

A efetiva normatização do teletrabalho: a nova regulação disposta na medida-provisória 1.108/22

Ricardo Ovídio de Oliveira Lima

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1645-7537>

Thalita Kelle Pires Beserra

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2693-8702>

Pedro Victor Miranda de Oliveira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0478-8766>

Jose Rosman Varjão Alves de Albuquerque

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4097-4478>

Isabele Thalyta Oliveira Andrade de Melo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6771-3652>

DOI: 10.47573/aya.5379.2.82.20

RESUMO

O presente texto visa esclarecer as especificidades da modalidade do teletrabalho, que teve alterações recentes advindas da reforma trabalhista por meio da Lei n. 13.467/17, da Medida Provisória n. 927/2020 e da recente também Medida Provisória n. 1.108/22. Com a emergência sanitária da COVID-19, as relações de emprego tiveram mudanças substanciais e significativas, haja vista o fechamento de sedes empresariais e a proibição de circulação de pessoas, que por consequência impediu os trabalhadores de se deslocarem para as atividades laborais de forma presencial. Para tornar a construção do presente texto possível, utilizou-se a metodologia da pesquisa bibliográfica, através do levantamento de literatura onde foi possível analisar de forma qualitativa os dados, ideias e percepções trazidas pelos teóricos estudados e triangulação de dados dos órgãos oficiais de pesquisa. No presente artigo observou-se que as vantagens do teletrabalho são diversas, otimizando o tempo da consecução das atividades, inclusive. De outra maneira, a legislação pátria vem trazendo proteção a essas novas formas de trabalho e relação de emprego, a qual já se mostrou um caminho contínuo de avanço, frente a inserção de novas tecnologias e perspectivas no atingimento dos objetivos organizacionais.

Palavras-chave: teletrabalho. medida-provisória N° 1.108/22. legislação. normas.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O contrato individual de trabalho é majoritariamente realizado de forma presencial, na sede/estabelecimento comercial do contratante, que deve ser realizado de forma contínua, devendo ser prestado com continuidade pelo tempo, com subordinação, onde o empregado realiza suas atividades com obrigações de cumprimento, de forma onerosa já que o empregado deve receber remuneração pelos serviços prestados e com pessoalidade, haja vista o contrato ser “*intuitu personae*” e assim o empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa.

O conceito de teletrabalho ainda gera divergências na doutrina e alguns conflitos da própria jurisprudência, por existirem diversos questionamentos acerca da comprovação do cumprimento da pessoalidade na execução do serviço e na comprovação da produtividade e da jornada de trabalho.

Por teletrabalho entende-se que ela é a forma de prestação de serviço mais flexível, tendo em conta que transforma o local de prestação do serviço bem como a jornada, em determinados casos, em suma, com essa modalidade inexistente necessidade de coabitação entre o empregador e o empregado, pois se pressupõe que a mesma deve ser exercida “a distância”.

Como já mencionado, o cumprimento das obrigações da relação de emprego se realiza majoritariamente de forma presencial e em raríssimos casos, a exemplo de funções de tecnologia da informação, se dá de forma remota.

A pandemia da COVID-19, decretada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em março de 2020 (CONTRERAS; BAYKAL; ABID, 2020) e pelo decreto legislativo 06/20, onde foi estabelecida a ocorrência de estado de calamidade pública, da Lei 13.979/20 que instituiu medida de emergência para o enfrentamento do vírus, determinou entre outras, possibilidade de isolamento e quarentena e medida provisória 927/20 fizeram com que os institutos do teletrabalho, trabalho remoto e home-office viessem à baila como possibilidade para a continuidade da

atividade comercial e preservação de empregos.

Assim, a análise do teletrabalho e as recentes mudanças legislativas se faz necessária para a compreensão do tema e uma maior e melhor aplicação da norma.

METODOLOGIA

Em relação a metodologia utilizada na pesquisa, essa teve o intuito contribuir para alcançar os objetivos propostos, bem como resolver a solução da pergunta norteadora, sendo assim, a metodologia usada do estudo fora uma pesquisa bibliográfica com abordagem qualitativa.

De acordo com Lakatos e Marconi (2010), os métodos de pesquisa utilizado para o presente estudo sugere que o pesquisador se associe, diretamente, com o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive as conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por algumas formas, querem publicadas, quer gravadas.

Com as pesquisas bibliográficas, foi possível explicitar os fins que o presente trabalho visava, isto é, tornou possível a observação das mudanças no teletrabalho nos últimos anos.

Ainda sobre a pesquisa bibliográfica, é notória sua relevância para enriquecer a pesquisa do autor como mencionado acima, e sobre tal pensamento, Fonseca (2002) aduz que:

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta.

Assim, percebe-se que utilizando o método de pesquisa bibliográfica é possível tornar o trabalho mais rico de informações, pois as argumentações do autor da pesquisa serão consubstanciadas nas ideias, pesquisas e projetos já realizados por outros autores, fomentando assim o resultado que o autor inicialmente pretendia chegar.

Para o estudo bibliográfico foram utilizados artigos científicos, e legislação jurídica brasileira, também foi usada a mais recente doutrina, assim a pesquisa foi restrita, pois os materiais selecionados para pesquisados foram somente aqueles que tratassem do tema proposto e daqueles que tivesse objetivos semelhantes.

CONCEITO DE TELETRABALHO

Para Cassar (2015) teletrabalho significa trabalho à distância, trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador.

Já Martinez (2020) menciona que:

O teletrabalho é mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio. É um conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento.

Analisando etimologicamente a palavra teletrabalho encontra-se que “tele” significa longe, distancia ou distante.

Fincato e Stumer (2020) conceituam que:

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

Para Leite (2021):

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço.

A subordinação jurídica no teletrabalho é mais tênue e é efetivada por meio de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, desde 1996, por meio da convenção nº 177, classificava o teletrabalho como *“forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”*.

Assim, podemos conceituar o teletrabalho como uma modalidade de relação de emprego onde o empregado realiza as suas atividades habituais em local diverso da sede empresarial, mediante a utilização de meios digitais de labor, que possibilita ao trabalhador flexibilidade para a prestação do serviço.

DIFERENÇAS ENTRE TELETRABALHO TRABALHO REMOTO E HOME-OFFICE

Para um melhor entendimento desse tipo jurídico é necessária que se faça uma diferenciação desses tipos, pois o teletrabalho é comumente conhecido como home office e ambos não são sinônimos.

Moraes Filho (1994) já bem conceituava home-office como sendo o que realiza o operário, habitual ou profissionalmente, em sua própria habitação ou em local por ele escolhido, longe da vigilância direta do empregador, ou em oficina de família, com auxílio dos parentes aí residentes ou algum trabalhador externo, sempre que o faça por conta e sob a direção de um patrão.

Insta salientar que home-office não possui expressa previsão legal e assim não necessária nenhuma alteração no contrato de trabalho ou formalização daquela ocorrência. Assim, se observa que trabalho em domicílio pode ser executado tanto pelo trabalhador que realiza serviços manuais ou até artesanais, como pelo trabalhador que exerce atividade intelectual, e que repassa o fruto do seu trabalho ao contratante através de equipamentos de informática ou outros meios digitais. Lima et al (2021) menciona que essa espécie é como se a empresa contratante

tivesse uma “extensão” na casa do empregado, sem ocorrer nenhuma alteração nas condições do trabalho.

Assim o funcionário que estiver em home-office precisa seguir a jornada determinada no contrato, incluindo o descanso intrajornada e demais obrigações, podendo a qualquer momento retornar ao labor no local determinado pela empresa.

Trabalho remoto pode ser conceituado como o trabalho realizado à distância e por meio do uso de tecnologias de comunicação, sendo exercido distante do contratante.

Assim, observa-se que os termos gerais trabalho remoto e teletrabalho possuem semelhanças e uma uniformidade de procedimentos para a sua configuração. Corroborando com esse entendimento a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade – SOBRATT (2011), entende que trabalho remoto é o mesmo que teletrabalho, e que todo teletrabalho é realizado de forma remota, contudo, nem todo trabalho remoto poderia ser classificado como teletrabalho porque o mesmo pode ser realizado dentro das dependências da empresa.

EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO TELETRABALHO NO BRASIL

A elaboração das leis modernas, deriva da atuação do estado, e, em especial, do poder legislativo. Entretanto o seu processo legislativo, em muitos casos, não possui a rapidez e o interesse necessário, por parte dos responsáveis competentes, do para acompanhar as modificações sociais e a tipificação do teletrabalho incorreu nesse fato.

O trabalho a distância foi inserido pela primeira vez na legislação trabalhista em 2011, pela Lei 12.551, que alterou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incluir essa modalidade, tendo como redação:

“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.” (NR)

Com a evolução da sociedade e das relações de emprego, com a progressiva popularização dos trabalhos de tecnologia e por consequente a adoção do teletrabalho, ampliou-se a necessidade de regulamentar essa espécie de contrato. Em 2017, com o advento da reforma trabalhista, lei 13.467/2017, instalou um novo capítulo à CLT, dedicado ao tema no Título II, “das normas gerais de tutela do trabalho”, no capítulo II-A, que foi criado especificamente para abarcar a legislação dessa matéria.

Os novos dispositivos legais constituíram conceito legal ao teletrabalho, estabeleceram limites à sua aplicação, regulamentaram sua forma de adesão e indicaram os meios tecnológicos envolvidos neste processo.

Em 2020, foi editada Medida Provisória 927, que instituiu normas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do COVID-19 e permitiu a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos e dispensou o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. A citada

medida provisória também estendeu essa modalidade para os estagiários e os aprendizes.

Em 28 de março de 2022, foi publicada a medida provisória 1.108/22, que trouxe novos ditames legais para essa modalidade de contrato de emprego, como será melhor analisado posteriormente analisado

MEDIDA-PROVISÓRIA Nº 1.108/22

A medida provisória nº 1.108/22, publicada no diário oficial da união em 28 de março de 2022, regulamentou, de forma efetiva, o trabalho híbrido, objetivando uma maior segurança jurídica às relações trabalhistas existentes.

Essa nova legislação modernizou e trouxe uma maior clareza conceitual e por consequente uma segurança jurídica para as relações trabalhistas regidas pela modalidade, em complemento às inovações já trazidas pela Lei nº 13.467, de 2017.

A MP 1.108/22 possui os seguintes termos:

Art. 6º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art.62.....

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.
.....” (NR)

“Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teletendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, 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 em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.” (NR)

“Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

.....
§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.” (NR)

“Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.” (NR)

Assim, diante da citada legislação podemos enxergar as seguintes mudanças legislativas:

- A medida provisória passa a tratar como sinônimo teletrabalho e trabalho remoto;
- O controle de jornada passa a ser obrigatório para os empregados em regime de teletrabalho, sendo excluído os empregados em teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa;
- Caso o trabalhador tenha que comparecer às dependências da empresa, mesmo que de forma habitual, não ocorrerá desvirtuamento do contrato de trabalho assinado;
- Ficou expresso de forma clara que de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara ao operador de telemarketing ou de teleatendimento;
- A utilização dos equipamentos tecnológicos usados para o trabalho, em momento diverso da jornada de trabalho normal, não configura tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso;
- A CLT e a lei do estágio não versam sobre a possibilidade do teletrabalho para aprendizes e estagiários, entretanto a MP veio trouxe essa possibilidade;
- A legislação que será aplicada ao empregado em teletrabalho é aquela relativa à da sede do estabelecimento ao qual o empregado está vinculado contratualmente, ou seja, as convenções e acordos coletivos são os da sede da empresa;
- Caso exista contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que realiza a modalidade de teletrabalho fora do território nacional, será aplicada a legislação nacional, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes e ratificadas no contrato;
- Empregador e empregado poderão, mediante acordo individual, sem auxílio sindical, determinar regras sobre os horários e meios de comunicação no teletrabalho, entretanto os repousos legais deverão ser mantidos;

- Em casos onde o empregador determine o retorno do empregado ao regime presencial, o empregador não será obrigado a arcar com os eventuais custos de transporte ou mudança se o empregado optou por trabalhar remoto fora da localidade prevista no contrato de trabalho;
- A nova legislação estabeleceu uma prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou que tenham crianças sob guarda judicial, com limite de idade até 04 (quatro) anos, na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho recebeu regulamentação inicial com o advento da Lei nº 13.467/2017, estando disposto no capítulo II-A, mais especificadamente pelos arts. 75-A ao 75-E da CLT, derivando de uma mudança social e de relações de emprego, em decorrência das evoluções tecnológicas.

A COVID-19 mudou o mundo e a toda a forma de como as pessoas normalmente trabalham, acarretando com que os empregadores tivessem que acelerar futuro das atividades comerciais.

O teletrabalho contribui com a otimização do tempo do trabalhador, haja vista inexistir necessidade de deslocamento até a sede da empresa, e também oferece ao empregador uma diminuição de custos de manutenção da empresa e da infraestrutura.

É certo que ainda existem lacunas nas relações de emprego na modalidade de teletrabalho, que certamente irá gerar diversas interpretações acerca do tema, a exemplo da ergonomia e das condições de trabalho fatores que servem como prevenção a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Apesar de tudo, o estado não pode deixar de abarcar e legislar sobre o teletrabalho, pois ele é um caminho sem volta diante da modificação das necessidades do mercado de trabalho em decorrência dos novos tempos, mas é válido salientar que não pode ser usado como artifício de restringir direitos e condenar o teletrabalhador a retrocesso social.

A posterior análise da efetiva aplicação da nova lei, baseará a continuação desse estudo, de forma a ver quais as novas aplicações foram efetivadas e as que não tiveram proveito efetivo.

REFERÊNCIAS

BORGES, Lucas Joaquim. Teletrabalho e home office não são a mesma coisa!. Migalhas, 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/346401/teletrabalho-e-home-office-nao-sao-a-mesma-coisa>

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

_____. Lei n. 12.551/11, de 15 de dezembro de 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.551%2C%20DE%20

15,por%20meios%20pessoais%20e%20diretos.

_____. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

_____. Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>

_____. Medida Provisória n. 1.108 de 25 de março de 2022. Disponível em: <https://in.gov.br/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>

BRITO, Annie Mara Arruda de Sá; MELO, Sandro Nahmias de. A pandemia do teletrabalho e os riscos à saúde do trabalhador. Nova Hileia | Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia. ISSN: 2525 – 4537, [S.l.], v. 10, n. 1, jan. 2022. ISSN 2525-4537. Disponível em: <<http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/2430>>

CASSAR, Vólia Bomfim; *et al.* MP 936 – Medidas Trabalhistas para o enfrentamento da crise. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=TJ-YytPp6Mw>.

Cartilha de teletrabalho e teleatividades. Sobratt - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/cartilha-de-teletrabalho/>

CONTRERAS, F.; BAYKAL, E.; ABID, G. E-Leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: what we know and where do we go. *Frontiers in Psychology*, v. 11, p.2484, 2020 doi: 10.3389/fpsyg.2020.59027

CUNHA, Silvia. Entenda as diferenças entre trabalho remoto e teletrabalho. Sinditest-PR, 2021. Disponível em: <https://www.sinditest.org.br/entenda-as-diferencas-entre-trabalho-remoto-e-teletrabalho/>

FINCATO, D. P.; CRACCO, H. B; SORIA, J. S. de chappe a nilles: a evolução da tecnologia no trabalho e a invenção do teletrabalho – uma revisão necessária. In: *Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha: Tomo I / organizadores Carlos Luiz Strapazzon. Rodrigo Goldschmidt, Robinson Tramontina. – Joaçaba: Editora Unoesc, 2013, p. 109-122.*

FINCATO, Denise.; STURMER, Gilberto. A Reforma Trabalhista Simplificada: Comentários à Lei nº13.467/2017. Porto Alegre: Edipucrs, 2019

FONSECA, J. J. S. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FINCATO, Denise.; STURMER, Gilberto. Teletrabalho em tempos de calamidade por covid19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. *O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.*

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Saraiva, 2021.

LIMA, R. O. de O.; BESERRA, T. K. P. .; FORMIGA, N. S. . Contratos públicos e o seu gerenciamento por parte do chefe do executivo municipal. *Research, Society and Development*, [S. l.], v. 10, n. 10, p. e115101018382, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i10.18382. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/18382>. Acesso em: 26 abr. 2022.

LIMA, R. O. de O.; BESERRA, T. K. P. .; OLIVEIRA, P. V. M. de .; SILVA, J. M. .; ALBUQUERQUE, J. R. V. A. de .; ANDRADE , I. T. O. .; FORMIGA, N. S. . Reflections on employment relations at a time of the

COVID-19 pandemic. Research, Society and Development, [S. I.], v. 10, n. 15, p. e463101521783, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i15.21783. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/21783>.

LIMA, R. O. de O. .; BESERRA, T. K. P. .; OLIVEIRA, P. V. M. de .; SILVA, J. M. .; ALBUQUERQUE, J. R. V. A. de .; MELO, I. T. O. A. de . The unconstitutionality of state and municipal curfews. Research, Society and Development, [S. I.], v. 11, n. 2, p. e9811221863, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i2.21863. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/21863>.

LIMA, R. O. de O. .; BESERRA, T. K. P. .; OLIVEIRA, P. V. M. de .; SILVA, J. M. .; ALBUQUERQUE, J. R. V. A. de .; MELO, I. T. O. A. de .; FORMIGA, N. S. A ingerência contratual e os danos a Administração Pública Municipal. Research, Society and Development, [S. I.], v. 10, n. 14, p. e63101421575, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i14.21575. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/21575>. Acesso em: 26 abr. 2022.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Metodologia científica: ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teoria, hipóteses e variáveis. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAZZEI NOGUEIRA, Arnaldo; CAMPOS PATINI, Aline. Trabalho remoto e desafios dos gestores. RAI - Revista de Administração e Inovação, vol. 9, núm. 4, outubro-diciembre, 2012, pp. 121-152 Universidade de São Paulo São Paulo, Brasil.

MORAES FILHO, Evaristo de. Trabalho a domicílio e contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 1994.

NETO, Rodolfo Carlos Weigand; DE SOUZA, Gleice Domingues. Reforma Trabalhista: impacto no cotidiano das empresas. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

PANTOJA, M. J.; ANDRADE, L. L. S.; OLIVEIRA, M. A. M. Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. Revista da UI_IPSantarém, v. 8, n. 4, p. 80-94, 2020.

PANTOJA, M. J.; FIGUEIRA, T. G.; OLIVEIRA, M. A. M.; ANDRADE, L. L. S.; BONASSI, B. C. P.; REGO, V. B.; CARVALHO, M. G. Relatório de pesquisa qualidade de vida no teletrabalho e indicadores de saúde mental no contexto da COVID-19. Universidade de Brasília, Brasília, 2020.

PANTOJA, M. J.; FIGUEIRA, T. G.; OLIVEIRA, M. A. M.; ANDRADE, L. L. S. Revista da UI_IPSantarém. v. 8, n. 4, p. 80-94, 2020.

Pesquisa home office 2020. Sap Consultoria, 2020. Disponível em: <<https://sapconsultoria.com.br/wpcontent/uploads/2020/12/pesquisahomeoffice2020.pdf>

Pesquisa SAP reduzida. Sobratt, 2020. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wpcontent/uploads/2018/12/PESQUISA-SAP-REDUZIDA.pdf>

Saiba as diferenças entre teletrabalho, home office, trabalho externo e trabalho híbrido. Firjan, 2021. Disponível em: <https://www.firjan.com.br/noticias/saiba-as-diferencas-entre-teletrabalho-home-office-trabalho-externo-e-trabalho-hibrido-1.htm>

Pesquisa homeoffice 2018. Sobratt - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, 2018. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wpcontent/uploads/2018/12/PESQUISA-SAP-REDUZIDA.pdf>

_____. Pesquisa Home Office Brasil 2020. 2020. Disponível em: <<https://sapconsultoria.com.br/>

wpcontent/uploads/2020/12/pesquisahomeoffice2020.pdf>

_____.Pesquisa homeoffice teletrabalho compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira, 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/17122020-resultados-pesquisa-home-office-2020/>