



O teletrabalho como um direito social: limites e possibilidades no ordenamento jurídico brasileiro

Recebido: 7 de novembro de 2023 • Aprovado: 19 de abril de 2025

<https://doi.org/10.22395/ojum.a4604>

Fábio Lucas de Albuquerque Lima

Centro de Estudos Jurídicos Celso Barroso Leite / Faculdade Anasps, Brasília, Brasil

fabiolucas74@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-2881-3853>

Resumo

O objetivo do artigo é discutir o teletrabalho como um direito fundamental. A metodologia segue os princípios do método dedutivo e utiliza a técnica de análise documental. Em razão de aumentar a produtividade e diminuir custos operacionais, a sua adoção por pequenas, médias e grandes organizações deve ser levada em consideração. Como o teletrabalho aumenta a produtividade e reduz custos operacionais para a empresa, o trabalhador a quem é facultado o teletrabalho tem o direito de ver assegurada a prevalência dos valores sociais do trabalho, na medida em que a flexibilidade da jornada lhe proporciona qualidade de vida, maior convívio familiar, mais segurança e proteção ao meio ambiente. Neste documento, discutem-se os limites e as possibilidades do teletrabalho para a concretização dos valores sociais do trabalho sob a ótica do Direito Constitucional brasileiro.

Palavras-chave: teletrabalho; direitos fundamentais; Estado Democrático de Direito; valor social do trabalho; flexibilidade organizacional.

Telework as a Social Right: Limits and Possibilities in the Brazilian Legal System

Abstract

The objective of this article is to discuss telework as a fundamental right. The methodology follows the principles of the deductive method and uses documentary analysis. Since it increases productivity and reduces operating costs, its adoption by small, medium-sized, and large organizations should be considered. Since telework increases productivity and reduces operating costs for a company, workers who are permitted this modality have the right to ensure the prevalence of the social values of work, to the extent that flexible working hours provide quality of life, greater family life, greater safety, and environmental protection. This document discusses the limits and possibilities of telework for the realization of the social values of work from the perspective of Brazilian Constitutional Law.

Keywords: telework; fundamental rights; Democratic Rule of Law; social value of work; organizational flexibility.

El teletrabajo como un derecho social: límites y posibilidades en el ordenamiento jurídico brasileño

Resumen

El objetivo del artículo es discutir el teletrabajo como un derecho fundamental. La metodología sigue los principios del método deductivo y utiliza la técnica de análisis documental. Dado que incrementa la productividad y reduce los costos operacionales, su adopción por parte de pequeñas, medianas y grandes organizaciones debe ser considerada. Como el teletrabajo aumenta la productividad y reduce los costos operativos para la empresa, el trabajador a quien se le concede esta modalidad tiene el derecho de ver garantizada la prevalencia de los valores sociales del trabajo, en la medida en que la flexibilidad de la jornada le proporciona calidad de vida, mayor convivencia familiar, más seguridad y protección del medio ambiente. En este estudio se discuten los límites y las posibilidades del teletrabajo para la concreción de los valores sociales del trabajo desde la perspectiva del Derecho Constitucional brasileño.

Palabras clave: teletrabajo; derechos fundamentales; Estado democrático de derecho; valor social del trabajo; flexibilidad organizacional.

Introdução

A pesquisa do autor sobre teletrabalho teve início no programa de Mestrado em Administração Pública na Fundação Getúlio Vargas, no Rio de Janeiro, e intensificou-se a partir de março de 2020 com a decretação do *lockdown*. O autor gerenciava, naquela oportunidade, uma equipe de advogados públicos federais na Procuradoria Federal junto à Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc) em Brasília, que é sediada em um *shopping* center e que, portanto, ficou fechada durante o período de pandemia do COVID-19.

Durante o isolamento, o ritmo de reuniões *on line* na Previc atingia níveis de mais de 500 (quinhentas) reuniões finalísticas em matérias de previdência privada. Embora tal situação possa ter gerado viés de reflexividade na pesquisa, ela também despertou o interesse pelo tema e pela observação científica.

O teletrabalho é estudado do ponto de vista das vantagens e desvantagens para o indivíduo e para a organização. No entanto, um lado ainda pouco explorado é a abordagem do direito ao teletrabalho em relação à sociedade no sentido mais amplo (Leite & Lemos, 2020).

Por promover a satisfação e o bem-estar do indivíduo, além de aumentar a produtividade e reduzir custos para as organizações, o teletrabalho revela-se benéfico para a sociedade.

A redução da poluição, por exemplo, é uma consequência do estímulo ao teletrabalho pela diminuição da queima de combustíveis fósseis, mas quando estudado na abordagem tradicional de vantagens e desvantagens do ponto de vista do indivíduo ou da organização, pode ser um fator que passe despercebido.

Os estudos especializados não prescindem de uma preponderante carga de racionalidade instrumental, enquanto abordagens críticas apontam para a necessidade de maior valorização de outras racionalidades ligadas ao humanismo, em prol da emancipação do trabalhador como indivíduo com fundamento, por exemplo, na racionalidade comunicativa de Habermas (Lima & Mendes, 2023).

Por isso, o estudo do teletrabalho do ponto de vista social pode trazer contribuições para o debate científico nessa matéria. Nesse contexto, estudar o assunto num panorama mais amplo remete-nos à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e o acolhimento de proteção ao direito fundamental ao trabalho humano como propulsor da cultura e desenvolvimento da pessoa humana.

Assim, neste ensaio, serão discutidos os limites e possibilidades da adoção do teletrabalho para a realização dos valores sociais do trabalho na Constituição brasileira. O texto constitucional protege o indivíduo e a iniciativa privada, num contexto de proteção dos valores sociais do trabalho, de modo que a abordagem de aspectos

do ponto de vista da coletividade implica em investigar os limites e desafios do teletrabalho sob a perspectiva de um direito coletivo ou até mesmo transindividual.

Para tanto, na Seção 1 serão analisados a normatividade e os princípios constitucionais que lançam luzes sobre a possibilidade de adoção do teletrabalho nas organizações, passando-se a análise da legislação infraconstitucional: a) a legislação trabalhista para a iniciativa privada; b) a regulamentação administrativa no setor público federal brasileiro.

Na Seção 2, serão discutidos os limites e possibilidades para a implantação de programas de teletrabalho nas organizações, sob os aspectos da eficiência, da gestão do conhecimento e da qualidade de vida no trabalho, no aspecto positivo da adoção do teletrabalho; e sob o prisma das dificuldades psicossociais para os indivíduos para o encerramento do artigo.

Ao final, o autor traz as suas considerações finais sobre o debate interdisciplinar do direito ao teletrabalho na ótica de um direito coletivo e as práticas já conhecidas da implantação do teletrabalho em termos de Teorias Organizacionais.

1. O valor social do trabalho no direito brasileiro

A Constituição brasileira estabelece regras e princípios que asseguram a dignidade da pessoa humana por meio do trabalho (Moreira, 2021,1301). Essa valorização, presente na Constituição, possui uma feição programática e principiológica e requer um detalhamento para sua efetivação na prática organizacional. Nesse sentido, para os trabalhadores da iniciativa privada, são necessários dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para regulamentar o tema, enquanto para os trabalhadores do setor público a normatização passa pela elaboração de Decretos e Instruções Normativas expedidas pelo Governo Federal brasileiro.

1.1 O trabalho como princípio fundante da dignidade da pessoa humana

O trabalho representa importante papel em grande parte da existência humana, sendo essencial para a emancipação dos indivíduos. O relevo social do trabalho, portanto, fez com que o legislador constitucional tratasse de sua proteção em diversos dispositivos da Constituição da República Federativa do Brasil.

Assim, a Constituição brasileira assegura o valor da dignidade da pessoa humana e o direito à qualidade e satisfação dos trabalhadores, como fundamento protetivo do ser humano em suas diversas facetas, como indivíduo, como cidadão e como integrante de uma unidade familiar. Assim, o paradigma do Estado liberal foi superado pelo Estado de bem-estar social, no qual, dentro de uma perspectiva de conflito entre capital e trabalho, as instituições garantem um mínimo jurídico destinado para proteger o trabalhador da espoliação e da alienação de sua força criativa.

Dada essa importância social do trabalho na cultura e na economia nacional, sua proteção é traçada logo no primeiro artigo da Constituição: "A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [...]" (Constituição do Brasil, 1988). Esses valores dignificantes do trabalho humano estarão repetidos nos dispositivos que cuidarão da ordem econômica e da ordem social, art. 170 e art. 193 respectivamente, ambos da Constituição da República Federativa do Brasil.

Um dos fundamentos, portanto, da República brasileira, constituída em Estado Democrático de Direito, é a tutela dos valores sociais do trabalho. Sob a ótica de um regime tipicamente capitalista, em que a livre iniciativa também orienta as atividades econômicas, é essencial reconhecer que os movimentos da economia não devem ignorar sua principal força propulsora: o ser humano e sua força de trabalho. Assim, a racionalidade instrumental—entendida como ações voltadas ao lucro—deve ser limitada por racionalidades substantiva e comunicativa que são imprescindíveis para a emancipação do trabalhador enquanto sujeito primordial do desenvolvimento social de uma nação (Lima & Mendes, 2023).

Esse elemento subjetivo do trabalho não pode se dissociar de um contexto social para além do contexto econômico do trabalho: "O sentido ontológico do trabalho está intimamente relacionado ao ser humano, pois se refere ao trabalho realizado com um propósito pensado e desejado, trabalhado no contexto da própria dimensão singular" (Souza & Pereira, 2019, p. 88).

De modo que, ainda quando se dedica a tratar da ordem econômica, a Constituição brasileira menciona o trabalho como um vetor assecuratório do direito fundamental à dignidade da pessoa humana: "Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]" (Constituição do Brasil, 1988). Logo, não se pode dissociar a finalidade lucrativa da atividade empresarial da valorização do trabalho humano.

O desenvolvimento social, no sistema do capitalismo ocidental moderno, em que a Lei do Progresso objetiva a dominação dos recursos da natureza para o crescimento econômico (Machado Neto, 1974), numa racionalidade instrumental, não pode esquecer que o meio para o atingimento dos fins econômicos passa pelo trabalho humano, e que este, portanto, merece proteção do Estado:

É nesse contexto de proteção que se estabelece a compreensão do valor social do trabalho (e da ação que é o próprio trabalho) como elemento de integração entre o trabalho e a dignidade. Nesse sentido, Jacobs (2001, p. 37), ao tratar da natureza das economias e dos processos que promovem a extinção ou a recuperação de aspectos importantes do trabalho, especialmente no que se refere

aos mecanismos que levam à preservação ou à extinção de formas de trabalho, reflete sobre o sentimento de prazer e a "elevação do moral" a partir do trabalho. (Araújo, 2017, p. 118)

Então, o elemento "trabalho" ultrapassa a fronteira limitada de subsistência material para produzir subjetividades e atender necessidades imateriais como a convivência social e a qualidade de vida no seio familiar (Brandão & Ramos, 2023). Numa sociedade complexa, em que as instrumentalidades da vida econômica, por vezes, fazem-nos alienar das racionalidades substantivas, afetivas e comunicativas, a discussão sobre o direito coletivo ao teletrabalho pode induzir a questionamentos essenciais para os arranjos do trabalho na iniciativa privada e no setor público.

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho flexível caracterizada pela relativização do espaço-tempo (Rocha & Amador, 2018). A rapidez e complexidade das relações de prestação de serviços e produção de bens, com o desenvolvimento das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) aceleraram suas manifestações sociais e econômicas durante o período do *lockdown* sanitário na pandemia do Covid-19 em março de 2020 (Lima, 2023b).

De modo que urge o estudo jurídico do teletrabalho, porquanto as consequências práticas de sua adoção já andam em estado de adiantamento muito elevado: o teletrabalho aumenta a competitividade, a produtividade e reduz os custos operacionais nas organizações (Barros & Silva, 2010). Inclusive, o teletrabalho pode proporcionar bem-estar e qualidade de vida aos indivíduos, bem como o teletrabalho pode ser fundamental para a proteção do meio ambiente:

Os resultados encontrados sustentam que os teletrabalhadores consideram como principais vantagens do teletrabalho a redução do custo com transporte e alimentação, maior segurança, menos exposição à violência e poluição, mais privacidade, maior interação com a família e mais qualidade de vida, focando fortemente em sua individualidade. Nos aspectos relacionados à atividade profissional, autonomia, motivação, produtividade, flexibilidade de horário. (Filardi, *et al.*, 2020, p. 43)

As vantagens apontadas decorrem da flexibilidade que o teletrabalho proporciona para o indivíduo e para o desenho organizacional das corporações e organizações públicas (Kugelmass, 1996). A flexibilidade com o teletrabalho dota a organização, permitindo atração e retenção de talentos, diminuição de espaços físicos, anda paralelamente à flexibilidade de jornada para a rotina do indivíduo:

As principais vantagens aos trabalhadores apontadas na realização do teletrabalho dizem respeito à flexibilização da jornada de trabalho; à organização do tempo de modo a melhor conciliar demandas sociais, familiares, laborais e de lazer; à economia de tempo com transporte casa-trabalho; e à autonomia para organização do modo de trabalhar, principalmente no que diz respeito ao espaço e ao tempo. (Rocha & Amador, 2018, p. 156)

Essa economia de tempo com deslocamentos, que na origem visava à racionalidade instrumental de economia de combustíveis na crise do petróleo da década de 1970, hoje pode ser fundamental para diminuição da poluição atmosférica. Dessarte, o vetor dignificante do trabalho exige a avaliação da possibilidade de adoção do teletrabalho nas organizações como forma de assegurar os direitos humanos, porquanto a Constituição brasileira prevê no inciso III de seu artigo 1º a dignidade da pessoa humana, colocando o trabalho como um direito fundamental: "Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição" (Constituição do Brasil, 1988).

Esse valor de dignificar o trabalho como um direito fundamental para a coletividade, na medida que também como um direito social foi reconhecido pelo texto constitucional brasileiro, poderia refletir-se no texto da legislação brasileira, tanto na CLT, quanto nas Instruções Normativas do serviço público federal. De maneira que o teletrabalho pode ser objeto de avaliação para aprimoramentos dos desenhos das relações laborais, pelas razões de o trabalho flexível promover e cumprir os direitos sociais estabelecidos pelo legislador constituinte.

Portanto, o teletrabalho é um mecanismo de flexibilidade que assegura a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, cumprindo a vontade do legislador constitucional brasileiro, de modo que a legislação infraconstitucional está indiretamente responsável pelo tratamento e definição dos limites desse direito coletivo.

1.2 O teletrabalho na legislação trabalhista

A evolução das TICs provoca mudanças no modelo capitalista de exploração do trabalho. Se por um lado a utilização em massa de tecnologias induz a busca pela maior qualificação dos trabalhadores, ocorrendo uma diminuição da verticalização da cadeia de comando na estrutura da produção, nem sempre esse tratamento mais horizontalizado se reflete em democratização do poder decisório nas organizações (Ferreira, 2000). Como o trabalho não deixa de ser um instituto que é vocacionado para a emancipação do ser humano, quando da regulamentação legislativa do teletrabalho, o legislador ordinário tem dever de se debruçar sobre a questão na modernidade (Bedin, 2018, p. 24), sob pena de cometimento de retrocessos, o que não se admite quando se trata de direitos sociais, do bem-estar, da sustentabilidade do planeta (Rosseto; Ben, 2024). Adamini e Massi (2022) traçam um resumo do histórico da evolução legislativa sobre o teletrabalho:

La expansión de su uso fue acompañada por diferentes proyectos de regulación de parte de organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En Europa el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 definió derechos básicos y a partir del cual diferentes países incorporaron sus principios en su legislación laboral o mediante convenios colectivos sectoriales, especial-

mente a partir de 2010. Estados Unidos e Italia fueron los pioneros en establecer normativas nacionales, 1991 y 1998 respectivamente, a partir de la reglamentación del teletrabajo en la administración pública. En Francia la regulación del teletrabajo y el derecho a la desconexión (establecido en general, no solo para esta modalidad) se incorporan al código de trabajo con la reforma laboral de 2017. En el caso de América Latina, fue Colombia el precursor en la regulación del teletrabajo, con la sanción de la Ley 1221 (2008), que promueve y regula el teletrabajo en relación asalariada e independiente. (Adamini & Massa, 2022, p. 128)

A flexibilização das relações de trabalho vem sendo acompanhada do desenvolvimento e utilização em larga escala das ferramentas tecnológicas (Almeida *et al.*, 2022). Apesar desta flexibilização poder provocar precarização do trabalho, ela é um fato jurídico posto na sociedade. Assim, o Direito do Trabalho não pode deixar de regular a realidade para fins de tutela do trabalhador, já que foi declarado como um valor social erigido pela Constituição brasileira. De maneira que não se pode distinguir um trabalhador por ser um trabalhador em regime presencial de um trabalhador submetido a trabalho flexível (Almeida *et al.*, 2022, p.84).

Na esteira de um fenômeno que embora não seja novo, teve acentuada utilização após a década de 2010 e preponderante exercício na pandemia do Covid-19, a flexibilização, muitas vezes acompanhada da fragilização do trabalho, obrigou o legislador a estatuir regras mínimas na CLT:

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

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluídos pela Lei nº. 13.467, de 2017) (Decreto-Lei Nº 5.452, 1943)

Esse dispositivo vem engastado logo após o art. 75-B, que é um dispositivo de mera definição do que é teletrabalho. Para segurança de ambas as partes da relação de emprego, as cláusulas sobre o teletrabalho devem constar expressamente do contrato de trabalho. Porém, o conteúdo dessas cláusulas não tendo qualquer regulamentação no texto da CLT, deixa o hipossuficiente na condição costumeira de ter que aceitar o teletrabalho como lhe for imposto, por uma necessidade pessoal ou familiar.

A remissão ao contrato de trabalho de toda a regulação da relação do trabalho à distância com uso de TICs vem na toada da precarização das relações que a reforma trabalhista impôs ao sistema jurídico brasileiro:

Essa (des)regulamentação veio em um contexto de desmonte dos direitos sociais trabalhistas e de uma tendência a precarização da mão de obra, o que fica

evidente quando se transfere ao trabalhador a obrigação de assinar termo de responsabilidade, pois, o escopo desse termo é a isenção de responsabilidade pelas empresas em relação a saúde e segurança desse trabalhador, levando a uma diminuição dos custos e responsabilidades trabalhistas. (Ferreira & Aguilera, 2021, p. 30)

Não bastasse a prevalência da racionalidade instrumental, de uma ação econômica voltada a fins (estratégica), a parca legislação foi infeliz na estipulação de algumas responsabilidades, como o fez o art. 75-D que exige constarem do contrato de quem é a responsabilidade pelas despesas inerentes à implantação do teletrabalho.

Desconhecer o princípio da alteridade, que impõe o custo da operação da empresa à organização e não ao hipossuficiente, não foi a melhor maneira de assegurar os valores sociais do trabalho e da dignidade da pessoa humana que precisa estar em teletrabalho.

Além disso, há lacunas nos dispositivos legais, que podem ser aprimoradas com a aplicação dos estudos científicos sobre o teletrabalho:

O ordenamento jurídico brasileiro, no que toca à proteção laboral em teletrabalho, ainda é incipiente. Deve-se, portanto, com celeridade, regulamentar o teletrabalho, tendo por foco a segurança e a saúde do trabalhador. Talvez uma solução eficaz seja a criação de uma norma regulamentadora específica para tratar do tema. No Brasil, um dos grandes diferenciais dessa norma é que, durante sua concepção, é possível a participação das três partes interessadas (empresas, trabalhadores e governo), por meio do debate e diálogo na construção do melhor conteúdo que venha a atender, da melhor maneira, os interesses envolvidos. (Piloto, 2022, p. 136)

É interessante o que o autor coloca no sentido de não somente empresa e trabalhador, isoladamente, determinarem os termos do contrato de teletrabalho, porque como se discorre ao longo desse ensaio, há um fundamento de valoração social do trabalho e da dignidade da pessoa humana em volta dessa discussão. Daí que a intervenção da regulação pelo Direito é fundamental para a proteção desses valores acolhidos no texto constitucional. Afinal de contas, um afastamento por incapacidade, por exemplo, pode gerar uma obrigação previdenciária para o erário. Assim, existem muitas lacunas na legislação sobre o teletrabalho, como a não especificação clara sobre o direito à desconexão (Pereira, 2022, p. 71).

O direito a teletrabalhar no sistema laboral português, por exemplo, assumiu contornos mais bem delineados com a promulgação da Lei nº 83, de 6 de dezembro de 2021, mas que ainda provoca críticas. Em algumas situações, o direito positivo português corrobora a proposta deste ensaio, quando alberga a proteção ao direito ao teletrabalho em algumas situações específicas, para cuidar de filhos pequenos ou para teletrabalhadoras vítimas de violência:

A opção de atribuir a certas categorias de trabalhadores um "direito a teletrabalhar" não surgiu com a Lei n.º 83/2021, de 6-12. Existia já na disciplina do

teletrabalho anterior - desde 2009, no caso do trabalhador vítima de violência doméstica, e de 2015, tratando-se de trabalhador com filho até 3 anos de idade. Mais, teve relevantes concretizações na legislação publicada durante o período pandémico, a qual prescrevia, para certas categorias de trabalhadores, naturalmente não coincidentes com as previstas no CT, a "obrigatória" adoção do regime de teletrabalho. (Vasconcelos, 2023, p. 222)

Ainda assim, enquanto Portugal avança em relação a outros países importantes como Espanha (Vicente, 2021), vazios legislativos podem dar margem para retrocessos, tanto no setor privado, quanto no setor público. Segundo palavras de Vicente (2021): "El ET [Estatuto del Trabajo] omite la configuración del teletrabajo como un derecho individual del trabajador con base en circunstancias personales como las sí expuestas en Portugal" (Vicente, 2021, p. 96). Essa mesma omissão pode atingir situações relacionadas ao direito à desconexão.

O direito à desconexão surge diante da suscetibilidade do trabalhador a não gozar de seu tempo livre. Alguns autores discutem inclusive o entendimento de estar o trabalhador sendo objeto de alienação, ainda durante seu tempo livre em regime de teletrabalho, diante da maior disponibilidade do empregado para atender aos chamados da empresa (Pereira *et al.*, 2021). A desconexão pode transformar-se num conflito entre racionalidades: a racionalidade instrumental do trabalho e a afetividade que permeia as relações dentro do seio familiar (Lima, 2023c).

Diante do perigo de isolamento (Lambelho, 2022), o teletrabalho merece tratamento adequado não apenas para a questão da ergonomia dos móveis e equipamentos de trabalho, mas para as questões psicossociais que envolvem o trabalho à distância (Costa, 2013). De maneira que Lambelho (2022, p.51) sugere que as chefias e o empregador mantenham contatos não eventuais com o teletrabalhador.

Outro ponto que a legislação poderia observar é que as mulheres são sobrecarregadas na modalidade de teletrabalho (Aguiar *et al.*, 2020). O aspecto da importância de estudar o teletrabalho com ênfase no gênero feminino é objeto da pesquisa de Vieira de Velasco, Pantoja, & Mesquita Oliveira (2023), confirmando os estudos pretéritos de Tremblay (2002). Em extensa pesquisa qualitativa, Gálvez Mozo e Tirado Serrano (2020) encontraram, em seus achados antes da pandemia do COVID-19, essa sobrecarga sobre as teletrabalhadoras espanholas.

Esse ponto, como tantos outros, passam despercebidos na legislação trabalhista. É necessário que o legislador incorpore o que a ciência vem apontando como polimento dessa nova forma de trabalhar, mitigando situações de precarização do trabalho humano.

Desse modo, o teletrabalho surge no contexto de evolução das tecnologias, não podendo, entretanto, promover a fragilização das relações de trabalho. Portanto, a legislação trabalhista necessita incorporar os princípios e melhores práticas no corpo

da CLT, e, no caso do setor público, na Lei Nº 8.112, de 1990, o Estatuto dos Servidores Cíveis da União, autarquias e fundações públicas federais pode ser um instrumento para normatizar o teletrabalho, conferindo maior eficiência para a Administração Pública e melhor qualidade de vida para o servidor público federal.

1.3 A regulamentação do teletrabalho no setor público federal

Não há a menor dúvida de que o teletrabalho cumpre o princípio constitucional da eficiência e por isso desde a primeira regulamentação do teletrabalho consta da regulamentação do serviço público federal a referência ao dever de eficiência. Assim, fazendo um esboço histórico, a Instrução Normativa Nº 1, em 2018, previu a possibilidade de teletrabalho com a condição de avença para que o servidor cumpra seu plano de trabalho. Em 2020, com a pandemia do Covid-19 e o fechamento das repartições, a Instrução Normativa Nº 19 dispensou todos os servidores do controle de jornada, ampliando a contraprestação de serviços através da entrega do desempenho do servidor (Lima, 2023a).

Em seguida, a Instrução Normativa Nº 65 em meados de 2020 regulamentou o plano de desempenho e gestão de forma mais ampla e sistematizada, sofrendo a regulamentação um retrocesso com a edição no final do ano de 2022 da Instrução Normativa Nº 89 (Lima, 2023a).

A complexidade da sociedade moderna exige a flexibilidade do serviço público para atender às expectativas dos cidadãos. Assim, o teletrabalho se apresenta como uma forma de se potencializar o atendimento às demandas sociais (Mendes *et al.*, 2020)

Embora já tenham sido expedidas várias Instruções Normativas sobre o teletrabalho, a regulamentação federal poderia aprimorar os princípios e conceitos sobre as características e os desafios do teletrabalho, acolhendo as conclusões das pesquisas científicas sobre o teletrabalho, como um foco maior na emancipação e dignidade do trabalho humano:

Os resultados indicam francamente a racionalidade instrumental, da ação estratégica voltada para fins, como a tônica da regulamentação do teletrabalho na administração pública federal. De modo que sequer se encontram traços de racionalidade substantiva ou mesmo comunicativa habermasiana, confirmando o que ensina Tenório (1990) ao abordar as teorias organizacionais tradicionais. (Lima, 2023a, pp. 26789-26790)

Como o teletrabalho pode ser considerado uma das formas de se assegurar o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, todas as facetas do instituto podem ou deveriam ser contempladas na regulamentação federal.

Desse modo, apesar dessas limitações técnicas, as regulamentações no setor público federal têm sido exitosas e pioneiras, superando inclusive a inexistência de regulação do teletrabalho na Lei Nº 8.112, de 1990. No entanto, é imperioso que o

aprendizado com o teletrabalho compulsório na pandemia seja incorporado nas normas infralegais dos órgãos da União.

2. Limites e possibilidades da adoção do teletrabalho para assegurar os valores sociais do trabalho

A discussão sobre os limites e as possibilidades de utilização do teletrabalho como modalidade de relação de trabalho que viabilize o exercício dos valores sociais do trabalho passa pela análise dos normativos legais aplicáveis aos setores público e privado.

Para tanto, uma abordagem crítica que investigue lacunas na legislação e eventual predomínio de uma racionalidade puramente instrumental pode ser um caminho alternativo para implementação do teletrabalho como um direito social fundamental, respeitando também os limites da empresa e os valores da livre iniciativa, ambos reconhecidos como postulados constitucionais.

2.1 O direito ao teletrabalho: possibilidades para assegurar os valores sociais do trabalho

O teletrabalho eleva a dignidade da pessoa humana, aumentando a qualidade de vida e a satisfação dos trabalhadores. De modo que esse argumento justifica a ponderação da possibilidade de a legislação federal abordar o trabalho à distância de maneira mais ampla:

Quando comparados com colegas que possuem os mesmos cargos e desenvolvem as mesmas atividades, os teletrabalhadores apresentam desempenho profissional e bem-estar no trabalho mais elevados, além de avaliações mais positivas das relações socioprofissionais, condições e organização do trabalho. Esses resultados sustentam achados e teorias de estudos anteriores sobre os benefícios do teletrabalho (Aderaldo *et al.*, 2017; Belzunegui; Erro; Pastor, 2014; Caillier, 2013; Tahavori, 2014). Assim, no Serpro, o teletrabalho está associado a melhores avaliações de contexto, de bem-estar e de desempenho. (Vilarinho *et al.*, 2021, p. 153)

A satisfação do trabalhador com a flexibilidade da jornada, quando bem conduzida por lideranças digitais (Contreras *et al.*, 2020), pode ser um mecanismo de ganhos de eficiência nas organizações. Em Portugal, com a regulação da matéria pela Lei nº 83, de 6 de dezembro de 2021, Gomes (2022) aponta severas críticas ao modelo que se afasta do princípio da alteridade e das obrigações laborais atribuídas ao empregador, dando pouca ênfase à facultatividade e à voluntariedade da escolha da modalidade de trabalho (à distância, presencial ou híbrido) como um direito potestativo do indivíduo. Adami e Massi (2022) acrescentam a necessidade de consentimento do teletrabalhador para a opção pela modalidade telemática.

Então, inúmeros são os ganhos com a implementação do teletrabalho. Como há aumento motivacional pelo maior equilíbrio entre a vida privada e a vida profissional, a produtividade dos teletrabalhadores tende a aumentar e se reverte em ganhos para o empregador, proporcionando, ainda, uma diminuição de custos operacionais e de absenteísmo:

A título de exemplo sobre como determinados custos são transferidos para o empregado estão a intensificação do trabalho longe das instalações da empresa, além dos serviços de transportes ou *delivery* contratados por meio de aplicativos (Borges; Ferraz; Magalhães, 2020). Assim, custos básicos como de energia, internet e dispositivos eletrônicos necessários às atividades laborais vão sendo transferidos do empregador para o empregado, especialmente nas modalidades de teletrabalho. (Pereira *et al.*, 2021 p. 115)

Mas não são apenas o aumento da produtividade e a redução de custos que tornam o teletrabalho uma ferramenta indispensável para a competitividade empresarial. O teletrabalho pode ser um caminho de atração de talentos e de retenção de bons quadros nas organizações pela flexibilidade que confere à relação empregatícia (Adealdo *et al.*, 2017, p. 514).

A percepção da vantagem de estar em teletrabalho pode variar conforme a idade do indivíduo, a proximidade ou distância de sua residência até o local do trabalho (Oliveira & Pantoja, 2023), razão suficiente para que exista um direito de escolha, uma margem para o exercício da flexibilidade. Como dito anteriormente, a flexibilidade organizacional traz competitividade às corporações, devendo garantir a diversidade e a flexibilidade para o indivíduo em mais amplo grau, porquanto a empresa não pode se arvorar em adquirir a flexibilidade sem que transmita a mesma flexibilidade ao trabalhador:

A flexibilidade pode ser indicada por vários elementos: tempo, local, contrato, subordinação e organização funcional. Há uma relação estreita entre o surgimento do teletrabalho e a propalada flexibilidade exigida pela sua organização e necessária a ela para garantir competitividade (Jaakson e Kallaste, 2010). A flexibilidade, para o empregador, traduz-se em: horários flexíveis; polivalência; aumento e redução do número de empregados conforme a demanda; e várias formas de contrato – subcontratação, meio turno, tempo determinado e trabalho em domicílio. O teletrabalho é uma dessas opções. (Rosenfield & Alves, 2011, p. 127)

Todos os atributos e benefícios do teletrabalho para a empresa devem ponderar benefícios correlatos para o trabalhador que se submete à modalidade de teletrabalho, para que haja um equilíbrio entre benefícios e desafios inerentes a tornar a sua residência um escritório profissional para a atividade empresarial que se exige de manter um espaço físico para a tarefa.

O que se deve buscar é um equilíbrio entre o poder diretivo da atividade empresarial e o direito social à valorização do trabalho humano.

Não há dúvidas de que o aumento do bem-estar do indivíduo, a qualidade de vida com a flexibilidade da jornada, a possibilidade de cuidado dos filhos conciliadas com as tarefas profissionais são vantagens reconhecidas nos estudos do teletrabalho para o trabalhador, e que, portanto, deve ser recomendada a sua adoção no setor público e no setor privado.

Entretanto, a adoção do teletrabalho traz consigo desafios, resistências e inadequações que precisam ser discutidas, seja do ponto de vista do indivíduo, seja do ponto de vista da organização.

2.2 Limites da adoção do teletrabalho: a tensão entre a flexibilidade individual e organizacional

Os desafios da implantação do teletrabalho nas organizações residem em um potencial conflito entre a flexibilidade concedida ao indivíduo e às expectativas do empregador, exigindo uma busca constante por ponderação e equilíbrio nessa situação potencialmente tensionada.

O teletrabalho, por exemplo, não deve ser exercido com mecanismos invasivos ou arditos de supervisão. A flexibilidade da jornada, acompanhada da característica autonômica que o teletrabalho agrega ao indivíduo, proporciona flexibilidade organizacional em alguma medida e deve ser tratada com respeito e profissionalismo:

O teletrabalho, por sua prática à distância e, muitas vezes, solitária, poderia indicar formas mais diluídas de controle sobre o processo e o produto do trabalho. No entanto, essa prática propiciou o desenvolvimento de outras formas de controle externo sobre o trabalho, como monitoramento eletrônico e por resultados. (Rosenfield & Alves, 2011, p. 217)

Assim, o respeito que a supervisão deve ter pelo trabalho em casa com uso das TICs passa pela compreensão de que o acompanhamento de resultados difere significativamente da avaliação de desempenho presencial realizada na sede da organização: o trabalho em casa permite maior flexibilidade ao indivíduo.

A flexibilidade é um atributo positivo, de modo que não pode ser tolhida pela insensibilidade dos gestores que supervisionam o trabalho flexível. Segundo Bosi, Marangoni e Santos (2022), essa flexibilidade inclusive deve ser tratada para não levar ao extremo de sobrejornada:

O teletrabalho permite ao trabalhador flexibilidade quanto a definição de horário de trabalho. Para empregadores, o teletrabalho permite flexibilidade de organização logística, redução de custos, e aumento da produtividade. Por outro lado, o teletrabalho dificulta a integração do empregado no grupo dos demais colegas de trabalho e apresenta riscos devido ao trabalho excessivo. O empregador, também, pode enfrentar desvantagens pela adoção do teletrabalho no que se refere à fiscalização do trabalho desempenhado. (Bolsi *et al.*, 2022, p. 72)

Essa fiscalização passa por um ajuste fino no nível gerencial para que seja exercida com a habilidade e respeito pela flexibilidade inerente à consecução das tarefas cuja execução foi confiada ao indivíduo.

O controle pode ser exercido de maneira competente com a apresentação das entregas, sem que sejam utilizados ardis inadequados, inclusive com utilização de inteligência artificial ou dispositivos eletrônicos, sem conhecimento prévio e consen-

timento do empregado (Rodríguez-Piñero, 2024). Moreira, analisando a legislação de Portugal, entende pela vedação dessa indevida invasão da privacidade (Gomes, 2022; Moreira, 2021). Uma visão antiquada que pugna por uma supervisão visual, na situação do trabalho em casa, pode determinar o insucesso pela queda de produtividade em teletrabalho, devendo ser evitada:

No entanto, a forma como o controle é exercido pode influenciar negativamente a motivação e a produtividade nas organizações (CONTRERAS; BAYAL; ABID, 2020). O dilema da adoção do teletrabalho para as organizações centra-se em como se dá a concreção de mecanismos de controle. Assim, com o teletrabalho compulsório, em razão da pandemia do Covid-19, todos os mecanismos de supervisão tradicionais foram postos à prova. (Lima, 2023b, p. 15967)

Estar em casa, abrir a casa para a organização realizar parte de seus objetivos e de suas finalidades, envolve muitos desafios, inclusive desafios psicossociais (Gomes, 2022). O teletrabalho pode causar isolamento (Leite & Lemos, 2020) e invisibilidade no indivíduo (Aderaldo *et al.*, 2017), constituindo-se num desafio de como integrar o indivíduo que em teletrabalho perde o contato com seus colegas e com a organização:

O fato de os teletrabalhadores serem autônomos na execução de suas tarefas diminui o contato com os colegas de trabalho, gerando uma sensação de isolamento. Essa sensação traz maior dificuldade de integração do indivíduo à empresa, o que pode gerar uma fragmentação de identidade e distanciamento da cultura organizacional. (Aderaldo *et al.*, 2017, p. 513)

A ressignificação que o espaço, a sede da organização representa pode ser encarado como um desafio (Cabral & Alperstedt, 2021), que a liderança eletrônica pode mediar, ou mesmo um sistema de trabalho híbrido entre o presencial e o virtual pode mitigar.

Essa ressignificação é permeada de simbolismos. Então, Tietze (2002) analisando as interferências das demandas profissionais no ambiente sagrado do lar, pesquisa a utilização de mecanismos simbólicos e não verbais de delimitação de espaços na residência e a adoção de *dress code* para que o indivíduo possa se conectar e se desconectar do teletrabalho (Tietze, 2005), e ainda assim nenhum desses detalhes já estudados nos arranjos organizacionais são acolhidos no texto de lei para que possam ser assegurados o bem-estar e a saúde do teletrabalho.

De modo que o significado psicossocial do indivíduo enquanto sujeito que realiza trabalho, produção, precisa ser levado em conta nos arranjos e desenhos da modalidade de trabalho fora da sede da organização.

Por outro lado, o convívio eletrônico, e não mais o convívio na situação face a face, impõe desafios às interações de trabalho, surgindo a preocupação com a manutenção e desenvolvimento do conhecimento.

Então, por vezes, um desafio que inibe a adoção do teletrabalho pelas organizações é a questão da gestão do conhecimento. A gestão estratégica do conhecimento

necessita ser trabalhada com incentivo a reuniões específicas para discutir processos, manutenção e desenvolvimento do conhecimento nas corporações (Contreras *et al.*, 2020, p. 6).

O exercício do contato virtual pode ser estrategicamente utilizado para aumento de produtividade, diminuição do isolamento (Wang *et al.*, 2021), bem como para uma eficiente gestão do conhecimento.

Os contatos virtuais, além do apoio social, podem ser mecanismos interessantes para mitigar problemas de gestão do conhecimento, que não devem impedir a adoção salutar do teletrabalho nas organizações. Um bom exemplo de gestão do conhecimento foi a elaboração no setor público do Ementário de Pareceres Jurídicos da Procuradoria Federal junto à Previc, publicado pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar. Durante a pandemia do Covid-19, através de reuniões virtuais foi construído um documento técnico-jurídico (Procuradoria Federal & Previc, 2022) que condensa todo o pensamento do direito de previdência privada fechada no Brasil.

Assim, chega-se a uma conclusão de que é possível trabalhar alguns dos desafios impostos pela limitação da comunicação face a face que se perde com o teletrabalho. E que tais limitações não podem diminuir o ganho de qualidade de vida do teletrabalhador que pode ter uma jornada mais flexível podendo realizar suas tarefas pessoais com menos presença de autorizações formais de horários livres, pois sua contraprestação é a entrega de tarefas. De mesma sorte, pais e mães podem cuidar melhor de seus filhos, com ganhos para um bom relacionamento familiar (Kugelmass, 1996).

O meio ambiente recebe muitos benefícios com a redução dos deslocamentos nas grandes cidades e a distribuição das moradias urbanas podem sair do padrão tradicional de aglomerações em torno do centro das grandes metrópoles.

Nesse sentido, a vantagem do aumento de produtividade e de competitividade que o teletrabalho proporciona, exige, pelo lado reverso da moeda, que as organizações privilegiem o lado humano da relação de trabalho, com suporte social aos teletrabalhadores, evitando o controle através de ardis (Rodríguez-Piñero, 2024) e assédios, respeitando a flexibilidade do indivíduo.

Conclusões

No presente ensaio, foram discutidos os limites e possibilidades da aplicação do teletrabalho nas organizações como um meio de realização dos valores sociais do trabalho sob a ótica do Direito Constitucional brasileiro.

Para tal, após apresentar o tema e sua relevância na Introdução, na Seção 1, discorreu-se sobre a proteção à dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, protegidos como direitos fundamentais e como esses direitos poderiam ser exercidos com a utilização do teletrabalho. Dentro desse contexto, foi analisado

como a CLT e as Instruções Normativas do Poder Executivo Federal regulam o direito ao teletrabalho, respectivamente, para o setor da iniciativa privada e para o setor público no Brasil.

Na Seção 2, discutiu-se os limites e possibilidades da implementação do teletrabalho, dentro dum ambiente tensionado entre a flexibilidade organizacional *versus* a flexibilidade do ponto de vista individual, apontando possibilidades de superação de questões como a supervisão e o controle, a mitigação do isolamento social e a gestão estratégica do conhecimento.

Os desdobramentos para futuras pesquisas envolvem a possibilidade de se estudar o teletrabalho como uma categoria de direitos humanos, numa abordagem transversal com o Direito Social ao trabalho, podendo trazer abordagens interessantes, com reflexos na preservação do meio ambiente diante da economia de recursos naturais.

Ao final desse documento, conclui-se que a adoção do teletrabalho oferece inúmeros benefícios às organizações. Nos casos em que estão em jogo a segurança, a qualidade de vida e o convívio familiar do trabalhador, é necessário que os juristas reflitam sobre o teletrabalho como uma expressão do princípio da dignidade da pessoa humana, tutelado pela Constituição de 1988.

Há desafios, como os custos operacionais para a implantação do teletrabalho, embora esses sejam relativamente baixos diante dos ganhos em eficiência e competitividade para as organizações.

Para o indivíduo, o respeito pelo equilíbrio entre as tarefas profissionais e a dedicação às finalidades de existência humana como a família, podem na balança da proteção aos princípios mais relevantes revelar a importância da flexibilidade da jornada de trabalho.

Muitas limitações, como o risco de isolamento social e a invisibilidade profissional, podem ser mitigadas por meio de reuniões *on-line* e da presença física periódica na sede da organização.

As discussões sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho ganham contornos mais realistas quando os benefícios e os obstáculos são regulamentados como um direito capaz de assegurar o equilíbrio entre mundo empresarial e esfera da vida privada.

Nesse sentido, na medida em que o teletrabalho beneficia a empresa, os programas de implantação de teletrabalho devem ser incentivados para assegurar os valores sociais do trabalho garantidos na Constituição da República de 1988, cabendo à legislação infraconstitucional regular com base nos estudos científicos esse direito, que realiza a eficiência na economia nacional e garante qualidade de vida e bem-estar ao indivíduo enquanto agente social de produção de bens e serviços.

Referências

- Adamini, M. & Fernández Massi, M. (2022). Avances y desafíos laborales frente a la nueva ley de teletrabajo: un análisis a partir de los discursos de actores políticos, empresariales y gremiales. *Opinión Jurídica*, 21(45), 125-152. <https://doi.org/10.22395/ojum.v21n45a6>
- Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L. & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE.BR*, 15(especial), 511-533. <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>
- Aguiar, S. F. B., Oliveira, F. B., Hryniewicz, L. G. C. & Sant'Anna, A. S. (2022). O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. *Caderno EBAPE.BR*, 20(6), 836-850. <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/88189>
- Almeida, Y. L., Souza, Y. M. S. & Ferreira, V. R. (2022). O Direito à Desconexão: uma Análise dos Impactos do Teletrabalho na Saúde do Trabalhador. *Revista Jurídica do Cesupa*, 3(1), 79-97. <https://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/53>
- Araújo, J. M. (2017). Valor social do trabalho na Constituição Federal de 1988: instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização. *Revista De Direito Brasileira*, 16(7), 115-134. <https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2017.v16i7.3058>
- Barros, A. M. & Silva, J. R. G. (2010). Percepções dos Indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos EBAPE.BR*, 8(1), 71-91. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>
- Bedin, B. (2018). Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. *Revista De Direito Do Trabalho E Meio Ambiente Do Trabalho*, 4(2), 18-39. <https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2018.v4i2.4680>
- Bolsi, K. C. B., Marangoni, K. F. & Santos, P. J. T. (2022). Sociedade da informação: o direito à desconexão no teletrabalho. *Revista De Direito Do Trabalho E Meio Ambiente Do Trabalho*, 8(1). <https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2022.v8i1.8883>
- Brandão, S. & Ramos, M. (2023). Teleworking in the context of the Covid-19 pandemic: advantages, disadvantages and influencing factors – the workers' perspective. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 25(2), 253-268. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v25i2.4221>
- Brasil. (1943, 1 de maio). Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Diário Oficial da União de 9.8.1943. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
- Brasil. (1988, 5 de outubro). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Diário Oficial da União de 05/10/1988. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Brasil. (1990, 11 de dezembro). Lei Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. *Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais*. Diário Oficial da União de 19.4.1991. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm
- Cabral, G. O. & Alperstedt, G. D. (2021). É hora de ir para casa: reflexões sobre o ir e vir sem sair do lugar. *Revista Gestão Organizacional*, 14(1), 231-247. <https://doi.org/10.22277/rgo.v14i1.5730>
- Contreras, F., Baykal, E. & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers Psychology*, 11, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>

- Costa, I. S. A. (2013). Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendimento em si. *Cadernos EBAPE.BR*, 11(3), 462-474. <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/11655>
- Ferreira, J. M. C. (2000). Novas Tecnologias e organização do trabalho. *Organizações & Sociedade*, 7(19), 91-108. <https://doi.org/10.1590/S1984-9230200000300007>
- Ferreira, V. R. & Aguilera, R. M. F. N. (2021). Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. *Revista De Direito Do Trabalho E Meio Ambiente Do Trabalho*, 7(1), 24-43. <https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9857/2021.v7i1.7564>
- Filardi, F., Castro, R. M. P. & Zanini, M. T. F. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), 28-46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>
- Gálvez Mozo, A. & Tirado Serrano, F. (2020). Dilemas ideológicos y vida cotidiana: una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España. *Psicoperspectivas*, 19(3), 1-12. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol19-Issue3-fulltext-1993>
- Gomes, M. I. (2022). Disponibilização de equipamentos e sistemas e compensação das despesas adicionais. *Questões Laborais*, 28(60), 99-125.
- Kugelmass, J. (1996). *Teletrabalho: Novas Oportunidades para o Trabalho Flexível*. Atlas.
- Lambelho, A. (2022). O trabalho à distância, o teletrabalho e os trabalhadores autónomos economicamente dependentes em Portugal. *Questões Laborais*, 28(60), 31-55.
- Leite, A. L. & Lemos, D. C. (2020). Teletrabalho Durante a Pandemia: experiência do corpo técnico da Universidade do Estado de Santa Catarina– UDESC. *Pensamento & Realidade*, 35(3), 54-69. <https://doi.org/10.23925/2237-4418.2020v35i3p.87-109>
- Lima, F. L. A. (2023a). Teleworking in the federal public administration: a documental analysis of its regulation in the Executive Branch. *Brazilian Journal of Development*, 9(9), 26780-26796. <https://doi.org/10.34117/bjdv9n9-083>
- Lima, F. L. A. (2023b). Teletrabalho jurídico compulsório na pandemia do COVID-19: a experiência de advogados públicos federais. *Revista Gestão e Secretariado*, 14(9), 15962-15983. <https://doi.org/10.7769/gesec.v14i9.2717>
- Lima, F. L. de A. (2023c). When Legal Teleworking has Time to End: Symbolic Mechanisms for (Dis) Connection in the Attorney General's Office. *Revista De Gestão Social E Ambiental*, 17(10), e04143. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n10-022>
- Lima, F. L. A. & Mendes, V. A. M. F. (2023). Teletrabalho compulsório na pandemia do Covid-19: da racionalidade instrumental à teoria do agir comunicativo. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 9(3), 747-761. <https://doi.org/10.51891/rease.v9i3.8898>
- Machado Neto, L. A. (1974). *Sociologia Jurídica*. 3ª ed. Saraiva.
- Mendes, R. A. O., Oliveira, L. C. D. & Veiga, A. G. B. (2020). A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira. *Brazilian Journal of Development*, 6(3), 12745-12759. <https://doi.org/10.34117/bjdv6n3-222>
- Moreira, T. C. (2021). Teletrabalho em Tempos de Pandemia: algumas questões. *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, 1(1), 1299-1329. https://idt.fduisboa.pt/ridt/ridt-1/teletrabalho-em-tempos-de-pandemia-algumas-questoes/?doing_wp_cron=1747152323.7175109386444091796875

- Oliveira, M. A. M. & Pantoja, M. J. (2023). Teletrabalho e atitudes frente à mudança em organizações públicas brasileiras: experiências e desafios. *Revista de Gestão e Secretariado*, 14(3), 4095-4116. <https://doi.org/10.7769/gesec.v14i3.1870>
- Pedroza, E. H. de O. (2024). The Right to Social Security from the perspective of the Internacional System for the Protetion of Human Rights and the Decisions of the Federal Supreme Court. *Revista ANPPREV De Seguridad Social*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.70444/2966-330X.v.1.n1.2024.1005>
- Pereira, A. J. (2022). Teletrabalho e inobservância do direito à desconexão. *Revista Chilena De Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 13(25), 59-81. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2022.61579>
- Pereira, J. J., Barbosa, J. K. D. & Saraiva, C. M. (2021). Sobre o tempo livre na era do teletrabalho. *Caderno de Administração*, 29(1), 114-131. <https://doi.org/10.4025/cadadm.v29i1.48804>
- Piloto, J. R. F. (2022). O impacto do teletrabalho na saúde do trabalhador: uma análise do papel do empregador na preservação da saúde laboral, sob a ótica da integridade do Direito de Dworkin. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 13(26), 119-138. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2022.67244>
- Portugal. (2021, 6 de dezembro). *Lei nº 83, de 6 de dezembro de 2021. Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais*. Diário da República N° 235, de 6 de dezembro de 2021. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/83-2021-175397114>
- Procuradoria Federal & Superintendência Nacional de Previdência Complementar - Previc. (2022). *Ementário da Procuradoria Federal junto àPREVIC*. Previc. <https://www.gov.br/previc/pt-br/noticias/mentario-da-procuradoria-federal-junta-a-previc>
- Rocha, C. T. M. & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPÉ.BR*, 16(1), 152-162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2024). La videovigilancia en el trabajo en tiempos de inteligencia artificial. *Labos*, 5(ext), 68-82. <https://doi.org/10.20318/labos.2024.9032>
- Rosenfield, C. L. & Alves, D. A. (2011). Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Dados*, 54(1), 207-233. <https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>
- Rossetto, G. M. F. & Ben, A. C. (2024). Cidadania global, hospitalidade planetária e bem-estar em correlação com o ambiente, a tecnologia e a Previdência Social: a responsabilidade que advém da proteção de direitos. *Revista ANPPREV De Seguridad Social*, 1(1), 1-24. <https://doi.org/10.70444/2966-330X.v.1.n1.2024.1007>
- Souza, R. G. A. & Pereira, A. P. B. (2019). Ciberespaço e trabalho: perspectivas e desafios em torno do primado do valor social. *Virtuajus*, 4(6), 87-108. <https://periodicos.pucminas.br/virtuajus/article/view/21057>
- Tietze, S. (2002). When "Work" Comes "Home": Coping Strategies of Teleworkers and their Families. *Journal of Business Ethics*, 41, 385-396. <https://doi.org/10.1023/A:1021236426657>
- Tietze, S. (2005). Discourse as strategic coping resource: managing the interface between "home" and "work". *Journal of Organizational Change Management*, 18(1), 48-62. <https://doi.org/10.1108/09534810510579841>

- Tremblay, D. G. (2002). Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers. *Women in Management Review*, 17(3-4), 157-170. <https://doi.org/10.1108/09649420210425309>
- Vasconcelos, J. (2023). Os regimes especiais de teletrabalho no código do trabalho. *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, 3(4), 221-235. https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt-4/os-regimes-especiais-de-teletrabalho-no-codigo-do-trabalho/?doing_wp_cron=1747153046.3541541099548339843750
- Vicente, M. J. V. (2021). Vida laboral y familiar: una perspectiva comparada de las políticas de teletrabajo de Suecia, España y Portugal. *Desenvolvimento e Sociedade*, (10), 87-111. https://www.revistas.uevora.pt/index.php/desenvolvimento_sociedade/article/view/529
- Vieira de Velasco, S. M., Pantoja, M. J. & Mesquita Oliveira, M. A. (2023). Qualidade de Vida no Teletrabalho Compulsório no Contexto da COVID-19: Percepções entre os Gêneros em Organizações Públicas. *Administração Pública e Gestão Social*, 15(1). <https://doi.org/10.21118/apgs.v15i1.13689>
- Vilarinho, K. P. B., Paschoal, T. & Demo, G. (2021). Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? *Revista do Serviço Público*, 72(1), 133-162. <https://doi.org/10.21874/art-5-2022-01-19-61e8631b4c10b>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J. & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>