

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPO REAL  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**ANA SZIMANOUSKI**

**TELETRABALHO UMA TENDÊNCIA FUTURA SENDO ANTECIPADO PELA  
CRISE DA PANDEMIA COVID -19**

**GUARAPUAVA – PR**

**2020**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPO REAL**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**ANA SZIMANOUSKI**

**TELETRABALHO UMA TENDÊNCIA FUTURA SENDO ANTECIPADO PELA  
CRISE DA PANDEMIA COVID -19**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito ao Centro Universitário Campo Real, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel (a) em Direito, sob orientação do Prof. João Ricardo Ribas Teixeira.

GUARAPUAVA – PR

2020

ANA SZIMANOUSKI

**TELETRABALHO UMA TENDÊNCIA FUTURA SENDO ANTECIPADO PELA  
CRISE DA PANDEMIA COVID -19**

Trabalho de Curso aprovado com média \_\_\_\_\_, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, no curso de Direito do Centro Universitário Campo Real, pela seguinte banca examinadora.

Orientador (a) Presidente (a):

\_\_\_\_\_

Membro:

\_\_\_\_\_

Membro:

\_\_\_\_\_

Guarapuava, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.

## **TELETRABALHO UMA TENDÊNCIA FUTURA SENDO ANTECIPADO PELA CRISE DA PANDEMIA COVID -19**

SZIMANOUSKI, Ana<sup>1</sup>  
TEIXEIRA, João Ricardo Ribas<sup>2</sup>

**RESUMO:** A presente pesquisa tem como objetivo analisar o Instituto do Teletrabalho, evidenciar a importância desta modalidade na pandemia, sendo esta, uma alternativa implantada pelas empresas frente ao afastamento compulsório do trabalhador. Tendo em vista, o rápido avanço da Pandemia COVID-19, para manter as atividades, empresas e organizações que não puderam continuar com a atuação presencial devido aos riscos de contaminação, precisaram se reinventar, adotar novas alternativas para continuar com as suas atividades e manter os postos de trabalho. Nesta perspectiva, será feita uma pesquisa quantitativa com aplicação de questionário aos trabalhadores desta modalidade, destacar a Lei 13.467/2017 que regulamentou o teletrabalho no Brasil, e abordar a edição da Medida Provisória 927/2020.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Pandemia. Tendência para o Futuro.

## **TELEWORKING A FUTURE TREND BEING ANTICIPATED BY THE PANDEMIC CRISIS COVID -19**

**ABSTRACT:** This research the aims to analyze the Instituto do Teleworking, to highlight the importance of this modality in the pandemic, which is an alternative implemented by companies in view of the compulsory removal of workers. In view of the rapid advance of Pandemic COVID-19, to maintain activities, companies and organizations that could not continue with face-to-face activities due to the risks of contamination, they needed to reinvent themselves, adopt new alternatives to continue with their activities and maintain jobs. In this perspective, a quantitative survey will be carried out with the application of a questionnaire to workers of this modality, highlight Law 13.467/2017 that regulated teleworking in Brazil, and address the issue of Provisional Measure 927/2020.

**KEYWORDS:** Teleworking. Pandemic. Trend towards the future

---

<sup>1</sup> Acadêmica do 9º período do curso de Direito, da instituição de ensino Centro Universitário Campo Real

<sup>2</sup> Professor Orientador do Curso de Direito, da instituição de ensino Centro Universitário Campo Real.

## 1- INTRODUÇÃO

No decorrer dos anos, o espaço físico das empresas, era o único local que o trabalhador possuía para desenvolver as suas atividades, entretanto, atualmente, este cenário vem passando por modificações, com a evolução das tecnologias e dos meios de comunicação, este cenário mudou, e nesta esteira que o teletrabalho ganhou força, sendo cada vez mais implantado pelas empresas brasileiras. Visto que, as tecnologias proporcionam para as empresas, a mesma qualidade e produtividade, em residências ou qualquer outro lugar que o trabalhador esteja desenvolvendo a sua atividade.

As empresas no que lhe concerne, começam a analisar os benefícios gerados pelo teletrabalho como; maior produtividade, menor gasto com o deslocamento do trabalhador até a empresa (vale-transporte, vale combustível), economia com espaço físico, menor gasto com materiais de escritório, energia, água entre outros.

Por outro lado, para o trabalhador ao laborar de tal forma, terá também inúmeros benefícios; como flexibilização de horário, maior tempo com a família, mais tempo para realizar outras atividades, menos tempo no trânsito, entre outros.

Neste sentido, a presente pesquisa está dividida em etapas, sendo primeiramente abordado um breve histórico sobre teletrabalho, o seu surgimento, requisitos para a caracterização e a importância dos meios tecnológicos para a sua implantação nas organizações, e os primeiros indicativos de implantação pelas empresas brasileiras.

Em seguida, será abordada a Lei nº 12,551/2011, destacar importância da reforma Trabalhista de 2017, a qual regulamentação o teletrabalho no Brasil, a seguir a edição da Medida Provisória 927/2020, a qual flexibilizou regras trabalhistas, frente a imediata necessidade em implantar o teletrabalho nas organizações, tendo objetivo a facilitar a manutenção de postos de trabalho, e suprir as necessidades das empresas frente a crise gerada pela pandemia, coronavírus.

A seguir, será abordado a crise da pandemia (Covid-19) em 2020. A qual trouxe um grande desafio, tanto para os gestores das empresas, como para os trabalhadores. Uma vez que tanto as empresas, como os trabalhadores

tinham o costume a realização do trabalho presencial. A empresa contava com a presencialidade do trabalhador, e este com a subordinação.

Por fim, para a presente pesquisa será aplicado um questionário aos trabalhadores tanto dos órgãos públicos, como para empresas do setor privado, que estejam a realizar o teletrabalho/Home office, a domicílio ou qualquer outro lugar que propicie a realização da tarefa laboral, com o objetivo de identificar os pontos positivos e negativos na visão desses trabalhadores, qual a perceptiva em continuar a laborar dessa forma pós-pandemia.

## 2. SURGIMENTO DO TELETRABALHO

A modalidade de teletrabalho não é uma novidade atual, contudo, com o avanço telemático e da comunicação esta modalidade ganhou força e vem cada vez mais sendo implantada pelas empresas.

Segundo Martins (2012). Os primeiros indícios dessa atividade foram em 1857, quando J. Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro *Penn*, descobriu que poderia usar o sistema privado de telegrafo da sua empresa para gerenciar divisões remotas.

Na Inglaterra, em 1962, foi criada por Stephanie Shirley um pequeno negócio chamado *Freelance Programmers*, para ser gerido por ela em casa, escrevendo programas de computador para as empresas. Em 1964 o *Freelance Programmers* já havia se tornado a F. Internacional, com mais de 4 pessoas trabalhando, e em 1988 era o F.I. Group PLC, com mil e cem teletrabalhadores. (SOUZA, 2008, p.13).

Em 1971, Jack Nilles, ao analisar o problema gerado pelo deslocamento do trabalhador até a empresa, começou a pensar uma forma das pessoas desenvolver as suas atividades a partir da residência. Desta forma, “apresentou a ideia à chefia da *Aerospace Corporation*. No entanto, a instituição não adotou essa ideia em razão de não estar inserida nos objetivos da instituição”. (MARTINS,2018. p.244).

Assim, em 1973 com o apoio da Fundação Nacional para Ciência, o projeto foi implantado numa empresa de seguros a Los Angeles, o qual teve o resultado publicado em 1974, no livro *The telecommunications transportation tradeoff*. (MARTINS, 2018. p.244).

Com o objetivo de diminuir o trânsito caótico nas Olimpíadas de Los Angeles em 1984, Jack Nilles, implantou com sucesso o sistema de *telecomutação*, pois, em razão do evento e a chegada de turistas estaria um caos o trânsito. Com o sucesso em Los Angeles, tal experiência também foi repetida com sucesso em 1996, nas Olimpíadas de Atlanta. (MARTINS,2018, p.244).

Diante disto, Jack Nilles foi consagrado como o pai do teletrabalho, foi presidente do *Telecommuting Advisory Council* dos EUA, membro do Fórum Europeu de Teletrabalho e Telemática, e também é autor de várias obras sobre o tema. (MARTINS,2018, p.244).

Na década de 90, houve o desenvolvimento de condições de infraestrutura fundamental para o desenvolvimento da sociedade da informação, com a revolução telemática e a utilização nas residências da *internet* e equipamentos de comunicação à distância, assim facilitando ainda mais a implementação desse novo modelo de trabalho.

No Brasil, o modelo de teletrabalho foi introduzido oficialmente em 20 de agosto de 1997, no Seminário *Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de trabalho para o 3º Milênio*, durante o qual foi lançado o primeiro livro sobre o assunto em português. Em 1999, criou-se o conselho Regional de Administração de São Paulo – CRA-SP o Grupo de Excelência denominado “Teletrabalho e Novas Formas de Trabalho”, e que hoje é chamado de “Conselho Regional de Administração de São Paulo”, com a finalidade de discutir informações relativas ao trabalho, realizando pelos membros do grupo ou outras parceiras, (GOULART, 2009, p. 35).

A primeira empresa em implantar o teletrabalho no Brasil, foi a Serpro (Serviço Federal de Processamento de Dados), sendo o ano de 2000 como marco inicial formalizando o trabalho a distância.

Destaca-se que, as empresas brasileiras, ainda vêm a aplicar a modalidade de teletrabalho de forma minoritária. Entretanto, o setor de tecnologia da informação se destaca em divulgação de vagas neste seguimento, conforme dados do levantamento do *site Flex Jobs*, site especialista em divulgação de vagas *home office*.

Em 2020, com a crise gerada pela Pandemia e a decretação do Estado de emergência, o teletrabalho se tornou uma obrigação para o mundo

corporativo, frente ao isolamento decretado. O setor empresarial obrigou-se a implantar a modalidade ou ver simplesmente as suas empresas ir à falência pela falta da produtividade. Todavia, após o primeiro choque o setor tem visto o teletrabalho com bons olhos, e muitas empresas já vem estudando a implantação da modalidade nas empresas. Já os especialistas do setor corporativo, apontam que tal atividade não tem volta, essa atividade veio para ficar, sendo a realidade do futuro para o mercado do trabalho.

## 2.2 CONCEITO DE TELETRABALHO

Do grego, o prefixo “*tele*” significa “à distância”, “trabalho” pode ser entendido como uma atividade profissional regular remunerada ou assalariada. Pode-se conceituar o termo teletrabalho, portanto, como o trabalho realizado à distância da empresa ou das suas unidades de produção. (CALVO,2020, p.34).

O termo “teletrabalho” também é denominado *telecommuting*, trabalho remoto, trabalho a distância e *workplace*. Na Itália, tem a denominação *telelavoro*, na França, adota-se o termo *teletravail*, enquanto nos Estados Unidos e na Alemanha, respectivamente, é chamado *teleworking* e *telearbait*, (MARTINS,2018, p.244).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o teletrabalho é a forma de trabalho realizado em lugar distante do escritório e/ ou centro de produção, mediante utilização de recursos de tecnologia facilitando a informação e comunicação.

Nas palavras de Manoel Martins Pino Estrada. (2014) “o teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação através de uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a execução a distância”.

Já Calvo, nos ensina que “para a configuração do teletrabalho, são necessários 4 elementos “a distância, a não presencialidade, o horário flexível e o uso dos equipamentos telemáticos.” (CALVO,2020, p.34).

A espécie de teletrabalho a distância, não se limita ao domicílio, pois, este pode ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, ocorre em ambiente virtual, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é



estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço. (LEITE, 2019, p.233).

Uma das características importantes a ser destacadas no teletrabalho é o local que será prestado esse serviço, a forma e os meios utilizados para a realização.

Nas palavras de Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante:

No teletrabalho, podemos destacar que (a) geralmente, a atividade, ou seja, fora dos limites de onde os seus resultados são almejados; (b) as ordens são dadas sem condições de se ter controle físico ou direito da execução. O controle é ocasionado pelos resultados das tarefas executadas; (c) as tarefas são executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicação. (CAVALCANTE,2019. p. 286)

Para Martinez (2019) “Esta modalidade de trabalho a domicílio se caracteriza uma organização laboral da qual o prestador de serviço se encontra ausente fisicamente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos.”

Observa-se que, para a configuração da modalidade de teletrabalho e necessário cumprir requisitos, neste ponto de vista, a principal característica é ser realizado longe da sede da empresa, ser prestado com a utilização de meios tecnológicos, e conseqüentemente a subordinação ocorre por meios virtuais.

### **3. REQUISITOS PARA CARACTERIZAÇÃO DO TELETRABALHO.**

#### **3.1 PRESTAÇÃO ATRAVÉS DE RECURSOS TECNOLÓGICOS**

É inevitável falar em teletrabalho ou *home office*, sem citar a importância dos meios tecnológicos para a implantação da modalidade nas empresas, e também como vem a contribuir para prestação deste serviço, dado que, é a partir da telemática que é possível laborar de qualquer lugar que se encontre o trabalhador.

Dutra “afirma que o surgimento do teletrabalho se deu com o avanço de novas tecnologias, com o avanço da informática, as quais trouxeram

maior mobilidade aos empregados para o desenvolvimento dos seus trabalhos diários”. (DUTRA,2014, p.142).

Nas palavras de Martins, este enfatiza que o uso da tecnologia se faz de extrema importância para a caracterização, tendo em vista que o trabalhador não se encontra na sede da empresa. (MARTINS,2018. p.245).

A expressão telemática nasce da combinação da telecomunicação com informática. Assim, são exemplos: a *intranet*, *Webcam*, o celular, *Skype*, o *whatsApp*, o *Viber*, a teleconferência entre outros meios que proporcionem a transmissão de informação e que proporcionem a realização de tarefas diárias. (NETO, 2014, p.08).

São estes meios utilizados pelos trabalhadores para a realização das tarefas; principalmente o celular, com a sua tecnologia moderna possibilita receber e transmitir informações para a laboração das tarefas.

Para, Keller ‘O teletrabalho é considerado uma ocorrência da sociedade de conhecimento, porquanto só pôde ser possível a sua configuração pelos avanços tecnológicos, sobretudo nas áreas de informática e de telecomunicação”. (KELLER,2020, p.227).

Por conseguinte, é imprescindível destacar a contribuição dos meios tecnológicos para o desenvolvimento das tarefas, e também como o uso destes para a caracterização do teletrabalho.

### 3.2 A SUBORDINAÇÃO

A subordinação numa relação de trabalho presencial é um requisito indispensável para a caracterização de trabalho. Todavia, tal requisito em teletrabalho se torna a aplicação de forma mitigada, uma vez que não a necessidade de o trabalhador estar de forma presencial na respectiva empresa.

“Atualmente, em face da revolução tecnológica, torna-se necessário definir a subordinação dentro de um plano objetivo “pela integração do obreiro no processo produtivo empresarial.” (TEIXEIRA 2018 apud NETO, p.17,2014).

Já a fiscalização antes rígida e centralizada na pessoa de um gerente, agora, no quadrante da produção flexível, é vista, muitas vezes à

distância e descentralizada da pessoa do superior hierárquico. (NETO, 2014, p. 16).

Nas palavras de Emília Simeão Albino Sako, nos ensina que a subordinação passou a ser informacional:

No teletrabalho, o controle sobre a atividade do teletrabalhador manifesta-se de maneira diferente, não mais de forma direta e visível, e sim, de forma indireta, por meio de controles informáticos e audiovisuais, que mantêm o teletrabalhador submetido a direção e organização empresariais. O poder informático centra-se na apresentação de resultados, na observância as orientações e ordem relacionadas ao trabalho, transmitida a distância, fiscalização antes realizada pelo olho humano (do patrão ou chefe), no teletrabalho é feita pelo olho eletrônico (do computador ou outro equipamento). (SAKO. 2014.p 31).

Estas novas formas de direção e controle do trabalhador são particularmente eficazes no caso do teletrabalho, porque executa suas atividades através dos meios informáticos ou telemáticos, que asseguram comunicação com a empresa apesar da distância, o teletrabalhador pode ser direcionado, controlado no desempenho onde quer que se encontre e em qualquer momento, deixando a sua ausência física do centro produtivo de constituir um obstáculo ao estatuto que é essencial à qualificação laboral de seu vínculo.(Ramalho apud Sako,2014, p.32).

Desta forma, se evidencia uma nova modalidade de subordinação a indireta, aquela em que empregador se utiliza de meios tecnológicos para o controle de jornada de trabalho do empregado.

### 3.3 A ONEROSIDADE

Em toda prestação de serviço, a onerosidade é requisito fundamental para a existência da relação de emprego, esta pode ser através de pagamento de um salário fixo, bem como por produção e cumprimento de metas, comissões e prêmios entre outros que podem estar disfarçados para ocultar o caráter oneroso.

### 3.4 HABITUALIDADE

No teletrabalho se apresenta o requisito da habitualidade uma vez que o trabalhador, terá que entregar as tarefas e a produtividade ao empregador, mesmo que ele não tenha um horário a ser cumprido.

Assim, o empregador poderá delegar tarefas ao seu empregado a ser entregues diariamente no final de cada dia de jornada, como se estivesse laborando dentro da sede.

### 3.5 PESSOALIDADE VIRTUAL

A personalidade exigida quanto a prestação de serviço presencial, no teletrabalho migra-se para a personalidade virtual por meio de comunicação.

Na sociedade informacional, centrada em objetivos, deixa de ter relevância absoluta o modo como o trabalho é prestado; o que realmente importa é o resultado do trabalho, ou seja, o volume de trabalho que deverá ser apresentado dentro de um certo tempo. (SAKO, 2012, p.20)

Assim, cada vez se observa que no teletrabalho o foco é a produtividade apresentada pelo trabalhador e não a forma, local que este se encontra efetivamente realizando tais atividades.

Desse modo, se observa que os requisitos exigidos no trabalho presencial, vem se adequando para a prestação remota e não deixando de ser essenciais para a caracterização, também como para a aplicação no direito do trabalhador.

## 4. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

### 4.1 LEI N° 12.551/2011

A atividade do teletrabalho, *home office*, já vinha sendo praticada pelas empresas no Brasil, antes mesmo da inclusão do parágrafo único no artigo 6º, tanto no setor Público como no setor privado, todavia, como ainda não existia expressamente a regulamentação na Consolidação das Leis do Trabalho, a jurisprudência trabalhista vinha aplicando os referidos Arts. 6º e 83 da CLT que regulamentava o trabalho em domicílio por analogia legis.

Em 2011, a Lei nº 12.551 inclui o parágrafo único no artigo 6º da CLT que passou a regulamentar os requisitos do trabalho *Home office*;

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.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio". (BRASIL.2011).

Destaca-se, que a partir da nova redação, o local que o empregado está prestando o serviço não é o mais importante para a caracterização do vínculo empregatício, desde que presentes os requisitos.

#### 4.2 REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

A regulamentação ocorreu com a Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017, a qual acrescentou a Consolidação das Leis do Trabalho os artigos. 75-A,75-B, 75-C, 75-D e 75-E. Assim, a reforma trabalhista definiu o teletrabalho da seguinte forma:

Art. 75-B. 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL.2017).

Também corrobora Calvo (2020), "O uso das ferramentas de telemáticas é imprescindível para a realização do trabalho. Ora, sem a utilização das ferramentas de informação e comunicação não é possível o teletrabalho". Outrossim, mesmo que o empregado tenha que comparecer às dependências da empresa para possíveis reuniões, isto não irá descaracterizar o teletrabalho.

Após a reforma trabalhista o contrato de trabalho passou a ser de forma solene uma vez que a Lei exigiu expressamente a sua formalização por escrita, conforme dispõe o art. 75-C.

Art. 75-C. 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.  
(BRASIL.2017)

Também, como o legislador reformista previu a possibilidade de alteração do contrato do regime presencial para o teletrabalho, exigindo-se para isto, a formalização por escrito e em comum acordo. Outrossim, tal alteração deve ser respeitado o prazo mínimo de quinze dias para o registro em aditivo contratual.

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.

Antes, da inclusão desse artigo não havia claramente de quem era a responsabilidade para fornecer os equipamentos, desta maneira, o entendimento prevalecia que a responsabilidade cabia ao empregador no fornecimento dos equipamentos. Visto que, para prestar o serviço o trabalhador necessita de equipamentos compatíveis; computador, celular, *tablet*, *internet* veloz, mesa, cadeira ergonômica, etc. Após a reforma ficou definido que deverá ser estipulado em contrato, de quem será a responsabilidade quanto aos equipamentos para a realização da prestação de serviço. Também o mesmo artigo deixou claro que, se o empregador fornecer os equipamentos, estes não integram a remuneração.

Ao mesmo tempo, foi incluso o artigo 75-E, o qual dispõe sobre as precauções que o empregado deve tomar de modo a evitar doenças e acidentes de trabalho, para isto deverá assinar um termo se comprometendo a seguir as instruções do empregador.

Portanto, a partir da reforma trabalhista, o teletrabalho ganhou capítulo próprio para sua aplicação, sendo definido como aquele que é realizado fora das dependências do empregador, através de uso de tecnologia da informação e comunicação, (Brasil, 2017).

#### 4.2 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 2020

Em 2020, com o advento da pandemia (Covid-19), as regras para a realização das atividades de teletrabalho tiveram que ser alteradas imediatamente e adaptadas para o cenário atual, com a finalidade de atender as necessidades das empresas, bem como, para a preservação de postos de trabalho.

Neste sentido a Medida Provisória nº927, de 1º de abril de 2020.

Art. 4º dispôs que a alteração do regime de trabalho presencial para o trabalho remoto, se daria independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, sendo dispensado o registro da alteração no contrato individual, bastando a notificação ao empregado com antecedência de no mínimo quarenta e oito horas podendo ser de forma escrito ou por meio eletrônico. (BRASIL,2020).

Também como a Medida Provisória trouxe a possibilidade de o Teletrabalho ser realizado por aprendiz e estagiário, uma vez que antes não era possível a realização por estas categorias.

Art. Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste capítulo. (BRASIL.2020).

Neste aspecto, com o avanço da pandemia se exigiu rapidamente mudanças na legislação para atender as necessidades atuais e preservar vidas, postos de trabalho e garantir a produtividade das empresas.

No entanto, a Medida Provisória, que estabeleceu as medidas trabalhistas para a preservação de emprego e da renda para enfrentamento do estado de calamidade pública, não foi convertida em lei, uma vez que, deveria ter sido votada pelo Congresso Nacional antes do vencimento do prazo, a qual produziu efeitos entre 22/03/2020 até 19/07/2020.

Por conseguinte, após o fim da Medida Provisória 927, o empregado que for permanecer em teletrabalho irá ser regido pelas normas do artigo 75-A e alíneas seguintes da CLT, necessitando da concordância por escrito do empregado para a validação da alteração contratual.

## **5. A IMPORTÂNCIA DO TELETRABALHO NA PANDEMIA**

Diante das restrições impostas pela Lei nº 13.979/2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (Covid-19), e com o objetivo de estabelecer procedimentos para atenuar os impactos de tal situação e diminuir os riscos de contágio do Coronavírus as empresas públicas, quanto privadas adotaram o regime temporário remoto para o desempenho de atividades para servidores públicos e empregados de empresas privadas.(BRASIL.2020).

Essa nova realidade mostra-se como uma valiosa experiência para órgãos públicos quanto para empresas privadas a adoção dessa nova modalidade de trabalho em suas instituições.

Segundo dados da organização Internacional do Trabalho (OIT), até abril 59 países adotaram a alternativa do teletrabalho, já no Brasil segundo dados da Confederação Nacional do Comércio estima-se que durante a pandemia essa alternativa tenha crescido cerca de 30%.

A empresa de recrutamento e gestão de recursos humanos, “Catho” informa que aumentou a oferta de vagas de postos cuja atuação pode ser feita remotamente, se destacando áreas de operador de *call center* (2,015), consultor de relacionamento (845%), analista de atendimento (127%) e programadores web (55%). Observa-se uma maior aderência para execução de tarefas intelectuais.

No colapso da pandemia, segundo a Agência Brasil, o *home office* foi adotado por 46% das empresas. Ressalvando que apesar das dificuldades enfrentadas para a implantação, uma vez que ainda não estavam preparadas para aderir essa modalidade, 50% afirmaram que superou as expectativas, 44% dentro do esperado, 36% não pretende manter o trabalho a distância e 34% tem a intenção de continuar com o teletrabalho para 25% do quadro e 29% irá manter 50% ou até o quadro todo dos funcionários (Agência Brasil.2020).

Dessa maneira, observasse que o teletrabalho teve uma grande aceitação entre as empresas públicas como privadas, assim cada vez espera-se que, tal modalidade tenha um grande crescimento após a crise da Pandemia e sendo a nova forma de trabalho do futuro.



## 6. PANDEMIA ANTECIPANDO A TENDÊNCIA FUTURA DO MERCADO DE TRABALHO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a partir dos dados coletados no período da pandemia dos empregados, também como a partir das pesquisas de empresas especializadas e opiniões de especialista sobre o assunto. Qual a perspectiva das empresas em relação ao teletrabalho realizado na pandemia, e qual a probabilidade em continuar nesta modalidade pós-pandemia.

Segundo dados do site Carreira, pesquisa realizada pela consultoria inglesa *Hays*, mundialmente vem crescendo o número de pessoas e empresas que aderem a esta modalidade entre 2017 e 2018, o número cresceu de 35% para 51%, e o Brasil vem acompanhando tal crescimento o estudo mostra que 36,5% das empresas contam com a política de trabalho remoto.

Em 2020, com o advento da Pandemia Covid-19, o modelo precisou ser adotado às pressas por indústrias, empresas, comércios e repartições públicas, o que era tendência para ser adotada futuramente teve que ser implantado às pressas pelas empresas, aquilo que seria ainda planejado teve que ser implantado de forma provisória.

De acordo com pesquisa da ISE Business School, realizada em 2020, “Mudanças” que ocorreriam em cinco ou dez anos já estão acontecendo, após o choque inicial 80% dos gestores aprovam a nova maneira de trabalho. Ainda se destaca que a nova realidade veio para ficar, apesar disso, a ainda a resistência para a adoção desta modalidade por empresas de controle familiar e de capital nacional.

Conforme Amélia Caetano (consultora, Instituto Trabalho Portátil, 2020.). Destaca que, as empresas multinacionais estão mais bem preparadas, principalmente do ponto de vista tecnológico, para essa realidade, enquanto as empresas nacionais investem pouco neste seguimento.

Já no seminário Virtual da IBM realizado em 7 de julho de 2020, Frank Koja, vice-presidente de Serviços de Tecnologia da IBM, destacou que “a pandemia nos provou que o teletrabalho funciona, as plataformas estão funcionando. Quebramos muitos paradigmas. Agora é ver o futuro, como manter isso. (KOJA.2020).

Ainda koja, acredita que o labor vai se inserir para cada país no que já se convencionou chamar de economia 4.0, ou quarta revolução industrial, como se deu já nas revoluções anteriores (...) desta forma as economias nacionais vão ser obrigadas a um processo agressivo de inserção. (KOJA.2020).

Portanto, é certo que os efeitos da pandemia serão a longo prazo. Certamente para o setor corporativo irá contribuir com melhorias e grandes oportunidades para fazer que a sociedade não se limite ao atual momento, mas que seja um momento revolucionário, tanto para o trabalhador, como para as empresas.

## **7. DIREITO DA DESCONEXÃO**

O Teletrabalho realizado na residência proporciona ao trabalhador, inúmeros benefícios; flexibilidade de horário, a vantagem de laborar de qualquer local que se encontre, menos tempo no trânsito, maior tempo com a família. Todavia, tais vantagens poderão ser suprimidas, caso o empregador comece a delegar tarefas ao empregado em seu tempo livre. Nesta esteira, surge o estudo ao direito da desconexão, o qual já vinha sendo abordado mesmo antes da reforma trabalhista, tendo em vista que algumas empresas já utilizavam essa modalidade de trabalho.

Maristela Dutra, nos ensina que:

Direito a desconexão, direito ao lazer, ao ócio. Sob o prisma do direito do trabalho, todo o ser humano tem preservado e garantido o direito de não trabalhar fora do seu horário de expediente, bem como de não ter interrompido os seus horários livres e de férias. (DUTRA.2019).

Maffra apud Sabino. “Salienta que o direito à desconexão constitui premissa básica para a preservação da saúde do empregado, do seu bem-estar social e de sua dignidade humana, sendo esse direito manifestado por meio do exercício de outro direito fundamental social, o direito ao lazer”. (MAFFRA 2015 apud SABINO, 2012).

Ainda, Maffra, nos ensina que “A desconexão do trabalho consiste no direito de labutar menos, a manter o equilíbrio entre a vida profissional e, a

peçoal, protegendo a saúde e a vida privada do trabalhador". (MAFFRA,2015. p.508).

Para Dutra, é certo que os meios tecnológicos proporcionam a efetivação do teletrabalho, mas também fazem o monitoramento do trabalho realizado pelo empregado, desta maneira podendo ser usado tanto para beneficiar ou prejudicar o trabalhador, neste sentido se faz importante evidenciar o direito da desconexão do teletrabalhador. (DUTRA, 2014.p.142).

Keller, evidencia que o direito a desconexão está previsto na Constituição de 1988 em seu artigo 6º, que "São direitos sociais a educação, saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção a maternidade e à infância, a assistência dos desamparados, na forma desta Constituição". (KELLER,2020. p.287).

Em 2017, a França foi o primeiro país a adotar em legislação específica o direito da desconexão, "a fim de que o direito ao lazer do empregado fosse resguardado, conhecido como direito a se desligar ou de desconexão, deixando de atender telefonemas ou de fazê-los, além de não responder ou enviar e-mails profissionais fora da jornada de trabalho". (KELLER,2020. p.287).

No Brasil, ainda não existe legislação específica sobre o tema. Contudo, a Projeto de Lei nº 4044, de 2020, o qual irá dispor sobre o direito à desconexão do trabalho.

Desta forma, o Ministério Público do Trabalho, também lançou a Nota Técnica 17/2020, a qual tem por objetivo traçar diretrizes durante a pandemia, no que diz respeito à adoção em larga escala de sistemas de trabalho. "Orientando os empregadores a compatibilização das necessidades empresárias e das responsabilidades familiares dos trabalhadores" também a adotar modelos de etiquetas digital e assegurar aos trabalhadores os repousos legais e o direito a desconexão. (Ministério Público do Trabalho.2020)

Diante disto, se faz necessário que as empresas ao colocar os seus trabalhadores para laborar na modalidade de teletrabalho, respeitem os horários impostos para a realização das atividades. Desta forma, assegurando os direitos previstos na Constituição federal de 1988.

## **8 – DOENÇAS OCUPACIONAIS.**

O desenvolvimento de patologias em decorrência de algumas atividades laborais são certa, no entanto, no teletrabalho isto poderá ocorrer de uma maneira mais acelerada, caso o empregado não possua equipamentos adequados para o desenvolvimento da atividade, uma vez que, tal responsabilidade é transferida ao emprego de acordo com o artigo 75-E da Lei 13.467/2017 da CLT.

Art. 75-E – o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único – o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL.2017)

Outro ponto importante a se destacar é a garantia constitucional, uma vez que a casa é asilo inviolável do indivíduo, nos termos da garantia estatuída no artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal, uma vez que o teletrabalhador utiliza a sua casa como ambiente laboral, fato esse que dificulta a fiscalização quanto a efetiva observância das regras de segurança do trabalho (BRASIL, 1988).

Cunha, destaca que, a pressão por resultados longe dos olhares do gestor pode ocasionar doenças físicas e psíquicas, as doenças físicas se destacam pela falta de condições ergonômicas adequadas, já as psíquicas podem ser desenvolvidas pelas jornadas exaustivas, as quais geram um aumento de estresse e com isso ocorre o resultado em adoecimento psíquico.(CUNHA,2020).

Já o Manual do Tribunal de Justiça do Trabalho 7ª Região destaca as doenças que podem ser desenvolvidas no teletrabalho, as doenças ergonômicas estão relacionadas à postura adequada no posto de trabalho, falta de iluminação também como a jornada excessiva sem pausas necessárias para o descanso. Ainda, as psicossociais, são associadas à falta de interação social, com o grupo de trabalho, a dificuldade de administração de tempo entre as tarefas diárias e a vida privada. (BRASIL.2019).

Portanto, se faz necessário que as empresas façam uma fiscalização mais severa em relação aos empregados que estejam em teletrabalho. Também como, a conscientização do teletrabalhador ao laborar dessa maneira, para que procure possuir os equipamentos adequados, realizar os descansos recomendados, continuar a interação com os grupos, para que no decorrer do tempo não tenhamos uma sociedade doentia de teletrabalhadores.

## **9. UNIVERSO DA PESQUISA.**

### **9.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS**

A presente pesquisa foi realizada através de aplicação de questionário, o qual foi enviado por *e-mail*, e por *WhatsApp*, individualmente ou em grupos formados especificamente para a realização dessa modalidade de trabalho na Pandemia. Com o objetivo de obter respostas mais precisas, o presente questionário foi aplicado entre as datas de 27/09/2020 a 05/10/2020, após 7 meses que os trabalhadores já se encontravam laborando nesta modalidade.

A pesquisa foi aplicada em órgãos públicos, como em empresas privadas no Estado do Paraná, obtendo a colaboração de 82 teletrabalhador, dos quais 66 trabalham em órgãos públicos totalizando 83,5% e 13 em iniciativa privada totalizando 16,5%, também como houve uma maior participação do sexo feminino do total pesquisado, 67,5%, eram mulheres contra 32,5% de homens.

Já em relação à faixa etária pesquisa foi dividida da seguinte forma; 20 até 30 anos, 25%, entre 31 até 40 anos, 42,5%, entre 41 até 50 anos 23,8% e por fim de 51 até 60 anos, 8,8%.

Do universo pesquisado o número de trabalhadores que já exerciam a atividade de teletrabalho antes da pandemia, era minoritário, conforme a pesquisa, se observa que apenas 15% desses trabalhadores já laboravam desta forma, contra 85% que exerciam de forma presencial.

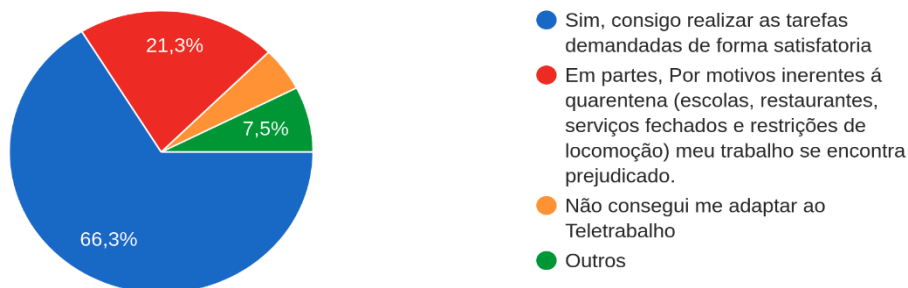
### **9.2 QUANTO A OPINIÃO SOBRE TELETRABALHO**

Em relação das dificuldades enfrentadas para a realização das tarefas, e o nível de satisfação dos trabalhadores, a pesquisa aponta que há um maior número de trabalhadores satisfeitos.

Do universo pesquisado, se obteve o resultado que 66,3% dos teletrabalhadores obteve a realização das suas tarefas de modo satisfatório, por

05 - O teletrabalho está funcionando bem para você nas condições atuais?

80 respostas



outro lado, 21,3 já respondeu que em partes, já que, consideram que com a Pandemia Coronavírus, a realização das tarefas se encontra prejudicada. Quanto a adaptação a essa forma de trabalho apenas 5%, respondeu que não se adaptou a essa modalidade de trabalho e 7,5% não se encaixaram a nenhuma das perguntas do questionário.

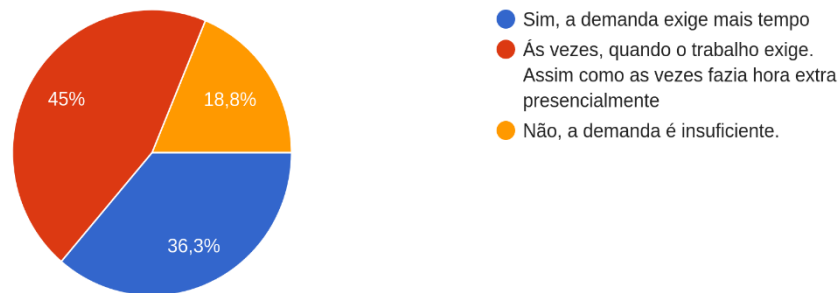
Desta forma, se conclui que entre o universo pesquisado houve um número maior de entrevistados que se encontram satisfeitos com a realização do teletrabalho.

### 9.3 QUANTO AO HORÁRIO DE TRABALHO

Na opinião quanto a carga horaria de trabalho pelos teletrabalhadores pesquisados, 45% responderam que não houve uma mudança drástica, quanto a realização das tarefas, tendo em vista que, se manteve conforme já realizado no modo presencial. Já 36,3% informou que ao laborar em teletrabalho exige-se maior tempo para realização das atividades, para 18,8% para estes a demanda é insuficiente desta maneira não houve aumento na carga horaria.

06 - Você está trabalhando mais horas em casa do que trabalhava presencialmente?

80 respostas

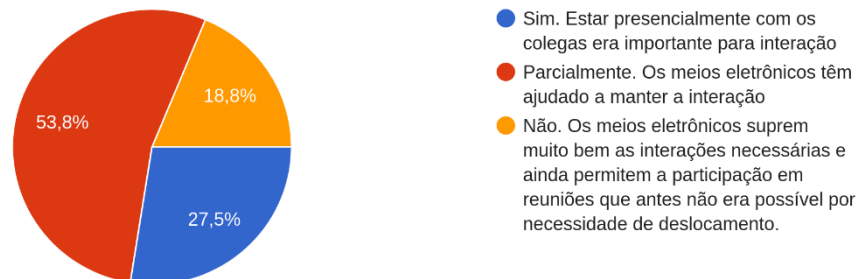


## 9.4 INTERAÇÃO COM O GRUPO DE TRABALHO

Sobre a interação com os colegas de trabalho 53,8% responderam que os meios eletrônicos ajudam a manter a interação, 18,8% afirmam que os meios eletrônicos suprem bem as interações necessárias e ainda permitem a participação em reuniões que antes não era possível por necessidade de deslocamento. Já 27,5% opinaram que estar presencialmente com os colegas era importante para interação e desenvolvimento das atividades.

07 - Você sente que a sua interação com os colegas está prejudicada?

80 respostas



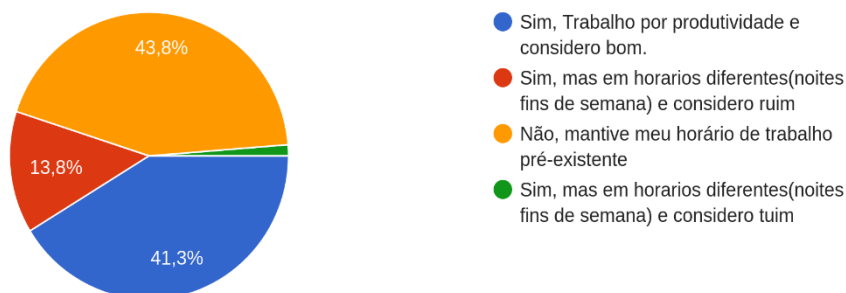
## 9.5 FLEXIBILIDADE DO HORÁRIO

Quando ao horário de trabalho, 41,3% responderam que realizam o trabalho por produtividade e consideram ser bom, 43,8% responderam que mantiveram a carga horária do serviço realizado presencialmente. Uma minoria

respondeu que realiza em horários diferentes como a noite e final de semana e considera ser ruim totalizando 15%.

08 - Em teletrabalho, seu horário é flexível?

80 respostas

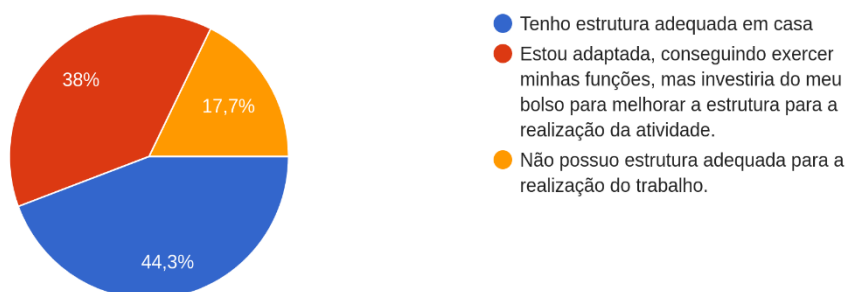


Outro ponto muito importante a ser abordado no teletrabalho é a estrutura que cada trabalhador possui para realizar as tarefas, nesta acepção, foi abordado com relação ao espaço físico, nos quais estavam inseridos para laboração das atividades.

Entre os pesquisados, 44% responderam que possuem estrutura adequada em sua residência para desenvolver as atividades, 38% estão conseguindo a exercer as suas atividades, entretanto, estão dispostos em gastar do seu próprio bolso para melhorar na estrutura para a realização das atividades. 17,70% informaram que não possuem espaço adequado para a realização das atividades.

09 - Sobre a sua estrutura física de trabalho ( computador, mesa, cadeira, internet, etc?)

79 respostas





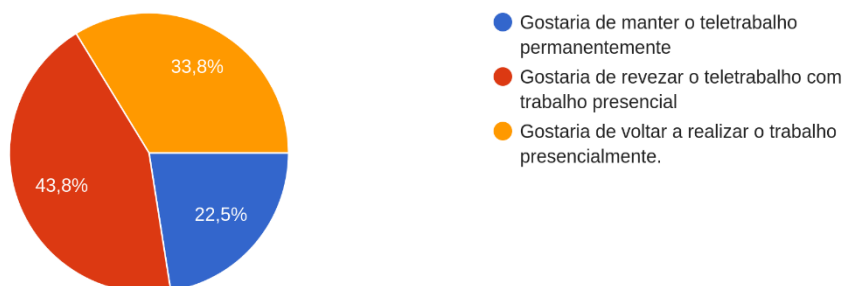
Assim, se observa que a maioria dos teletrabalhadores possuem uma estrutura adequada para a realização das atividades, e, conseqüentemente isso corrobora para uma maior satisfação e aderência para a modalidade.

## 9.6 PERSPECTIVAS FUTURAS AO TELETRABALHO

No universo pesquisado, quanto a volta ou permanência no teletrabalho após a pandemia a pesquisa demonstrou que houve uma aceitação considerável para a realização do trabalho *online*, aqueles que consideram bom e gostariam de permanecer somam 22,5%. Já 43,8% gostariam de revezar entre o teletrabalho e o trabalho presencial, outros 33,8% gostariam de voltar a realizar as atividades presenciais.

10 - No futuro, superados todos os riscos de contaminação, e com a vida funcionando normalmente, Você?

80 respostas

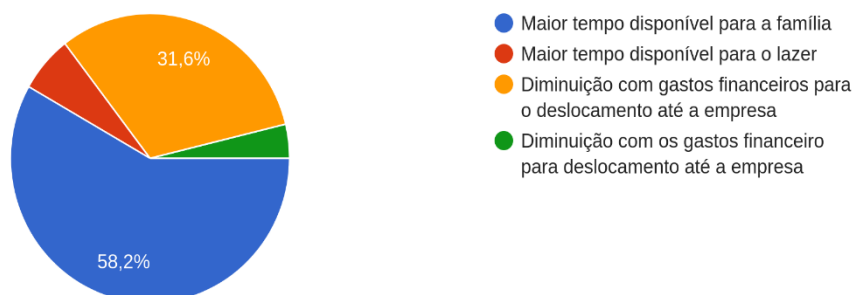


## 9.7 Ponto Positivo em realizar o Teletrabalho.

É indiscutível que quando um trabalhador opta em realizar o teletrabalho, imagina os benefícios que pode usufruir, desta forma o maior tempo disponível para se dedicar a família teve destaque, assim na presente questão se destaca que 58,2%, apontam que um ponto positivo em laborar de tal forma é que conseguem estar mais disponível para família. Outrossim, a questão financeira ficou com 35,3, e a minoria escolheu como maior tempo para o lazer, 6,3%.

11 - Para você qual é o ponto positivo em realizar o teletrabalho?

79 respostas



## 10. QUESTIONÁRIO ABERTO

O objetivo em colocar uma pergunta em aberto e coletar a opinião de cada pesquisado em relação ao desenvolvimento da atividade *online*.

Neste cenário houve a participação de 20 pessoas com opiniões diversas sobre o tema, desta forma será feito uma breve análise dos pontos positivos e negativos apontados pelos teletrabalhadores.

### 10.1 PONTOS POSITIVOS

Em suma, na visão dos entrevistados o Teletrabalho será o trabalho do futuro, sendo uma tendência que foi antecipada pela Pandemia – Covid-19, e que após a pandemia essa modalidade deve permanecer.

A flexibilidade de horário também teve um ponto relevante, tendo em vista que não a necessidade de bater ponto na saída e entrada.

A qualidade de vida também foi apontada, como um diferencial, pois que, ao laborar de casa tem-se um tempo maior disponível para ficar com a família, também foi apontado como sendo menos estressante que dentro do ambiente de serviço convencional.

O local para a realização das tarefas também é relevante, tendo em vista que se pode laborar de qualquer lugar que se esteja, não necessitante que seja na cidade sede da empresa.

Por fim, também foi apontado que, ao realizar a tarefa na residência, a menos barulho e menos distração que no ambiente de trabalho.

## 10.2 PONTOS NEGATIVOS

Em análise da questão, observam-se como pontos negativos apontados pelos teletrabalhadores;

Primeiramente por se tratar de um questionário aplicado tanto para o setor público como privado, neste ponto de vista, foi apontado que parte dos servidores públicos ainda não estão preparados para o teletrabalho, e também ainda falta o incentivo financeiro aos servidores.

Ainda, foi informado que na forma presencial é melhor, tendo em vista que, há necessidade em viver em sociedade e está sendo prejudicado devido ao isolamento. Também como a sociedade não está preparada para exercer desta forma, bem como ainda não possuem estrutura adequada.

Outro ponto negativo são os meios tecnológicos, em razão de, nem sempre a *internet* utilizada em domicílio tem as mesmas velocidades e tecnologia que da *internet* oferecida nas empresas, com isso a produtividade pode ser prejudica.

Por fim, também houve apontamento que ao se tratar de teletrabalho quando realizado pelas mulheres de modo presencial este é mais direcionado do que em teletrabalho.

## 11. CONCLUSÃO

É certo que após a Pandemia, a volta do novo normal, terá inúmeras mudanças, seja na saúde Pública, a estimulação de novos hábitos, a reconfiguração dos espaços e do comércio, novos modelos de negócios, e não será diferentemente no ramo laborativa, objeto da presente pesquisa. A qual teve como tema principal o teletrabalho.

Desta forma, se observa que o teletrabalho já vinha sendo aplicado pelas empresas brasileiras desde meadas do ano 2000, de forma minoritária, tanto é que a regulamentação ocorreu apenas em 2017, com a reforma trabalhista, a qual dedicou um capítulo próprio para o tema.

Observa-se que, as empresas ainda mantinham um certo receio em implantar esta modalidade de trabalho, visto que, muitas empresas acreditavam que o funcionário apenas produzia se estivesse dentro da empresa, as vistas do dono, ou do gestor imediato, e com isso havia uma barreira para a implantação da modalidade.

Contudo, com o advento da pandemia e o isolamento social decretado, decorrente da necessidade de evitar a propagação desse vírus, o teletrabalho ganhou um impulso nas organizações, ou seja, a pandemia empurrou o teletrabalho para as organizações, e estas para manter a produtividade o implantaram imediatamente, assim, mantendo a produção e conseqüentemente os postos de trabalho.

Ressalta-se que, conforme pesquisas de especialistas do setor, muitas das empresas que aderiram esta modalidade durante a pandemia, tem interesse em continuar a manter mesmo após a Pandemia, assim se observa que houve a quebra de um paradigma para aquelas que ainda resistiam a implantar tal modalidade no seu quadro de pessoal.

Por outro lado, os teletrabalhadores que também foram pegos de surpresa, frente a decretação pelo governo federal da calamidade pública, tiveram uma experiência positiva em laborar desta forma, e, ainda de acordo com a pesquisa realizada a maioria tem interesse em manter ou trabalhar de forma mista após a crise da pandemia, conforme pesquisa realizada.

Desta forma, o Direito Trabalhista também precisará se adequar as necessidades atuais, já há projetos de leis, no Brasil para que haja um melhor direcionamento desta nova forma de labor, como o direito da desconexão o qual tem como intuito limitar o horário que o funcionário ficará a dispor da empresa, para resguardar o direito ao lazer do empregado, e conseqüentemente para que as empresas não violem os direitos que os trabalhadores têm previstos constitucionalmente.

Assim, sem dúvida que, após a Pandemia, o Mercado de trabalho terá mudanças gigantescas. Podendo ser chamada como a quarta revolução industrial, ou a sociedade digital, e caberá as empresas como aos trabalhadores se adaptar a está nova forma de labor. Pois, é indiscutível que o teletrabalho que ainda era uma progressão futura, se tornou uma alternativa na Pandemia, e conseqüentemente antecipou uma tendência que era ainda a ser implantada no futuro.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Acesso em 01/09/2020.

BRASIL. **Lei n. 13.467/2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 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. Acesso em 24/08/2020.

BRASIL. **Lei n. 12.551/2011**. 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 á exercida por meios pessoais e diretos. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm). Acesso em: 10/08/2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº927**, de 1º de abril de 2020, não convertida em lei, perdeu a eficácia em 17/07/2020. Acesso em: 30/07/2020.

Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (Regional, 7ª. Região) **Manual de orientações para o Teletrabalho**. Fortaleza: TRT 7ª. Região, agosto, 2019. Disponível em: [https://www.trt7.jus.br/escolajudicial/arquivos/files/cursos\\_material/Materia\\_Sad\\_e\\_manual\\_teletrabalho\\_agosto\\_2019.pdf](https://www.trt7.jus.br/escolajudicial/arquivos/files/cursos_material/Materia_Sad_e_manual_teletrabalho_agosto_2019.pdf). Acesso em: 18/11/2020

BELLINTANI, Nathalia. **Como Implementar uma Política de Home Office na sua Empresa**. PontoTel: Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/home-office-como-adotar/#2> . Acesso em 30/08/2020.

CALVO, Adriana. **Manuel de Direito do Trabalho**. 5ª edição. São Paulo: Saraiva, 2020.

CUNHA, Sandra. **Gerenciar a saúde do trabalhador em home office garante a prevenção de doenças e a produtividade**. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/saude-do-trabalhador-em-home-office/#:~:text=%E2%80%9CO%20teletrabalho%20pode%20ocasionar%20mal%20es,realiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20em%20casa>. Acesso em 18/11/2020.

DESTE, Janete Aparecida, Pacheco, Fábio Luiz. **Assédio moral por competência e o teletrabalho na pandemia**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/327849/assedio-moral-por-competencia-e-o-teletrabalho-na-pandemia>. Acesso em 24/07/2020.

DUTRA, Maristela. **Direito a Desconexão e a importância dos limites da jornada de trabalho com uma visão pós-reforma trabalhista**; revista Eletrônica, 2019,  
**Disponível em:** <https://www.megajuridico.com/direto-a-desconexao-e-a-importancia-dos-limites-da-jornada-de-trabalho-com-uma-visao-pos-reforma-trabalhista/>. Acesso em 25/09/2020

DUTRA, Sílvia Regina Bandeira, Villatorre, Marco Antônio César. **Teletrabalho e o Direito à Desconexão**. V.3 – n.33. Curitiba: Revista Eletrônica, 2014; Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93894?locale-attribute=pt\\_BR](https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93894?locale-attribute=pt_BR). Acesso em 15/09/2020.

ESTRADA, Manuel Martins Pino. **Teletrabalho e Direito: Conceito, Classificação e natureza jurídica**. V.3 – n.33. Curitiba: Revista Eletrônica, 2014; Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93894?locale-attribute=pt\\_BR](https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93894?locale-attribute=pt_BR) . Acesso em 15/09/2020.

GOULART, Joselma Oliveira. Artigo: **Teletrabalho- alternativa de trabalho flexível**. Brasília: SENAC, 2009.

KELLER, Werner. **Direito do trabalho e novas tecnologias**. São Paulo; Almedina, 2020.

LEITE, Carlos Bezerra Leite. **Direito do Trabalho**. 10ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018.

MAFFRA, Márcia Vieira. **Direito à desconexão no universo do trabalho**. Disponível em: <file:///home/ana/Downloads/direito%20%C3%A0%20desconex%C3%A3o%20no%20universo%20do%20trabalho.pdf>. Acesso em 16/09/2020.

MARTINES, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª edição. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018.

MENEZES, Carla. **Home office é aprovado por 80% dos gestores de empresas no país, diz pesquisa**. Estadão Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2020/05/21/home-office-e-aprovado-por-80-dos-gestores-de-empresas-no-pais.htm>. Acesso em 15/07/2020.

NETO, José Afonso Dallegre. **O Teletrabalho: Importância, Conceito e Implicações Jurídicas**. *Revista Eletrônica*, 2014 Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93895>. Acesso em 15/09/2020

NETO, Jorge Francisco Ferreira; CAVALCANTE, JOUBERTO DE Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Atlas, 2019.

OLIVEIRA, Nelson. **Teletrabalho Ganha Impulso na Pandemia, mas Regulação é objeto de controvérsia**. Agencia Senado Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em 30/09/2020

RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho**. 5ª edição. Rio de Janeiro; Forense: São Paulo; Método, 2018.

**REVISTA CARREIRA** Disponível em: <https://www.convergenciadigital.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=site&UserActiveTemplate=mobile%252Csite&inford=51838&sid=46#.X3TaenWFPM0>. Acesso em 30/09/2020.

Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil: antes e depois da **Lei n. 13.467/2017**. Disponível em: <http://www.granadeiro.adv.br/destaque/2017/09/01/reflexoes-teletrabalho-no-brasil-da-lei-n-13-4672017> acesso em 24/07/2020

SAKO. Emília SIMEAO Albino, **TELETRABALHO TELESSUBORDINADO, DEPENDENTE E POR CONTA ALHEIA: REENGENHARIA DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA** Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001\\_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y) Acesso em 01/10/2020.

SOUZA, Virgílio de Oliveira. **O SISTEMA DE COMUNICAÇÃO DIGITAL (SICODI) COMO INSTRUMENTO PARA EFETIVAÇÃO DO TELETRABALHO NA FISCALIZAÇÃO A CARGO DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO** Disponível em: [http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3517/Dissertacao\\_Administracao\\_Publica\\_FGVTCE\\_RJ\\_SOUZA\\_Virgilio\\_de\\_Oliveira\\_defini1.pdf;jsessionid=8F316D8153C887CC39EA747733BD8341?sequence=1](http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3517/Dissertacao_Administracao_Publica_FGVTCE_RJ_SOUZA_Virgilio_de_Oliveira_defini1.pdf;jsessionid=8F316D8153C887CC39EA747733BD8341?sequence=1) Acesso em

17/08/2020.

VALENTE, Jonas. **Teletrabalho ganha força como alternativa durante pandemia.** Brasília: Agência Brasil, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/teletrabalho-ganha-forca-como-alternativa-durante-pandemia>. Acesso em 29/09/2020.

VEROTTI, Ângelo. **A vitória do trabalho remoto:** Revista IstoÉ. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/a-vitoria-do-trabalho-remoto/>. Acesso em 15/08/2020.