

TELETRABALHO: ASPECTOS GERAIS E CARACTERÍSTICAS DA MODALIDADE NO BRASIL

TELEWORK: GENERAL ASPECTS AND CHARACTERISTICS OF THE MODALITY IN BRAZIL

Bruno Walker Farias Cunha¹

Luan Henrique Bailly²

Andréia Chiquini Bugalho³

RESUMO

O objetivo do presente artigo é analisar o teletrabalho, apresentando sua definição geral e as características dessa modalidade no Brasil, principalmente, no ano de 2020. Para atingir tal objetivo, far-se-á uma abordagem das diversas definições que o teletrabalho pode receber, além de apresentar suas vantagens e desvantagens, tanto para o trabalhador quanto para o empregador. Quanto à sua implementação no Brasil, foi feita uma análise da legislação que envolve essa modalidade e depois a indicação das principais disparidades encontradas nesta modalidade de trabalho, bem como sua implementação efetiva versus o seu potencial. Utilizou-se o método de abordagem dedutivo e a técnica de pesquisa de documentação indireta, por meio de pesquisas doutrinárias, científicas e de documentos.

Palavras-chave: Teletrabalho. Direito do Trabalho. CLT. Teletrabalhadores. Potencial.

ABSTRACT

The objective of this article is to analyze telework, presenting its general definition and the characteristics of this modality in Brazil, mainly, in the year 2020. In order to achieve this goal, an approach will be made to the various definitions that telework can receive, in addition to presenting advantages and disadvantages for both the worker and the employer. As for its implementation in Brazil, an analysis was made of the legislation that involves this modality and then an indication of the main disparities found in this modality of work, as well as its effective implementation versus its potential. The deductive approach method and the indirect

¹ Graduando em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo - FDRP/USP. E-mail: bruno_woolker@usp.br

² Graduando em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP-USP). E-mail: luanbailly@usp.br

³ Mestre pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Membro do Grupo de Estudo GEDTRAB da FDRP. Líder do Grupo de Estudos GPCeT da Unaerp. E-mail: andreiabugalho@gmail.com

documentation search technique were used, using doctrinal, scientific and documentary research.

Keywords: Telework. Labor Law. CLT. Teleworkers. Potential.

INTRODUÇÃO

O teletrabalho é um tema que se encontra cada vez mais presente na sociedade. Isso se deve, fundamentalmente, pelo fato de o seu crescimento estar diretamente associado a outra necessidade crescente e imprescindível para a população hodierna: a tecnologia. Assim, à medida que esta se desenvolve, um leque de possibilidades de trabalho remoto, realizado a distância, em domicílio, em locais especializados que não as próprias empresas, dentre outras várias modalidades de se exercer a atividade laboral, do mesmo modo, também se amplia.

Sendo assim, esse é um dos primeiros e principais fatores que impedem, pelo menos com a gama de categorias presentes contemporaneamente, uma única definição, precisa, objetiva e concreta a respeito de o que se entende como teletrabalho. Desse modo, são várias as concepções, terminologias, modalidades e conceitos dessa forma de emprego que subsistem, todas corretas e próprias para específicos meios e ocasiões, muito embora, às vezes, diferenciem-se umas das outras. Portanto, uma das melhores formas de se compreender esse tema tão amplo e nada simples é a partir da dinâmica através da qual o trabalho é realizado, atentando-se, principalmente, para os sujeitos que o compõem, com destaque para os trabalhadores, que devem possuir maior atenção e cuidados no ponto de vista do Direito do Trabalho.

Outrossim, para uma melhor compreensão inicial a respeito deste tema, antes de adentrar maiores especificidades como a legislação que o regulamenta, a evidente influência da pandemia do Covid-19 sobre o tema, os dados a ele relacionados e as possibilidades de implantação no âmbito nacional, é preciso analisar e destacar as causas que tornam essa matéria tão relevante e presente nos dias atuais. Dentre elas, indubitavelmente, a que mais sobressai é a flexibilização característica do teletrabalho, que se configura como elemento fundamental para um maior aprofundamento no que se refere às consequências por ele geradas.

Nesse diapasão, insere-se o momento mais oportuno para se falar das vantagens e desvantagens geradas por essa forma inovadora de emprego, ainda visando a um entendimento mais geral acerca da matéria. Vale colocar, com vistas a destacar a sua importância, que, malgrado guarde uma relação intrínseca com o âmbito do direito trabalhista, o teletrabalho e as dinâmicas trazidas pela sua implementação configuram-se como um fenômeno, o qual gera impactos nos mais diversos setores da sociedade. Assim, acaba influenciando desde os principais sujeitos que compõem a relação individual de emprego – empregados e empregadores –, seus familiares e círculos sociais, às comunidades de maneira geral, haja vista que implica consequência diretas no meio-ambiente, em fatores urbanísticos – notadamente, em grandes metrópoles – e no avanço tecnológico.

Nesse sentido, após demonstrar os efeitos, possíveis e concretos, que o teletrabalho gera sobre a sociedade como um todo, cabe iniciar uma abordagem um pouco mais técnica a respeito da sua verificação no âmbito nacional. Para tanto, antes de tudo, é preciso falar sobre a legislação brasileira que dispõe regulamentação a seu respeito, na ótica trabalhista, não deixando de lado, todavia, a necessidade de se ater à indispensabilidade de uma maior especificidade e proteção de direitos que devem ser trazidas por novas normas sobre o tema. Essa indispensabilidade, embora já se mostrasse mister há algum tempo, ficou muito mais clara a partir da disseminação do vírus do Covid-19, que resultou na pandemia do novo Coronavírus, a qual aumentou exponencialmente a adoção do teletrabalho, como forma de manutenção de empregos e amenização do impacto negativo sobre a economia.

Diante disso, urgiu a necessidade de edição de uma Medida Provisória, que deu mais visibilidade ao tema e sobre a qual vale dedicar especial atenção, visto que trouxe pontos relevantes a serem analisados do ponto de vista trabalhista. Contudo, vale colocar, desde já, que, apesar do grande aumento no número de teletrabalhadores durante a pandemia – número este que permanece alto nos dias atuais –, a MP não foi convertida em lei, caducando, portanto, após a extinção do seu prazo de vigência. Desse modo, perante a escassez normativa sobre um tema tão presente e relevante, surge novamente a necessidade de um olhar do Poder Legislativo mais específico sobre esse assunto, mas que, diferente da referida MP, volte-se a uma regulamentação mais cuidadosa sobre o teletrabalho, priorizando à preservação de direitos dos teletrabalhadores, bem como sua segurança e saúde física e mental.

Ademais, um outro ponto que merece bastante destaque é o crescimento das pesquisas e o consequente aumento de dados a respeito do teletrabalho no Brasil, a partir dos

quais se pode retirar informações de preciosíssimo valor a fim de uma elaboração legislativa mais justa e equitativa. Nesse sentido, dados dos principais institutos de pesquisa brasileiros consubstanciam as disparidades relacionadas ao teletrabalho que atingem a população nacional, dentre os mais diversos setores sociais. Ganham destaque, portanto, as diferenças regionais, de gênero, raça e de escolaridade, como também os contrastes observados entre o setor público e privado no que concerne à adoção, realização e aos impactos do teletrabalho.

Por fim, tendo em vista que, embora este assunto possua uma gama de acepções teóricas importantes para a sua compreensão, a sua maior relevância se verifica a partir de sua aplicação prática. Assim, além dos efeitos gerados e das legislações que capacitam uma melhor utilidade do teletrabalho, o presente artigo se propõe a trazer uma análise a respeito do potencial e aplicabilidade dessa modalidade de trabalho, em contraposição ao que, de fato, vem sendo praticado. Para tanto, mais uma vez, a pesquisa de dados colhidos a respeito do assunto se mostra importante, trazendo, inclusive, comparações do exercício do teletrabalho aqui, no Brasil, em relação à sua aplicação no exterior.

1 AMPLO ESPECTRO DO TELETRABALHO

1.1 AS DIFERENTES CONCEPÇÕES DE TELETRABALHO, SUAS CATEGORIAS E UMA POSSÍVEL DEFINIÇÃO

1.2

A definição de teletrabalho, no cenário atual, aparenta ser um tema muito mais simples do que se verifica na prática. Isso porque, desde o surgimento dessa matéria e dos estudos a ela direcionados, a busca por um conceito preciso que abarque integralmente o que ela de fato represente tem demonstrado se configurar como uma tarefa bastante árdua. Dessa maneira, várias são as definições que se impõem de maneira relevante quanto à modalidade teletrabalho, dentre as quais, algumas merecem destaque devido à sua importância, seja ela no ponto de vista histórico, técnico ou, ainda, mais realista.

Nesse sentido, de acordo com o relatório realizado com base em dez países pertencentes à União Europeia, o *Electronic Commerce and Telework Trends: Benchmarking Progression New Ways of Working and New Forms of Business across Europe* (EcaTT), cuja liderança se deu pela organização alemã EMPIRICA, o teletrabalho pode ser definido a partir

do conceito dos principais sujeitos que o compõem: os teletrabalhadores. Estes, por sua vez, são aqueles trabalhadores que trabalham de maneira computadorizada, isto é, por meio de um computador, mantendo distância do negócio do seu empregador ou de um contratante, e transmitindo os resultados laborais por meio de uma ligação de telecomunicação. (ALVES, ROSENFELD, 2011, p. 215). Malgrado a sua relevância, o conceito trazido pela supracitada organização ainda não é capaz de precisar uma definição única e concreta de o que seria o teletrabalho. Isso porque, apesar de ser correta, existem outras conceituações, díspares, que, do mesmo modo, definem acertadamente essa matéria, demonstrando, portanto, que a sua definição se aproxima mais de uma *construção ideológica da realidade* (HUWS, 1991, p. 28) do que de um simples conceito estrito.

Sendo assim, resta evidente que, de um ponto de vista mais realista e prático, não é possível definir precisa e objetivamente o que se entende por teletrabalho – como se viu, trata-se de um tema em construção e, portanto, encontra-se ainda em desenvolvimento. Não obstante, existe a possibilidade de se entender majoritariamente tal matéria de uma maneira bastante palpável e próxima da realidade – abstendo-se um pouco das abstrações notadamente teóricas que costumam permear os conceitos, principalmente, de temas ligados ao mundo jurídico – a partir da compreensão da dinâmica das suas interações (HUWS, 1991). De maneira semelhante à definição acima trazida, oriunda do relatório EcaTT, esse entendimento pretende explicar o teletrabalho conforme o modo pelo qual o teletrabalhador desempenha suas atividades laborais. Vale ressaltar que esses referidos meios são demasiado diversos, bem como suas finalidades são bastante amplas e, com o avanço da tecnologia, a tendência é uma ampliação e variabilidade ainda maiores; ao que cabe colocar, apenas como exemplo, a existência de teletrabalhadores que usam seus computadores *acessorariamente* como ferramenta de trabalho, às vezes, até como forma de completar suas tarefas, sem receberem pagamento por essas horas de sobretrabalho, ao passo que, em um espectro diametralmente oposto, há aqueles cujo reconhecimento é concedido pelo próprio empregador, tornando o teletrabalho o meio oficial daquela relação de emprego. Em suma, essa definição busca conceituar o tema em sentido restritivo, configurando, pois, o teletrabalho como qualquer espécie de trabalho realizado a distância com a utilização de tecnologias de informação e comunicação (TICs).

Por outro lado, há também uma definição um pouco mais técnica e esmiuçada do teletrabalho, que visa explicá-lo de um modo mais extensivo. Tal conceituação é trazida por um dos mais importantes órgãos para o Direito do Trabalho: a Organização Internacional do

Trabalho (OIT), segundo a qual a definição de teletrabalho deve se dar de modo a observar quatro principais variáveis, quais sejam: o local ou espaço de trabalho; o horário ou tempo de trabalho – integral ou parcial –; o tipo de contrato (trabalho assalariado ou independente); e as competências requeridas, isto é, o conteúdo do trabalho. (AMADOR; ROCHA, 2018, p. 154). Sendo assim, a partir da análise do teletrabalho consoante as variáveis colocadas pela OIT, chega-se a mais um importante tópico a respeito deste tema: as classificações ou modalidades do teletrabalho.

Antes de tudo, é importante ressaltar o caráter flexível que o teletrabalho pode assumir, o que fica bastante claro quando se expõe os mais variados conceitos que o definem; por mais paradoxal que pareça, embora diferentes, os conceitos são corretos. Nessa linha, foi possível, adentrando-se mais ao tema, traçar várias categorias de trabalho inseridas nesse emaranhado de definições a que se convencionou chamar teletrabalho. Assim, através de um estudo realizado com milhares de teletrabalhadores em diversos países europeus, bem como em outros continentes, tais quais a Ásia e a própria América, apresentaram-se de forma mais relevante seis modalidades principais de teletrabalho (EUROPEAN COMMISSION, 2000, p. 22). De maneira bastante sucinta e compreensível, Rosenfield e Alves elencam todas essas categorias, permitindo o entendimento de cada uma delas.

Nesse sentido, a primeira modalidade é a denominada *trabalho em domicílio*, também conhecida como *small office/home office* (SOHO), e, basicamente, configura-se como o trabalho cuja atividade é exercida na residência do trabalhador. Outra categoria trazida é a de *trabalho em escritórios-satélite*, na qual os teletrabalhadores atuam como uma espécie de extensão da empresa central, exercendo suas tarefas em pequenas unidades dela espalhada. Ademais, há os *trabalhos em telecentros ou tellocottages*; estes são estabelecimentos situados normalmente perto do domicílio ou região dos trabalhadores em que são ofertados postos de emprego aos funcionários de organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos. Além disso, é mencionado como modalidade de teletrabalho o *trabalho móvel*, que é realizado por meio de deslocações periódicas; exemplificando, através de viagens de negócios, instalações de clientes ou trabalhos de campo, feitos fora do domicílio ou centro principal do trabalho. Outrossim, traz ainda como penúltima categoria as chamadas *empresas remotas ou off-shore*, que são as firmas telesserviços mediante as quais outras empresas estabelecem seus escritórios-satélite, ou buscam mão de obra mais barata, subcontratando empresas de telesserviço de outra região. Por fim, o último modelo de teletrabalho encontrado nas

doutrinas é o trabalho informal ou teletrabalho misto, que se configura como uma espécie de acordo feito entre empregado e empregador a fim de que aquele trabalhe horas a mais, fora da empresa, do que as previstas em sua jornada (ALVES, ROSENFELD, 2011, p. 216).

Desse modo, fica bastante claro que o teletrabalho não assume uma definição concreta, seja de maneira mais restritiva ou de modo mais amplo. Assim, importante salientar que não se configura meramente como trabalho a distância. Buscando-se um conceito possível, que não está totalmente definido, visto que ainda se desenvolve, mas que não exclui nenhum outro, pode-se colocar que o teletrabalho mostra-se como um elemento fático, com implicações sociais e jurídicas, que se insere em um âmbito de mudanças organizacionais estratégicas as quais mantêm uma relação direta com as inovadoras formas de trabalho suplantadas, em maior ou menor escala, pelas TICs. Nesse diapasão, a mencionada flexibilidade, que é uma característica chave dessa espécie de trabalho, pode ser vista através de vários elementos, dentre os quais: o tempo, o local, o contrato, a subordinação e a organização funcional. Por esse motivo, também, ela se impõe como uma das mais importantes peças para uma delimitação sobre até que ponto o teletrabalho persiste como uma novidade vantajosa, ou demonstra-se como empecilho à classe mais importante dentro do âmbito do direito trabalhista: os trabalhadores.

1.3 A FLEXIBILIDADE COMO ELEMENTO CHAVE PARA AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

1.4

O teletrabalho, com todas as modalidades diferentes nele insertas, vem crescendo ao longo dos anos de maneira bastante intensa. Cada vez mais, está se alastrando na sociedade como um todo, desempenhando um papel importante não apenas na vida dos empregados e empregadores, mas de seus familiares e das pessoas que os cercam. Dados colhidos em diversos meios de comunicação e sistematizados no infográfico intitulado “*Telecommuting Infograph: Is Telework the Future?*” (RAWSON, 2012) trazem números bastante significativos que representam esse crescimento. De acordo com as pesquisas, a cada 5 empregados, 1 trabalha fora do centro empresarial – principalmente nos países do Oriente Médio, da Ásia e da América Latina – e cerca de 10 % dos empregados trabalham em suas

casas todos os dias (REANEY, 2012). Vale ressaltar que os dados trazidos como exemplo datam de, aproximadamente, oito anos atrás.

Através disso, pode-se concluir que, embora tenha havido um crescimento abrupto e quase exponencial dessa espécie de trabalho nos últimos meses, em decorrência da pandemia do novo Coronavírus, não apenas devido a esta se explica a presença generalizada de teletrabalhadores por todo o globo. Demais, é possível observar que não apenas em âmbito nacional esse fenômeno está se alastrando. Pelo contrário, o teletrabalho se provou uma tendência mundial, a qual, inexoravelmente, vem sendo seguida ao longo dos anos, independentemente de eventos fortuitos ou de força maior que acometem o globo. Isso se dá muito mais pelo fato de essa modalidade laboral ser fundamentalmente ligada ao uso da tecnologia, sem a qual a humanidade não existiria da mesma maneira, haja vista que é inerente ao que se entende por sociedade contemporânea.

Destarte, provada a importância e a imponência do teletrabalho como um fenômeno praticamente inevitável na vida de diversas pessoas, é preciso falar sobre os impactos negativos e positivos que traz à sociedade. Nesse sentido, a já destacada flexibilização aparece como elemento chave para proporcionar, ao menos em teoria, diversas vantagens oriundas do teletrabalho. A própria OIT, nos últimos anos, tem se pronunciado de maneira favorável a essa nova modalidade laboral, reconhecendo a sua prática e reiterando a existência de benefícios dela oriundos, não só aos trabalhadores e empregadores, mas à sociedade como um todo (ILO, 2004, p. 04).

Dentre as várias consequências positivas trazidas em decorrência da adoção do teletrabalho, algumas ganham bastante destaque, o que, de certa forma, gera visibilidade e influencia ainda mais a propagação desse novo modo de emprego pelo globo. A primeira delas relaciona-se a interesses predominantemente ligados aos empregadores, pois se trata do aumento significativo da produtividade, acompanhado de uma significativa diminuição de custos e exploração de trabalhadores mais vulneráveis. Esta se dá devido à própria essência do conceito mais geral e amplo de teletrabalho, que é a prescindibilidade possível de alguns bens físicos (corpóreos; tangíveis), como prédios e equipamentos, bem como a sua manutenção, haja vista que o trabalho na modalidade teletrabalho “implica na necessidade de redefinição de tempo e espaço, resultado, dentre outros fatores, em novos processos na organização do trabalho através do ciberespaço” (BARRETO, Osmar Fernandes Gonçalves. SOUZA, Magali Rodrigues de. p. 12). É preciso se atentar, entretanto, para que essa redução de gastos por

parte do empregador não implique uma redução de direitos dos empregados, bem como, não resulte na inobservância da segurança e saúde do trabalhador no ambiente de trabalho, todavia, na prática, isso acaba acontecendo.

Isso se dá por conta de essa flexibilização da jornada de trabalho, que, por um lado, mostra-se bastante benéfica e vantajosa, muitas vezes, trazer consigo diversas desvantagens, principalmente, no que se refere ao direito de descanso e à desconexão por parte dos trabalhadores. Nesse sentido, colocam, em seu trabalho, Cháris Rocha e Fernanda Amador:

[...] alguns teletrabalhadores relatam o excesso de trabalho como resultado da adoção da flexibilização de tempo e espaço. Isso pode ocorrer tanto pela adoção de metas de produtividade maiores para o trabalho remoto do que as que seriam cobradas na jornada tradicional como pelo transbordamento do trabalho presencial (ou sobretrabalho) realizado em domicílio (AMADOR; ROCHA, 2018, p. 159).

Desse modo, faz-se necessária uma crítica contra grande parte das empresas multinacionais que adotam esse sistema de teletrabalho, justamente, pelo uso dessa estratégia, na qual a elasticidade do tempo como modo de compensar a redução de fatores de produção em geral, na prática, implica a intensificação do trabalho dos empregados (BARROS; SILVA, 2010). A partir desses exemplos, fica bastante claro o caráter dúplice da possibilidade de uma jornada de trabalho flexível, da qual se pode retirar uma série de vantagens aos sujeitos da relação de emprego, como também possibilita uma variedade abusos por parte dos empregadores em relação aos seus empregados.

Além disso, sobressaem-se também outros aspectos positivos oriundos ao teletrabalho e que guardam uma relação com a sociedade de maneira geral. Além do maior desenvolvimento das TICs – o qual já é um fenômeno que se perfaz por si só, mas é fortemente potencializado à medida que aumenta o número de teletrabalhadores –, o teletrabalho gera um impacto positivo direto no meio ambiente. Um bom exemplo (e que, possivelmente, em um futuro próximo, será analisado em maior escala sob a influência do teletrabalho) é o já observável desenvolvimento descentralizado nas cidades, uma tendência geográfica que poderá ser gradativamente seguida de maneira proporcional ao crescimento do teletrabalho. Outrossim, verifica-se também outra vantagem dessa modalidade de emprego, mais palpável, quanto à comunidade geral, na medida em que se lhe extrai uma notável redução do tráfego de automóveis nas cidades e de congestionamentos, causando, por

consequente, uma diminuição significativa nas poluições urbana, sonora e visual que assolam as grandes metrópoles ao redor do globo.

Por fim, cabe colocar que o teletrabalho, com suas características próprias, notadamente, a sua flexibilização, se aplicado de maneira correta, também produz vantagens aos trabalhadores. A principal delas, sobre a qual vale versar, é a possibilidade de uma jornada de trabalho mais flexível. Isso porque, a partir dela, outras benesses desenvolvem-se, como a economia, por parte do trabalhador, do tempo entre o percurso de casa ao trabalho e vice-versa; a organização da sua rotina de trabalho; e a harmonia das suas atividades laborais com seus interesses pessoais,.

Sendo assim, é possível ao teletrabalhador um planejamento do seu tempo de maneira que melhor concilie as suas necessidades tanto no âmbito laboral, quanto familiar, social e de lazer – aqui, compreendido também o seu descanso. Nesse sentido, é possível assumir ainda que o empregado possui uma maior autonomia para dispor sobre o modo como irá trabalhar, podendo escolher e organizar o seu espaço e tempo da forma que o auxilie a atingir seu pico de produtividade, preservando, todavia, sua saúde física e mental.

Evidentemente, esse exemplo de teletrabalho é bastante idealizado, principalmente, em se tratando do Brasil, onde a legislação a respeito do tema, bem como a proteção do trabalhador dela decorrente são bastante escassas. Contudo, outros países de fato possuem ambientação própria para um desenvolvimento hígido do teletrabalho; é o caso, por exemplo, de Portugal, da Itália, da França e da Finlândia, onde já há legislação específica sobre este tema, além de normas editadas pela União Europeia (BARBOSA, 2010, p. 14).

Desse modo, o que muitas vezes se observa no cotidiano dos teletrabalhadores nacionais é uma enorme pressão fomentada e potencializada pelo excesso de demandas e exigências que sobre eles se imputam. Assim, a autonomia que, no mundo ideal, seria um estímulo para a maior produtividade e adaptação acaba compelindo os teletrabalhadores a desenvolverem, abruptamente, técnicas de autocontrole e autodisciplina, as quais, sem um planejamento calmo e organizado, não conseguem ser mantidas por muito tempo. Como consequência lógica desse problema, há um aumento significativo na demanda do empregado, que, ao invés de conciliar os seus interesses pessoais com suas necessidades profissionais, acaba sendo submetido a uma espécie de mistura entre esses dois espectros, prejudicando, muitas vezes, suas relações familiares e sociais, como também sua saúde física e mental. Tudo isso ainda é potencializado pelo uso constante e crescente de dispositivos móveis como

ferramenta de trabalho, ocasionando uma interferência demasiadamente invasiva das atividades laborais na vida pessoal dos trabalhadores, diminuindo-lhes – ou, às vezes, retirando-lhes totalmente – o tempo e espaço que deveriam ser designados ao seu lazer, descanso, a amigos e a familiares.

2. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E TELETRABALHO

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), datada de 1940, não compreendia a modalidade de teletrabalho, afinal os avanços tecnológicos da época não permitiam a concepção dessa forma de trabalho. Porém, a CLT, em seu art. 6º, positivou a possibilidade do tradicional trabalho em domicílio, equiparando-o ao trabalho realizado no estabelecimento do empregador. Em 2011, a Lei nº 12.551/2011 deu nova redação ao art. 6º da CLT, que passou a compreender não apenas o trabalho em domicílio, mas também o realizado a distância, desde que estejam presentes pressupostos da relação de emprego. Segundo o doutrinador Maurício Godinho (2017, p. 1.024), a Lei 12.551 acrescentou ao dispositivo um parágrafo único, que trouxe à legislação trabalhista brasileira os conceitos de subordinação objetiva e subordinação estrutural, equiparando-os ao conceito de subordinação tradicional, ao assemelhar os meios telemáticos e informatizados de comando aos meios pessoais e diretos, para fins de reconhecimento da relação de emprego desses profissionais atuando a distância.

Nessa tendência global de regulação do teletrabalho, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) acrescentou à CLT o Capítulo II-A, intitulado “Do Teletrabalho”. Esse capítulo define o teletrabalho como “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”. É definido, também nesse capítulo, que a prestação de serviços nesta modalidade deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho, o qual deve, também, especificar as atividades a serem realizadas, nos termos do art. 75-C. Além disso, esse artigo disciplina a possibilidade de alteração entre regime presencial e teletrabalho, conforme acordo entre as partes, dando abertura à instauração de modelos híbridos de teletrabalho, que alternam as atividades presenciais e a distância.

Apesar de a legislação brasileira garantir a equiparação do teletrabalho ao trabalho presencial, sendo garantido ao empregado direitos como 13º e férias, ainda é um desafio que

concerne ao Direito do Trabalho a regulação da jornada de trabalho nas modalidades a distância. O teletrabalho não está abrangido nas disposições do Capítulo II, Seção II da CLT, que dispõem sobre jornada de trabalho, nos termos do art. 62, I. Esse inciso prediz que sobre os trabalhos externos não compatíveis com a fixação de horários de trabalho não recaem os dispositivos do Capítulo II. Na prática, isso implica a impossibilidade do cálculo e pagamento de horas extras, pois a regulação dessas horas é impossível.

Dada a dificuldade do acompanhamento da jornada de trabalho do empregado, tende o empregador a adotar o sistema de cálculo do salário desses empregados por Unidade de Obra. Esse salário é calculado com base na produção alcançada pelo empregado e não nas horas trabalhadas ou tempo despendido à disposição do empregador. O cálculo desse salário é feito da seguinte forma:

[...] calcula-se com suporte no número de unidades produzidas pelo empregado, recebendo cada unidade um valor previamente fixado pelo empregador (a chamada tarifa); o somatório das peças produzidas, multiplicado pelo valor da tarifa estipulada, permitirá o encontro do salário mensal do obreiro (GODINHO, 2017, p. 838).

É importante destacar que a legislação brasileira protege o trabalhador quanto algumas das possíveis consequências negativas da adoção dessa forma de remuneração por Unidade de Obra. Uma dessas formas de proteção é a garantia do pagamento de salário mínimo, independentemente da produção mensal, conforme art. 7º, VII da Constituição Federal de 1988 (CF/88). Outra medida de proteção se dá contra reduções substanciais de trabalho feitas pelo empregador que provoquem sensível afetação na importância do salário. Caso essa redução ocorra, o trabalhador pode considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização, nos termos do art. 483, g, da CLT. Ademais, oportuno consignar que a legislação brasileira, ao acolher a modalidade teletrabalho, não se preocupou com a proteção dos direitos materiais e imateriais do teletrabalhador, esquecendo de ressaltar os aspectos organizacionais para que seja promovido um ambiente de trabalho salubre.

2.1 ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO SOBRE TELETRABALHO NO BRASIL DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19

A pandemia de Covid-19, vulgo “Coronavírus”, assola o Brasil desde março de 2020, quando o país se viu obrigado a decretar Estado de Calamidade Pública. Medidas para o contingenciamento do vírus começaram a ser tomadas por parte do governo federal e dos

governos estaduais, como a decretação de quarentenas e a imposição de medidas de isolamento social. Uma dessas medidas de contingenciamento propostas pelo governo federal foi a busca pela alteração de leis trabalhistas, através da Medida Provisória (MP) 927/2020. Dentre as alterações trazidas pela MP, sobressaem-se as novas regulações a respeito do teletrabalho, buscando facilitar e incentivar a adoção dessa modalidade nas relações de emprego.

Em se tratando dessas alterações, cabe destacar o poder dado ao empregador, ao permitir-lhe alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, bem como determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensada a necessidade de registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, nos termos da MP 927/2020, art. 4º, *caput*. A única exigência para alteração do regime de trabalho seria um aviso prévio de 48 horas ao trabalhador.

Quanto aos equipamentos necessários ao teletrabalho, definiu a MP 927/2020 que, caso o empregado não os possua em casa, o empregador poderá fornecê-los em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizam verba de natureza salarial; caso não seja possível fornecer o material em regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador. Por fim, outra mudança trazida pela MP 927/2020 foi a possibilidade de adoção do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes. Tal medida se deu por conta da pandemia de Covid-19, possibilitando a continuidade e efetivação do estágio e da aprendizagem.

A Medida Provisória 927/2020 caducou em 19 de julho de 2020. Desse modo, não editada como lei, não foram inseridas as mudanças definitivamente na legislação brasileira, portanto, todas as disposições por ela trazidas não estão mais em vigor no nosso ordenamento jurídico, voltando às regulações anteriores do teletrabalho dadas pela CLT. Tal impasse é resultado de não haver normativa específica sobre a modalidade teletrabalho, conflitando com os princípios da igualdade e dignidade da pessoa humana.

3. DISPARIDADES NO TELETRABALHO BRASILEIRO

3.1 REGIONAIS

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), fundação pública federal vinculada ao Ministério da Economia, divulgou a nota técnica intitulada “Potencial de Teletrabalho na Pandemia: um retrato no Brasil e no mundo”, exibida no periódico Carta de Conjuntura - Número 47 - 2º trimestre de 2020. Essa nota técnica analisou o estudo “*How many Jobs can be done at home?*” desenvolvido por Dingel e Neiman (2020), para apresentar dados valiosos a respeito do teletrabalho no Brasil. Segundo aponta o IPEA (2020), o estudo de Dingel e Neiman (2020) aponta o Brasil como ocupando a 47ª posição, com percentual de potencial de 25,7% de teletrabalho, no ranking de países analisados.

A pandemia acarretou, no Brasil e no mundo, a necessidade crescente da implementação do teletrabalho como resposta de contingenciamento da disseminação do vírus. Segundo o IPEA (2020, p. 1), “a literatura cita que o confinamento é mais oneroso, em termos de perda de produção induzida, em regiões onde a participação dos trabalhadores em teletrabalho é menor”.

Outra pesquisa do IPEA, intitulada “Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial”, publicada no periódico Carta de Conjuntura - Número 38 - 2º trimestre de 2020, indica, através da análise de dados apresentados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), quais os percentuais de teletrabalho efetivo e potencial em cada Estado brasileiro. A região Sudeste é a que apresenta maior percentual de teletrabalho, com 5,1 milhões de pessoas atuando nesta modalidade, o que corresponde a 17,2% dos empregados e a 59% do total de teletrabalho no Brasil. Já a região Norte apresenta o menor percentual de pessoas ocupadas exercendo teletrabalho, 7,1%, que corresponde a 326 mil pessoas, o que representa apenas 3,7% do total nacional de teletrabalho. O ranking do percentual de teletrabalho efetivo no Brasil é liderado pela região Sudeste (59,0%), seguido da região Nordeste (16,1%); Sul (13,9%); Centro-Oeste (7,3%) e, por fim, a região Norte (3,7%).

Essa mesma pesquisa do IPEA (2020) aponta que a análise de dados do PNAD Contínua revela que havia um total de 8,7 milhões de pessoas trabalhando de forma remota no Brasil em maio de 2020, número inferior ao estimado pelo estudo de Dingel e Neiman, que aponta para um potencial de 20,8 milhões de pessoas em teletrabalho.

A partir dos dados analisados e pesquisas encontradas, o teletrabalho se apresenta uma alternativa que está em crescente expansão, a qual vai se adequando ao mundo contemporâneo. Nesse sentido, há de se atentar para a inter-relação entre o trabalho, vida do trabalhador, e ambiente de trabalho.

3.2 DE GÊNERO, RAÇA E ESCOLARIDADE

Ainda segundo a análise do IPEA (2020) “Teletrabalho na Pandemia: efetivo versus potencial”, as mulheres representam a maioria das pessoas em teletrabalho de forma efetiva, com um percentual de 53,6% do total. Por conseguinte, os homens ocupam 46,4% do total.

Quanto à raça, o IPEA (2020) aponta uma discrepante diferença entre brancos e pretos ou pardos. Brancos ocupam 63,7% do total de pessoas em teletrabalho efetivo, enquanto pretos e pardos juntos ocupam apenas 36,3%.

Analisando os dados do IPEA (2020) referentes à escolaridade das pessoas em teletrabalho efetivo, temos que a maioria possui ensino superior completo, correspondente a 72,8% enquanto as pessoas com ensino médio completo ou superior incompleto correspondem a 24,5%; já pessoas com ensino fundamental completo ou ensino médio incompleto correspondem a apenas 1,9%, e as sem instrução ou fundamental incompleto configuram só 0,8% do total.

3.3 ENTRE SETOR PÚBLICO E PRIVADO

Segundo dados do IPEA, publicados na nota técnica “O teletrabalho no setor público e privado na pandemia: potencial versus evolução e desagregação do efetivo”, divulgada no periódico Carta de Conjuntura - Número 48 - 3º trimestre de 2020, há uma grande disparidade entre a quantidade de funcionários públicos exercendo o teletrabalho em 2020 e funcionários do setor privado. Os dados apontam que, em junho deste ano, 2,9 milhões de funcionários públicos estavam efetivamente exercendo suas funções em teletrabalho, enquanto, no setor privado, o número era de 5,7 milhões de pessoas. Apesar de o setor privado concentrar maior número de pessoas em teletrabalho, 65,6% do total contra 34,4% do setor público, analisando proporcionalmente, esses números correspondem apenas a 8,0% do total de trabalhadores do setor privado, enquanto que, no setor público, o número de

servidores na modalidade de teletrabalho corresponde a 24,7% do total. Portanto, a maioria dos trabalhadores em teletrabalho no Brasil, concentra-se no setor privado, mas o setor público concentra a maior proporção, dado o número total de trabalhadores em cada setor.

4. O TELETRABALHO POTENCIAL VERSUS EFETIVO NO BRASIL

A implementação do teletrabalho no Brasil, apesar de crescente após a pandemia de Covid-19, ainda está longe de alcançar os níveis de implementação dessa modalidade que outros países já apresentam. Como já visto, o estudo de Dingel e Neiman (2020) analisado na nota técnica do IPEA, aponta o Brasil na 47ª posição em um ranking global de potencial de empregos que podem ser realizados por teletrabalho. O IPEA, em sua nota técnica “Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo”, adaptou a metodologia de Dingel e Neiman e utilizou-se dos dados do PNAD Contínua Covid-19 para calcular o teletrabalho potencial no Brasil, considerando a quantidade de pessoas em teletrabalho efetivo nas ocupações cujas atividades são viáveis ao teletrabalho. As ocupações viáveis ao teletrabalho foram definidas utilizando a Classificação das Profissões para Pesquisas Domiciliares (COD).

Segundo a supracitada nota técnica do IPEA, o Brasil apresenta um potencial total de teletrabalho de 22,7%, aproximadamente, 20,8 milhões de pessoas. Porém, os dados do PNAD Contínua Covid-19 indicam que o país apresenta apenas 8,7 milhões de trabalhadores efetivamente atuando na modalidade de teletrabalho, o que corresponde a 13,3% do total.

Já a nota técnica do IPEA “Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial” permite analisar que a unidade federativa com maior percentual potencial de teletrabalho é o Distrito Federal, com 31,5% das pessoas empregadas podendo exercer suas atividades remotamente. Dos cinco Estados com maior percentual de teletrabalho potencial, além do Distrito Federal – que não é Estado, mas possui características semelhantes –, têm-se, em ordem decrescente de potencial, os Estados de São Paulo (27,7%); Rio de Janeiro (26,7%); Santa Catarina (23,8%); Paraná (23,3%) e Rio Grande do Sul (23,1%).

Por região, tem-se que a região com maior potencial de teletrabalho é o Sudeste, que possui um potencial de ter 25,7% de sua população ocupada exercendo teletrabalho, porém, efetivamente exercendo, há somente 17,2%. Segue, em potencial de teletrabalho

decrecente, a região Sul, com 23,7%, e apenas 10,1% de teletrabalho efetivo; região Centro-Oeste, com potencial de 22,2%, mas com somente 10,7% efetivamente atuando; região Nordeste com 19,2% de potencial e 10,7% de efetivos na modalidade; e, por fim, a região Norte, que apresenta potencial de 18,2% do total de empregos podendo ser exercidos na forma de teletrabalho, mas o teletrabalho efetivo na região ocupa apenas 7,1% desse total.

CONCLUSÃO

O teletrabalho é um tema ainda em construção e, em decorrência disso, suas definições ainda estão abertas a discussões entre os pensadores do Direito do Trabalho. Devido a essa amplitude, a OIT busca defini-lo em uma análise de amplo espectro, que considera quatro variáveis para definição, como o local de trabalho; o horário e tempo de trabalho; o tipo de contrato e o conteúdo do trabalho. Porém, como visto, outras maneiras de classificação são apresentadas, principalmente, buscando centralizar a conceituação no sujeito do trabalhador e a maneira como exerce sua atividade – à distância dos centros empresariais, utilizando-se de tecnologias informáticas ou pela transmissão remota de informações. A diversificação das possibilidades de exercício da atividade laboral, cada dia maior, em decorrência dos avanços tecnológicos contínuos, dificultam uma classificação fixa e demandam por tais classificações mais amplas e dinâmicas do conceito de teletrabalho.

A tendência ao teletrabalho muito se dá por conta de suas vantagens, como economia de tempo e recursos com deslocamento, economia com alimentação, desafogamento do tráfego nas cidades, conciliação de interesses pessoais e laborais, entre outras já apresentadas. Porém, destacam-se, por outro lado, pontos negativos quanto ao teletrabalho, tais quais a dificuldade de controle do empregador sobre os trabalhadores e a suposta autonomia do trabalhador em relação ao seu tempo de emprego, que, muitas vezes, não se mostra efetiva na prática, uma vez que são submetidos a grandes exigências de produtividade, adaptabilidade, precisão e inovação. As altas demandas, aliadas ao fato de, em maioria, os teletrabalhadores receberem salários em regime de Unidade de Obra, onde sua remuneração depende da produção alcançada pelo empregado e não das horas trabalhadas, fazem com que o obreiro se veja compelido a cumpri-las, sem restrições de tempo e

disponibilidade e, assim, acabam ficando sobrecarregados e tendo seus horários de descanso e lazer diminuídos.

A pandemia de Covid-19, que levou o governo a um Estado de calamidade pública e incentivou medidas de cunho trabalhista, visando proteger a atividade empresária, o trabalhador e, ao mesmo tempo, frear a disseminação do vírus no Brasil, levou a uma repentina alteração na legislação do teletrabalho. No entanto, restou evidente que o crescimento dessa modalidade laboral não apenas se deu em decorrência da pandemia; na realidade, já vinha se alastrando mundo afora há bastante tempo, sendo visível a sua crescente importância, uma vez que a modalidade é uma tendência a ser adotada pelas empresas, cada vez mais especializadas e tecnológicas, da qual o Brasil não se restringe. Assim, “a ascensão da utilização dessa modalidade de prestação laboral não pode ser negada, resultando na necessidade de o Direito voltar seu olhar para ele, tutelando a massa trabalhadora que será por ele abarcada” (BUGALHO, Andréia Chiquini “et al”. 2020. p. 428).

Considerando esse contexto, é necessário que a legislação brasileira também acompanhe essa tendência global do teletrabalho e regule adequadamente a atividade, pois, apesar de a CLT equiparar os direitos e deveres dos teletrabalhadores aos do obreiro que atua presencialmente, existem problemas muito particulares dessa modalidade que necessitam ser abordados para proteger integralmente o trabalhador. As alterações da Lei nº12.551/2011 e da Lei nº 13.467/2017, embora importantes para consagrar essa modalidade no nosso ordenamento jurídico, não trouxeram muitas regulações específicas para essa modalidade, de forma a abranger problemas que podem surgir devido a suas particularidades, principalmente, no que diz respeito à jornada, aos equipamentos de trabalho, às despesas com energia elétrica e telecomunicação, haja vista, o teletrabalho é totalmente dependente da tecnologia.

Conforme abordado, existem, ainda, desvantagens trazidas pelo teletrabalho, como o afastamento da relação empregado-empresa e a dificuldade de controle da jornada de trabalho que, por ser geralmente calculada com base na produção individual do trabalhador e Unidade de Obra, podem levar a uma sobrecarga do obreiro e jornadas de trabalho extensivas, isolamento social, redução ou exclusão de contato com o colegas de trabalho. É função da legislação trabalhista brasileira buscar maximizar as vantagens do teletrabalho, compreendendo-o como uma modalidade em ascensão global, mas visando minimizar suas desvantagens, zelando sempre pela proteção integral do trabalhador e, para isso, ainda se fazem necessários estudos aprofundados na área que busquem compreender essa nova

modalidade e as características específicas de sua implementação no mercado de trabalho brasileiro.

REFERÊNCIAS

- ALVES, D. A.; ROSENFELD, C. L. Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, v. 54. n. 1. Rio de Janeiro: 2011, p. 207 a 233.
- AMADOR, F. S.; ROCHA, C. T. M. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16. n. 1. Rio de Janeiro, jan. – mar. 2018. p. 152-162.
- BARBOSA, F. B. S. A regulamentação jurídica do teletrabalho. **Horizonte Científico**, v. 4, n. 2, p. 1-22, 2010. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/view/4317>>. Acesso em 12 set. 2020.
- BARRETO, O. F. G.; SOUZA, M. R. **As Cidades Digitais e o Teletrabalho**. IV Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania da universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). p. 12. Disponível em: <<http://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/731/786>>. Acesso em: 14 set. 2020.
- BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512010000100006&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 12 set. 2020.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 1º maio. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 set. 2020.
- BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 15 dez. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 10 set. 2020.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 10 set. 2020.
- BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em:

<<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141145>>.

Acesso em: 10 set. 2020.

BUGALHO, A. C.; SABONGI, C. M.; CARDOSO, J. A. **Direito Ambiental do Trabalho: Apontamentos para Uma Teoria Geral**. v. 5. 2020. Coord. FELICIANO, Guilherme Guimarães. SALET, Ingo Wolfgang. MARANHÃO, Ney. FENSTERSEIFER, Thiago. Meio Ambiente do Trabalho e Transformação Social: Uma Análise do Teletrabalho sob o Viés da Proteção Juslaboral. v. 5. ed. LTR. São Paulo: 2020.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DINGEL, J. I.; NEIMAN, B. **How many jobs can be done at home?** Cambridge, United States: NBER, 2020. (Working Paper, n. 26948). Disponível em: <https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/BFI_White-Paper_Dingel_Neiman_3.2020.pdf>. Acesso em: 11 set. 2020.

EUROPEAN COMMISSION. **Benchmarking progression new ways of working and new forms of business across Europe**. ECaTT final report 2000. Bruxelas: IST, 2000. Disponível em: <<https://web.fhnw.ch/personenseiten/najib.harabi/publications/books/benchmarking-progress-of-telework-and-electronic-commerce-in-europe>>. Acesso em: 09 set. 2020.

HUWS, U. “Telework: Projections”. **Futures**, v. 23. n. 1. Reino Unido, jan. – fev. 1991, p. 19-31.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). O teletrabalho no setor público e privado na pandemia: potencial versus evolução e desagregação do efetivo. **Carta de Conjuntura**, n. 48, 3º trimestre 2020. Brasília: IPEA, 2020. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200804_cc_48_nt_teletrabalho.pdf>>. Acesso em: 11 set. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. **Carta de Conjuntura**, número 47, 2º trimestre 2020. Brasília: IPEA, 2020. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF>>. Acesso em: 11 set. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial. **Carta de Conjuntura**, número 48, 3º trimestre 2020. Brasília: IPEA, 2020. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200707_nt_48_teletrabalho.pdf>>. Acesso em: 11 set. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. **Making work arrangements more family-friendly**. 2004. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170712.pdf>. Acesso em: 13 set. 2020.

RAWSON, Robert. Telecommuting infographic: is telework the future?. **Time Doctor**, 2012. Disponível em: <<https://biz30.timedoctor.com/is-telework-the-future-check-out-this-infographic-from-staff-com/>>. Acesso em: 10 set. 2020.

REANEY, Patricia. Aboutone in fiveworkerworldwidetelecommute: poll. **Reuters**, 24. jan. 2012. Disponível em: <<https://www.reuters.com/article/us-telecommuting/about-one-in-five-workers-worldwide-telecommute-poll-idUSTRE80N1IL20120124>>. Acesso em: 12 set. 2020.

Submetido em 15.09.2020

Aceito em 22.09.2020