



BACHARELADO EM DIREITO

**O TELETRABALHO NA ADVOCACIA: VANTAGENS, DESVANTAGENS E
DESAFIOS NA ERA DIGITAL**

**CONCEIÇÃO DO COITÉ-BA
2024**

RIANN ROBSON SANTOS GORDIANO

**O TELETRABALHO NA ADVOCACIA: VANTAGENS, DESVANTAGENS E
DESAFIOS NA ERA DIGITAL**

Artigo científico apresentado à Faculdade da
Região Sisaleira como Trabalho de Conclusão
de Curso para obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Orientador: Egnaldo dos Santos Oliveira Junior

**CONCEIÇÃO DO COITÉ-BA
2024**

Ficha Catalográfica elaborada por:
Carmen Lúcia Santiago de Queiroz – Bibliotecária
CRB: 5/001222

G652 Gordiano, Riann Robson Santos
O teletrabalho na advocacia: vantagens,
desvantagens e desafios na era digital/Riann Robson
Santos Gordiano. – Conceição do Coité: FARESI,
2024.
17f.

Orientador: Prof. Egnaldo dos Santos Oliveira
Junior.

Artigo científico (bacharel) em Direito. –
Faculdade da Região Sisaleira - FARESI.
Conceição do Coité, 2024.

1 Direito. 2 Teletrabalho. 3 Advocacia. 4 Home
office. I Faculdade da Região Sisaleira – FARESI.
II Oliveira Júnior . Egnaldo dos Santos. III. Título.

CDD: 340

RIANN ROBSON SANTOS GORDIANO

**O TELETRABALHO NA ADVOCACIA: VANTAGENS, DESVANTAGENS E
DESAFIOS NA ERA DIGITAL**

**Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Direito, pela Faculdade da Região Sisaleira.**

Aprovado em 11 de junho de 2024.

Banca Examinadora:

Aldemir Lima dos Santos Júnior / Aldemir.junior@faresi.edu.br

Egnaldo dos Santos Oliveira Júnior / eginaldo.junior@faresi.edu.br

Daniel Mascarenhas da Silva / Daniel.mascarenhas@faresi.edu.br

Rafael Anton / Rafael.anton@faresi.edu.br



**Rafael Reis Bacelar Antón
Presidente da banca examinadora
Coordenação de TCC – FARESI**

Conceição do Coité – BA

2024

O TELETRABALHO NA ADVOCACIA: VANTAGENS, DESVANTAGENS E DESAFIOS NA ERA DIGITAL

Riann Robson Santos Gordiano¹

Egnaldo dos Santos Oliveira Junior²

RESUMO

O Teletrabalho na legislação brasileira foi regulamentado expressamente pela Lei Nº 13.467/2017, mas já era frequente mesmo antes de sua regulamentação, principalmente para alguns setores onde a presença em espaços convencionais de trabalho não era imprescindível, a exemplo dos trabalhos de design, repórter, advogado, etc.. O presente estudo teve como objetivo compreender as vantagens e desvantagens do teletrabalho na advocacia, buscando refletir sobre os desafios dessa modalidade de trabalho para os sujeitos envolvidos. Constatou-se que, para o presente estudo, teletrabalho e home office são sinônimos, com a simples diferença de que o termo jurídico previsto expressamente na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT é teletrabalho. Com o desenvolvimento do presente estudo percebeu-se que para advogados menos disciplinados, a realização das atividades na modalidade aqui estudada requer um incentivo em cursos e eventos motivacionais, os quais podem contribuir significativamente para a delimitação do espaço/tempo de trabalho, traçando uma clara distinção entre momento e espaço de trabalho e momento e espaço de não trabalho, quando as atividades são realizadas de casa e existe uma certa confusão entre as relações familiares e profissionais.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho. Advocacia. Home office.

ABSTRACT

Teleworking in Brazilian legislation was expressly regulated by Law No. 13,467/2017, but it was already common even before its regulation, especially for some sectors where presence in conventional work spaces was not essential, such as design work, reporter work, lawyer, etc.. The present study aimed to understand the advantages and disadvantages of teleworking in law, seeking to reflect on the challenges of this type of work for the subjects involved. It was found that, for the present study, teleworking and home office are synonymous, with the simple difference that the legal term expressly provided for in the Consolidation of Labor Laws – CLT is teleworking. With the development of this study, it was realized that for less disciplined lawyers, carrying out activities in the modality studied here requires encouragement in courses and motivational events, which can significantly contribute to the delimitation of work space/time, outlining a clear distinction between work time and space and non-work

¹ Discente do curso de Bacharelado em Direito. E-mail: riann.gordiano@faresi.edu.br.

² Orientador. Advogado, Bacharel em Direito pela Faculdade Ruy Barbosa – Campus Paralela. Especialização em Direito Constitucional e Humanos pela S B I, UCAM, Brasil. Discente do curso de Licenciatura em História pela UNEB – Universidade Estadual da Bahia – Campus XIV. Docente do curso de Direito – Faresi. E-mail: egnaldojr.adv@gmail.com. Conceição do Coité - BA/2024.

time and space, when activities are carried out from home and there is a certain confusion between family and professional relationships.

KEYWORDS: Teleworking. Advocacy. Home office.

1 INTRODUÇÃO

Quando, no final de 2019, os jornais divulgaram o surgimento de um vírus em duas províncias da China, nem a imprensa nem os governos poderiam imaginar que, pouco mais de três meses depois, esse vírus teria o potencial de causar a maior crise sanitária da modernidade, sendo decretado uma Pandemia ainda no mês de março, paralisando diversos setores da economia.

O novo coronavírus iniciou sua ofensiva dizimando milhares de vidas na Europa, alastrando-se por todos os continentes e obrigando os governos e a sociedade a tomarem providências para a profilaxia do vírus, iniciando uma série de medidas de restrição ao convívio social para se evitar contatos físicos e a proliferação da doença.

A necessidade de isolamento social e de se evitar contatos físicos para barrar a proliferação do novo coronavírus colocou as empresas de todo o mundo em uma situação delicada, principalmente porque, na maioria das atividades, para não se parar a produção, é necessário a presença física dos colaboradores.

Muitas atividades foram paralisadas no pico da Pandemia, a exemplo de obras da construção civil e de diversos setores artísticos, forçando os diversos ramos empresariais a se reinventarem, a exemplo de mercados e lojas que começaram a atender na modalidade delivery, fortalecendo o setor de logística e transportes.

O advento da Pandemia de COVID-19 só não atingiu negativamente as empresas que já haviam aderido à modalidade home office (Teletrabalho), pelo menos parcialmente. Essas atividades que já utilizavam a modalidade home office de forma parcial, passaram a focar nessa modalidade de forma integral, fazendo os processos de forma digital.

Um exemplo de setores que conseguiram mirar integralmente para a modalidade home office (Teletrabalho) foi a área jurídica, Recursos Humanos, Design, educação (com aulas remotas), dentre outras. Apenas os setores ou atividades que estão condicionadas à espaços físicos específicos ou a recursos tecnológicos

instalados em locais exclusivos é que não conseguiram migrar parcial ou integralmente para essa modalidade de trabalho.

Nesse sentido, a presente pesquisa é de fundamental importância para promover a reflexão sobre os benefícios e malefícios da modalidade home office para a advocacia, mostrando os desafios enfrentados e as habilidades exigidas diante das novas formas de produção após a ocorrência da Pandemia de COVID-19.

O presente estudo apresentará os desafios e evoluções do home office diante da necessidade de atender de forma ágil e eficiente as pessoas, independentemente da distância físico-geográfica. Para isso foi apresentado o contexto histórico do home office, passando pela regularização dessa modalidade de trabalho na Lei Nº 13.467/2017.

2 METODOLOGIA

O método adotado nesta pesquisa foi o descritivo, com abordagem qualitativa; baseando-se em pesquisa bibliográfica a fim de atender as expectativas acerca do tema definido. Gil (1999), esclarece que a pesquisa bibliográfica é desenvolvida por intermédio de um material já criado, como livros, artigos científicos, dentre outros.

Deste modo, inicialmente, foi feita uma pesquisa no google acadêmico e bibliotecas virtuais, a fim de buscar artigos em periódicos, teses e livros para apoiar a fundamentação teórica; posteriormente, para obter os dados necessários para a revisão de literatura, foi utilizado o banco de dados virtual da CAPES e revistas virtuais: Revista Administração de Empresas - RAE, Revista de Administração Contemporânea- RAC, os descritores utilizados foram: home office, teletrabalho, teletrabalho na advocacia, com publicações no período entre os anos de 2017 a 2023, revisado por pares.

O termo pesquisa bibliográfica na perspectiva das autoras Marconi e Lakatos (2011, p. 43-44), engloba “todos os materiais, ainda não elaborados, escritos ou não, que podem servir como fonte de informação para a pesquisa científica (MARCONI; LAKATOS, 2011, p. 43)

Trata-se do levantamento de toda a bibliografia já publicada em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo aquilo que foi escrito sobre determinado assunto [...] (MARCONI; LAKATOS, 2011, p. 43-44).

Sendo assim, a pesquisa, ao ser realizada, pautar-se-á na leitura e no fichamento de escritos de diferentes autores afeitos à área, sendo que no primeiro capítulo será feita uma introdução ao contexto do home office.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Essa modalidade de trabalho surgiu em 1857, quando J. Edgard Thompson, dono da empresa Pennsylvania Railroad, percebeu que podia gerenciar equipes de sua empresa que se encontravam distantes, utilizando o sistema privado de telégrafo. A partir de então a empresa passou a implementar ações descentralizadas (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p. 72).

Porém, só a partir da década de 50 Nobert Wiener utilizou o termo “trabalho à distância”, para designar práticas de teletrabalho, ou seja, práticas de trabalho descentralizadas e fora do ambiente laboral convencional, possibilitadas pelo avanço tecnológico (ARAÚJO, 2014).

Agora, com a “acumulação flexível”, os trabalhadores deixavam de lado a rigidez da produção verticalizada das grandes fábricas passando a produzir por conta própria, pequenos lotes de produtos com a ajuda das tecnologias. A descentralização na produção fez com que reaparecesse o trabalho em casa, começando com o fornecimento de vestuários e chegando ao seu ápice com a fabricação de alimentos e montagem de artigos eletrônicos em meados de 1970 (ARAÚJO, 2014, p. 10).

Essas mudanças nas relações de trabalho foram ocasionadas pelas transformações tecnológicas, as quais abriram novas possibilidades de produção e apresentaram novas perspectivas para o mercado mundial, com gerações cada vez mais ligadas ao desenvolvimento tecnológico (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p. 72).

Previsão legal do home office no Brasil

Do ponto de vista jurídico, no Brasil, o teletrabalho foi recentemente regulamentado pela Lei nº 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista), a qual trouxe regra que antes eram tratadas através de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho - TST (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p. 72).

Encontrando essa modalidade de trabalho já regulamentada, a crise ocasionada pela Pandemia de COVID-19, viu no teletrabalho (home office), uma das mais importantes alternativas de superação da crise, uma vez que, com a possibilidade de se trabalhar de casa, muitas empresas conseguiram manter o funcionamento de suas atividades, superando assim a crise provocada pela necessidade de paralização (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p. 72).

Todavia, é importante lembrar que o home office encontrou certa resistência por conta do conservadorismo de vários modelos gestacionais, os quais só aceitaram

essa modalidade porque não restou alternativa, merecendo destaque um levantamento do debate a respeito das vantagens e desvantagens do home office no meio empresarial (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p. 72).

Principais desafios e particularidades do home office

De acordo com Losekann e Mourão (2020), um dos principais desafios do home office é o controle do tempo e do esforço de trabalho, uma vez que, quando se trabalha de casa, várias distrações podem surgir, como a interrupção constante de familiares ou até mesmo a vontade de ir com mais frequência ao banheiro e de fazer lanches.

Por conta do desafio do controle do tempo e da necessidade de esforço do trabalhador em regime de teletrabalho, muitas empresas optam pelo estabelecimento de metas, o que, como efeito colateral pode acarretar em longas jornadas de trabalho, tornando o home office em algo mais desgastante do que o modelo tradicional de trabalho (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p. 72).

No modelo tradicional, praticamente o trabalhador só precisa cumprir sua carga horária, se se preocupar com metas mínimas de produtividade, o que acaba sendo menos cansativo, uma vez que, a Reforma Trabalhista dispensou o controle de jornada para a modalidade de Teletrabalho (home office), ou seja, quem trabalhar mais do que a carga horária normal não receberá horas extras (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p. 72).

Entretanto, atualmente existem recursos tecnológicos capazes de fazer o controle de jornada mesmo na modalidade home office, embora a efetividade desses recursos sejam questionáveis. Geralmente essas tecnologias podem ser facilmente fraudadas ou violadas, como no exemplo em que o trabalhador deixa seu computador rodando uma vídeo aula, mas não está presente para assistir (ARAÚJO, 2014).

De acordo com Linero e Rocha (2020), as primeiras referências ao Teletrabalho surgiu em 1975 com o pesquisador Jack Nilles, o qual, naquela época, já abordava as vantagens dessa modalidade de trabalho, analisando os custos e benefícios para sua implementação.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista), define teletrabalho em seu art. 75B, nos seguintes termos:

Considera-se teletrabalho 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, 1943).

Ou seja, o teletrabalho não pode ser confundido com trabalho externo, uma vez que ele deve acontecer com as mesmas características do trabalho realizado na empresa. É como se a casa ou o local de onde o trabalhador decidiu trabalhar funcionasse como uma sala da empresa, enquanto o trabalho externo é totalmente diferente (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p. 72).

Um dos problemas do Teletrabalho, que deve ser observado principalmente pelo empregador, é a observância das condições ergonômicas e técnicas nas instalações da casa do trabalhador, para que ele possa desenvolver seu trabalho sem gerar futuros transtornos para o empregador, evitando-se negligência (ARAÚJO, 2014).

De acordo com Ferreira (2021), além das questões ergonômicas e das instalações físicas, as empresas devem se preocupar com a saúde física e psíquica de seus colaboradores, principalmente em tempos em que os problemas ocupacionais tem se intensificado, somando-se a problemas como transtornos de ansiedade e Síndrome de Burnout, por exemplo.

Teletrabalho na advocacia

Se a jornada de trabalho em qualquer área do conhecimento é preocupante, na advocacia a situação é ainda pior, uma vez que o excesso de trabalho já é algo comum à essa profissão, aumentando-se assim o risco de aumento excessivo de trabalho.

Além do excesso de trabalho, há ainda a preocupação em relação à remuneração, uma vez que, diante da dificuldade de controle de jornada e da imprevisão do pagamento de horas extras, os advogados podem sofrer prejuízos financeiros, com remuneração incompatível com a jornada de trabalho.

Além dessas questões já postas, Lima (2023) alerta que, por ser realizado na maioria das vezes em casa, o teletrabalho na advocacia encontra certa dificuldade em relação a delimitação do espaço/tempo de trabalho e do espaço/tempo de não trabalho, o que influencia diretamente na relação familiar e laboral.

O teletrabalho na advocacia, também conhecido como home office, caracteriza-se pela flexibilidade espaço/tempo, uma vez que possibilita que o profissional escolha

a hora de início e término do seu trabalho, bem qual espaço físico utilizará para a realização do mesmo.

No Brasil, teletrabalho e home office é a mesma coisa, os dois termos são sinônimos. A única diferença é que, enquanto o termo home office é mais popularmente utilizado, o termo teletrabalho é o termo jurídico, tipificado na legislação trabalhista. Mas o significado é o mesmo.

Uma das principais vantagens do teletrabalho, tanto para o trabalhador como para o empregador é a redução de custos com deslocamento e manutenção de espaços físicos, uma vez que o trabalho pode ser realizado de casa.

Um dos problemas elencados é a dificuldade de separar o trabalho das obrigações pessoais do profissional, uma vez que em casa ele precisa dar atenção à educação dos filhos e prestar assistência sempre que for convocado por sua família, o que não acontece com a mesma frequência quando se sabe que a distância pode inviabilizar certas ações. Por exemplo, se um filho cai e machuca levemente seu joelho, e o pai ou a mãe está trabalhando em um escritório distante, eles só vão saber o que aconteceu quando chegar em casa depois do expediente, uma vez que a pessoa responsável por aquela criança prestará todos os cuidados naquele momento. Mas, se ao contrário, o pai ou a mãe encontra-se em casa trabalhando na modalidade de teletrabalho, eles largarão o que estão fazendo e prestarão todos os cuidados necessários, independentemente da presença de babar ou qualquer outra pessoa que esteja ali para auxiliar.

(...) apesar dos efeitos benéficos do teletrabalho, no ambiente residencial, podem existir diversos fatores que desviam a atenção do trabalhador das tarefas profissionais, como tarefas pessoais, cuidado com a educação dos filhos, flexibilidade de jornada que admite diversões com o uso de internet, dentre outras distrações. Aqui surge então o problema da influência negativa das distrações em ambiente doméstico que interferem na produtividade (...) de modo que é necessário mitigar essas variáveis. (LIMA, 2023, p. 4).

Embora possa ocorrer esses tipos de distrações, por outro lado, a realização de trabalho em casa pode motivar os profissionais e aumentar a produtividade e qualidade do serviço prestado, devendo-se observar as mesmas regras do trabalho físico, a exemplo de instalações, tecnologias, questões ergonômicas, etc.

Existe, porém, uma clara distinção entre os trabalhadores disciplinados e os menos disciplinados. Para aqueles profissionais disciplinados, o teletrabalho apresenta mais vantagens do que desvantagens, porém, para os menos disciplinados, a rotina de ter que levantar, arrumar-se e chegar no escritório no horário era

importante para o desenvolvimento da produtividade. A autonomia e não tão clara definição dos horários de início e término do trabalho, bem como supervisão em relação à vestimenta, contribui para uma maior procrastinação do profissional. É muito comum, por exemplo, o profissional vestir a roupa de trabalho, mas continuar descalço ou de sandália, uma vez que, em caso de participar de uma vídeo chamada de última hora, só aparecerá no vídeo a parte superior do seu corpo. (LIMA, 2023).

Enquanto os menos disciplinados precisam participar de eventos motivacionais para absolverem melhor o tecnicismo necessário mesmo trabalhando em casa, os mais disciplinados também sentem falta (ainda que não seja uma necessidade), de pelo menos uma vez na semana, vestirem a roupa, colocarem uma gravata, e saírem para trabalhar externamente, uma vez que motiva a identidade visual do advogado. (LIMA, 2023).

Do ponto de vista jurídico, no que tange a direitos trabalhistas, como o advogado geralmente trabalha de forma autônoma, sem se vincular a relações trabalhistas (do ponto de vista da CLT), a reflexão a respeito das vantagens e desvantagens do teletrabalho deve estar mais voltada para as particularidades da profissão em si do que para eventual regulamentação externa. Mas, quando for o caso de vínculo empregatício, dever-se-á pensar em meios adequados de controle de jornada de trabalho, instalações tecnológicas e questões ergonômicas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao pensar no presente tema, imaginou-se as possíveis vantagens e desvantagens do teletrabalho na advocacia a partir de relações meramente trabalhistas. Porém, durante o desenvolvimento, percebeu-se que a advocacia deve ser pensada de forma diferenciada, uma vez que, mesmo nos casos onde exista a subordinação característica de uma relação trabalhista, o modo operacional e de carreira é muito diferente.

Além do mais, optou-se por focar na predominância da advocacia a partir da perspectiva da autonomia, sem colocar regramentos da CLT como ponto principal. Assim, buscou-se a olhar as vantagens e desvantagens do teletrabalho na advocacia a partir das particularidades dessa modalidade de trabalho.

Como vantagem, percebeu-se a economicidade no que diz respeito à relação espaço/tempo, bem como a autonomia e flexibilidade enquanto objeto motivador do profissional e gerador de produtividade e qualidade de trabalho e de vida. A advocacia remota, assim como o judiciário de forma remota, possibilitou a viabilidade de atuação de advogados em diversos estados, sem precisar cobrar honorários para deslocamento, uma vez que as audiências e diligências podem ser feitas do conforto de casa.

Como desvantagem, percebeu-se que, principalmente no que diz respeito aos advogados menos disciplinados, existe uma necessidade de delimitação clara do espaço/tempo e do horário de encerramento das atividades, uma vez que o contato com a família e com distrações pessoais é muito mais frequente quando se realiza as tarefas em um escritório instalado na própria residência do advogado.

O presente estudo concluiu, portanto, que alguns pontos considerados desvantagem pode ser apenas algo a ser aperfeiçoado, não significando, necessariamente, algo negativo e que, no que diz respeito a questões trabalhistas, para aqueles profissionais que atuam no regime CLT, é necessário observar as mesmas regras de controle de jornada e segurança do trabalho de outras profissões.

As vantagens e desvantagens do teletrabalho na advocacia depende muito das particularidades específicas das áreas de atuação e do perfil do profissional, uma vez que, a disciplina exigida e as metas a serem alcançadas, bem como o espaço de tempo e prazo para cumprimento das tarefas estão relacionadas diretamente com o

tipo de demanda e com peculiaridades bem específicas de cada área e profissional, sendo necessário, portanto, investir em motivação e planejamento.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Gildércia Silva Guedes de. **Teletrabalho**: evolução, desenvolvimento, e sua identificação dentro da empresa de *Call Center*. Universidade Estadual da Paraíba, 2014. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/12858/1/PDF%20-%20Gildercia%20Silva%20Guedes%20de%20Araujo.pdf>. Acesso em 04 de novembro de 2023.

BRASIL, DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Presidência da República: Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 17 de outubro de 2023.

BRASIL. LEI Nº 13.979/2020. **Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019**. Brasília: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em 12 de outubro de 2023.

FERREIRA, Elizabete Balança. **Desafios do Home Office na Pandemia**: construindo estratégias para a efetivação. Florianópolis: Instituto Federal Santa Catarina, 2021. Disponível em: [https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/2308/TCC_-_ELISABETE_B._FERREIRA_assinado_assinado_assinado_assinado.pdf?sequencia=1%20\(pagina%2077\)](https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/2308/TCC_-_ELISABETE_B._FERREIRA_assinado_assinado_assinado_assinado.pdf?sequencia=1%20(pagina%2077)). Acesso em 17 de outubro de 2023.

GIL, Carlos, A. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, 6ª edição. São Paulo, Atlas, 2017.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. DE A. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 1996.

LIMA, Fábio Lucas de Albuquerque. **Quando o teletrabalho jurídico tem hora para acabar**: mecanismos simbólicos para a (des)conexão na Advocacia-Geral da União. Revista de Gestão Social e Ambiental. ISSN: 1981-982X, 2023. Disponível em: <https://rgsa.emnuvens.com.br/rgsa/article/download/4143/1276/13653>. Acesso em 21 de abril de 2024.

LINERO, Cibelle; ROCHA, Larissa Medeiros. **Os desafios na manutenção do Teletrabalho no Brasil após a Pandemia de COVID-19**. Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, 2020. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/93/68>. Acesso em 16 de outubro de 2023.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios do Teletrabalho na Pandemia COVID-19**: quando o home vira office. Caderno de Administração, ISSN: 223814-65, 2020. Disponível em:

<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139>.
Acesso em 15 de outubro de 2023.

SILVA, Gustavo Martinato Gonçalves; SILVA, Ricardo Telles Costa. **Teletrabalho no contexto da Pandemia de COVID-19**. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/14666/5/TELETRABALHO%20NO%20CONTEXTO%20DA%20PANDEMIA%20DO%20COVID-19.pdf>.
Acesso em 03 de outubro de 2023.