

**CONGRESSO INTERNACIONAL DE  
DIREITO DO VETOR NORTE**

**DIREITO, ESTADO E TRABALHO**

---

A532

Anais do Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte [Recurso eletrônico on-line]  
organização Faculdade de Minas – Belo Horizonte;

Coordenadores: Fabrício Veiga da Costa, Rayssa Rodrigues Meneghetti e Raphael  
Moreira Maia – Belo Horizonte: FAMINAS, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-136-4

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Estado e Sociedade no mundo pós pandemia.

1. Vetor Norte. 2. Resumos Expandidos. 3. Direitos Humanos. 4. Tecnologia. 5.  
Autonomia Privada. 6. Direito do Trabalho. 7. Direito Penal. I. Congresso Internacional de  
Direito do Vetor Norte (1:2020 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

---



# CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO VETOR NORTE

## DIREITO, ESTADO E TRABALHO

---

### **Apresentação**

ANAIS DO CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO VETOR NORTE – 2020

Os estudos sobre Estado, Integração, Direitos Humanos, Trabalho, Autonomia Privada, Tecnologia e Pena foram objetos centrais nas salas de apresentações e debates, no Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte, nos dias 21 e 22 de Outubro de 2020.

O tradicional Congresso de Direito do Vetor Norte, com sede em Belo Horizonte, Minas Gerais, teve a sua primeira edição internacional e integralmente virtual. A equipe de organização se empenhou para realizar um evento ainda melhor do que nos anos anteriores, em que pese a delicada situação globalmente enfrentada, em decorrência da Pandemia de COVID 19.

A coragem em se realizar o Congresso de Direito do Vetor Norte em 2020, ainda que virtualmente, demonstra o compromisso com a pesquisa jurídica, de modo a cumprir seu papel de encontrar soluções para superação desse momento de crise, bem como e, principalmente, construir pontes que viabilizem a retomada da vida social, buscando consolidar uma sociedade democrática e plural.

Como frutos dos esforços dos organizadores do evento e dos diversos pesquisadores que submeteram suas pesquisas, o Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte apresenta as publicações dos quatro Grupos de Trabalho, a seguir descritos.

O sucesso do GT1 – Estado, Integração e Direitos Humanos, foi tamanho que precisou ser subdividido em três salas virtuais, sendo coordenadas respectivamente pelos professores Sérgio Luiz Milagre Júnior, Tania Alves Martins e Mayra Thais Andrade Ribeiro; Raquel Santana Rabelo Ornelas, Williander Salomão e Vinícius Biagioni Rezende; Rosemary Cipriano da Silva, Isabel Prates de Oliveira Campos e Josiene Souza. Os temas perpassaram pelos direitos das crianças, igualdade de gênero, violência contras mulheres, proteção dos direitos fundamentais, liberdade de expressão, impactos da pandemia da COVID 19, entre tantos outros. Cabe frisar que os trabalhos apresentados no GT1 são extremamente relevantes para a pesquisa em Direito no país, demonstrando notável rigor metodológico e técnico, além de originalidade.

O GT 2 – Direito, Estado e Trabalho, coordenado pelos professores Jonas Thadeu de Almeida Sousa, Bruno Burgarelli Albergaria Kneipp e Pedro Henrique Carvalho Silva, discutiu, entre outras coisas, os direitos trabalhistas constitucionalmente previstos, o fenômeno da uberização, as implicações da pandemia no direito do trabalho e a reparação histórica da desigualdade social na seara trabalhista, sendo que, todos os resumos expandidos do referido GT foram desenvolvidos em uma perspectiva contemporânea e necessária para a mudança de paradigmas.

O GT 3 – Direito, Autonomia Privada e Tecnologia, coordenado pelos professores Julieth Laís do Carmo Matosinhos Resende, Bruno Paiva Bernardes e Cintia Moreira Gonçalves, foi marcado por temas como a necessidade de alfabetização digital, os impactos da revolução da internet, a Lei Geral de Proteção de Dados brasileira, os abusos algorítmicos, audiências por videoconferência, herança digital, privacidade no âmbito tecnológico e contratos de direito privado na lei da pandemia brasileira. O GT demonstra, claramente, os novos desafios na temática para o século XXI, incentivando a racionalidade crítica, a fim de se encontrarem soluções.

Por fim, o GT 4 – Direito, Estado e Pena, coordenado pelos professores Renata Esteves Furbino, Cristian Kiefer da Silva e André de Abreu Costa, ressaltou a importância de melhorias no sistema penitenciário e a função de ressocialização da pena, bem como tratou sobre as prisões na pandemia, o direito penal do inimigo, a influência da mídia no tribunal do Júri, a investigação defensiva e diversos temas atuais e importantes para o cenário jurídico e social brasileiro.

Observa-se, pelo alto nível dos trabalhos apresentados, que a pesquisa jurídica está se amoldando às novas necessidades, nascidas do cenário de enfrentamento à COVID 19 e que a presente publicação coletiva traz uma visão enriquecedora para o Direito. Assim, fica o convite para uma prazerosa e indispensável leitura dos resumos expandidos apresentados de forma comprometida pelos pesquisadores, fomentando o pensamento crítico para viabilizar a concretização de preceitos e garantias do Estado Democrático de Direito.

Rayssa Rodrigues Meneghetti

Raphael Moreira Maia

Fabício Veiga Costa

**AS IMPLICAÇÕES DA PANDEMIA DA COVID-19 NO DIREITO DO TRABALHO:  
O TELETRABALHO E A MEDIDA PROVISÓRIA 927**

**THE IMPLICATIONS OF THE COVID-19 PANDEMIC ON LABOUR LAW:  
TELEWORK AND PROVISIONAL MEASURE NUMBER 927**

**Pedro Henrique Ferreira de Oliveira  
Letícia Ribeiro <sup>1</sup>**

**Resumo**

A presente pesquisa objetiva analisar o crescimento exponencial da modalidade de emprego chamada teletrabalho, expondo sua definição, trazendo as alterações que essa modalidade trouxe para o contrato empregatício, bem como apresentar os impactos da Medida Provisória 927 sobre o regime de teletrabalho. A metodologia utilizada foi o método dedutivo por meio da pesquisa bibliográfica

**Palavras-chave:** Teletrabalho, Medida provisória 927, Lei 13.467/17

**Abstract/Resumen/Résumé**

The general objective of this research is to analyze the exponential growth of the modality of employment called telework, exposing its definition, bringing the changes that this modality brought to the employment contract, showing positive and negative aspects, as well as presenting the impacts of the Provisional Measure 927 on the Telework regime. The methodology used was the deductive method through the bibliographic research.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Telework, Provisional measure 927, Law 13.467/17

---

<sup>1</sup> ORIENTADORA

## 1 INTRODUÇÃO

A sociedade está em constante evolução, com isso, as formas de trabalho sempre sofrem alterações, para se adaptar à demanda atual.

O presente estudo aborda a modalidade de contrato de trabalho denominada teletrabalho regulada pela reforma trabalhista. Para tanto, serão analisadas as principais mudanças, trazidas no contrato de trabalho pela Lei 13.467/17, seus efeitos no ordenamento jurídico e nas relações de emprego.

A despeito da recente regulamentação dessa modalidade em razão das implicações decorrentes da Pandemia do Covid-19, ela ganhou destaque diante das necessidades de se adaptar às medidas de isolamento social.

Nesse sentido foi editada e aprovada a Medida Provisória 927 (BRASIL, 2020), que trouxe diversas regras “alterando” a Lei 13.467/17 (que ficou conhecida como reforma trabalhista), de forma provisória, fatos que serão expostos e comparados ante as alterações propostas pela reforma trabalhista.

Para fins de efetivar a pesquisa será utilizado o método dedutivo por meio da pesquisa bibliográfica.

## 2 DEFINIÇÃO DO TELETRBALHO

Conforme descrito pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT) (SOCIEDADE, 2015), a definição do teletrabalho se dá na realização uma atividade profissional, fora do espaço físico da empresa, para a qual utiliza-se tecnologias que auxiliam e possibilitam essa espécie de trabalho. Trata-se de uma nova forma de emprego que está revolucionando a relação de trabalho em todo o mundo, pela sua praticidade e economia para ambas as partes dessa relação contratual conforme se verifica:

O teletrabalho é a modalidade de trabalho, que utilizando as tecnologias da informação e das comunicações (TIC), pode ser realizada à distância, fora do âmbito onde se encontra o contratante, de maneira total ou parcial, podendo realizar-se em relação de dependência (empregado) ou de maneira autônoma (free-lance), executando atividades que podem ser desenvolvidas pelos equipamentos móveis, tais como computadores, smartphones, tablets etc. (SOCIEDADE, 2015)

O que difere essa modalidade trabalhista das demais é justamente essa possibilidade de flexibilizar tanto o horário de execução, quanto o local a ser realizado o afazer, diverso da sede central do empregador. De acordo com a SOBRATT (SOCIEDADE,2017), geralmente é feito na própria residência do empregado. Quando assim, é popularmente denominado *home office*.

A relação contratual entre empregador e empregado nessa modalidade de labor especial é totalmente semelhante à de um empregado que trabalha em regime comum, ou seja, todos os pressupostos do vínculo empregatício existem, tais quais a pessoalidade, subordinação, não eventualidade, onerosidade.

A consolidação das leis trabalhistas traz, em seu art.6º que não serão diferenciados os trabalhadores, ainda que atuem em diferentes modalidades, desde que presentes os pressupostos de trabalho:

Art. 6º 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)

Portanto, a regra do teletrabalho é que o teletrabalhador, utilizando-se de meios de tecnologias de informação e comunicação, executa trabalhos para empregador, estando distante do local da efetiva prestação do serviço, recebendo proventos em pagamento de suas funções, sendo protegido pelas normas trabalhistas aplicáveis por caracterizar vínculo de emprego. (ALVES, 2015).

### **3 O CONTRATO DE TRABALHO NO TELETRABALHO**

Em uma relação comum de contrato de trabalho, o empregado trabalha em regra até 44 horas semanais, conforme prevê a Constituição da República Federativa do Brasil em seu artigo 7º XIII (BRASIL, 1988). Na relação especial do teletrabalho, o trabalhador também labora pelo mesmo período, entretanto possui algumas vantagens pois trata-se de uma modalidade flexível.

Tal contrato especial pode gerar corte de custo, tanto para o empregado quanto para o empregador, uma vez que de um lado irá eliminar os custos com transportes, e do outro irá diminuirá gastos com logística, instalações, estruturas e despesas necessárias para se ter uma sede ou local em que o empregado irá exercer suas atividades.

Aliado aos custos de transporte, o trabalhador passa a ter mais liberdade, uma vez que pode organizar o seu horário de trabalho, permitindo tornar a jornada menos exaustiva, como acontece em local pertencente a empresa, possibilitando assim, um melhor rendimento em suas atividades.

Desse modo, a jornada de trabalho dos empregados em regime *home office*<sup>1</sup> não é submetida ao controle de jornada tradicional, pois não há como o empregador fiscalizar o

---

<sup>1</sup> Vide art.62, III do Decreto-Lei nº 5.452 de 1943.

cumprimento desses horários, fazendo com que esses funcionários sejam ainda mais inestimados.

Concomitantemente, existe um impasse doutrinário e jurisprudencial no tocante à subordinação da função desempenhada. Alguns autores acreditam que o teletrabalho se refere a um trabalho autônomo, enquanto outros entendem que existe a subordinação e os demais pressupostos da relação do contrato de trabalho, gerando assim, um vínculo empregatício.

Um dos primeiros países que trouxeram o teletrabalho e se destaca por utilizá-lo é Portugal que, conforme se verifica:

Em Portugal, o artigo 165 do Código do Trabalho define o instituto estudado do seguinte modo: "Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação"<sup>9</sup>. O legislador realçou, além do caráter subordinado, o local de realização do trabalho e o uso de tecnologia na prestação de serviços. O fato de o teletrabalho ser realizado habitualmente fora do estabelecimento do empregador deixa campo para a mesma interpretação cabível no Brasil, sendo possível o comparecimento do empregado à sede do contratante, em determinadas oportunidades, sem que tal fato, por si só, desnature o instituto (MANNRICH, 2008, p.93.).

Países que são referência na utilização dessa modalidade entendem que a subordinação jurídica, a utilização de recursos tecnológico e a habitualidade coadunam para configurar o teletrabalho, mas não quer dizer que o empregado não poderá comparecer na sede da empresa em determinadas oportunidades, uma vez que mesmo longe, o empregado presta serviço para o empregador.

A Lei 12.551 de 2011 afasta quaisquer possibilidades de descaracterização do vínculo empregatício, presente a subordinação, já que equipara à relação comum o teletrabalho que preencha os pressupostos da relação de emprego. (BRASIL, 2011).

Com a promulgação da redação acima, mais precisamente o art. 6º do Decreto Lei 5.452 de 1943 (Consolidação das Leis Trabalhistas) “constatou-se uma amenização nos entendimentos diversos sobre a relação do vínculo empregatício.

De acordo com o artigo 444 da mencionada legislação, é livre a estipulação contratual entre as partes, resguardadas as disposições de proteção ao trabalho:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (BRASIL, 1943)

Mas, antes da reforma trabalhista, não havia previsão sobre aditivos ao contrato quando se tornasse teletrabalho, por isso, diversas instituições e autores tinha orientações e opiniões sobre o tema:

Recomenda-se sua adoção, contendo cláusulas que regulem a relação com, no mínimo, a personalidade, a responsabilidade técnica, o controle de jornada, do descanso semanal, intervalos e repousos, o controle de presença, a definição dos custos envolvidos a serem pagos pela empresa (espaço, internet, energia etc), os relatórios exigidos, os equipamentos e instrumentos a serem utilizados, a observância rigorosa das normas legais de saúde e segurança e o tempo de trabalho (horários de conexão, controle via sistema etc). Se houver prática indevida, não prevista, inclusive fora de horários permitidos, deve-se prever advertências e penalidades a fim de evitar adicionais noturnos, horas extras não combinadas, sobreaviso e outros. Da mesma forma, deve ser feita a análise apropriada dos cargos passíveis de manterem-se em supervisão, controle e comando à distância. Nesse sentido, recomenda-se a redação de um regulamento interno e do contrato de trabalho, contendo os parâmetros citados acima. Deve-se salientar que não há previsão legal que obrigue o envolvimento de sindicatos nas questões afetas ao teletrabalho, mas cada representação sindical pode envolver-se na elaboração do regulamento. Consideram-se as seguintes situações, que podem ser reguladas com os sindicatos: informações sobre os trabalhadores envolvidos, contatos diretos, acidentes de trabalho, avaliação do local de trabalho e controle de jornadas. (SOCIEDADE,2013, p. 107)

Contudo, tal vício em relação ao aditivo contratual já foi sanado pela Lei 13.467 de 2017, que trouxe regulamentação legal do *home office*.

Existe uma resistência quanto a alterações de contrato de trabalho, principalmente de forma unilateral, fato que não é permitido. Segundo Carrion (2006): “A intangibilidade refere-se sobretudo às cláusulas importantes do contrato de trabalho. Quanto mais importantes, mais inatingíveis serão” (CARRION, 2006 p.239)

As condições que estiverem estipuladas no contrato de trabalho ou que vierem a se incorporar a ele pela habitualidade não poderão ser alteradas, exceto em alguns casos, ou seja, por motivo de promoção de cargo, retorno ao cargo ocupado antes de passar a ocupar cargo superior em comissão, interinamente, em substituição ou experiência ou, ainda, mudança de cargo dentro do mesmo nível hierárquico (CABRAL, 2018).A própria CLT, traz em seu corpo a possibilidade de alteração contratual, em seu artigo 468.

Assim, conforme é possível se extrair do texto legislativo citado acima, em regra é proibido a alteração contratual, exceto nos casos em que as partes consentem e desde que não ocorra prejuízo para o empregado. Logo, é possível a alteração de um contrato comum para o contrato de teletrabalho, desde que ambas as partes concordem

#### **4 TELETRABALHO E A MEDIDA PROVISÓRIA 927**

Atualmente o mundo globalizado enfrenta uma situação atípica, e diante de um vírus de alto contágio (Covid-19), foi decretado pela Organização Mundial da Saúde o Regime de Pandemia.

Uma das recomendações sobre as formas de prevenção desse vírus é o distanciamento social, ou seja, conforme recomendação da Organização Mundial da Saúde, as pessoas devem

permanecer em suas residências e buscar exercer suas atividades laborativas sem aglomerações.

Uma alternativa existente que passou a ter uma grande ênfase foi o Teletrabalho, modalidade especial em que o empregado exerce suas funções dentro de sua residência ou outro local fixo designado, conforme descrito acima.

Segundo a SOBRATT (SOCIEDADE, 2020), o teletrabalho é uma medida de contingência para enfrentar a proliferação do Coronavírus, devido a possibilidade de o empregado trabalhar dentro de sua residência, sem ter contato com aglomerações.

Nesse sentido, foi editada a Medida Provisória 927, que trouxe alterações à legislação trabalhista vigente, trazendo mudanças inclusive referentes ao teletrabalho. Essas mudanças podem ser inferidas a partir da seguinte leitura:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 2º A alteração de que trata o *caput* será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou  
II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo. (BRASIL,2020)

Como descrito anteriormente, a legislação trabalhista determina que o funcionário deve ser avisado sobre a alteração do contrato de trabalho com antecedência de (quinze) dias, medida que foi alterada para 48 (quarenta e oito) horas durante o regime de pandemia. (BRASIL,2020)

Além disso, determinou-se que as despesas referentes à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho serão previstas em contratos, podendo este instrumento ser firmando anteriormente ou no prazo de 30 (trinta) dias após a alteração. Caso

o empregador não forneça os equipamentos necessários ou não vá para o regime de comodato, o período que o empregado estiver em sua residência contará como tempo a disposição do empresário. (BRASIL,2020).

## 5 CONCLUSÃO

A crescente necessidade de evolução em um mercado cada vez mais acirrado implicou em diversas mudanças no contrato tradicional de trabalho, pois com a informática e tecnologia avançadas, em diversos casos não é mais necessário a presença física do empregado na sede central da empresa, uma vez que é possível realizar suas atividades em local diverso, delimitado pelas diferentes classificações sobre o teletrabalho.

A reforma trabalhista, Lei 13.467/17, consolidou a definição do teletrabalho, este entendido como o exercício da atividade profissional em local distante da efetiva prestação de serviços, utilizando a tecnologia e meios de comunicação para a sua execução.

Com a situação de pandemia global, diversas mudanças foram necessárias para a sociedade e o mercado se adaptarem ao período em que passamos. Uma das medidas adotadas foi a edição da Medida Provisória 927 de 2020, que flexibilizou ainda mais essa forma de trabalho a distância, principalmente facilitando e reduzindo burocracias para o empregador, para alteração da modalidade presencial para o remoto.

O momento atual demonstra o aumento da demanda global por modalidades de trabalhos remoto, demonstrando a força e a importância de possuir constantes estudos e legislações consolidadas sobre o tema.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Jeferson Vieira. **Pressupostos para caracterização de vínculo trabalhista**, [s/d.]. Página Artigos. Disponível em <https://jeferson41.jusbrasil.com.br/artigos/405450967/pressupostos-para-caracterizacao-de-vinculo-trabalhista>. Acesso em: 14 out. 2020.

BRASIL, Decreto lei federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a consolidação das leis do trabalho (clt), aprovada pelo decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Presidência da República. Secretaria-Geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm) Acesso em: 17 out. 2020.

BRASIL, Decreto lei federal nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho.** Presidência da República. Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 11 out. 2020.

BRASIL, Lei federal 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, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.** Presidência da República. Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm). Acesso em: 15 out. 2020.

CABRAL, Carlos Alexandre. **Manual de direito do trabalho para condomínios.** 3. ed. São Paulo : LTr, 2018.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho,** 31 ed., São Paulo: Saraiva, 2006.

MANNRICH, Nelson. **Reforma trabalhista: Reflexões e críticas.** São Paulo: LTR, 2018. Disponível em: <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BR/vinculo+empregaticio+teletrabalho/WW/vid/732796145>. Acesso em: 14 out. 2020.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADE. **Questões.** Página Certificações. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/certificacao/questoes/>. Acesso em: 13 out. 2020.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADE. **Reflexões sobre o teletrabalho no brasil:** antes e depois da Lei n. 13.467/2017, Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/01092017-reflexoes-sobre-o-teletrabalho-no-brasil-antes-e-depois-da-lei-n-13-4672017/>. Acesso em: 13 out. 2020.

BRASIL, 2020. Medida Provisória nº 927 de 22 de Março de 2020. **Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.** Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8076235&ts=1600404158330&disposition=inline>. Acesso em: 18 out. 2020.