

# VI SEMINÁRIO NACIONAL TUTELAS À EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS INDISPONÍVEIS OS DESAFIOS DAS NOVAS TECNOLOGIAS

ORGANIZADORES

CRISTINA STRINGARI PASQUAL

JOSÉ TADEU NEVES XAVIER



**FMP**

Fundação Escola Superior  
do Ministério Público

Educar  
para melhorar  
o mundo.



**DIALÉTICA**  
EDITORA

# ENTRE A INCIPIÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA E O PANDÊMICO “DIREITO DO TRABALHO DE EMERGÊNCIA”: COMENTÁRIOS SOBRE A (FALTA DE) REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

Denise Fincato<sup>1</sup>  
Guilherme Wünsch<sup>2</sup>

## RESUMO:

O artigo conceitua o teletrabalho, recordando que suas raízes são muito anteriores a Jack Nilles. Aponta seus elementos essenciais e sua classificação dogmática para, então, passar a comentar cada um dos dispositivos que o regram no Brasil, inseridos pela reforma trabalhista na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como as alterações trazidas pela Medida Provisória nº 927/20, editada em razão do Decreto Legislativo de Estado de Calamidade (nº 06/2020), que autorizou uma série de medidas flexibilizatórias quanto ao instituto estudado, mas que não foi convertida em Lei, ao final do prazo de sua vigência. Conclui no sentido de que a retomada das atividades econômicas após a Pandemia deve levar em conta estas novas modalidades de trabalho, que serão mais utilizadas, o que reforça a necessidade de estudos que qualifiquem essas inovadoras possibilidades de teletrabalho.

## PALAVRAS-CHAVE:

Teletrabalho. Reforma Trabalhista. COVID-19.

---

1 Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidad Complutense de Madrid (España). Doutora em Direito pela Universidad de Burgos (España). Professora Pesquisadora do PPGD da PUCRS. Titular da Cadeira nº 34 da ASRDT. Advogada e Consultora Trabalhista. E-mail: dpfincato1@gmail.com.

2 Pós-Doutor em Direito pela PUCRS. Doutor em Direito pela UNISINOS. Professor do PPGD da UNISINOS. Titular da Cadeira nº. 26 da ASRDT. Advogado. E-mail: profguilherme.unisinos@yahoo.com.br

## **ABSTRACT:**

The article conceptualizes teleworking, recalling that its roots go far beyond Jack Nilles. It points out its essential elements and its dogmatic classification, so that it can begin to comment on each of the provisions that govern it in Brazil, inserted by the labor reform in the Consolidation of Labor Laws, as well as the changes brought by Provisional Measure No. 927/20, edited by reason of the Legislative Decree of the State of Calamity (nº 06/2020), which authorized a series of easing measures regarding the studied institute, but that was not converted into Law, at the end of the term of its effectiveness. It concludes in the sense that the resumption of economic activities after the Pandemic must take into account these new forms of work, which will be more used, which reinforces the need for studies that qualify these innovative teleworking possibilities.

## **KEYWORDS:**

Teleworking. Labor Reform. COVID-19.

## **INTRODUÇÃO**

O teletrabalho é modalidade de prestação de serviços inequivocamente flexibilizatória: flexibiliza o tempo e o espaço do trabalho em face de seu modelo clássico, cunhado na era da Revolução Industrial. Com o teletrabalho, que não é destinado apenas às relações de emprego – mas que aqui será estudado exclusivamente sob este prisma -, não se faz mais necessária a coabitação do empregador e de seus empregados, ao revés, seu pressuposto é a distância entre ambos. Da mesma maneira, com o teletrabalho, é possível trabalhar – sempre que a atividade o permitir – em horários aleatórios, distintos dos fabris ou até mesmo do padrão social, observando biorritmos, responsabilidades familiares ou outras condicionantes-limitantes do tempo do trabalhador, desde que se faça a mediação da distância via tecnologias de informação e comunicação.

O teletrabalho foi fenômeno construído no espaço entre a administração de empresas e a tecnologia da informação. Talvez por isto, seu conceito foi dali importado e o trato jurídico ao instituto tardou a chegar. Nas últimas duas décadas, no Brasil, embora já se pensasse sobre o assunto enquanto um fato jurídico, pouco se escrevia sobre o mesmo, refletindo-se isto na ausência de legislação acerca desta modalidade laboral.

Destarte, seguiu-se com a necessidade de maior verticalização na minúcia legislativa do contrato. A experiência internacional era e é inequívoca ao demonstrar tal necessidade: Portugal, Espanha, Colômbia, Itália, entre outros: todos já têm alguma regulação para o teletrabalho. Enquanto a legislação brasileira não vinha, algumas empresas ou categorias supriam as lacunas legais com regulamentos empresariais e instrumentos coletivos.

Em março de 2020, com a chegada da pandemia de Coronavírus ao Brasil, uma das alternativas para a continuidade de negócios e preservação de empregos de que se lançou mão foi exatamente o teletrabalho. Durante a vigência do Decreto-Legislativo nº 06/2020, que decreta Estado de Calamidade no Brasil, estima-se que uma grande parte da população trabalhadora brasileira alterará o perfil de seu contrato para a prestação remota de serviços, ensejando uma série de questionamentos e desdobramentos. Mesmo antes do vigor da Medida Provisória nº 927/2020, especialistas alertavam<sup>3</sup> para o potencial do teletrabalho como mecanismo que permitiria a conciliação da continuidade do trabalho com as políticas de isolamento social.

O estudo é realizado sob bases científicas, utilizando-se de método de abordagem dedutiva, métodos de procedimento histórico, comparativo, tipológico e estruturalista e método de interpretação sistemático. A pesquisa foi essencialmente bibliográfico-documental. Enfim, é sobre o teletrabalho e sua utilização em tempos de pandemia de Coronavírus no Brasil que este estudo trata, esperando contribuir para a compreensão do tema e, com isto, oportunizar uma melhor aplicação da norma.

### **NAS LINHAS GERAIS DA REFORMA TRABALHISTA: UMA TENTATIVA DE REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO E SUA TRANSIÇÃO PARA A DESAFIADORA REALIDADE IMPOSTA PELA PANDEMIA DE COVID-19.**

A Lei nº 13.467/2017 alterou o *status quo* da igualização genérica outrora estabelecida pelo artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT<sup>4</sup> entre o trabalho a distância e o trabalho presencial.

---

3 Neste sentido, ver: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/covid-19-e-relacoes-de-trabalho-planejando-a-parada/>. Acesso em: 01 ago.2020.

4 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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Abriu-se capítulo, ainda que tímido, para acomodar a normatização do teletrabalho, a exemplo do que fez Portugal ainda em 2003<sup>5</sup> em seu Código do Trabalho. Há, ainda, duas outras referências ao teletrabalho dispostas no texto reformado da CLT: os artigos 62, III <sup>6</sup> e 611-A, VIII. O primeiro, para localizar o teletrabalho entre as formas de prestação de serviço subordinado excluídas do controle da duração de jornada e o segundo para dizê-lo tema factível de negociação coletiva.

No Brasil, o tema tarda a chegar, quer no plano teórico, quer no plano prático<sup>7</sup>. Para fins jurídicos, tanto mais. Como já destacado, o trabalho telemático foi admitido pela legislação brasileira apenas em 2011 e o teletrabalho somente foi formalmente reconhecido e regrado na Reforma Trabalhista, em 2017. Com a pandemia Covid-19, ganha popularidade e destaque, merecendo ênfase na Medida Provisória nº 927, de 2020, cuja vigência expirou no mês de julho deste mesmo ano. O teletrabalho é modalidade especial de trabalho a distância, tipo específico, contido neste. Não à toa, o legislador reformista o colocou com requisitos específicos e formalidades intrínsecas à contratação, que o fazem um contrato de tipo especial.

No teletrabalho, conjugam-se elementos que permitem identificar algo além do mero trabalho fora do estabelecimento (sede física) do empregador. Tem-se a presença obrigatória da tecnologia da comunicação e informação, quer como ferramenta de trabalho, quer como mediadora da distância relacional, ou até como próprio espaço (virtual) de trabalho. Os sujeitos da relação de emprego atuam via mecanismos telemáticos

---

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.

- 5 Código do Trabalho de Portugal, disponível em [http://cite.gov.pt/pt/legis/Cod-Trab\\_LR1\\_004.html#L004S14](http://cite.gov.pt/pt/legis/Cod-Trab_LR1_004.html#L004S14), Acesso em: 31 jul. 2020. A legislação sobre teletrabalho foi novamente alterada em 2009.
- 6 Em razão de sua exclusão do regime de controle da duração do trabalho, alguns doutrinadores têm entendido que os contratos em regime de teletrabalho não são suscetíveis de redução de jornada/salário (MP 936/2020, convertida na Lei 14.020/2020). Neste sentido, ver BOMFIM, Volia. MP 936 – Medidas Trabalhistas para o enfrentamento da crise. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=TJ-YytPp6Mw>. Acessado em: 31 jul. 2020.
- 7 Cita-se a SERPRO como das primeiras empresas a utilizar, oficialmente, o teletrabalho como forma de prestação de serviços no Brasil. Neste sentido, ver: PINTO, J. O. **Avaliação da viabilidade de implantação do teletrabalho no domicílio: um estudo de caso no SERPRO**. Dissertação de Mestrado. Florianópolis: UFSC, 2003

na maior parte do tempo, encontrando-se fisicamente distantes, verificando-se a presença de tecnologia da informação e comunicação como elementos inafastáveis de seu conceito e constatação. O teletrabalho não afasta a relação subordinada, como se desconfiava nos primórdios de seus estudos. A questão, aliás, foi resolvida legislativamente no Brasil ainda em 2011, com a alteração do artigo 6º da CLT que admitiu mesma eficácia presencial ao comando, supervisão e controle exercidos de forma telemática<sup>8</sup>, não sem antes igualar o trabalho presencial ao trabalho a distância (gênero do qual o teletrabalho faz parte). Tal igualização legal-formal, no entanto, não satisfaz as peculiaridades da modalidade laboral específica, de modo que, o meio produtivo, seguia reclamando melhores definições legais e, enquanto tais não vinham, apostava em políticas (regulamentos) empresariais e instrumentos coletivos para supressão da lacuna legal.

Seguindo o exemplo de ordenações estrangeiras e o próprio costume da CLT, o legislador reformista ocupou-se em positivar a conceituação do teletrabalho, acertadamente identificando-o como mera forma diferenciada de prestar serviços. Com isto, afasta-se a ideia de que os teletrabalhadores ocupariam categoria profissional diferenciada, por exemplo, eis que qualquer atividade em que possível a transmissão/realização do trabalho pelas tecnologias de informação e comunicação torna-se passível de teletrabalho.

Seguramente, um dos pontos mais importantes (e de ainda incipiente debate doutrinário e jurisprudencial) é a atribuição legal aos sujeitos da relação empregatícia do direito-dever de dispor acerca da aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho, devendo ser estas cláusulas obrigatórias nos contratos respectivos. 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<sup>9</sup>, em eventual demanda judicial será atribuído ao empregador o dever de ressarcir os custos eventualmente arcados pelo teletrabalhador na

---

8 Conjunto de serviços informáticos fornecidos através de uma rede de telecomunicações. **Dicionário Online de Português**. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/telematica/>. Acessado em 31 jul. 2020.

9 Art. 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica**, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”, recordando que a direção da prestação pessoal de serviços pode se dar por meio telemático para os fins de caracterização da subordinação, segundo o que estabelece o artigo 6º da CLT.

composição da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, incluindo-se aí a aquisição e manutenção de equipamentos informáticos.

No entanto, o legislador também cita as despesas eventualmente arcadas pelo empregado, apontando que poderão ser *reembolsadas* pelo empregador. A doutrina costuma apontar, como mais comumente arguíveis, os acréscimos nos encargos domésticos ordinários a que o trabalhador remoto será submetido por passar a laborar desde sua casa. Cita-se como exemplo, elevações nas despesas de energia elétrica, no consumo de gás, na telefonia e no uso da internet, as quais facilmente são observadas neste período de isolamento social e aumento de teletrabalho. Como despesas extraordinárias, tem-se o custeio de passagens e hospedagens necessárias à participação do teletrabalhador em momentos laborais presenciais obrigatórios (reuniões, capacitações, integrações). Veja-se que também nesta hipótese deve a contratação ser suficiente e exauriente: para além de prever o máximo possível das despesas, também se deve estimar valores-teto e sistema de reembolso, se assim for o pacto entre as partes (pois, inclusive, se pode pactuar no sentido de que a empresa não as reembolsará).

De toda a sorte, 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 trabalhador, a exemplo do que já acontece com os benefícios previstos no artigo 458 § 2º da CLT<sup>10</sup> ou com a Participação nos Lucros e Resultados disciplinada pela Lei nº 10.101/2000<sup>11</sup>.

No Brasil, segundo dados apresentados pela Agência Brasil, com base em pesquisa efetuada pela Fundação Instituto de Administração, o trabalho remoto mediado por tecnologia foi estratégia adotada por

---

10 Art. 458 – [...]§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; V – seguros de vida e de acidentes pessoais; VI – previdência privada; VII – (VETADO) VIII - o valor correspondente ao vale-cultura. Disponível em: <http://cltonline.blogspot.com/2010/02/art-458.html#ixzz4u1k5x1zf>

11 Lei nº 10.101/2000 – Dispõe sobre a Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10101.htm). Acessado em 31 jul. 2020.

46% das empresas durante a pandemia. O percentual de companhias que adotou o teletrabalho durante a quarentena foi maior no ramo de serviços hospitalares (53%) e na indústria (47%). Já entre as grandes empresas, o índice das que colocaram os funcionários em regime de teletrabalho ficou em 55% e em 31%, entre as pequenas. Um terço do total das empresas (33%) disse que adotou um sistema parcial de trabalho em casa, valendo apenas em alguns dias da semana.<sup>12</sup>

Consoante recentes pesquisas de levantamento de dados realizada pelo IPEA já no período de pandemia, a qual deu origem à Nota Técnica intitulada ‘Potencial de Teletrabalho na Pandemia: um retrato do Brasil e do mundo’<sup>13</sup>, o distanciamento social, usado atualmente como parte das medidas de redução da disseminação da Covid-19, é substanciado pelo aumento do teletrabalho. Ao eliminar gradualmente o confinamento, o teletrabalho deve ser mantido o maior tempo possível, para permitir que os trabalhadores que não podem permanecer em tal modalidade voltem ao trabalho, mantendo mínimo o risco de infecção, sendo que as indústrias estratégicas devem ser prioridade, especialmente aquelas em que o home office não é possível. Cabe destacar que o Brasil possui, na média, um percentual de pessoas em potencial de teletrabalho de cerca de 22,7%, que corresponde a 20,8 milhões de pessoas, estando o Distrito Federal como maior percentual de potencialidade de trabalhadores na modalidade teletrabalho (31,6%), em torno de 450 mil pessoas. Por sua vez, o estado do Piauí é o que apresenta o menor percentual em teletrabalho (15,6%), ou seja, em torno de 192 mil pessoas poderiam potencialmente estar em teletrabalho.

Números como estes não apenas demonstram a necessidade de uma melhor regulamentação da matéria, no cenário pós-pandemia, em que o mercado de trabalho sinaliza o teletrabalho como uma modalidade de elevação geométrica, mas, igualmente, a disposição sobre custos, reembolsos, nos termos já antes descritos, e, especialmente, uma nova preocupação na relação empregado-empregador, que é a saúde psicofísica do teletrabalhador, a qual já tem motivado, inclusive, posicionamento da OIT.

---

12 Para mais detalhes, ver: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 5 ago.2020.

13 Conforme conclusões apresentadas em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608\\_nt\\_cc47\\_teletrabalho.PDF](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF). Acesso em: 7 ago.2020.

Nas questões de segurança e saúde ocupacional dos teletrabalhadores, além dos conhecidos benefícios para seu bem-estar, os dois desafios mais comumente reconhecidos são os riscos psicossociais e a má ergonomia. Trabalhar em casa durante a pandemia COVID-19 é diferente de teletrabalhar como regra, dado o período mais prolongado de prestação de serviços. Esta situação em si está provocando níveis mais elevados de ansiedade em trabalhadores, devido às implicações para a saúde, sociais e econômicas da crise.

Outra preocupação que parece ser a tônica dos próximos anos de teletrabalho, são as possibilidades que esta forma de trabalho possui de aumento de risco de violência habilitada pela tecnologia, como o *cyberbullying* e assédio moral virtual. As medidas de segurança e saúde ocupacional deverão em um futuro muito próximo ser ainda mais reforçadas para prevenir e reduzir os riscos psicossociais desta situação, promovendo, ativamente, a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores e reduzindo o risco dos empregadores que adotarem tais providências.

É neste sentido que se destacam algumas das diretrizes já publicizadas pela OIT no Relatório *‘Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A Practical Guide’*<sup>14</sup> Empregadores, trabalhadores e profissionais de SST precisam estar cientes dos riscos associados ao trabalho em tempo integral no regime de teletrabalho (acentuados pela pandemia COVID-19 e a exigência de distanciamento físico), destacando o documento internacional alguns riscos como:

- a) tecnoestresse e vício em tecnologia e sobrecarga, o que aumenta a fadiga, irritabilidade e a incapacidade de desconexão do trabalho e descanso adequado;
- b) aumento do consumo de álcool e outras drogas para melhorar o desempenho, o que pode aumentar as emoções negativas, diminuir o desempenho e contribuir para um aumento na agressão e violência;
- c) comportamento sedentário prolongado, trabalhando em uma posição por longos períodos sem se mover, o que aumenta o risco de problemas de saúde, incluindo distúrbios musculoesqueléticos (MSDs), visuais, fadiga, obesidade, doenças cardíacas;

---

14 OIT. **Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A Practical Guide.** Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_751232.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_751232.pdf). Acesso em: 8 ago.2020.

d) a ergonomia dos móveis domésticos pode não ser ideal para o teletrabalho prolongado. Os empregadores devem, portanto, informar os trabalhadores sobre as principais questões ergonômicas, inclusive por meio de treinamento. A responsabilidade pela ergonomia correta para prevenir MSDs deve ser compartilhada por empregadores e trabalhadores.

e) devido ao isolamento prolongado, existe o risco de esgotamento e sensação de exclusão, o que obriga um esforço adicional de empregadores, profissionais de RH, supervisores diretos e colegas para estender o apoio mútuo.

f) ferramentas de tecnologia e internet lentas ou desiguais também podem causar frustração e irritabilidade; portanto, ferramentas adequadas e funcionando bem para teletrabalhadores devem ser garantidas.

g) o conflito trabalho-vida e os desafios relacionados à gestão das fronteiras entre trabalho, tempo e obrigações pessoais são exacerbados, incluindo a incapacidade de se desligar do trabalho. Este é especialmente o caso para aqueles empregados com responsabilidades de cuidados, como os pais com crianças em idade escolar em casa.

Os caminhos pós pandemia apontam para uma acentuação da sociedade digital à qual a pandemia forçou uma espécie de adaptação acelerada, especialmente no campo do trabalho (e do Direito do Trabalho). A pandemia demonstrou que, na grande maioria dos casos, o teletrabalho é uma realidade plausível e que as plataformas estão funcionando. Porém, ainda é cedo para se afirmar que, no Brasil, este modelo de trabalho já se encontra com regulamentação completa e segura. Ao contrário, trata-se de cenário complexo, que demandará constante exame por parte de empregadores e atores jurídicos.

## CONCLUSÃO

No teletrabalho, o centro das constatações e do estabelecimento das consequências da relação de emprego deixa de ser o local de trabalho e a compra de horas do dia do empregado. O empregador se polariza, ramifica, estende sua presença e alcance a qualquer local onde a comunicação possa chegar (e, com ela, o trabalho). O empregado passa a efetivamente vender seu trabalho e os padrões remuneratórios

migram do salário-hora para o salário-productividade, alterando culturas, diálogos negociais e contratos.

O tempo do trabalho, portanto, deixa de ser tão relevante, o que pode ser positivo, inclusive ao empregado, que passa a ver viável a consecução de sua antiga vindicação pela conciliação digna de suas diversas dimensões vivenciais. No teletrabalho, não há compra de tempo, não há jornada a cumprir. O teletrabalho é atemporal e flexível.

Como a tecnologia não vê fronteiras geográficas, o teletrabalho permite muitos transbordamentos (municipais, regionais, nacionais) e isto leva ao repensar dos modelos contratuais e ao alerta para a necessidade de entidades internacionais fortes e representativas, que garantam a efetividade e eficácia das avenças e dos mínimos existenciais.

Em âmbito nacional, embora com diversos anos de atraso (inclusive em comparação com países sul-americanos), o Brasil regrou as relações de teletrabalho, reconhecendo o fenômeno, quando subordinado, como tipo especial de contrato de trabalho e impondo, para sua validade, a forma escrita. Seguindo a lógica reformista, delega, às partes, em diversos momentos, a decisão sobre questões afetas ao estabelecimento e dinâmica do ajuste (equipamentos e despesas, por exemplo) e impõe ao empregador o dever de instruir o empregado em regime de teletrabalho sobre saúde e segurança no (tele)trabalho, desafios estes potencializados com o período de pandemia e que, indubitavelmente, perdurarão com perenidade nas futuras relações de trabalho.

A incorporação de tecnologia e inovações relacionadas ao mercado de trabalho, dependerá, assim, de aspectos como renda e intensificação de acesso à educação digital, sem deixar de lado que o teletrabalho também revela as desigualdades regionais e os *hubs* de marginalização tecnológica.

A retomada das atividades econômicas após a Pandemia não poderá deixar de levar em conta as novas modalidades de trabalho (no país, diante das constatações deste artigo, pode-se sim classificar como uma nova modalidade, ainda em construção) que, agora testadas, serão certamente mais utilizadas (em âmbito privado ou público) e, espera-se, adotarão perfil muito mais colaborativo, de onde emergirão, até mesmo, as propostas legislativas que melhor atendam aos predicados desta forma de contratação.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, R.V. Teletrabalho: um conceito complexo no Direito Brasileiro. In: **Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia**. v. 35: 385-394, 2007.

BOMFIM, Volia. MP 936 – Medidas Trabalhistas para o enfrentamento da crise. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=TJ-YytPp6Mw>. Acessado em: 31 jul. 2020.

**DICIONÁRIO Online de Português**. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/telematica/>. Acessado em 31 jul. 2020.

OIT. **Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A Practical Guide**. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_751232.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_751232.pdf). Acesso em: 8 ago. 2020.

PINTO, J. O. **Avaliação da viabilidade de implantação do teletrabalho no domicílio: um estudo de caso no SERPRO**. Dissertação de Mestrado. Florianópolis: UFSC, 2003

STEIL, A.V.; BARCIA, R.M. Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. In: **Revista de Administração**. São Paulo v.36, n.1, p.74-84, janeiro/março 2001.