

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNÓLOGICA
“PAULA SOUZA”
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL IRMÃ AGOSTINA

JULIANA LISBOA DE OLIVEIRA
LETÍCIA HELENA PAULINA COSTA
LUCA KENJI SOARES YAMANAKA

A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA: Home Office

SÃO PAULO
2022

JULIANA LISBOA DE OLIVEIRA
LETÍCIA HELENA PAULINA COSTA
LUCA KENJI SOARES YAMANAKA

A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA: HOME OFFICE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em administração da Etec Irmã Agostina, orientado pelo professor orientador Adriano Oliveira, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em administração.

SÃO PAULO
2022

DEDICATÓRIA

Dedicamos o trabalho à escola e aos nossos professores, por sempre estarem dispostos a nos ensinar.

Ao nosso orientador por estar presente durante o processo de criação do artigo.

E, por fim, a todos que fizeram, de alguma forma, esse caminho mais fácil de ser percorrido.

“O trabalho não pode ser uma lei sem que seja um direito.”
(Victor Hugo)

RESUMO

Conhecer as leis vigentes é de extrema importância. São elas que revelam quais os direitos e deveres que possuímos como cidadãos integrantes de um Estado Democrático. Com esse fato em compreensão, o foco deste artigo é investigar se a atual legislação trabalhista brasileira corrobora em prol do trabalho remoto. Igualmente, será ressaltado neste trabalho os benefícios e os impactos dos quais uma legislação integralmente funcional se apresenta. Busca-se ilustrar a clássica relação de emprego que tende a se transmutar para uma relação com maior flexibilidade no trabalho, conjuntamente das leis trabalhistas brasileiras. Para isso, apresenta-se as mudanças na reforma trabalhista que são realmente válidas para o tele trabalho e a motivação de sua promulgação, para, em seguida, avaliar os possíveis impactos das mesmas, procurando chamar a atenção para seus pontos contraditórios, em especial ao tele trabalho.

Palavras – Chave: Legislação. Home Office. Tele trabalho. Pandemia. Trabalho. Leis. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

It is extremely important to know the laws in effect. They are the ones that reveal the rights and duties that we have as citizens of a Democratic State. With this fact in mind, the focus of this article is to investigate whether the current Brazilian labor legislation supports remote work. Likewise, it will be highlighted in this paper the benefits and impacts of which a fully functional legislation presents itself. The aim is to illustrate the classic employment relationship that tends to transmute itself into a relationship with greater flexibility at work, jointly of the Brazilian labor laws. To this end, the changes in the labor reform that are actually valid for telework and the motivation for its enactment are presented, and then the possible impacts of these changes are evaluated, seeking to draw attention to their contradictory points, especially regarding telework.

Key – Words: Legislation. Home Office. Teleworking. Pandemic. Labor. Laws. Labor Reform.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. REFERENCIAL TEÓRICO	10
2.1 Home Office: Vantagens e Desvantagens	10
2.2. As leis do teletrabalho	12
3.1. Apresentação dos dados.....	15
3.2. Análise e debate de dados	16
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	18
APÊNDICE A - FORMULÁRIO DE PESQUISA.....	20

1. INTRODUÇÃO

O estudo em comento se inicia com a introdução da tecnologia na área trabalhista, tendo ela seu início na Revolução Técnico-Científica-Informacional, ou terceira revolução industrial, onde campos do conhecimento começaram a sofrer mudanças em consequência do avanço tecnológico da época, influenciando totalmente diversas atividades que hoje são cotidianas, incluindo nelas: o trabalho. Junto da tecnologia também será pautada a análise da legislação trabalhista para compreensão dos fatos aqui relatados, com grande enfoque na CLT, Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, que reúne toda legislação trabalhista existente no Brasil. A CLT regulamenta as relações trabalhistas, tanto do trabalho urbano quanto do rural, e desde sua publicação já sofreu várias alterações, visando adaptar o texto às nuances da modernidade, porém, apesar de todas as modificações, ela continua sendo o principal instrumento para regulamentar as relações de trabalho e proteger os trabalhadores. Se dará foco principal ao tratamento da legislação sobre o teletrabalho, analisando e percebendo de qual forma é tratado e legislado.

Como objetivo central, este artigo analisará a legislação trabalhista brasileira, com enfoque nas suas inexatidões acerca do teletrabalho. Considera-se neste aspecto as novas adequações trazidas pela Pandemia de Covid – 19, que revelou diversas mudanças e uma nova adequação nas rotinas de trabalho, levando a muitos trabalhadores a migrarem para o home office, ou teletrabalho. O trabalho em casa foi estratégia adotada por 46% das empresas durante a pandemia, segundo a Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise covid-19. O estudo elaborado pela Fundação Instituto de Administração (FIA) coletou dados de 139 pequenas, médias e grandes empresas que atuam em todo o Brasil.

Segundo CALCINI (2020), uma legislação mais clara incentiva mais investimentos, impulsionando o crescimento econômico e o emprego. Neste sentido, foi proposta uma análise e revisão da atual reforma trabalhista, buscando elucidar sua eficácia, na adequação ao momento pandêmico.

As pesquisas realizadas para este artigo foram efetuadas de maneira qualitativa e descritiva, embasada em artigos, livros e trabalhos acadêmicos que apresentam argumentos sobre a temática trabalhada, trazendo também uma pesquisa quantitativa que é apresentada teoricamente. O artigo descrito teve partida de uma problemática geral, sendo decorrido até uma conclusão final.

O presente trabalho está dividido em quatro capítulos, sendo o primeiro a introdução, onde é apresentado um simples contexto histórico do surgimento da legislação trabalhista em 1943 com a criação da CLT, do teletrabalho no mundo e no Brasil, assim como a inserção da influência do Corona Vírus, pandemia eclodida em 2020, na já citada legislação. Já no segundo capítulo, se apresentará os fundamentos teóricos sobre a legislação trabalhista brasileira, dando enfoque ao home office, seus prós e contras para quem emprega e quem é empregado, as leis já existentes sobre o teletrabalho, além de como esse se situa atualmente na visão de diversos autores. Neste capítulo também estão presentes os principais questionamentos acerca do assunto. Situada no terceiro capítulo, obtém-se a pesquisa de campo, realizada por meio de formulários e pesquisas bibliográficas, assim como análise e debate dos resultados coletados, fundamentais para locupletar o estudo. O quarto e último capítulo se apresenta como conclusão, onde é esclarecido de forma sucinta e elucidada, tudo que foi pesquisado, informado, analisado e debatido ao longo deste presente artigo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Home Office: Vantagens e Desvantagens

Ao longo dos anos, os trabalhadores e as organizações foram se adaptando aos novos modelos de desenvolvimento. Segundo Djalma Oliveira (1996), a revolução cibernética deu origem a uma nova modalidade de trabalho, “o trabalho à distância”, aquele que pode ser realizado em qualquer lugar. Prática, que segundo o IBGE (2018), já era adotada por 3,8 milhões de brasileiros, mesmo antes da pandemia.

Lamentavelmente não é possível confirmar precisamente a origem do trabalho remoto, mas há registros no Jusbrasil, de que em 1857, donos de estradas ferroviárias manuseavam seus sistemas privados de telégrafos para gerenciar divisões longínquas, monitorando seus trabalhadores. Assim como em 1962, quando o empreendimento *Freelancers Programmers*, elaborou programas que as empresas conseguiam executar e administrar seus negócios em suas residências, e em 1988 conquistou sucesso ao admitir mais de mil e cem teletrabalhadores. Porém, só em 1974 o, também chamado de *telecommuting*, foi difundido, através de um estudo realizado por um cientista da NASA, que designava toda ou parcialmente o trabalho para ser desempenhado fora do ambiente do escritório, seja na casa do prestador ou em um centro de teletrabalho. A SOBRATT, Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, em dezembro de 2018, apontou que a modalidade home-office passou a ser a realidade de 45% empresas participantes e 15% analisavam sua participação. O trabalho remoto veio a ser regulamentado recentemente, na Lei 13.467/2017, a dita reforma trabalhista.

De acordo com a Agência Brasil, em 2020, 8,2 milhões de trabalhadores exerceram suas funções no home office, sendo isso 11% dos 74 milhões que continuaram trabalhando na pandemia. Cerca de 46% das empresas adotaram o trabalho remoto no período pandêmico, sendo que 67% relataram problemas na sua implementação. Dentro dessas questões, é importante citar a lacuna existente referente a área de treinamento, que é necessária para garantir que os trabalhadores estejam preparados para as demandas futuras trazidas pelas

novas tecnologias, onde, para isso, faz uso dos meios computacionais para produzir junto à empresa, como se estivesse presente fisicamente no escritório.

O home office pode ser visto como uma forma de flexibilização, compreendendo três importantes aspectos, onde o primeiro seria o local, pois o funcionário passa a ter vários locais pra exercer a sua função; o segundo aspecto está na possibilidade do funcionário em gerir o seu próprio tempo, e o terceiro aspecto é pertinente ao meio de comunicação, uma vez que os dados e informações podem ser transmitidos através de emails, internet, redes sociais, telefones, entre outros (MELLO, 1999; ROSENFELD & ALVES, 2011).

Ao mesmo tempo em que o trabalho remoto apresenta vantagens, como a flexibilização de horários e maior conforto, se é mostrado desvantagens, pessoais e familiares, tais como: perda de privacidade, indefinição de horário de trabalho e lazer e tendência ao isolamento social; e profissionais: possibilidade de excesso de carga de trabalho, falta de atualização profissional em processos gerenciais, não estabelecimento de regras e direitos entre empregador-empregado com clareza. Constatando então, a necessidade de uma visualização sistêmica do trabalho para saber as partes que poderão ser destinadas ao home office, bem como o tempo das atividades, para que haja sincronização das ações.

Essas tecnologias alteram a forma de trabalhar e impactam as relações de trabalho. Para que se possa aproveitar por completo suas vantagens, a legislação trabalhista precisa estar adequada, de forma a potencializar os impactos positivos e mitigar possíveis riscos. (Confederação Nacional da Indústria, 2017, pg.18)

Assim dizendo, a tecnologia utilizada pelo teletrabalhador deve ser compatível com a utilizada pela organização para que os dados ou etapas de um trabalho feito fora do ambiente organizacional possam efetivar a transmissão dos dados.

Para Mello, realizar as atividades de trabalho em domicílio ou local intermediário possibilita maior competitividade consigo mesmo e flexibilidade nas rotinas e horários, sendo estes pontos favoráveis à adoção desse regime por

empresas de diferentes segmentos. Assim, foi confeccionada uma tabela para melhor compreensão dos dados das vantagens e desvantagens do home office.

Vantagens	Desvantagens
Flexibilidade no horário de trabalho	Falta de clareza na legislação
Redução ou eliminação do tempo perdido no trânsito dos grandes centros urbanos	Ceder espaço da casa para alocar objetos de trabalho
Liberdade profissional	Possíveis interrupções do trabalho por familiares ou problemas pessoais
Impactos sociais e ambientais	Possível perda de benefícios (transporte, refeição, automóvel da empresa)
Comodidade	Isolamento do teletrabalhador dos demais funcionários

Fonte: Adaptado de Mello (1999)

2.2. As leis do teletrabalho

Ainda proferindo sobre o teletrabalho:

Recentemente a Lei nº 13.467/2017, usualmente chamada de “reforma trabalhista”, buscou modernizar a legislação com vistas a adaptá-la às últimas transformações da sociedade e da economia e ainda ao diálogo essencial nessa nova relação empregado e empregador. Ao avançar em pontos fundamentais das relações de trabalho, trouxe alterações que vão ao encontro das exigências do novo cenário competitivo do mercado, que exige ajustes rápidos em razão do grande dinamismo tecnológico. (Confederação Nacional da Indústria, 2017, pg.6)

Ou seja, mesmo após anos da introdução da internet no trabalho diário ainda não havia a subsistência de uma ou mais leis, que são consideradas tão importantes para o chamado “País de Direito”, que se referiam ao Home Office. Após a imposição da mesma performance citada, devido a irrupção do Corona Vírus na vida do trabalhador brasileiro, foram realizadas e criadas regulamentações para a temática, sendo elas uma das muitas alterações na CLT já citadas anteriormente, que foi adicionada apenas na reforma trabalhista de 2017, não tendo nenhuma menção em qualquer período anterior a esse. Nessa adição consta, nos artigos 75-A à 75-E, a definição de teletrabalho e a comparação à um trabalhador do ambiente físico, dizendo não existir diferenças, contanto que tenha uma relação de emprego.

Além da distância física entre empregado e empresa, o teletrabalho é caracterizado pela exclusividade do serviço, comprometimento do profissional com a instituição considerando o contrato de trabalho firmado entre as partes envolvidas. Isto é, o que diferencia o teletrabalho da forma tradicional de prestação de serviços é que o trabalhador não fica restrito ao espaço da empresa e tem a possibilidade de realizar suas atividades em qualquer outro lugar. (CALCINI, Ricardo, 2020, pg.1)

A falta de estabelecimento de regras e direitos, pode-se relacionar a falta de integridade da legislação trabalhista, apontando para as incertezas que rodeiam, tanto o empregado, quanto o empregador, não sendo possível um asseguramento de seus direitos trabalhistas.

Como forma de atualizar o regramento referente ao trabalho não presencial, foi promulgada a Lei 12.551/2011, que equiparou a subordinação exercida por meios informatizados àquela exercida presencialmente, alterando a redação do artigo 6º da CLT. Assim, desde que exista um contrato de trabalho estabelecido entre as partes, o empregado que exerce o teletrabalho ou o trabalho em home office tem, do ponto de vista jurídico, os mesmos direitos e deveres que qualquer outro funcionário da empresa que preste serviços presencialmente. Nesse prumo, a lei garante aos trabalhadores remotos férias, recolhimento de FGTS, 13º salário, vantagens previstas em normas coletivas, entre outros direitos e benefícios previstos na legislação trabalhista. É evidente que, pela natureza da modalidade, a única vantagem ao qual o empregado não tem direito é o vale-transporte, a não ser que a prestação de serviços exija, em algum momento, a locomoção do funcionário à sede da empregadora. (CALCINI, Ricardo, 2020, pg.2)

Ou seja, antes mesmo do período de surto pandêmico, nem os mesmos direitos de trabalhadores presenciais eram garantidos a teletrabalhadores. Mesmo após diversas discussões existe uma questão que continua pairando em cima de todos os argumentos citados até então no atual texto:

Sem a existência do flagelo vivido por todos, a legislação brasileira entraria mesmo nessa evolução da temática?

Trazendo consigo diversas ramificações, nos questionando: será que a reforma trabalhista de 2017 já não é considerada antiquada? Não seria mais apropriado a criação de uma nova reforma trabalhista, justa e congruente para todos, abordando trabalho remoto e presencial, assegurando uma legislação efetiva?

Após os inquéritos, ressaltam-se os impactos gerados pelo período de pandemia, que agravou, ainda mais, a desorganização e a implementação do trabalho remoto. Dessa forma é perceptível a dificuldade empresarial de se amparar em qualquer processo legislativo que evitasse diversas problemáticas para a mesma, como por exemplo a insatisfação dos colaboradores podendo acarretar a diminuição no desempenho, causando prejuízos lucrativos e organizacionais.

Embora possua boas leis, a legislação trabalhista brasileira atual não é de fato competente, sendo assim necessário a correção de seus erros, promovendo mudança na sua qualidade e indicando o funcionamento correto do trabalho sendo ele de forma presencial ou remota. O texto em temática carrega diversas opiniões, argumentos e dados que comprovam a necessidade de uma mudança no cenário presente da legislação trabalhista brasileira, não somente no que diz respeito ao teletrabalho.

Perfazendo a arguição, é constatado na análise da conjuntura apresentada, que a maior parte das empresas adotantes do trabalho remoto no período de pandemia, apresentaram problemas diversos e dificuldades em relação ao desempenho. Com a falta de bagagem sobre o assunto e, ao se tratar de uma nova temática, é comum a origem de certos problemas de adaptação, no entanto é evidente que o mal planejamento e a falta de conhecimento de empregados e empregadores tornam ainda mais complicado a implementação plena desta atividade.

3. PESQUISA DE CAMPO

Foram realizadas pesquisas por meio de uma abordagem qualitativa e quantitativa, cujo questionário contando 13 questões tinham como principal público-alvo, pessoas que participaram do Home Office durante o período pandêmico. As perguntas foram divididas nas categorias: (I) perfil; (II) áreas de trabalho; (III) condições de trabalho; (IV) experiência de trabalho.

As questões eram de sua maioria de escolhas simples, sim ou não, sendo poucas questões de resposta livre, as determinadas questões abertas, que foram colhidas através da aplicação web do sistema operacional da Google Corp, que possui diferentes metodologias de análise e visualização dos dados angariados.

3.1. Apresentação dos dados

No total, 59 pessoas responderam as questões, tendo assim a colheita de dados significantes. Os entrevistados tinham entre dezessete (17) e sessenta e cinco (65) anos, sendo entre eles, apenas 41 participantes do home office, por um período cambiante entre um e dois anos.

Como resultado, foi visto que, de todos que participaram do home office, a maior parte possuía ferramentas fornecidas pela empresa para exercer seu trabalho, porém boa parte teve que dispor de capital pessoal para obter as ferramentas, não tendo sido ressarcidos pelo contratante.

Foi declarado, também pela maioria dos participantes, que continuaram recebendo seus benefícios (horas extras, insalubridade, auxílios, etc.) no período de teletrabalho na pandemia.

Por fim foi questionado se continuariam trabalhando após o período da pandemia por meio do teletrabalho e mais de 75% responderam que sim, continuariam, mas só no caso de receberem seus benefícios igualmente receberiam no trabalho presencial. (Vide gráfico no APÊNDICE A).

Além dos dados descritos, também foram coletadas informações sobre a experiência do trabalhador no sistema do teletrabalho e opiniões sobre algumas melhorias a serem feitas na dinâmica citada. Algumas respostas importantes a serem

destacadas foram sobre a ergonomia do trabalho fora do escritório, sobre a maior demanda de trabalho, as horas extras trabalhadas e não pagas, mas principalmente sobre os grandes gastos com luz e internet não reembolsados.

[...] ainda que haja cláusula contratual que destine o custo aos empregados, devem recair ao empregador, porquanto além da igualdade de direitos e obrigações entre as modalidades presencial/home office, a norma trabalhista é protetiva e a interpretação dos tribunais tende a se firmar pela responsabilidade da empregadora. (CALCINI, Ricardo, 2020, pg.3)

O Art. 75-D diz: as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

3.2. Análise e debate de dados

Obstáculos como a falta de familiaridade com as ferramentas de telecomunicação, e o comportamento dos colaboradores com o ambiente virtual, foram relatados como prejudiciais ao desempenho pleno do trabalho. Além das empresas, os empregados também citam problemas, sendo um deles a falta de recursos para realização de suas funções, por exemplo custos com internet e telefone, que não eram oferecidos por todas as empresas.

Estatísticas levantadas pela Agência Brasil apontam que 98% dos trabalhadores brasileiros gostariam de participar do home office ao menos uma vez em sua atual ocupação, mostrando que a possibilidade de trabalhar remotamente afeta diretamente o bem-estar e a satisfação dos colaboradores, já que 78% dos entrevistados afirmam ter maior produtividade de maneira remota.

Segundo a PNAD COVID19, o modelo de trabalho em questão se tornou padrão para pelo menos 43% das empresas brasileiras e, mesmo após o fim da pandemia, estatísticas sugerem que os modelos de home office no Brasil devem crescer cerca de 30%.

Como já exposto anteriormente sobre o artigo 75-D, as empresas não se incumbem em fornecer as ferramentas para a realização do teletrabalho, já que não eram obrigadas por lei a exercerem esse ato. Porém, em maio de 2022, foi editada a

Medida Provisória 1.109/2022, que regulamenta algumas partes da legislação referentes ao home office, fazendo com que, entre diversas regras estabelecidas, o empregador seja responsável pela aquisição, fornecimento e manutenção dos equipamentos de tecnologias necessários para o trabalhador. Além disso, todo o custo que a empresa tiver com essas ferramentas não deverá ser descontada na natureza salarial.

Após a leitura dos gráficos e das informações coletadas, o entendimento dos materiais coletados são de que: com uma legislação correta e funcional, a população usufruiria do trabalho remoto de maneira retificada e prazerosa, sendo necessário para isso, uma nova reforma trabalhista utilitária.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa foi realizada com o objetivo principal de analisar os principais pontos da legislação trabalhista brasileira referente ao home office, apresentando ênfase da forma que este fator possa ser prejudicial ou benéfico, acarretando de alguma forma no rendimento das relações trabalhistas. A escolha do tema foi decorrente da carência de discussões e conhecimento popular acerca da condição hostil que esses aspectos possam apresentar.

Ao introduzir o artigo, foram exemplificadas as pautas a serem trabalhadas, através da criação da legislação trabalhista, passando pelo referencial teórico onde foram apresentados os dados para compreensão do conteúdo proposto, os lucros e as desigualdades de uma legislação má empregada, trazendo em toda a sua extensão o aspecto principal do teletrabalho. Com a apresentação dos dados coletados e examinados, mostrou-se as dificuldades de diversos trabalhadores que foram expostos a situação deploráveis de trabalho, que não condizem com o mundo tecnológico em que vivem.

O artigo em questão visa abranger a ideologia do funcionamento da legislação trabalhista brasileira, trazendo um panorama maior do teletrabalho e seu disfuncionamento, apontando diversas imprecisões na constituição em tese. Consequente foram apresentados questionamentos e sugestões de mudanças para um melhor desempenho, não só para o trabalhador presencial, mas também para aquele que trabalha de maneira remota, a partir de uma ampla análise de dados coletados e demonstrados na monografia em questão, onde, mesmo trazendo temas tão conhecidos, infelizmente, não são aprofundados por muitos, procurando, assim chamar a atenção para sentenças simples, mas com grandes significados.

REFERÊNCIAS

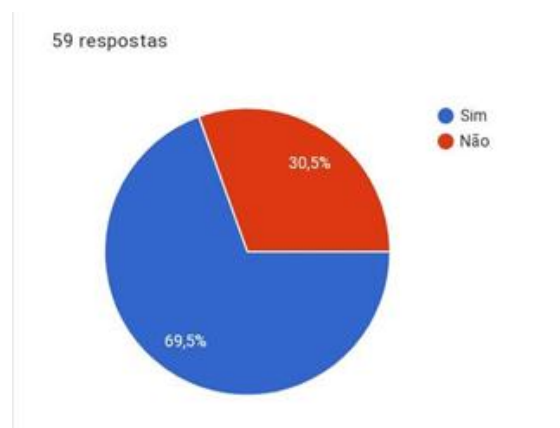
- Lepletier, Evandro e Lu Cruz. *Gestão do Teletrabalho (home office) no Brasil: casos do SERPRO e TCU e métodos para a implantação*. Fácil Editora, 2018.
- Gatti, Daniele Pala, et ai. "Home Office: vantagens, soluções e desafios para empresas e funcionários." *Revista de Administração do UNIFATEA* 16.16 (2018).
- Lizote, Suzete Antonieta, et ai. "Tempos de pandemia: bem-estar subjetivo e autonomia em home office." *Revista Gestão Organizacional* 14.1 (2021): 248-268.
- Haubrich, Deise Bitencourt, and Cristiane Froehlich. "Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação." *Revista Gestão & Conexões* 9.1 (2020): 167-184.
- Castañon, Jose Alberto Barroso, et al. "O home office e a ergonomia nas condições de trabalho e saúde de arquitetos e engenheiros." *Blucher Engineering Proceedings* 3.3 (2016): 643-654.
- Barros, Alexandre Moço, and José Roberto Gomes da Silva. "Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil." *CADERNOS Ebape. br* 8 (2010): 71-91.
- Gatti, Daniele Pala, et al. "Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários." *Revista de Administração do UNIFATEA* 16.16 (2018).
- Luna, Roger Augusto. "Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos." *Revista Pensar Gestão e Administração* 3.1 (2014): 1-11.
- <https://blog.jusbrasil.com.br/artigos/1609234250/novas-leis-trabalhistas-2022-guia-com-as-principais-mudancas>
- do Trabalho, Estudos de Relações. "RELAÇÕES TRABALHISTAS NO CONTEXTO DA INDÚSTRIA 4.0." CALCINI, Ricardo; ANDRADE, Dino Araújo de. Home office e os riscos trabalhistas. 2020.
- Bridi, Maria Aparecida; Bohler, Fernanda Ribas; Zaroni, Alexandre Pilan; Braunert, Mariana Bettega; Bernardo, Kelen AParecida da Silva; Maia, Fernanda Landolfi; Freiburger, Zélia; Bezerra, Giovana Uehara. 2020
- <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm
- ABREU, JOILZA, and MACIEL DE. "COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO: A interpretação do artigo 7º, inc. XIII, da CF/88 em face do art. 59 da CLT e a Súmula nº 85 do TST." (2012).
- <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/clt.htm>
- https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf
- Carvalho, Sandro Sacchet de. "Uma visão geral sobre a reforma trabalhista." (2017).

APÊNDICES

APÊNDICE A - FORMULÁRIO DE PESQUISA.

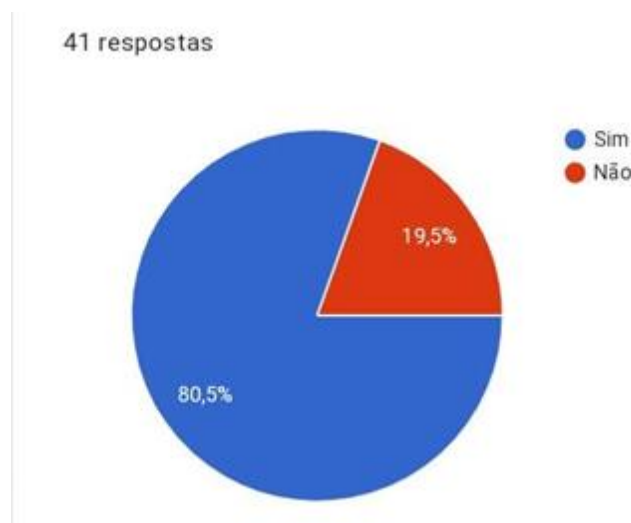
Apresentação de todas as perguntas significantes para a formulação da reflexão exposta.

- Durante o período de pandemia, você ficou de home office?



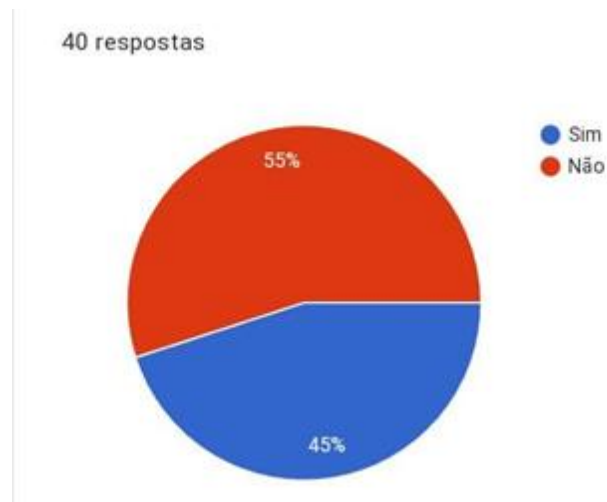
Fonte autoral.

- Você possuía ou possui todas as ferramentas necessárias para o exercício do trabalho?



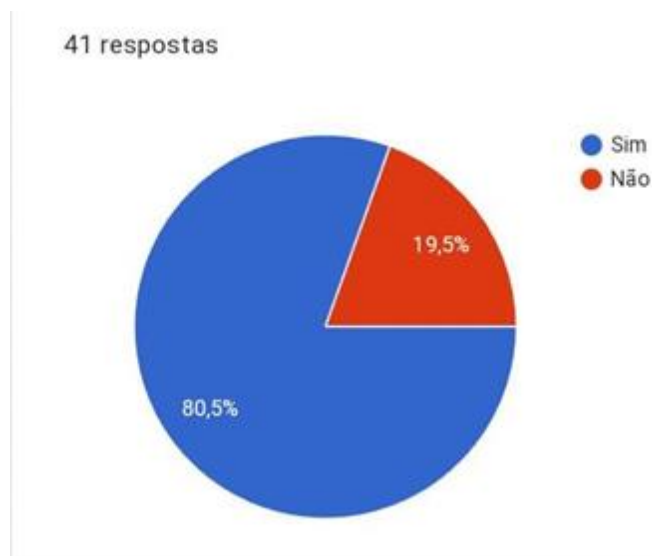
Fonte autoral.

- Foi necessário o gasto de capital pessoal para dispor dessas ferramentas?



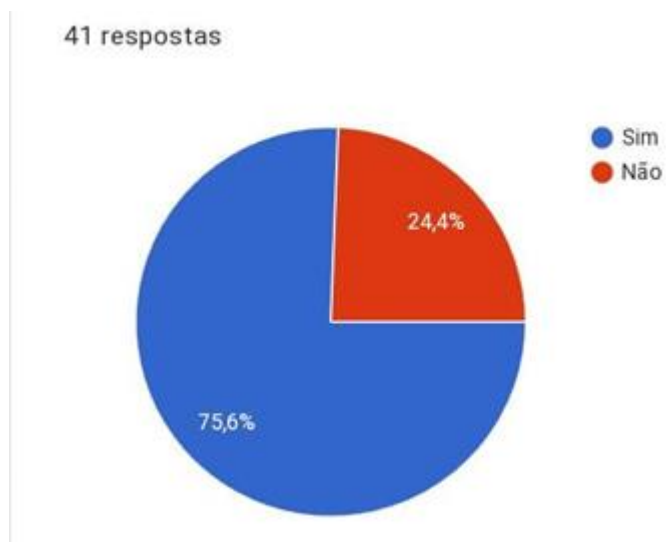
Fonte autoral.

- Continuou recebendo todos os seus benefícios trabalhistas nesse período? (Horas extras, insalubridade, auxílios etc.)



Fonte autoral.

- Você continuaria trabalhando através desse método (fora do período de pandemia), porém com todos os benefícios de um emprego presencial?



Fonte autoral.