordará a fundamentação teórica, analisando os principais autores sobre o assunto, seguida pela análise dos resultados obtidos.

2.2 Panoramas sociais, históricos e jurídicos

Do ponto de vista sociológico, o teletrabalho é uma modalidade laboral que reflete as transformações sociais e tecnológicas na forma como o trabalho é organizado e realizado. Ele envolve a realização de atividades remuneradas à distância, utilizando tecnologias de informação e comunicação. Esta forma de trabalho está intrinsecamente ligada ao desenvolvimento da tecnologia digital e à crescente conectividade proporcionada pela internet.

Historicamente, o teletrabalho tem suas raízes nas transformações econômicas e sociais ocorridas após a Segunda Guerra Mundial, especialmente durante a era da globalização e da revolução tecnológica. As primeiras concepções de teletrabalho

surgiram nas décadas de 1970 e 1980, impulsionadas pelo desenvolvimento das tecnologias de comunicação e informação. Nesse período, o teletrabalho foi explorado como uma forma de aumentar a produtividade e reduzir custos operacionais para as empresas (Castells, 1999).

Juridicamente, o teletrabalho é definido como uma modalidade de prestação de serviços em que o trabalhador realiza suas atividades remotamente, fora das instalações físicas do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação. No contexto jurídico, o teletrabalho tem implicações em termos de legislação trabalhista, contratos de trabalho, direitos e obrigações tanto para empregadores quanto para empregados. Questões como jornada de trabalho, segurança e saúde no trabalho, direitos trabalhistas e responsabilidade civil são aspectos jurídicos importantes a serem considerados no teletrabalho (Leite, 2022).

Os conceitos sociológico, histórico e jurídico do teletrabalho estão interligados e influenciam-se mutuamente. Sociologicamente, o teletrabalho surge como uma resposta às demandas da sociedade por novas formas de organização do trabalho, impulsionadas por mudanças tecnológicas e sociais. Historicamente, o teletrabalho evoluiu em resposta às transformações econômicas e tecnológicas, refletindo as tendências de globalização e digitalização da economia. Juridicamente, o teletrabalho é regulamentado pelas leis trabalhistas e contratuais, que buscam garantir os direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores nessa modalidade de trabalho, ao mesmo tempo em que acompanham as mudanças na prática e na organização do trabalho. Assim, os três conceitos estão interconectados e contribuem para uma compreensão abrangente do fenômeno do teletrabalho.

O teletrabalho é a substituição do trajeto de ida e volta ao trabalho dos empregados pelas telecomunicações e/ou informática. As duas principais formas de teletrabalho são em domicílio do empregado, também conhecido como home office, e centros de telesserviços, os chamados escritórios virtuais (Nilles, 1997)

Podemos afirmar que a infraestrutura de redes de telecomunicações, internet e computadores interligam os teletrabalhadores com o escritório central para manter o contato.

No Brasil, o teletrabalho é frequentemente considerado como home office, mas essa definição é imprecisa. O teletrabalho compreende o trabalho realizado fora das dependências do trabalhador, não se limitando ao ambiente residencial do empregado

ou colaborador, podendo ocorrer em qualquer local que possua Tecnologia da Informação, tais como:

a) salas de aluguel, cafés, cybercafés;
b) residência do empregado;
c) telecentros (espaço estruturados por diversas empresas em regiões centrais

É fundamental considerar que o conceito de teletrabalho apresenta distintas situações a partir do espaço em que o teletrabalho irá se desenvolver, com efeito, o teletrabalho não pode ser considerado como uma modalidade única e homogênea. Contudo, cada uma dessas situações guarda entre si uma relação de similaridade que pode ser analisada através do conceito de teletrabalho.

2.3 – Conceito de Teletrabalho

O teletrabalho é uma modalidade laboral que se distingue das formas tradicionais de trabalho presencial pela realização remota de atividades, utilizando tecnologias de informação e comunicação.

A expressão "teletrabalho" tem origem no grego, sendo composta pela palavra "tele", que denota distância, e "trabalho", referindo-se à atividade laboral remunerada (Melo, 2020). Dessa forma, podemos definir o teletrabalho como a realização de atividades profissionais fora das dependências físicas da empresa.

Essa prática, ainda que frequentemente associada ao termo "home office", transcende o ambiente residencial e pode ocorrer em diversos locais equipados com Tecnologia da Informação, como salas de aluguel, cafés e telecentros (OLSEN, 2019).

O teletrabalho se caracteriza pela flexibilidade espacial e pela interconexão virtual entre os trabalhadores e o escritório central, viabilizada pela infraestrutura de redes de telecomunicações, internet e computadores.

É importante destacar que quando se fala em Tecnologia da Informação no contexto do trabalho significa dizer que a prestação de serviço ocorre em ambiente virtual, sendo que um dos pressupostos da relação de emprego, no caso a

subordinação, é efetivada através da conexão em rede, dos sistemas de logon e logoff, controle por câmeras, comunicação via celular e rádios.

Essa modalidade, regulamentada pelo contexto jurídico em termos de legislação trabalhista, contratos de trabalho e direitos dos colaboradores, reflete as transformações sociológicas, históricas e tecnológicas na organização do trabalho, proporcionando um novo paradigma na relação entre empregadores e empregados e adaptando-se às demandas contemporâneas por flexibilidade e mobilidade laboral.

Os funcionários nessa modalidade de contrato podem ter direitos garantidos por sindicatos, como planos de saúde, segurança no trabalho, dispositivos eletrônicos para o desenvolvimento de suas funções, jornada de trabalho por demanda, tarefa ou produtividade, bem como salários.

Em consonância com o que foi discutido aqui através de Nilles e Godinho, percebemos que o legislador brasileiro compreendeu corretamente o conceito de teletrabalho. Vejamos a definição da lei nº 13.467/2017 que acrescentou o artigo 75-B a Consolidação das Leis do Trabalho brasileira (CLT):

> 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.

O teletrabalho é uma das principais manifestações do trabalho remoto, caracterizado pelo uso de tecnologias de informação e comunicação para a realização das atividades laborais fora das dependências do empregador. Ela ressalta que essa modalidade de trabalho traz desafios e oportunidades tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, exigindo uma adaptação das normas trabalhistas para garantir a proteção dos direitos dos empregados. (Barros 2017)

Pelo contexto do artigo 75-B, o teletrabalho se diferencia do trabalho externo, pois no primeiro a presença da tecnologia da informação permite a desconexão total com o local de trabalho, já no segundo, mesmo que haja uso dela, não há a desconexão com o local de trabalho (visitas técnicas, atendimento domiciliar de

clientes). Além disso, no primeiro é necessário que o trabalho seja predominantemente realizado fora do estabelecimento empresarial (Barros 2017).

O trabalhador encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente nela inserido. Não há, exatamente por isso, um trabalho externo, mas um trabalho interno virtual e sui generis (Fincato, 2020).

Assim, operações externas, como as de vendedor, motorista, ajudante de viagem e outros que não têm um local fixo de trabalho não são consideradas teletrabalho (Da Silva; Teodoro; Pedroso, 2023).

Definido o caráter geral do teletrabalho é preciso compreender as diferentes formas que ele assume, assim, é preciso analisar cada caso para compreender seus significados e especificidades.

2.4 Home-Office

Home Office significa escritório em casa, este conceito ficou conhecido popularmente em 2020, com a pandemia pois milhares de empresas adotaram esse método. O Home-Office é caraterizado por execução de tarefas em casa, a modalidade de trabalho pode ser híbrida se dividindo em alguns dias na empresa e alguns dias em casa, nessa modalidade ocorre o controle de jornada e os funcionários recebem os adicionais de horas extra e adicional noturno.

Vale destacar que as horas extras e demais remunerações por intervalos cabem em teletrabalho na modalidade home-office desde que o empregador controle a jornada do empregado, caso contrário, não há contabilização de horas-extras ou quaisquer indenizações por controle de horas. (Aquino; Pasqualeto, 2017)

Nele o empregado exerce suas atividades de sua residência, através da Tecnologia de Informação e Comunicação. Executando dentro de casa o que faria dentro da empresa empregadora. É importante lembrar que o adicional noturno, assim como as horas-extras, pode não ser devido, desde que não haja qualquer forma de controle de ponto digital. Em regra, a prestação de serviço deve ser feita por tarefa ou produção (e não por horário).

Caso não haja controle de ponto, o horário que o trabalhador começa a executar seu serviço é irrelevante para o empregador, desde que as tarefas diárias sejam cumpridas. Contudo, mesmo no contrato desta modalidade deve ser fixado o horário de trabalho, pois a jornada de trabalho é critério obrigatório na relação de emprego.

Exige-se que na anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), seja informando as condições do contrato de teletrabalho, conforme especificando pela Lei nº 14.442/ 2022.

2.5 – Telecentro

O conceito de telecentro refere-se a espaços públicos ou comunitários equipados com computadores e acesso à internet, geralmente destinados a oferecer oportunidades de inclusão digital e acesso à informação para comunidades de baixa renda ou áreas remotas.

Em um contexto rotineiro de trabalho, os telecentros podem ser utilizados como locais alternativos para realização de atividades laborais, especialmente em situações em que os trabalhadores não têm acesso a equipamentos adequados em casa ou necessitam de internet de qualidade para desempenhar suas funções.

2.6 – Trabalho Móvel ou Nômade

O trabalho móvel ou nômade refere-se à prática de desempenhar atividades laborais sem a restrição de um local físico fixo, utilizando tecnologias de comunicação para realizar as tarefas remotamente.

No cotidiano do trabalho, o trabalho móvel permite maior flexibilidade aos profissionais, possibilitando a conciliação entre vida pessoal e profissional, além de ampliar as oportunidades de emprego para pessoas que não podem se deslocar diariamente para um local de trabalho fixo.

No entanto, é fundamental estabelecer políticas e diretrizes claras para o trabalho remoto, garantindo a proteção dos direitos trabalhistas e o equilíbrio entre as necessidades do empregador e as condições de trabalho do empregado.

Juridicamente, essa modalidade de trabalho levanta questões relacionadas ao controle de jornada, saúde e segurança do trabalhador, bem como aspectos contratuais e responsabilidades do empregador em fornecer os recursos necessários para a realização das atividades em qualquer lugar.

No contexto dessa modalidade é possível verificar uma variação, o chamado **Teletrabalho Transnacional.** Ele ocorre quando funcionários trabalham em um país diferente do país em que a sede, filiais ou sucursais da empresa estão estabelecidos.

Uma vez estabelecido o conceito de Teletrabalho e suas modalidades é preciso estabelecer suas especificidades e pontuar suas diferenças com os contratos de trabalho convencionais.

2.7 Especificidades do Contrato de Teletrabalho

O contrato de teletrabalho é individual, como todo contrato de trabalho de emprego, por determinação legal, nos termos da Lei nº 5.452 /1943 – CLT, no art. 3º, além disso apresenta as seguintes características: a) prestado por pessoa física; b) subordinado ao empregador; c) remunerado em salário; d) habitualmente prestado.

Por isso, é importante a formalização do contrato de trabalho estabelecendo os vínculos entre as partes, especificando as atividades que serão exercidas, função, salário, existência de controle de jornada ou não, pois no art. 58, CLT, resta que a duração normal do trabalho deva ser até 08 horas diárias.

Contudo, no art. 62, CLT, abre-se uma exceção aos empregados em regime de teletrabalho sem condições de controle de ponto, especificando-se é teletrabalho, a possibilidade do teletrabalho por jornada, tarefa ou por produção.

Além disso, para os casos de teletrabalho, desde que previamente estabelecido com o empregado, a empresa é obrigada fornecer equipamentos para desenvolvimento das atividades como: notebooks, celular corporativo, cadeira, mesa de trabalho.

Vale ressaltar que os valores gastos pela empresa para propiciar o teletrabalho não compõem o salário do trabalhador, pois o funcionário não pode ter prejuízo em sua renda.

A transição da modalidade presencial para modalidade de teletrabalho, bem como do teletrabalho para o presencial, deve ocorrer no prazo mínimo de 15 dias

(transição). Além disso, só pode ser firmado a mudança com o mútuo acordo entre as partes.

O vale transporte pode ser suspenso, pois não haverá o descolamento até a empresa empregadora. Por sua vez, o vale refeição e/ou vale alimentação não pode ser retirado, já que os custos com alimentação permanecem independentemente de o empregado dirigir-se até a empresa.

Os demais benefícios como plano saúde, participação de lucros, FGTS, férias, 13º salário, não podem ser retirados uma vez que não podem privar o empregado de uma ou mais vantagens concedidas, nos termos do princípio da Irrenunciabilidade.

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (Lei nº 5.452 /1943 Art. 468).

Como previsto em lei o funcionário não pode abrir mão dos seus direitos, por mais que a modalidade de trabalho seja diferente de outros funcionários da empresa, é direito de ele ter os mesmos benefícios que os demais funcionários

O teletrabalho não é híbrido. O trabalho híbrido é caracterizado ocorre quando o trabalhador fica alguns dias em casa e outros na sede da empresa. Nesse caso, em tese, o empregado não fica desconectado da empresa. Já no teletrabalho está presente está desconexão, contudo, o fato de comparecer esporadicamente no estabelecimento da empresa não configura a hibridez.

3 METODOLOGIA

Foi adotada a pesquisa exploratória da bibliografia existente, uma vez que esse método analisa informações já apuradas para o teletrabalho, além disso, contribuí para a familiaridade entre os termos próprios do campo jurídico com os desafios impostos pela legislação ao Gestor Empresarial.

Paralelamente, foram analisadas a legislação vigente sobre o assunto. Analisando-se artigos consolidados desde o estabelecimento da CLT com os artigos acrescentados pela Reforma Trabalhista de 2017.

Na relação entre a bibliografia e a leitura dos artigos de lei estabeleceu-se os parâmetros mínimos necessários para o planejamento estratégico de Gestores Empresariais em situações de teletrabalho e em cada uma de suas modalidades.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O principal ponto a ser analisado pelo Gestor Empresarial em uma alteração do trabalho presencial para o teletrabalho é a possibilidade de desconexão do empregado. O Direito de Desconexão é o dever do empregado de se desconectar das suas atividades, desligando-se de todas as ferramentas de comunicação empresarial.

O direito de se desconectar é fundamental para preservar a saúde do empregado e seu bem-estar social. É também necessário que o Gestor Empresarial considere, a partir dos aspectos jurídicos, as vantagens e desvantagens do teletrabalho (Sabino, 2012).

As vantagens do teletrabalho são:

- Autonomia dos funcionários na gestão do tempo e organização do trabalho;
- Fim do desgaste com deslocamento entre casa e empresa;
- Rotina flexível entre empregado e sua família;
- Diminuição de custos com espaços e aluguéis.

Já as desvantagens mais comumente apontadas são:

- Estresse causado pela confusão entre vida pessoal, familiar e do trabalho;
- Fragilização da cultura organizacional pela falta de relações interpessoais;
- Isolamento Social decorrente da falta de interação entre os colaboradores;
- Jornadas de Trabalho descontroladas sem pausas adequadas para os descansos;

É essencial estabelecer cláusulas claras e precisas nos contratos de teletrabalho emprego, além disso, o Gestor Empresarial deve promover a conscientização dos empregados sobre os direitos e deveres relacionados ao teletrabalho, garantindo assim o respeito aos limites estabelecidos pela legislação trabalhista em relação à duração da jornada de trabalho e aos intervalos obrigatórios.

Com base na bibliografia analisada foi possível construir 05 medidas para atingir uma relação de teletrabalho equilibrada, a seguir apresentadas:

1. Estabelecer horários de trabalho em que os funcionários ficam impedidos de trabalhar;
2. Incentivar o uso de ferramentas de agendamento para comunicação, com horários específicos para discussões de trabalho;
3. Educação e conscientização sobre a importância do direito de desconexão para a saúde mental e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional;
4. Liderança dos gestores que devem dar o exemplo, respeitando os horários de desconexão, evitando comunicações fora do horário de trabalho.
5. Monitoramento e feedback regular para garantir o cumprimento das políticas de desconexão e solicitar feedback dos funcionários para ajustar as políticas.

Acredita-se que com o apoio da bibliografia jurídica sobre o teletrabalho, da análise das vantagens e desvantagens do teletrabalho e das medidas preventivas para uma relação de teletrabalho equilibrada, o Gestor Empresarial pode avançar nesse cenário sem medos de riscos ou entraves jurídicos. É um cenário possível e até mesmo desejável, contudo, as alterações do trabalho presencial para o teletrabalho devem ser feitas considerando-se os aspectos legais e de saúde física e social do teletrabalhador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A tecnologia nos deu a possibilidade de através da TICs (Tecnologias da Informação e da Comunicação) acessarmos o sistema de informação de qualquer local que estamos rompendo as barreiras físicas do local de trabalho, trazendo benefícios tanto para o empregado e o empregador.

O Teletrabalho é uma realidade que está no nosso meio laboral, tem sido bastante adotado por administradores de empresa, devida sua eficiência operacional e simplificando a relação de trabalho.

Para que as empresas obtenham sucesso quando adotada essa modalidade de teletrabalho, é importante que tenha um contrato de trabalho bem definido, com suas

especificidades, treinamentos de saúde e segurança do trabalho, estratégias para manter o funcionário incentivado.

Apesar de ser um tema novo, já inúmeras normas e práticas para guiar os Gestores Empresariais em caso de adoção do teletrabalho, contudo, por se tratar de algo recente, os cuidados devem ser redobrados.

No sentido de auxiliar com a análise da legislação vigente, a partir do apoio bibliográfico acerca do assunto, este trabalho busca apoiar os Gestores Empresariais para que executem com sucesso a adoção do teletrabalho em suas empresas.

Para tanto, é preciso que os Gestores Empresariais tenham bem definidos os aspectos legais de um contrato de teletrabalho e tenham conhecimento das questões práticas decorrentes dessa nova modalidade de trabalho.

Por fim, as mudanças advindas do teletrabalho são crescentes em quase todos os setores econômicos, portanto, é preciso que haja difusão dos conhecimentos técnicos, jurídicos e práticos acerca do assunto.

REFERÊNCIAS

ALELUIA, Thais Mendonça. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Juspodivm, 2018.

ALVES, R.V; **Teletrabalho:** um conceito complexo no direito brasileiro. Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia, Uberlândia 23 de jun de 2010. Disponível em: https://seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/view/18441

AQUINO, G, M, T, P. FIGUEIREDO, O, DE Q.; **A impossibilidade de Horas extras no regime de teletrabalho (home office)**. Análise do artigo 62 da CLT. Disponível: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-im-possibilidade-de-horas-extras-no-regime-de-teletrabalho-home-office-analise-do-artigo-62-da-clt/672489219. Acesso em 02 jun 2024.

BARROS, A, M.; **Curso de direito do trabalho** / 11. Ed., atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. — São Paulo: LTR, 2017.

DA ROCHA, C, T, M.; AMADOR, F, S. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº 1, Rio de Janeiro, jan./Mar. 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?format=pdf&lang=pt

DA SILVA, D.E.D.; TEODORO, J.P.C.; PEDROSA, J, M. **Teletrabalho mudanças e desafios.** Direito, Universidade de Uberaba, dezembro de 2023. Disponível em: http://dspace.uniube.br:8080/jspui/handle/123456789/2542.

DELGADO, M, G.; **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores 18°. ed.— São Paulo: LTR, 2019.

DE MELO, S, M.; **O teletrabalho e seus modelos**, entenda. Disponível em: https://www.marcosmartins.adv.br/o-teletrabalho-e-seus-modelos-entenda/#:~:text=H%C3%A1%20atualmente%2004%20modelos%20de,qual%20seja%3A%20o%20home%20office. Acesso em: 02 jun. 2024.

FINCATO, D. Bases histórico-normativas perspectivas do teletrabalho no Brasil pós pandemia. Revista Ibérica do Direito, v. 1, n. 2, ano 1, p. 80-95, 2020. ISSN 2184-7487.

LEITE, C, H, B.; **Curso de direito do trabalho**/ 11°. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

BRASIL. **Decreto de Lei nº 5452,** de 1 de maio de 1943. Brasília: Planalto. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.Acesso em 02 de jun. 2024.

LUCCA, N, N.; **Impactos e desafios do teletrabalho:** resultados de um estudo de caso, 27 de março de 2024. Disponível em: https://www.pucsp.br/sites/default/files/download/posgraduacao/programas/economiapolitica/2024-mar-nakyta-nara-lucca.pdf. Acesso em: 02 jun 2024.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade,** Trad. Eduardo Pereira Ferreira, São Paulo: Futura, 1997.

OLSEN, A. V. **REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO**: Deveres Jurídicos do Empregador Quanto à Saúde e Segurança do Teletrabalhador. 2019. 24 p. Artigo Científico. Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais. Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), Brasília.

PEREIRA, Ana Maria T Benevides. **A síndrome de BurnOut**. Disponível em https:// bibliotecaprt21.files.wordpress.com/2013/09/livro-saude-mental-no-trabalho-2013-prt18.pdf. Acesso em 18 nov. 2022

TROPE, A; **Organização virtual, impactos do Teletrabalho Nas Organizações.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.