

TELETRABALHO E A GESTÃO DE CUSTOS DOS EMPREGADOS AS ORGANIZAÇÕES EMPREGADORAS

TELEWORK AND EMPLOYEE COST MANAGEMENT EMPLOYER ORGANIZATIONS

Wangles Calson – Administrador, Pós-graduado em Gestão de Pessoas pelo Centro Universitário Adventista de São Paulo – UNASP.

wangles.calson@armsa.com

Narcisio Rios Oliveira - Mestre em Promoção da Saúde pelo Centro Universitário Adventista de São Paulo - UNASP, Docente do curso de Nutrição do UNASP e Preceptor do curso de Nutrição da Universidade Santo Amaro – UNISA.

narcisiorios@gmail.com

Catherine Oliveira de Araújo - Doutora e Mestre em Distúrbios do Desenvolvimento pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, Diretora de Pós-graduação Lato-sensu do Centro Universitário Adventista de São Paulo – UNASP.

catherine.oliveira@unasp.edu.br

Grazielly Teodosio Nascimento - Nutricionista pelo Centro Universitário Adventista de São Paulo – UNASP.

grazielly.nascimento@unasp.edu.br

Resumo

A reforma trabalhista que ocorreu no Brasil em 2017 foi a principal responsável pela regulamentação do *home office* no país. Essa nova maneira de trabalhar, tem crescido nas empresas que visam manter a competitividade, melhorar a qualidade de vida no trabalho e aprimorar o desempenho do seu negócio. Diante do exposto este ensaio tem como objetivo identificar as vantagens do teletrabalho, com ênfase nas relações trabalhistas e gestão de custos às organizações. Embora exista um árduo e desafiador trabalho para calcular os custos fixos e variáveis envolvidos no teletrabalho, destaca-se a necessidade de que estes estejam devidamente registrados, inclusive em contrato escrito, de forma que seja garantida a devida infraestrutura necessária a realização adequada e eficiente das atividades, no entanto, é imprescindível que ocorra o diálogo constante entre empregador e empregado, a fim de que acordos sejam estabelecidos e que ambas as partes sejam beneficiadas. Apesar da existência de custos inerentes ao fornecimento de materiais e equipamentos para o desempenhar das atividades laborais, o teletrabalho vem ganhado forças especialmente pela redução de custos relacionadas a manutenção de espaços físicos das organizações e por promover aumento na produtividade dos colaboradores, além desses, destacam-se também a redução de viagens, economia de espaços para escritórios e estacionamento, diminuição de faltas e licenças de colaboradores, manutenção das atividades frente a eventuais desastres, tal como a pandemia Covid-19 entre outras.

Palavras-chave: Teletrabalho; Gestão de Custos; Gestão de Pessoas; Home Office.

Abstract

The labor reform that took place in Brazil in 2017 was primarily responsible for regulating the home office in the country. This new way of working has grown in companies that aim to remain competitive, improve the quality of life at work and improve the performance of their business. Given the above, this essay aims to identify the advantages of teleworking, with an emphasis on labor relations and cost management for organizations. Although there is an arduous and challenging work to calculate the fixed and variable costs involved in telework, the need for these to be duly registered, including in a written contract, is highlighted, so that the necessary infrastructure necessary for the

adequate and efficient performance of the activities, however, it is essential that there is constant dialogue between employer and employee, so that agreements are established and that both parties' benefit. Despite the existence of costs inherent to the supply of materials and equipment to perform work activities, telework has been gaining strength especially by reducing costs related to the maintenance of physical spaces in organizations and by promoting increased productivity of employees, in addition to these, highlight also the reduction of trips, saving of spaces for offices and parking lots, reduction of absences and leaves of employees, maintenance of activities in the face of possible disasters as such as the Covid-19 pandemic, among others.

Keywords: Telework; Cost Management; People Management; Home Office.

INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos, a globalização e a ampliação das redes de comunicações, trouxe impactos diretos para a competitividade existente entre as organizações, que tem buscado alternativas para se adaptar a esta nova realidade mundial, alinhadas a uma constante flexibilização de leis trabalhista, contribuindo para o desenvolvimento de novas maneiras de organização do trabalho, e em meio dessas o teletrabalho surge como uma alternativa aos moldes de trabalho convencional (LAVIERI, 2014; REIS; MEIRELES, 2020).

A Organização Internacional do Trabalho – OIT definiu em 1996 o lançou luz ao teletrabalho ao abordar o trabalho fora do ambiente convencional, onde podemos destacar o artigo 1 onde, podemos compreender o teletrabalho como sendo o trabalho realizado pelo individuo “em casa ou em outros locais de sua escolha, que não sejam as instalações de trabalho do empregador” (ILO, 1996).

Assim, podemos conceituar o teletrabalho, como sendo a realização do expediente laboral de qualquer natureza realizado à distância, em local diverso ao do local da empresa, utilizando-se das ferramentas de informática e/ou telemática (ROCHA; MUNIZ, 2013).

A realização do trabalho fora da sede da empresa, podendo ser executado tanto em casa como em qualquer outro lugar, já é uma realidade, praticada devido as influências

advindas dos avanços tecnológicos, que viabilizam a conectividades entre os sistemas, redes e computadores. Diante de um novo contexto de trabalho, onde não é exigida pelo empregador a presença física do empregado na empresa, a gestão e o próprio teletrabalhador precisam de novas estratégias para se adequar (ROCHA; MUNIZ, 2013; STURMER, FINCATO, 2020).

No Brasil, a Lei nº 12.511 de dezembro de 2011, ao alterar o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT equiparou o trabalho realizado a distância ao trabalho realizado de forma convencional no país, cuja nova redação afirma que:

“Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego” (BRASIL, 2011).

Neste contexto, este ensaio se propôs a discutir as vantagens do teletrabalho, com ênfase nas relações trabalhistas e gestão de custos por meio da análise e síntese de literatura existente.

DESENVOLVIMENTO

Ainda sobre a definição e conceitualização do teletrabalho, o sociólogo italiano Domenico de Masi (2000) em seu *best seller* “O ócio criativo”, define o teletrabalho como:

“Um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são necessariamente sempre de natureza informática”.

Dessa forma, corroborando com a OIT na compreensão do teletrabalho como sendo:

“uma espécie de trabalho performado em local diverso ao local central do empregador e/ou do centro de produção, implicando na utilização de tecnologias que amplifiquem e facilitem a comunicação e consequentemente induzem ao distanciamento físico” (DUARTE *et al.*, 2020).

2.1 O teletrabalho e as relações trabalhistas no Brasil

Com o avanço tecnológico evidenciado no Brasil a partir de 1995, houve também a necessidade de adequar às novas exigências econômicas as novas relações de trabalho, o que segundo Takahashi (2000), fez com que houvesse um aumento da necessidade de trabalhadores com conhecimento especializado nas novas tecnologias da informação e comunicação por vínculos mais flexíveis com os empregadores.

De acordo com a Fundação Getúlio Vargas (2020), estima-se um crescimento de aproximadamente 15 a 30% do teletrabalho no Brasil após o fim da pandemia Covid-19 (MICELI, 2020). O teletrabalho é um fenômeno relativamente recente, relacionado diretamente às inovações tecnológicas, que possibilitam cada dia mais, que as funções profissionais sejam desempenhadas dos mais diversos locais, tendo sido potencializado no período da pandemia do Covid-19, tornando-se hoje uma solução para a continuidade dos serviços prestados à sociedade (FARIA; VALVERDE, 2020).

Como mencionado anteriormente, e conforme afirma a Confederação Nacional da Indústria – CNI (2020), o teletrabalho possui como elemento diferenciador em relação ao trabalho convencional a:

“atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes do estabelecimento da empresa, de forma telemática, sendo teletrabalhador a pessoa que desenvolve atividades laborais por meio de tecnologias de informação e comunicação, distante da empresa ou da pessoa física à qual presta serviços”.

Dessa forma, o teletrabalho é voltado para funções que poderiam ser realizadas no ambiente da própria empresa, não sendo confundido com o trabalho externo, que exige que o empregado exerça suas funções fora do local de trabalho, como por exemplo a assistência técnica prestada no domicílio do cliente por um empregado contratado (ROCHA; MUNIZ, 2013; CNI, 2020).

De acordo com a CLT (BRASIL, 2017), garantido o aditivo contratual devido, o regime de teletrabalho deve obrigatoriamente estar expresso no contrato individual de trabalho tendo sido acordado entre o empregador e o empregado, ou determinada pelo empre-

gador, podendo este transicional para o regime presencial ou vice-versa desde que garantido o prazo mínimo de 15 dias para adaptação ao novo regime de trabalho, conforme expresso no artigo 75-C da CLT:

“A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 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”.

Segundo Cunha, Bailly e Bugalho (2020), embora a legislação brasileira garanta a equiparação do teletrabalho a modalidade convencional de trabalho presencial, com a garantia de direitos ao empregado como 13º e férias, a regulação da jornada de trabalho nas modalidades a distância como é o caso do teletrabalho é ainda um desafio.

Corroborando com Reis e Meireles (2020), ao destacar a necessidade da garantia de conquistas da classe trabalhista, adquiridas ao longo de décadas de luta e esforços para melhoria das condições sociais dos trabalhadores, dentre esses direitos destaca-se a garantia do controle de horário da jornada de trabalho, estes de forma direta e/ou indireta atingidos pelo regime do teletrabalho.

Embora o controle patronal seja mais maleável e a relação de teletrabalho seja mais fluída, é inegável que atualmente existem inúmeros mecanismos para controlar as jornadas e horários de trabalho, como: monitoramento do horário de envio de e-mails, aplicativos de controle de horários ou até mesmo o controle das horas de funcionamento do computador da empresa (ROCHA; MUNIZ, 2013), o que para Reis e Meireles (2020) “permite ao empregador saber a que horas o trabalhador começou, terminou de exercer suas atividades e o tempo que retirou para descanso”.

Segundo a reforma trabalhista, que no ano de 2017, por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, inseriu na CLT os artigos 75-A a 75-E, tornando legal a figura do teletrabalho, considerada segundo esta, 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 (BRASIL, 2017).

Já no de ano de 2020, com o advento, em janeiro, do surto da Covid-19 na China, causado pelo novo coronavírus, por meio do Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, foi reconhecido o estado de calamidade pública. Nesse contexto, foram editadas diversas Medidas Provisórias, entre elas as de número 927, 928, 936, 944, 945 e 946, com o objetivo do enfrentamento do estado de emergência de saúde pública, e a Medida Provisória n. 927/2020, que previa, no particular, a adoção do regime de teletrabalho por meio de ato unilateral do empregador, permitindo, assim, uma alteração circunstancial das condições de trabalho (SIMÕES; FRANCA, 2020).

A lei trabalhista estipula que o risco pela atividade cabe à empresa e não aos colaboradores, o que inclui as despesas para realização de atividades laborais presentes também no teletrabalho, conforme podemos observar a partir da interpretação do Artigo 2 da CLT (BRASIL, 2017) onde:

“Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Além de questões relativas aos riscos pelo desenvolvimento das atividades e despesas presentes na realização do teletrabalho, cabe destacar a necessidade do fornecimento de equipamentos e toda a infraestrutura necessária à realização das atividades laborais a distância, além do reembolso de despesas arcadas pelo empregado para e no desenvolvimento de suas atividades laborais, sem que estes estejam integrados a remuneração do funcionário, conforme determina a CLT (BRASIL, 2017):

“Art. 75-D. 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.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado”.

Conforme previsto na CLT, a empresa é responsável pelos riscos e gastos do negócio, ao determinar o trabalho à distância, a norma indica que ambas as partes devem negociar o custeio de despesas. Diante do exposto, fica evidenciado a obrigatoriedade por parte da empresa a qual em caso de recusa no auxílio e custeio das despesas, pode ser passível de ação trabalhista levantada pelo empregado a fim de garantir a este o devido direito estabelecido por lei.

2.2 Controle de custos e benefícios às empresas

Simões e Franca (2020), alertam para o desafio de calcular de maneira coerente todos os custos fixos e variáveis que envolverão o teletrabalho, de maneira que possam estar contidos no contrato escrito, e para que se saiba qual infraestrutura será necessária.

Dessa forma, é importante salientar a necessidade do diálogo entre o empregador e empregado, de forma que possibilite o estabelecimento de acordos entre as partes contemplando os interesses de ambos, de forma que ao fim “não tornem cansativas a prática de uma atividade laboral que tinha como finalidade ajudar as duas partes nesta relação” conforme afirma Teixeira e Dias (2020).

O teletrabalho normalmente exige elementos importantes para a sua execução, dentre eles, o acesso e compartilhamento de dados e informações, a partir do uso de tecnologias de informação e comunicação como *smartphones*, *tablets*, computadores e outros equipamentos, além destes recursos como *softwares*, eletricidade, aquecimento e/ou ar-condicionado, mobiliários ergonômicos e equipamentos de escritório e papelaria entre outros custos fixos e/ou variáveis necessários, decorrentes da adequada ambientação do local de trabalho e necessários a prestação do serviço a distância pelo empregado, os quais devem ser sanados pela instituição empregadora, conforme afirma a OIT (2020).

Ao adotar o regime de teletrabalho, é de fundamental importância que ocorra o diálogo entre o empregador e empregado, a fim reconhecer as necessidades do empregador e suas necessidades à prestação adequada do serviço, cabendo destacar a obrigatoriedade dos custeios destes por parte do empregador (BRASIL, 2017; OIT, 2020), o que infelizmente em muitos casos não é o que apresenta a realidade, já que muitos empregadores se omitem de suas obrigações frente as obrigatoriedades e direitos dos empregados.

Em um estudo realizado por Neves (2020), a fim de analisar as adaptações do trabalho para a modalidade *home office* em virtude da pandemia Covid-19 por funcionários de empresas brasileiras e multinacionais identificou que 61,2% dos 98 entrevistados não receberam de seus empregadores o suporte de equipamentos e multimídia necessários a prestação dos serviços, enquanto 21,4% receberam suporte parcial e 17,3% de maneira integral, o que para os autores demonstra pouco suporte por parte das empresas ao fornecimento de equipamentos para o adequado cumprimento das atividades laborais diárias, mesmo diante da imposição legal da obrigatoriedade do fornecimento integral de equipamentos necessários ao trabalho por parte do empregador.

Apesar dos custos inerentes ao fornecimento de materiais e equipamentos necessários ao cumprimento das atividades desempenhadas pelo empregado na realização de suas atividades no modelo de teletrabalho, segundo Maiellaro (2016) “o teletrabalho pode reduzir os custos de espaço físico das organizações e pode trazer o aumento da produtividade dos colaboradores”.

Tal afirmação corrobora com Nogueira Filho *et al.* (2020), ao afirmar que o teletrabalho contribui na otimização da utilização de espaços físicos, possibilitando respectiva racionalização dos custos e maior produtividade, o que também é visto em outros estudos.

Ao analisar os desafios na implementação e continuidade do teletrabalho pós-pandemia do Covid-19 no Brasil, Bomfim e Rocha (2020) destacam entre outros fatores como a redução de custos com infraestrutura, eletricidade, telefonia e recursos hídricos, a diminuição de gastos com transporte, alimentação e vestuário, sendo estes três últimos a depender do tamanho da empresa de obrigação exclusiva do empregado e/ou compartilhada com o empregador, demonstrando assim, benefício econômico não só ao empregador, mas também ao empregado atuante na modalidade do teletrabalho.

Fatores como redução de viagens, economia de espaços para/de escritório e estacionamento, diminuição de faltas e licenças por doenças também são fatores associados ao menor custo envolvido na promoção e manutenção do teletrabalho por parte do empregador, gerando ao empregado e empregador diversos benefícios dentre os quais a maior produtividade como dito anteriormente, mas também menor exposição a riscos relacionados ao tráfego/locomoção de casa ao trabalho, maior inserção de melhores talentos anteriormente excluídos de processos de seleção de talentos devido problemas relacionados a mobilidade, manutenção de atividades diante de eventuais desastres, tal como a pandemia Covid-19 entre outras, além da promoção de maior produtividade pelo empregado (LAVIERI, 2014).

Foi-se observado que em julho de 2020, aproximadamente 8,7 milhões de pessoas ocupadas no Brasil exerciam suas atividades na modalidade de teletrabalho, correspondendo a aproximadamente 12% do total de pessoas ocupadas no país, sendo 3 milhões de trabalhadores ligados ao setor público e 5,7 milhões ligados ao setor privado, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD Covid 19, coordenada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (ROCHA *et al.*, 2021).

Tais dados apontam para a necessidade de compreensão dos diferentes setores de trabalho para a importância e o aprimoramento da modalidade do teletrabalho, especialmente diante do contexto da pandemia, a qual trouxe consigo inúmeras modificações nas formas de envolvimento e interações sociais, dentre elas as relações de trabalho, modificações estas que deverão ser absorvidas e aprimoradas ao longo dos próximos anos, pós-pandemia (OIT, 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista as constantes inovações tecnológicas nos ambientes econômico-mercado, bem como as diversas demandas atuais existentes no meio empresarial, surge a necessidade de se repensar os processos de trabalho, bem como o seu modo de execução, paralelo a isso, nos dois últimos anos surge a pandemia Covid-19, que trouxe consigo novas exigências e modificações às relações de trabalho e seu ambiente organizacional.

Sendo assim, o teletrabalho apresenta-se como um recurso de grande valia tanto para as empresas, quanto para os colaboradores que podem executar suas atividades de maneira remota a distância, diminuindo custos para o empregador e para si mesmo, além de outros benefícios proporcionados graças as modificações advinhas da mudança de modalidade do trabalho.

Por fim, este ensaio discutiu as vantagens do teletrabalho, com ênfase nas relações trabalhistas e gestão de custos por meio da análise e síntese de literatura existente, possibilitando o despertar para novos horizontes relacionados a temáticas sobre o teletrabalho, tais como a necessidade da formulação e avanços na legislação com relação as relações de trabalho entre empregado e empregador na modalidade do teletrabalho, além de questões relacionadas a necessidade de atenção e cuidado a qualidade de vida dos empregados nesta modalidade, tal como seus desafios e desvantagens.

REFERÊNCIAS

BOMFIM, Y. R. S. A.; ROCHA, P. L. M. F. Os deságios na implementação e continuidade do teletrabalho pós-pandemia do Covid-19 no Brasil. **Revista Eletrônica OABRJ**, v. 2, n. 1, p. 1-17, 2020. Disponível em: <<https://revistaeletronica.oabrij.org.br/wp-content/uploads/2020/11/Artigo-da-Mentora-Paula-Leonor-e-Mentorada-Yvina-Araujo.pdf>>.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei Nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943... Brasília: Presidência da República, 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>.

BRASIL. SENADO FEDERAL. COORDENAÇÃO DE EDIÇÕES TÉCNICAS. **Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas**. Brasília: Senado Federal, 2017. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf>.

CNI – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Teletrabalho no Brasil e mundo**: legislações comparadas: estudo de relações do trabalho. Brasília: CNI, 2020. Disponível em:<

<https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Teletrabalho%20no%20Brasil%20e%20mundo.pdf>>.

CUNHA, B. W. F.; BAILLY, L. H.; BUGALHO, A. C. Teletrabalho: aspectos gerais e características da modalidade no Brasil. In.: Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, 8., 2020. Ribeirão Preto. **Anais...** Ribeirão Preto: Universidade Ribeirão Preto, 2020, p. 1387-1406. Disponível

em:<<https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/2183/1672>>.

DUARTE, F. L. P. *et al.* O home office e a mudança da cultura nas organizações das empresas brasileiras. In.: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGET, 17., 2020, Resende. **ANAIS...** Resende: Associação Educacional Dom Bosco – AEDB, 2020. p. 1-11. Disponível

em:<<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/12730136.pdf>>.

FARIA, C. T.; VALVERDE, M. N. Um novo normal para o direito do trabalho. In.: BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. **Direito do trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 243-263. Disponível em:<

[http://www.abmtrab.com.br/arquivos/Direito do Trabalho na Crise da Covid19.pdf#page=341](http://www.abmtrab.com.br/arquivos/Direito%20do%20Trabalho%20na%20Crise%20da%20Covid19.pdf#page=341)>.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **C177 – Home Work Convention, 1996 (No. 177)**. Geneva: ILO, 1996. Disponível em:<

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322>.

LAVIERI, P. S. Impacto do teletrabalho nos padrões individuais de atividades e viagens: estudo exploratório com empresas e teletrabalhadores. 2014. Dissertação (Mestrado em Ciências) – Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em:<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/3/3138/tde-22042015-172121/publico/DISS_Patricia_Lavieri.pdf>.

MAIELLARO, V. R. Um estudo sobre o uso do teletrabalho como ferramenta de redução de custos e melhoria da produtividade. **SADJSJ – South American Development Society Journal**, v. 2, n. 4, 2016. Disponível em:<<http://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/31/30>>.

MICELI, A. L. **Tendências de Marketing e Tecnologia 2020**: humanidade redefinida e os novos negócios. Rio de Janeiro: Infobase, 2020. Disponível em:<https://www.aberje.com.br/wp-content/uploads/2020/04/COVID-Infobase_trendstecnologia.pdf>.

NEVES, S. E. S. **Adaptações do ambiente doméstico ao trabalho home office durante à pandemia de Covid-19**. 2020. Monografia (Bacharel em Ciência e Tecnologia), Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Mossoró.

NOGUEIRA FILHO, J. A. *et al.* O teletrabalho como indutor de aumentos de produtividade e da racionalização de custos: uma aplicação empírica no Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Revista do Servidor Público (RSP)**, v. 71, n. 2, p. 274-296, 2020. Disponível em:<<https://doi.org/10.21874/rsp.v71i2.3173>>.

REIS, C. S.; MEIRELES, E. A flexibilização como estratégia de dominação do teletrabalho. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, v. 6, n. 6, p. 127-154, 2020. Disponível em:<https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/6/2020_06_0127_0154.pdf>.

ROCHA, A. B. *et al.* Teletrabalho, produção e gasto público: o que aprendemos com a covid-19?. **Revista do Servidor Público (RSP)**, v. 72, n. 2, p. 299-329, 2021. Disponível em:<<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/5215/3313>>.

ROCHA, C. J.; MUNIZ, M. K. C. B. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 57, n. 87/88, p.101-115, 2013. Disponível em:<https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf>.

SIMÕES, L. F. B. A.; FRANCA, E. P. **Contratações Públicas em Tempos de COVID-19**: Visão Contextualizada da LEI 13.979/2020 e Das Medidas Provisórias Correlatas, Bem Como Análise Dos Prováveis Impactos da Pandemia do Coronavírus Nos Contra-

tos em Execução. (Recurso Digital). 2020. Disponível em:<https://www.jmleventos.com.br/arquivos/blog/ANEXO_1_319_BLOG_JML_Contratacoes_Publicas_em_Tempos_de_Coronavirus.pdf>.

STURMER, G.; FINCATO, D. Teletrabalho em tempos de calamidade por COVID 19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In.: BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. **Direito do trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 243-263. Disponível em:<http://www.abmtrab.com.br/arquivos/Direito_do_Trabalho_na_Crise_da_Covid19.pdf#page=341>.

TAKAHASHI, T. **Sociedade da Informação no Brasil**: livro verde. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000. Disponível em:<<https://www.livrosgratis.com.br/ler-livro-online-69536/sociedade-da-informacao-no-brasil---livro-verde>>.

TEIXEIRA, I. J. C.; DIAS, M. C. Teletrabalho: a flexibilidade do conceito de subordinação na reforma trabalhista. **Revista Reflexão e Crítica do Direito**, v. 8, n. 2, p. 271-286, 2020. Disponível em:< <https://revistas.unaerp.br/rcd/article/view/1508/1739>>.