

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA
FACULDADE DE LINGUAGEM, CIÊNCIAS AGRÁRIAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

RAISA MARCELINO E SILVA

**O TELETRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES
EM TEMPOS DE PANDEMIA**

PONTES E LACERDA/MT

2022

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA
FACULDADE DE LINGUAGEM, CIÊNCIAS AGRÁRIAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

RAISA MARCELINO E SILVA

**O TELETRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES
EM TEMPOS DE PANDEMIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora do curso de Bacharelado em Direito da Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT – *Campus* Universitário de Pontes e Lacerda, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Cleide Marlena de Ávila Espíndola.

PONTES E LACERDA/MT

2022

RAISA MARCELINO E SILVA

O TELETRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES
EM TEMPOS DE PANDEMIA

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Cleide Marlena de Ávila Espíndola
Orientadora e Presidente da Banca

Prof.^a. Chrislayne Karine Ferreira Lopes
Examinadora

Prof. Lincoln Michel Pilquevitch
Examinador

Aprovado em Pontes e Lacerda/MT, ____ de ____ de 2022.

Dedico este trabalho à minha família, por todo apoio e carinho. Família esta composta por Minha mãe Maria Jane Silva, meu pai Wilton Marcelino e meu marido Fabiano Rodrigues.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer:

À Deus por sempre estar presente em minha vida, abençoando a cada passo e cada conquista.

À minha família, que nunca me deixou sem amparo, animou-me nos dias mais difíceis, incentivou-me a perseverar mesmo diante das dificuldades. À minha mãe Maria Jane Silva, meu pai Wilton Marcelino e meu marido Fabiano Rodrigues.

À professora Cleide Marlena que aceitou fazer parte desta empreitada, tenho muito respeito e carinho pela professora e pessoa que você é, muito obrigada!

Aos componentes da banca, Prof.^a. Chrislayne Ferreira Lopes e Prof. Lincoln Pilquevitch, professores que tenho muito apreço, pois, foram importantes para minha formação.

Aos professores que me contribuíram para minha formação, meu agradecimento.

Às minhas amigas que sofreram e conquistaram comigo durante esses cinco anos. Vocês são demais.

“Precisamos adotar uma abordagem mais flexível em relação ao local de trabalho e ao trabalho que fazemos; uma que nos forneça o espaço físico e cognitivo para aproveitar o incrível poder, insights e experiência que oferecemos, porém, focado não nos processos individuais, mas nos resultados gerais que nossas organizações estão buscando alcançar”.

David Coplin, autor e antigo executivo da Microsoft.

RESUMO

O presente trabalho visa apresentar as implicações que o regime de teletrabalho exerceu sobre as empresas e seus colaboradores quando visto sobre a ótica da pandemia de COVID-19. Neste aspecto, a pesquisa aborda a historicidade do teletrabalho, sua previsão legislativa no ordenamento jurídico brasileiro, quais procedimentos e medidas que o chefe do poder executivo federal adotou de modo a orientar os envolvidos em razão da necessidade de alteração do regime de trabalho, precisamente a inserção das Medidas Provisórias nº 927/20 e 1.108/22. Ao mesmo passo, é analisado as vantagens e desvantagens para os envolvidos nesta alteração de regime laboral e por fim, as políticas de apoio à inserção do teletrabalho nas empresas. O texto em questão possui caráter qualitativo, apoiado em pesquisas doutrinárias, documentais e previsões legislativas, analisando o ordenamento jurídico e suas aplicações. Este trabalho possui o objetivo geral de analisar o teletrabalho e quais as suas implicações diante da pandemia de COVID-19 que assolou o mundo e tornou ainda mais evidente o teletrabalho como um regime de forte inserção e utilização e, especificamente, explorar os aspectos legislativos, baseados na Consolidação das Leis do Trabalho e as Medidas Provisórias que foram advindas do momento vivido pela sociedade brasileira.

Palavras-chaves: Teletrabalho, Medida Provisória, Pandemia, COVID-19.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
CAPÍTULO 1 - HISTÓRIA, EVOLUÇÃO E ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO TELETRABALHO.....	10
1.1. A inserção do Teletrabalho na linha evolutiva humana e tecnológica.....	10
1.2. Previsão do Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro.....	12
CAPÍTULO 2 - CONTEXTUALIZAÇÃO E MEDIDAS PROVISÓRIAS APLICÁVEIS AO TELETRABALHO.....	22
2.1. A pandemia e o Teletrabalho.....	22
2.2. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.....	26
2.3. Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022.....	28
CAPÍTULO 3 - A EFICÁCIA DO TELETRABALHO E AS POLÍTICAS DE APOIO..	32
3.1. O bem-estar e a manutenção da produtividade durante o Teletrabalho.....	32
3.2. O Teletrabalho e a pandemia de covid-19: políticas de apoio às entidades empregadoras e aos trabalhadores.....	33
CONCLUSÃO.....	36
REFERÊNCIAS.....	38

INTRODUÇÃO

O trabalho sempre esteve presente nas características intrínsecas ao homem e, mediante a alteração da sociedade, todos os aspectos referentes aos ofícios também se modificaram.

O regime jurídico do trabalho também possui modificações conforme a sociedade evolui ou necessita, fato este ocorreu com o Teletrabalho. Este regime possui sua origem nos telescópios que objetivavam a comunicação primeiramente bélica e posteriormente organizacional.

A sua maior apresentação se deu quando inserido na Consolidação das Leis do Trabalho, por meio da Reforma Trabalhista em 2017, que elencou de forma afínca um instituto que possibilita a execução das atividades laborativas de maneira diferenciada da convencional.

Contudo, foi no momento de maior precibilidade pandêmica de Covid-19 que este regime tomou força e se tornou ainda mais conhecido. A necessidade de distanciamento social foi a chave para o reconhecimento e execução deste regime alternativo.

E como resultado de uma inquietação quanto as implicações do teletrabalho em tempo pandêmico, o presente trabalho possui como estrutura três capítulos. O primeiro irá abordar a história, evolução e enquadramento jurídico do teletrabalho. O segundo estuda a contextualização do teletrabalho e as medidas provisórias aplicáveis e, por fim, o terceiro analisa a eficácia do teletrabalho e as políticas de apoio.

CAPÍTULO 1

HISTÓRIA, EVOLUÇÃO E ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO TELETRABALHO

1.1. A INSERÇÃO DO TELETRABALHO NA LINHA EVOLUCIONAL HUMANA E TECNOLÓGICA

A comunicação sempre foi de extrema importância para as sociedades, sejam para unir ou distanciar povos, comercialização de produtos, resolução de imprevistos, para iniciar ou então encerrar guerras. E neste segmento, em conjunto com a comunicação, o trabalho é amplamente valoroso, pois, o homem, o tempo e o trabalho são indissociáveis, sendo a tríade elementar que permeia a caminhada humana no universo (NUNES, E-book, 2018, p. 23). E maior será a relação da comunicação e das atividades laborativas quando estudado sobre a ótica da Revolução Industrial.

A Terceira Revolução Industrial, que possui maior importância para este trabalho ocorreu em meados da década de 1960, permitindo a integração das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC's) às atividades ditas de gestão, finanças e serviços, implementando a automação industrial de base microeletrônicas. (NUNES, E-book, 2018, p. 28). Ou seja, afirmou-se a ampliação das tecnologias com o intuito de avolumar o fornecimento de serviços e de mercadorias, permitindo um leque maior de atividades a serem desenvolvidas.

Incorporado ao transcurso do tempo da Terceira Revolução Industrial, a Quarta Idade da Máquina começa a tomar expressividade, manifestando seu ímpeto baseado na revolução informacional, vista como a revolução da utilização humana da informação e não simplesmente uma mutação tecnológica (necessária) ou revolução informática. E, como decorrência deste desenvolvimento tecnológico informacional e dos impactos na organização do trabalho, tem-se o fenômeno da globalização. (NUNES, E-book, 2018, p. 29-31).

A globalização, conforme Gonçál Mayos Solsona é um complexo processo de larga duração que evidencia a comunicação e interdependência de todo o planeta Terra (2016, p. 5-

30 apud NUNES, E-book, 2018, p. 31). E defronte a necessidade de comunicação e execução de atividades tendentes a serem efetuadas em locais distintos das firmas, ou possibilitando a comunicação com locais ditos remotos é que são formados elementos propulsores do teletrabalho.

É mencionada a afirmação de que o teletrabalho teve sua carga histórica ligada aos telégrafos. E neste prisma, Claude Chappe e seus irmãos, em 1791, em Brûlon, cidade de Sarthe, na França criaram o telegrafo óptico aéreo, visto como o ancestral da internet e o propulsor do nascimento das telecomunicações, sendo apenas anunciado o invento em 1792 (NUNES, E-book, 2018, p. 38).

No ano de 1793, Chappe, após autorização, consegue fabricar estações de retransmissão criando um sistema de telecomunicação de Lille a Paris. Esta comunicação em suma, era utilizada por motivos bélicos, já que entre estes havia uma zona de conflito militar. Seguindo o ideal de fabricação, surgiram de 16 a 23 estações telegráficas, com distanciamento de 230 km, transmitindo dados em trinta em dois minutos, observando que, com o advento da corrente elétrica e do código Morse, os telégrafos passaram a ser mais seguros e eficazes (NUNES, E-book, 2018, p. 38-40).

Seguindo a evolução, o telégrafo eletroquímico fabricado por Samuel Thomas Von Sommering, em 1809, viabilizou outras criações evoluídas a partir do seu. Em 1816, Francis Ronald melhora o eletroquímico e surge o telégrafo elétrico. Já na data de 1837, o primeiro telégrafo comercial é desenvolvido por Willian Cooke e Charles Wheatstone (NUNES, E-book, 2018, p. 40-41).

Vale evidenciar que, toda esta explanação histórica sobre telégrafos está ligada a criação do Teletrabalho, assunto primordial deste trabalho. Documentalmente, é arrimado que no ano de 1857, J. Edgard Thompson constatou e empregou o telégrafo como meio de gerir suas equipes de trabalho e, conseqüentemente sua empresa, devido ao fato de seus empregados estarem distantes do espaço físico laboral, de modo que, houvesse alteração da organização, passando a ser gerida por intermédio do fio do telegrafo, implementando então, operações descentralizadas (ARAÚJO. 2014, p. 9). Desta forma, o teletrabalho não foi apenas resultado do telégrafo elétrico, mas sim, desde o primeiro telegrafo ótico, pois, é por meio das atualizações e melhorias que se tornou viável a constituição do teletrabalho, que também está em constante alteração como conseqüência da globalização e da evolução social.

Subsequente aos anos 50, os Estados Unidos em meados de 1973 passou pelo infortúnio da crise petrolífera, ocasionando em instabilidades e incertezas quanto a geração de energia e a sua carência. O meio de maior relevância para amenizar a crise em questão foi a adoção de recursos que reduziam o uso da energia, fato este que serviu também de apoio para a inserção e ascensão do teletrabalho àquele tempo. Para Jack Nilles, a atenuação do deslocamento seria de grande valia para a redução de vários problemas, sejam eles relacionados a poluição, ao tráfego urbano, a redução dos altos valores gastos comerciais e a inserção de populações antes inalcançadas ao mercado de trabalho (ARAÚJO, 2014, p. 9-10; RODRIGUES, 2011, p. 28).

E neste mesmo contexto, importante acrescentar que Jack Nilles, considerado o pai do teletrabalho nos Estados Unidos, foi o motivador da implementação deste regime de telecomunicação e teletrabalho em diversas empresas americanas, estando estas listadas na revista *Fortune*, entre as 100 mais. Ele buscava novas tecnologias de telemática em prol da produtividade da empresa (RODRIGUES, 2011, p. 27-28).

Isto posto, o *telecommuting* foi visto como uma alternativa de remodelar, substituindo o deslocamento físico em prol da alta transmissão de informações. Apesar disso, o período em questão não comportava tecnologias hábeis para o desenvolvimento do teletrabalho, como também, as empresas não tinham visão de lucro neste meio laboral. A expansão, portanto, ocorreu apenas nos anos 90 após a crescente utilização da internet, proporcionando a prestação de serviço fora dos locais físicos empresariais, viabilidade auferida por meio da utilização de tecnologias da informação e de comunicação (ARAÚJO, 2014, p. 9-10).

E diante do conhecimento histórico do teletrabalho, é de grande importância a compreensão de como é previsto este instituto e quais as suas especificidades.

1.2. PREVISÃO DO TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Na data de 15 de dezembro de 2011, por meio da Lei 12.551, foi alterado o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, equiparando os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. O artigo supracitado firmou-se com a seguinte redação.

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.”

Através desta modificação, demonstrou-se que mesmo estando em regime de teletrabalho, persistiriam os elementos ligados a subordinação, corroborando a caracterizar como relação empregatícia. Sendo possível analisar ainda, motivos igualadores do trabalho corriqueiro, prestado no estabelecimento empresarial e o realizado a modo distante, como também àquele em domicílio.

No Brasil diversas foram as empresas que já usufruíam deste regime, contudo, foi por meio da reforma trabalhista que este regime passou a ser disciplinado de maneira maciça, trazendo para o ordenamento jurídico um regramento legal próprio para esse regime específico de trabalho.

Porém, diante da pandemia global de coronavírus e de sua alta transmissibilidade, foi necessário que os empregadores optassem por fechar as empresas ou se adaptarem a realidade vivida naquele momento. E diante do anseio pela permanência no mercado de trabalho, tanto dos empregados quanto dos empregadores, optaram pela migração do trabalho presencial para o teletrabalho.

Ainda assim, evidenciou-se dificuldades para efetivamente ser exercido os trabalhos em *home office*, pois, seria necessária toda uma estruturação tecnológica (informática) e de equipamentos específicos para a prestação do serviço, conforme expresso por Ricardo Calcini (E-book, 2020, p. 849):

[...] necessário deixar claro o regramento em relação ao fornecimento e custeio de equipamentos, insumos e infraestrutura necessários ao trabalho à distância (internet, luz, mobília, ergonomia), devidamente preconizados no art. 75-D, bem como pela instrução necessária aos empregados sobre as devidas precauções para se evitar doenças e acidentes de trabalho. [...]

Ao mesmo modo, o referido autor afirma que é necessário:

[...] formalizar o aditivo ao contrato de trabalho, prevendo as regras de teletrabalho, segurança do trabalho, regras de ergonomia, compromisso de comparecimento ocasional ao local de trabalho presencial, a dispensa de controle de jornada, a informação de que não será aprovada, a vedação de reuniões presenciais, a volta ao trabalho presencial e demais disposições se tornam não somente salutares, como manifestações principiológicas de boa-fé contratual das partes, elemento esse valorizado sobremaneira após a Lei da Liberdade Econômica, agregando valor à relação laboral como também se tornam escudos contra a insegurança jurídica que

ocorre caso a Medida Provisória não seja convertida em lei [...] (CALCINI, E-book, 2020, p.849).

Desta forma, mesmo através da previsão legal para este meio de trabalho, ainda é fortemente presente as dificuldades de práticas efetivas do teletrabalho. Pois, esse regime de trabalho passou a ser muito utilizado após a pandemia da Covid-19, mais precisamente após os decretos Municipais e Estaduais de fechamento das empresas, o que levou muitos empregados a desempenhar suas funções laborais em *home office* e uma maior procura por materiais ditos essenciais para a alteração do regime de trabalho.

Para Blair Vernon, Diretor Executivo, Empresa de Serviços Financeiros da Nova Zelândia, acredita e apresenta a seguinte tese no Guia Teletrabalho durante e após a pandemia da Covid-19 elaborado pela OIT.

Transitar para uma mão-de-obra completamente flexível tem sido uma necessidade, dada a COVID-19, mas só vem antecipar o que acreditamos há muito tempo – a flexibilidade total é a extensão natural de aceitação da diversidade em todas as suas facetas. Equilibrar a aparente liberdade da flexibilidade da mão-de-obra perante a necessidade de melhoria da produtividade e não apenas da sua manutenção, é o verdadeiro desafio para os líderes em qualquer empresa contemporânea de 2020 em diante (p.4, 2020).

As empresas para que não dispensasse funcionários e continuassem produzindo adotaram meios alternativos, como o Teletrabalho. Este meio possibilita que os empregados exerçam suas atividades dentro de suas residências, sem necessidade de se locomover ao prédio da empresa, e muito menos, incorrer em aglomeração nas salas de trabalho.

A Fundação Instituto de Administração (FIA), em sua investigação realizada no mês de abril do corrente ano, 46% das pequenas, médias e grandes empresas adotaram o regime de teletrabalho no decurso da pandemia e, que, 50% destas empresas afirmaram que as expectativas foram suplantadas ao utilizar este método laboral.

Assim, em época de pandemia, em que o vírus se propaga de pessoa para pessoa por meio de gotículas do nariz ou da boca quando alguém doente tosse ou espirra, é evidente que o distanciamento seria a melhor maneira de proteção. Porém, a atividade laboral não poderá ser interrompida, haja vista que famílias ainda dependem do alimento provido pelo trabalho.

O teletrabalho então, tomou força e passou a ser utilizado por aqueles que poderiam dispor de equipamentos e meios a serem disponibilizados aos funcionários, para que exerçam suas atividades em casa. Contudo, é importante que seja compreendido como funciona este preceito em seu enquadramento jurídico, quais direitos e deveres do empregado e do empregador, quais respaldos, haja vista a pandemia.

Dessa forma, antes de compreender todo o contexto do trabalho e do teletrabalho, é necessário considerar a previsão da CLT, mais precisamente em seu art. 2º e 3º, sobre o empregado e o empregador. O preceito exposto no art. 3º da CLT informa que se considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Por isso, para que haja a configuração de empregado é necessário que o serviço seja prestado pessoalmente, de forma não eventual, onerosa e subordinada ao empregador. Todavia, alguns destes aspectos não são exigidos para configuração da relação de emprego quando exercido o teletrabalho, sendo abaixo explicitado sobre cada requisito.

Em relação à pessoalidade, Monteiro de Barros (2017. p. 211) compreende que, não deve ser visto este requisito com muito rigor no regime de teletrabalho, visto que, o empregado, estando em seu domicílio, pode ser auxiliado por familiares, o que lhe é permitido, se esperando apenas que o exercício seja prestado corretamente, dentro do prazo e com zelo. Ainda, não havendo cláusula do contrato firmando a veemente necessidade de pessoalidade na prestação de serviço, não poderá o empregador cobrá-la no teletrabalho.

Somente poderá ser requerido que a tarefa seja *intuitu personae*, quando o tomador do serviço reclamar, por escrito que o trabalho em questão seja personalíssimo, pois, ausente tal pedido, não existe a afirmação do requisito quanto à personalidade do executante do trabalho (DE MELO, E-book, 2018a, p. 9)

Outro aspecto envolto é a não eventualidade dos contratos de trabalhos, onde o serviço deve ser prestado em local físico da empresa, promovendo a necessidade de permanência para execução das atividades. Entretanto, para o regime analisado, este não possui tanta importância, pois, estando em sua residência, pode laborar no horário que tenha maior rendimento, ao mesmo instante que se cobra a realização correta dos atos por ele exercidos.

Para De Melo (E-book, 2018a, p. 11) a prestação quando contínua, seguida e sucessiva, com os demais requisitos da relação de empregado, o teletrabalhador será um empregado de curta ou longa duração, tendo seu contrato a prazo determinado ou indeterminado e regido pela CLT.

A onerosidade é vista como a contraprestação paga pelo empregador ao empregado em virtude do exercício laboral exercido pelo empregado. Em relação a este requisito, com base no teletrabalho, não houve alteração, pois, a atividade ainda deverá ser exercida pelo

empregado, em contrapartida, o empregador terá que pagar por estas ações. Ampara-se este fato com o previsto por De Melo.

[...] a onerosidade tem mão dupla, evocando simultaneamente o caráter sinalagmático do contrato de trabalho – prestação de trabalho e contraprestação em dinheiro ou em bens e dinheiro – e o caráter de assunção dos riscos apenas por um dos lados da relação (E-book, 2018b, p. 16)

Logo, seja o trabalho exercido dentro da empresa ou por meio do teletrabalho, não terá alteração deste direito.

Em relação à subordinação, este ainda continua vigente, pois, mesmo em regime de teletrabalho, continuam submetidos às conexões remotas, informativos de comando, controle e supervisão, enquadrando, a subordinação ao empregador. Este fato é firmado por Barros (2017 p. 216, apud DE MELO, E-book) e este ainda apresenta como ter controle desta subordinação, sob a seguinte redação.

[...] o teletrabalho não neutraliza o contrato de emprego, pois o empregado poderá prestar serviços subordinados sob a égide da CLT ou como autônomo, exercendo suas atividades por conta própria, fora da tutela do empregador. Deve-se observar que não é o lugar da prestação de serviço que irá distinguir as duas situações e atribuir tratamento distinto para as atividades, mas sim o fato de o trabalho ser realizado mediante controle do credor do trabalho ou com poderes para gerir sua própria atividade (2018a, p.15).

[...] o controle é facilitado pelos aparelhos de vídeo fiscalização, capazes de fazer registros diversos, até superiores aos que seriam realizadas pela inteligência humana, que seleciona, mas esquece; essa memória é associada a uma capacidade de síntese inviável ao espírito humano, e, por fim, os métodos de controle se tornam cada vez mais discretos, senão invisíveis, como ocorre quando se utilizam câmeras escondidas, as quais, na nossa opinião, não poderão ser instaladas sem o conhecimento do empregado (2018a p. 17).

Esta afirmação é assegurada conforme o art. 6º da CLT, supracitado, pois, esta alteração legislativa concretizou a subordinação dos teletrabalhadores, permitindo através da lei afirmar que as conexões remotas por meios telemáticos e informatizados de comando possam ter supervisão e controle por parte dos empregadores.

Após analisar os requisitos essenciais à relação de trabalho à vista do teletrabalho, é significativo explorar os seis artigos presentes na Consolidação das Leis do Trabalho sobre o tema.

O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que trata sobre Consolidação do Trabalho, conhecida como CLT, sofreu alterações através da Reforma Trabalhista previstas na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Dentro dos variados pontos alterados, existem algumas inserções legislativas. A que tem maior relevância para este trabalho está prevista no Capítulo

II-A que versa sobre o Teletrabalho, previsto entre os artigos 75-A ao 75-E, que passou a vigorar em 11 de novembro de 2017, depois de decorridos 120 dias de sua aprovação.

O primeiro artigo previsto é o 75 – A, explicitando que o teletrabalho será regido com base nos artigos dispostos no CAPÍTULO II-A da CLT.

A definição exposta pela CLT está disposta no Art. 75 – B, com a seguinte redação.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo. (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

É por meio desta alteração que abre portas para a viabilidade do exercício ser realizado fora das dependências da empresa, sendo importante e recomendável a estipulação de expectativas claras, mapeamento das condições de trabalho, metas e prazos, de modo a tornar alinhada a comunicação inter partes (CALCINI, E-book, 2020, p. 852).

Salienta-se que, o trabalho externo e o teletrabalho são percebidos como trabalhos à distância, contudo, existem particularidades que os distinguem. No primeiro, sua atividade laboral é exercida fora das dependências do empregador, diante da própria natureza da obrigação. O segundo, respectivamente, mesmo com a possibilidade de realizar o exercício dentro das dependências físicas da empresa, este é realizado fora por opção do empregado e empregador (DE MELO, E-book, 2018a, p.25).

Insta observar que, o empregado que comparecer no estabelecimento empresarial para realizar alguma atividade específica ainda estará sob o regime do teletrabalho, conforme art. 75-B, §1º da CLT. E conforme o mesmo artigo, parágrafo 4º, os teletrabalhadores ou trabalhadores remotos são vistos de forma distinta dos operadores de telemarketing ou teleatendimento, como expostos na lei.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

[...]

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de **telemarketing** ou de teleatendimento. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

Em sentido convergente, os equipamentos tecnológicos que estão em posse do trabalhador a serviço do teletrabalho, quando executado fora da jornada de trabalho, não poderão alicerçar pedido de prontidão ou sobreaviso, com exceção de previsão expressa, fato este previsto no §5º do artigo inframencionado.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de **softwares**, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, 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 em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

Outra característica interessante, prevista no §6º, é a possibilidade de cumprimento do teletrabalho ou do trabalho remoto para os cargos de estagiários e aprendizes.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

Por fim, e não menos importante, o teletrabalho existe e rege, por meio do §8º, a possibilidade de ser realizada esta atividade fora do território nacional, apenas garantindo que, caso não seja estipulado interpartes, à legislação que irá vigor é a brasileira.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

Em continuidade a análise dos artigos, o método de alteração do regime de trabalho deve observar duas regras importantes. Quando esta alteração for do regime presencial para o de teletrabalho, é necessária a aceitação bilateral, prevista no art. 75-C, §1º da CLT, onde, havendo mútuo acordo será lícita a alteração. Na situação oposta, do teletrabalho para o presencial, apenas a determinação do empregador (unilateral) é necessária, devendo proporcionar o prazo mínimo de quinze dias ao empregado. Em ambos os casos é importante que ocorra a alteração em aditivo contratual (CLT, art. 75-C, §2º).

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho. (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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

Ou seja, é necessário que esteja expressamente previsto no contrato do trabalhador a modalidade de trabalho, como também devem ser especificadas as atividades a serem realizadas pelo empregado, tarefas estas precisas, sem ambiguidade, com distinção de funções e expectativas a serem atendidas.

O teletrabalho, por ser um meio de trabalho ligado à tecnologia e os meios de telecomunicação, institui-se necessário compreender quem é o responsável pelos gastos aquisitivos e de manutenção. E para tanto, o art. 75-D da CLT traz a seguinte redação.

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.

É possível, novamente observar que, existe liberdade para estipulação em relação as responsabilidades pelos custos e despesas e que, após acordadas devem ser expressas contratualmente distinguindo suas obrigações, contudo, sempre observando os papéis dentro da empresa, situação em que, não se pode cobrar algo exacerbado da parte empregada em contrapartida com o empregador.

O presente artigo é amparado pelo guia prático da Organização Internacional do Trabalho - OIT (2020, p. 1).

O teletrabalho deve decorrer de um acordo voluntário entre a entidade empregadora e o/a trabalhador/a. Para além de acordo no que diz respeito ao local (na casa do/a trabalhador/a ou noutros locais), outros aspetos deverão ser clarificados, nomeadamente o horário de trabalho ou horas trabalhadas, os instrumentos de comunicação a utilizar, as tarefas a serem cumpridas, os mecanismos de supervisão e modalidades de registro das tarefas realizadas.

Desta forma, afirma-se a responsabilidade do empregador na aquisição, distribuição e manutenção dos equipamentos disponibilizados, implementos estes como computadores ou notebooks, planos de internet e/ou celular, celular corporativo, mesa de trabalho e ajuda de custo, de modo a proporcionar os insumos necessários para o desenvolvimento do teletrabalho.

As despesas arcadas pelo empregado terão reembolso caso estejam previstas no contrato escrito. Contudo, observa-se que os gastos extraordinários com equipamentos tecnológicos, infraestrutura e adequação, arcados pelo empregado fora dos limites previstos, devem também ser reembolsados pelo empregador, fato este previsto como imposição legal.

Observa-se que, entra em desacordo com fundamentos expostos pelo trabalho e pelo teletrabalho o empregado executar e arcar com todas as despesas proveniente deste regime de trabalho, fato este amparado por Correia e Miessa (2018, p. 244):

[...] não é permitido o pagamento de despesas referentes ao trabalho desenvolvido pelo próprio empregado e, muito menos, que as despesas efetuadas possam ser suportadas pelo trabalhador. A subordinação jurídica inerente à relação de emprego é incompatível com essas disposições.

Desta forma, evidencia-se que a responsabilidade do empregador se sobreleva sobre as do empregado, de modo que ao ter alteração do regime de trabalho a empresa deve ter mecanismos de apoio aos seus colaboradores já de antemão.

Em relação à saúde do teletrabalhador, é de responsabilidade do empregador a sua manifestação em prol da saúde do seu funcionário, de modo a ensiná-lo como evitar problemas ou acidentes de trabalho, conforme art. 75-E.

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Por derradeiro, é previsto no art. 75-F, o direito de prioridade de regime de trabalho seja teletrabalho ou remoto aos empregados deficientes, com filhos ou possuem a guarda (até 4 anos) de crianças com deficiência.

Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

Outros aspectos que devem ser analisados são os regimes de horas e a jornada de trabalho.

Conforme o art. 62, inciso III da CLT, aqueles que exercem atividade de teletrabalho não terão direito há horas extras, haja vista não serem submetidos ao controle de horário, exceto se, a empresa realizar fiscalização e controle de jornada, por exemplo, através de ações em plataforma que guardam informações de acesso e utilização, podendo computar as horas trabalhadas.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)
[...]

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

O inciso III ao ser incluso no artigo supramencionado, suprime o direito as horas extras como também o intervalo intrajornada, interjornada, horas noturnas e o adicional noturno, retirados nas situações em que não seja possível realizar o controle de jornada do empregado por parte do empregador (DE MELO, E-book, 2018a, 35).

Para De Melo (2018, E-book, p. 36), com o avanço tecnológico, o controle de jornada pode ser estabelecido em formato de metas de produção, prazos, relatórios e rotinas, o que impossibilitaria a justificativa de ausência de controle de jornada, apenas devendo ser respeitado à intimidade e a privacidade do empregado, de modo a não ter os meios informatizados de controle e supervisão intimidando ou invadindo a vida privada do teletrabalhador, sob pena de incidência de dano moral ou existencial.

A vista de todo o relato acadêmico, a situação pandêmica e a legislação no ordenamento jurídico sobre a aplicação do regime de teletrabalho, percebe-se a grande utilidade deste regime em prol da sociedade, tornando o serviço laboral ativo e viável, em favor tanto dos empregados quanto dos empregadores. Salientando-se que, este regime não precisa ser apenas uma válvula de escape, mas sim, um regime a ser implementado onde for necessário e exequível.

Nota-se que, em suma, não são todos os ofícios que comportam este regime de trabalho, sejam eles, os médicos plantonistas, enfermeiros, frentistas, borracheiros, empacotadores de mercado, produtores rurais, dentistas, bombeiros, policiais, pois, estes necessitam de contato direto com outro indivíduo, contudo, o teletrabalho é visto como a combinação perfeita aos advogados, psicólogos, psiquiatras, empresas de contabilidade, de vendas, lojas estas com intuito administrativo e que são os principais a adotar tal regime.

CAPÍTULO 2

CONTEXTUALIZAÇÃO E MEDIDAS PROVISÓRIAS APLICÁVEIS AO TELETRABALHO

2.1. A PANDEMIA E O TELETRABALHO

Desde os primórdios das sociedades, a comunicação e a comercialização se fazem presentes e em ascensão. O reconhecimento de territórios e o anseio por novos comércios impeliram as chamadas Grandes Navegações, consideradas estas como os primeiros passos para um mundo globalizado, concebido este como o processo de agregação entre países nos aspectos culturais, sociais, econômicos e/ou políticos.

Para Romita (2000, p. 85) a globalização facilitou a exploração de atividades econômicas como resultado do aprimoramento dos meios de transporte e comunicação, facilitando a economia sobre o mercado de insumo, de consumo e financeiro, proporcionando unicidade de regiões e a celebração de tratados de livre comércio.

Mas, como para toda ação existe uma reação, a partir da integração dos países, houve a ampliação do comércio diante das facilidades e o aumento no fluxo de pessoas circulando entre localidades distintas. Contudo, em dezembro de 2019, uma doença denominada de Coronavírus (COVID-19) afetou os países cada um à sua maneira, e, como consequência desta globalização, a disseminação do vírus era um fato presumível.

Segundo a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) em 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou a COVID-19 como pandemia, devido a sua rápida disseminação geográfica, chegando a 118 mil pessoas contaminadas em 114 países, onde Brasil, àquela época possuía 52 casos confirmados (POSSÍDIO; MARTINEZ, E-book, 2020, p. 22-23).

A vista disso, a maioria dos países acometidos pela doença não possuíam subsídios como hospitais, equipamentos hospitalares, máscaras, roupas de proteção, respiradores, UTIs e pessoal especializado como médicos, enfermeiros, a ponto de estruturar-se para os grandes infortúnios que sobreveio e como meios de atenuação da transmissão, observaram o isolamento social como um ponto de partida.

Partindo do pressuposto do distanciamento social, foi determinado então o fechamento de fábricas, comércio, escolas, igrejas e demais locais que possibilitasse aglomeração de pessoas. No entanto, era necessário manter a sobrevivência da população, e para tentar amenizar outra grande adversidade, foram fechados locais ditos não essenciais como bares e lojas e apenas restringindo horários e públicos nos considerados essenciais.

E diante dos comércios e seus fechamentos, alguns estabelecimentos e em determinados países, a aplicação do teletrabalho foi essencial para a continuação do exercício laboral. Exemplarmente, a Correia do Sul incentivou as empresas a aplicar o trabalho remoto, denominado de *Home Office*, ação esta acompanhada também pelos Estados Unidos, no qual a Organizações das Nações Unidas (ONU) modelou de modo a conservar metade de seus funcionários trabalhando por meio do teletrabalho, conforme foi publicado na revista online ONU NEWS em 13 de março de 2020, pelo porta-voz Guterres, Stephane Dujarric.

O objetivo é mitigar o impacto do covid-19 reduzindo o movimento e contato entre as pessoas. Na quarta-feira, a Organização Mundial da Saúde, OMS, anunciou que o novo coronavírus tornou-se uma pandemia.

Guterres já tinha pedido um equilíbrio entre a segurança dos funcionários e representantes dos países além da necessidade de garantir que continue o trabalho da organização, em Nova Iorque e no mundo.

A sede das Nações Unidas adota a segunda de três fases da resposta para gerenciar e coordenar emergências de saúde. As medidas incluem o trabalho a distância e a ponderação sobre riscos que podem estar associados a viagens ou reuniões.

Em Nova Iorque, foram suspensas as visitas guiadas à sede da ONU para reduzir o risco de transmissão. Ainda não há nenhuma notificação de contaminação entre funcionários da organização.

E como meio de combater a disseminação, o Conselho Nacional de Saúde, por meio do Ministério da Saúde, editou o ato normativo, recomendação nº 036 de 11 de maio de 2020, reafirmando a medida de isolamento, conforme trecho abaixo.

[...]

Considerando que achados científicos sugerem que a conjugação de isolamento dos casos, quarentena de contatos e medidas amplas de distanciamento social, principalmente aquelas que reduzem em pelo menos 60% os contatos sociais, têm o potencial de diminuir a transmissão da doença;

[...]

À vista disso, a partir do momento que o distanciamento social foi indispensável como um dos meios de diminuir a disseminação do vírus, as empresas tiveram que diligenciar da melhor maneira possível para atenuar os resultados decorrentes da desordem social e comercial e, é a contar deste momento que o teletrabalho começa a tomar forma e ser visto com maior afinho dentro do ambiente de trabalho.

Diante deste contexto de utilização, o termo teletrabalho deve compreendido como uma modalidade especial de trabalho a distância, descentralizada, reunindo informações e proporcionando comunicação por meios da informática ou da telecomunicação em prol da execução da atividade laborativas. Ou seja, uma prestação de serviço flexível quanto ao tempo e espaço quando comparado ao modelo clássico, evidenciado na era da Revolução Industrial (FINCATO, 2019, p. 59)

Nesta visão, o *telecommuting*, como é conhecido nos Estados Unidos, propende à atenuação da locomoção entre a casa e o local de trabalho, sendo disponibilizadas através dos meios tecnológicos e tarefas periódicas a serem cumpridas. Em outras palavras, exemplifica o anseio pela atenuação da presença física no prédio da empresa, seja ela parcial ou total.

Amparando esta logicidade, E Silva (2016, p. 14) afirma que o teletrabalho é visto como:

A descentralização da prestação do serviço, um modo de trabalhar independentemente da localização geográfica, que possibilita ao empregado trabalhar à distância (em casa ou em centros que disponibilizem o suporte necessário ao seu desenvolvimento) utilizando a tecnologia da informação (internet, rede de telefonia, fibras ótica, softwares, intranet, wi-fi, e-mail, rádio, satélite, Skype, WhatsApp, vídeo conferências) para a execução remota de suas atividades, através dos mais diversos meios como notebooks, tablets, celulares, dentre outros que o conectem à rede empresarial.

No mesmo sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) afirma a seguinte compreensão (2020, p.1):

O teletrabalho é definido pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como smartphones, tablets, computadores portáteis e de secretária, (Eurofound e OIT, 2017), no trabalho que é realizado fora as instalações da entidade empregadora. Por outras palavras, o teletrabalho implica o trabalho realizado com recurso às TIC exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora.

Fato este também embasado por Fincato (2019, p. 62) ao afirmar que:

No teletrabalho, conjugam-se elementos que permitem identificar algo além do mero trabalho fora do estabelecimento (sede física) do empregador. Tem-se a presença obrigatória da tecnologia da comunicação e informação, quer como ferramenta de trabalho, quer como mediadora da distância relacional, ou até como próprio espaço (virtual) de trabalho.

Ainda, Fincato (p. 59), nesta mesma obra acima mencionada, traz o parecer de que o teletrabalho auxilia o acesso a cadeira de trabalho àqueles que devido a motivos pessoais, responsabilidades familiares e outras tantas condicionantes limitantes impossibilitavam a sua inclusão no mercado de trabalho.

No entanto, neste mesmo viés, é importante a intelecção de quem é visto como o teletrabalhador dentro desta legislação. Segundo Tremblay (2002, p. 58) é compreendida como a pessoa que realiza o trabalho remunerado em casa, em suma pelo computador, geralmente compartilhando as realizações pela internet.

Esse pensamento é sustentado também por Correia e Miessa (2018, p. 236) expressando que:

Será considerado teletrabalhador o empregado que presta a maior parte de seus serviços em sua residência ou em outro local diverso do estabelecimento de seu empregador e que possa se comunicar com seu empregador por meio de tecnologias de informação e de comunicação, como e-mails, WhatsApp, Facebook, SMS, telefone, entre outras.

Logo, é um fenómeno que, diante da inovação tecnologia e expansão comercial possibilitou à descentralização do trabalho, proporcionado a execução de tarefas sem necessitar estar nas dependências físicas da empresa.

Importante acrescer que esta expansão se desenvolve com maior afinco nos setores em que o uso da tecnologia da informação é primordial, como nos setores de vendas, serviços jurídicos, atendimento, pois, são serviços que já se utilizam da tecnologia em seus ambientes físicos de trabalho, passando apenas a serem exercidos em locais diversos do que acostumados.

Insta salientar que o teletrabalho ou *telework* não pode ser visto como sinónimo de trabalho em domicílio ou *Home Office*, haja vista que, o termo teletrabalho é gênero do qual o *Home Office* é considerado espécie. Esta distinção se dá ao passo que, o serviço pode ser

prestado na residência do trabalhador, em telecentros, escritórios satélites ou qualquer outro local distinto do estabelecimento empresarial, desde que de modo não ocasional (SILVA; FIGUEIRA, 2017, p. 184).

Desta forma, vê-se que o teletrabalho é a junção da necessidade de o empregado estar contratado para exercer suas atividades laborais, ao mesmo instante que encontrar-se em distanciamento social devido à pandemia, tudo isto amparado pela geração tecnológica e as suas facilidades. Em outras palavras, é compreendida como uma alteração legislativa que possibilitou o exercício laboral ampliando o modo de operação, em prol da situação fática vivida.

Conforme já explicitado, é imprescindível a investigação de duas medidas provisória de suma importância para o estudo. A primeira medida, nº 927, foi publicada em 22 de março de 2020, edição esta feita em tempo de pandemia. A segunda n.º 1.108, de 25 de março de 2022, foi publicada recentemente, alterando alguns artigos, dentre eles os que preveem o teletrabalho, tornando, portanto, essencial seu estudo.

2.2. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

Ao ser compreendido que o regime de teletrabalho seria um instrumento significativo em prol dos serviços laborais, o Governo Federal publicou disposições 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), informações estas retiradas da ementa, expressa em 39 artigos, e diante disto serão analisados, de maneira elencada, alguns pontos de maior importância para este trabalho.

Esta medida provisória inicialmente alterou o art. 75-C *caput* e §1º da CLT, proporcionando a alteração para o regime do teletrabalho de maneira unilateral, devendo apenas haver comunicação por escrito ou eletronicamente, com antecedência de quarenta e oito horas ao empregado e ainda, dispensável o registro de alteração no contrato individual de trabalho (MPV 927, art. 4º e II).

A antecipação das férias individuais foi prevista no capítulo III, proporcionando ao empregador, a sua antecipação, de modo a paralisar as atividades. Para a sua ocorrência, deve-se informar o empregado, com antecedência mínima de quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico e indicando o período a ser gozado pelo empregado, conforme previsão

no art. 6º. Outros fatos importantes a serem indicados são relacionados à possibilidade de, mesmo em período aquisitivo de férias, estes teriam direito a antecipação. O pagamento seria feito até o 5º dia útil do mês posterior e o terço constitucional pago até dia 20 de dezembro de 2020. (POSSÍDIO; MARTINEZ, E-book, 2020, p. 30).

É possível ainda observar a concessão de férias coletivas, prevista no capítulo IV, artigos 11 e 12 da respectiva medida, afirmando a possibilidade de concessão como medida de urgência, necessitando de notificação com quarenta e oito horas de antecedência.

O aproveitamento e a antecipação de feriados, disposto no capítulo V, fundamenta a possibilidade de antecipar feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, devendo notificar por escrito ou eletronicamente, no prazo mínimo de quarenta e oito horas, indicando qual feriado está sendo aproveitado. Em relação a feriados religiosos, estes devem ser aproveitados apenas se concordado pelo empregado, através de acordo individual escrito (MPV 927, art. 13, §1º e 2º).

Como previsto no capítulo VI, poderá ocorrer a interrupção das atividades e a criação de banco de horas, para que seja realizada a compensação posterior da jornada, banco este ajustado por acordo, seja individual ou coletivo formal, e a compensação deve ser no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade. A prorrogação para a realização da compensação poderá ser feita em até duas horas, não excedendo dez horas diárias (MPV 927, art. 14, §1º e 2º).

Ainda, ficou determinado a suspensão da exigibilidade do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), nos meses de março a maio de 2020, tendo vencimento apenas em abril a junho do mesmo ano. Ainda, quanto ao pagamento deste, foi possível o parcelamento em até seis vezes, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020 (MPV 927, arts. 19 a 25).

Em relação aos acordos e convenções coletivas vencidas ou vincendas, existe a possibilidade de prorrogação quando for desejo do empregador por até noventa dias, conforme exposto art. 30.

Em capítulo posterior evidencia-se a suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, devendo serem efetuadas em até sessenta dias, contados da data de encerramento do estado de calamidade pública. (MPV arts. 15 a 17).

Em favor dos estabelecimentos empresariais, é possível a prorrogação da jornada de trabalho, conforme arts. 26 a 33, ainda que as atividades sejam jornadas de doze por trinta e seis ou insalubres. Ainda, foi possível realização de escalas de horas suplementares dentro do intervalo interjornada, mediante acordo individual escrito, podendo ser compensadas no prazo de dezoito meses, a partir do encerramento do estado de calamidade pública.

Vale ressaltar que os pontos abordados por esta medida provisória tiveram vigência de 22 de março de 2020 a 19 de julho de 2020. Sendo respeitados os limites do período limite o estado de calamidade pública, que é 31 de dezembro de 2020.

E, diante do fim desta medida, foi publicada outra de nº 1.108 de 25 de março de 2022, dispondo algumas alterações sobre o teletrabalho, fatos estes estudados no tópico seguinte.

2.3. MEDIDA PROVISÓRIA N.º 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022

Diante da perda da vigência da medida provisória nº 927, e da contínua utilização do teletrabalho mesmo pós-pandemia, o Governo Federal editou a medida provisória nº 1.108, publicada em 28 de março de 2022, dispondo sobre pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e alterando a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, conforme ementa. Sendo esta segunda, a alteração de maior importância para este trabalho.

Destaca-se que, através da medida provisória, ocorreram alterações relacionadas a redação dos artigos como também inserção de parágrafos ao seu decorrer, onde os de maior importância são os 75-B, 75-C e a inserção do art. 75-F e o art. 62, III,

Em primeiro momento, o conceito de teletrabalho foi alterado, abrangendo neste aspecto o trabalho remoto, de modo a considerá-los como sinônimos.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo. (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022) (Vigência)

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Dentro desta análise, mesmo que a atividade tenha sido desenvolvida fora da firma do empregador, seja ela preponderante ou não, ao ser utilizado tecnologias de informação e comunicação, diante de sua natureza não caracteriza como trabalho externo, será considerada teletrabalho, conforme art. 75- B acima exposto.

Neste mesmo artigo acima mencionado, é possível observar outra alteração. Conforme era exposto no parágrafo único, revogado por esta medida, ele possuía a seguinte redação: 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. Atualmente, este mandamento está previsto no §1º do art. 75-B, com algumas alterações.

Art. 75- B [...]

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022)

Ou seja, a presença do empregado, mesmo vista como usual ao espaço físico da empresa pelo do empregador, para atividades específicas, não irá descaracterizar o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Ou seja, apenas afirmando o regime de trabalho de modo a garantir que a ida do empregado ao prédio laboral não tirará a toga do teletrabalho.

O §2º do art. 75-B, inserido pela medida provisória, acrescenta o conhecimento acerca da aferição do salário. Proporcionando a possibilidade de cumprimento de serviços por jornada ou produção ou tarefa, fato este não regulamentando anteriormente.

O §4º do artigo supracitado, afirma a distinção entre o teletrabalho e o telemarketing. Assim por meio deste, reafirmam-se a diferença entre teletrabalho ou trabalho remoto quantos aos operadores de telemarketing ou de teletendimento. De modo simplório, este voltado à utilização de telefone como mecanismo de venda e promoção de serviços, e aquele, está voltada ao modo de exercício laboral, de maneira longínqua do prédio físico empresarial, mas exercendo as atividades costumeiras.

Outra inserção no art. 75-B foi o §5º ao tratar do tempo de uso das tecnologias.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de **softwares**, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, 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 em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Assim, por meio deste parágrafo, é possível resguardar também o direito do empregador, pois, quando utilizado equipamentos tecnológicos, de infraestrutura e de softwares, não poderá o empregado, em regime de teletrabalho requerer o aumento de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal por alegar estar de prontidão, tampouco querer 1/3 (um terço) do salário habitual afirmando estar de sobreaviso, mesmo que a jornada de trabalho esteja sendo realizada fora do trabalho normal do empregado, exceto quando houver estipulação em acordo individual ou convenção coletiva de trabalho. É notório que o tempo expendido pelo empregado em favor do empregador deve ser acrescido na jornada de trabalho e não como sobreaviso ou prontidão.

Em relação aos estagiários e aprendizes, o art. 75-B, §6º inclui estes também para o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

No mesmo artigo acima trabalhado, em seu §7º, tem-se a inserção da informação de que, quando em regime de teletrabalho, a lei a ser aplicada será a legislação do local ou as estimuladas em acordo e convenções coletivas, expostas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, ou seja, será o local onde este está vinculado pelo contrato de serviço.

Quando relacionado aos empregados que realizam serviço no exterior, o §8º foi incluso intencionando a informar que, a legislação brasileira irá reger este teletrabalho realizado em território internacional, com exclusão das disposições estabelecidas na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982 e salvo disposição contraditória estipuladas inter partes.

Por fim, quanto aos incisos inclusos no art. 75-B, o §9º informa que será por acordo individual que os horários e meios de conversação entre empregado e empregador serão organizados, respeitando o repouso legal.

Em relação às outras alterações, o art. 75-C, §3º expressa que, os gastos provenientes da saída do regime de teletrabalho para o presencial não serão arcados pelo empregador, na hipótese de continuidade do teletrabalho ou trabalho remoto reivindicada pelo trabalhador, fora da localidade prevista expressamente em contrato, exceto se estipulado algo em contrário inter partes.

Outra importante inserção foi o art. 75-F, que confere primazia aos empregados com deficiência ou que possuam filhos ou crianças sob guarda judicial até quatro anos de idade, de

modo a propiciar que estas atividades possam ser realizadas em teletrabalho ou trabalho remoto.

E por derradeiro, esta medida provisória, obriga a realização do controle de jornada por parte dos empregadores para o teletrabalho, salvo os casos de empregados prestadores de serviços por tarefa ou produção, conforme elenca o art. 62, III da CLT

Desta maneira, é perceptível que a pandemia tornou visível um regime de trabalho antes existente, mas que não tinha embasamento social para ser utilizado. E, diante da aplicação do teletrabalho e da sua satisfatória aprovação por parte dos envolvidos, se fez necessária a implementação desta medida acima estudada, o que apenas ratifica a grande importância do teletrabalho para todos os envolvidos nas atividades laborativas.

Assim, mesmo com todos os aspectos legislativos em prol do melhor exercício do teletrabalho, é de suma importância a compreensão de políticas de apoio e manutenção da produtividade, que será exposta no capítulo seguinte.

Insta observar apenas que, a medida provisória n.º 1.108 de 2022 possui vigência de 28 de março a 26 de maio, podendo ser prorrogada por mais 60 dias, fato este que ocorreu, acarretando-a vigente até dia 07 de agosto de 2022. E caso não seja convertida em lei perderá sua vigência.

CAPÍTULO 3

A EFICÁCIA DO TELETRABALHO E AS POLÍTICAS DE APOIO

3.1. O BEM-ESTAR E A MANUTENÇÃO DA PRODUTIVIDADE DURANTE O TELETRABALHO

O exercício da atividade laborativa em regime de teletrabalho promove tanto para o empregado quanto ao empregador vantagens e desvantagens.

Em relação as vantagens obtidas pela empresa, a principal está relacionada ao espaço físico empresarial, acarretando à uma redução extensa com gastos sobre aluguel e manutenção. Ao mesmo passo, a intercomunicação entre clientes e funcionários por meios tecnológicos é afirmada e evidenciada, fato este amparado por Cláudio Zalaf (E-book, 2020, p. 16) ao dizer que “[...]o custo com aluguel de imóveis é dos custos fixos mais altos das empresas, especialmente nas metrópoles. Além disso, os custos com energia, água e ar-condicionado, bem como aqueles para a própria manutenção do local”.

Assim, a diminuição com meios de locomoção entre o espaço laboral e sua residência, o empregado deixa de estar cansado como também, não passa por fatos fortuitos ou de força

maior e, consequentemente, possui maior produtividade. Este aspecto é corroborado por Cláudio Zalaf (E-book, 2020, p.15):

Ao eliminar uma série de atos preparatórios e minimizando os períodos que o profissional precisa se deslocar antes e após a jornada, o tempo produtivo é muito maior e as energias não se dissipam com as tarefas necessárias para que o colaborador esteja nas dependências do empregador.

Em contrapartida, é notória a inevitabilidade de investimentos em equipamentos a serem fornecidos como também, a manutenção destes, para que o teletrabalho não seja comprometido. Um dos fatos que geram receio aos empregadores é a dificuldade de controle dos trabalhadores e o receio das informações empresariais estarem sendo espalhadas, diante da maior facilidade e menor rigor de segurança, ainda mais diante da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, que dispõe de regras e sanções sobre a proteção de dados e a sua fiscalização. Entretanto, todos estes fatos já são previstos legislativamente e possuem amparo tecnológicos a favor, não sendo empecilhos para o seu desenvolvimento.

Para o empregado, a vantagem está baseada na flexibilização das atividades, através da facilidade de horários, acarretando à uma melhor qualidade do serviço prestado. Por meio do teletrabalho é notória ainda a diminuição das desigualdades quando vistas sobre o véu das oportunidades, pois, exemplificando, a mãe, dona de casa, que não poderia ir todo dia ao serviço para trabalhar, pode realizar dentro de sua residência, como também, em relação aos portadores de deficiência, que laboram dentro de casa, sem sofrer com problemas de locomoção. Em relação ao estilo de vida do trabalhador, este se torna melhor, pois, o empregado deixa de passar horas em meios de transporte, como também, pode realizar refeições com seus familiares, o que aumenta a qualidade de vida e bem-estar.

Contudo, é notória algumas complicações, como exemplo, o isolamento do trabalhador em casa, deixando de conviver com outros integrantes da empresa, podendo ser causa de solidão e depressão, diante da ausência de contato físico com outros integrantes do exercício laborativo. Este fato por ser amenizado por via do favorecimento da interação social, através de plataformas e espaços de união e compartilhamento de informações, onde os empregados deixam de se sentirem sozinhos e executam atividades de maneira compartilhada.

Outro grande problema está relacionado as organizações sobre a carga horária de serviço, diante da não separação do tempo livre e de trabalho, o que pode causar exaustão e nervoso excessivo, ou seja, sobrecarga de trabalho. Assim, um dos meios para distribuir as

tarefas é por meio da revisão da análise de fluxos e de trabalho, sendo visto como uma parceria entre a empresa, os gestores e os recursos humanos.

Por fim, é importante ser analisado que todos os regimes estudados terão motivos que demonstram vantagens e desvantagens, porém, a visão deve ser baseada no que é melhor para o empregado e para a empresa, observando os problemas e organizando da melhor maneira possível, pensando em ambos os lados do exercício da atividade laboral.

3.2. O TELETRABALHO E A PANDEMIA DE COVID-19: POLÍTICAS DE APOIO ÀS ENTIDADES EMPREGADORAS E AOS TRABALHADORES.

O teletrabalho ao ser entendido como a atividade que é exercida fora do local de trabalho tornou possível que a economia e as empresas não fechassem diante da pandemia de Covid-19.

Observa-se que, ao ser necessário o distanciamento social devido a pandemia, o serviço passou a ser exercido por meio de regime diferenciado, contudo, se viu presente os problemas como a ansiedade, a solidão, a má utilização do tempo entre outros aspectos que afetaram de modo geral a sociedade, e que também, possui grande relevância, pois, a capacidade laborativa está amplamente ligada aos aspectos psicológicos e físicos. Desta forma, é necessário a conciliação entre a vida profissional e pessoal.

Desta maneira, mesmo diante das vantagens e desvantagens advindas deste meio de exercício laborativa, ainda se faz necessário medidas que auxiliem a transposição dos meios convencionais para o teletrabalho.

Observa-se que, não é possível a inserção do teletrabalho sem as políticas de apoio as entidades empregadoras quanto aos trabalhadores. A Organização Internacional do Trabalho elenca alguns dos problemas transicionais para este regime, sendo eles (2020, p. 23):

- Cultura organizacional;
- Resistência da gestão;
- A falta de ferramentas e dispositivos de TI adequados;
- Processos morosos baseados na utilização de papel;
- Ausência de competências e recursos de formação para apoiar as equipas que transitam para o teletrabalho;
- Ausência de orientações internas sobre saúde e segurança para os postos de trabalho no domicílio;
- Legislação laboral em que as pessoas em teletrabalho não têm os mesmos direitos e proteções que os/as trabalhadores/as que trabalham no escritório, e

- Preocupações sobre a segurança de dados e problemas de privacidade.

Neste aspecto, é necessário que as informações referentes a este regime sejam prestadas de forma atualizada, confiáveis e acessíveis para que todos que estejam neste contexto saibam dos direitos e deveres. Acresce-se ser fundamental o apoio financeiro, fiscal e administrativos para as empresas, visto ser primordial tanto a manutenção quanto a adequação, ações estas que podem ter custo elevado, porém devem ser realizadas, pois propiciará suporte aos trabalhadores.

Ao mesmo passo que a Organização Internacional do Trabalho divulga os principais problemas de transição de regime, Santos (2020. p. 13) elenca as estratégias que deveriam ser observadas pelos gestores como suporte.

- Crie possibilidades de diálogos;
- Propicie *feedbacks* com relação às tarefas/ desempenho;
- Redesenhe as tarefas estipulando resultados esperados a partir da relativização de metas;
- Ajuste e aperfeiçoe indicadores de resultados esperados a partir da relativização de metas;
- Aumente a possibilidade de escolhas em relação a forma de realização do trabalho (autonomia);
- Evite alta interdependência de tarefas e exigência de encontros síncronos frequentes;
- Oriente quanto a gerir o tempo, e adequação de rotinas;
- Combine horários para conversas com os trabalhadores;
- Autogerencie tarefas.

Assim, diante de algumas ações acima mencionadas, que podem fazer a diferença na estrutura empresarial, como também para a melhor inserção do regime de teletrabalho é importante observar que, o regime não gira em torno apenas dos equipamentos e a sua manutenção, mas sim de um propósito geral, englobando à tecnologia e as pessoas que fazem parte da equipe empresarial e que, para a inserção do teletrabalho seja visto como promissor deve observar todos que dele fazem parte.

4. CONCLUSÃO

Como visto no decorrer do trabalho, o regime de teletrabalho possui sua origem nas gestões de crise como também pelos adventos dos telescópios que tinham variados objetivos, sejam como comunicação em época de guerra seja para organização empresarial e, com o decorrer dos tempos, se tornou presente como regime de trabalho.

Em 2017, a Reforma Trabalhista acresceu na Consolidação das Leis do Trabalho sobre o tema Teletrabalho. No entanto, anteriormente a esta integração, já havia aqueles que aplicavam este processo mesmo sem legislação específica para o conteúdo. Com o surgimento da pandemia de Covid-19, o teletrabalho tomou forma e presença diante dos empregados e empregadores, tornando-se, ainda mais evidente o regime em questão.

O Chefe do Poder Executivo Federal, em 2020, editou a Medida Provisória nº 927 de 2020, como meio de regulamentar o teletrabalho, facilitando a inserção deste regime e acertando lacunas em aberto, porém, esta medida teve seu fim em dezembro de 2020. Em

2022, foi editada novamente outra Medida Provisória nº1.108, tratando sobre auxílio-alimentação e alterando alguns artigos relacionados ao Teletrabalho. Medida esta que proporciona diversas informes de grande importância para os interessados neste regime, contudo, caso não seja convertida em lei, perdera sua vigência em agosto do corrente ano.

Objetiva-se por meio deste estudo a análise das implicações que a pandemia, mais especificamente, da COVID-19 que teve início no Brasil, em março de 2020 e que perdura até hoje, causou aos estabelecimentos comerciais, em específico, as empresas e seus colaboradores. Ao mesmo instante, é de extrema importância a compreensão das legislações brasileiras quanto ao tema e como elas evoluíram em favor do regime. E por fim, ponderar sobre as ações em prol de ambos os interessados no teletrabalho.

Constata-se, por derradeiro que, todo tipo de regime de trabalho terá altos e baixos, aspectos positivos e negativos. Contudo, as vantagens superam as desvantagens, haja vista um regime que possibilita o exercício laboral executado fora do espaço físico da empresa, exercido por qualquer pessoa, abrangendo pessoas que não conseguiriam deslocar aos seus serviços seja por particularidades familiares ou pessoais, e que, proporciona economia para ambos os envolvidos, seja para o empregador sobre os custos físicos do estabelecimento empresarial, seja para o empregado, com a diminuição de tempo e custo com deslocamento e maior tempo familiar. Ou seja, negócios que possuem compatibilidade com este regime, podem efetivar suas atividades sem receio de qualidade, fato este amparados por legislações e por intermédio de técnicas averiguação e compartilhamento de conhecimento entre os colaboradores. E, por intermédio da utilização da tecnologia a favor de todos os envolvidos, solidifica-se como um regime de trabalho em expansão seja pela legislação brasileira seja pelo mundo.

REFERENCIAS

_____. Histórico da pandemia de COVID-19. **Organização Pan-Americana da Saúde**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em 23 de mar. de 2022.

_____. Nações Unidas. ONU News. **Novo coronavírus leva ONU a cancelar eventos e adotar trabalho a distância**. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2020/03/1707191>. Acesso em 24 de mar. de 2022.

ARAÚJO, Goldércia Silva Guedes de. **Teletrabalho: Evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de Call Center**. Universidade Estadual da Paraíba, Curso de Graduação Bacharelado em Direito, Campina Grande – PB, 2014. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/12858/1/PDF%20-%20Gildercia%20Silva%20Guedes%20de%20Araujo.pdf>. Acesso em: 27 de abr. de 2022.

AZEVEDO, Davi Dias de. **Responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do**

trabalho em Home Office (teletrabalho). Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/noticias/responsabilidade-pela-aquisicao-manutencao-ou-fornecimento-dos-equipamentos-tecnologicos-e-da-infraestrutura-necessaria-e-adequada-a-prestacao-do-trabalho-em-home-office-teletrabalho/>. Acesso em: 31 de mar. de 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 211. São Paulo: LTr, 2017. Biblioteca Virtual em Saúde - Ministério da Saúde. **Novo Coronavírus (Covid-19): informações básicas**. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/novo-coronavirus-covid-19-informacoes-basicas/>. Acesso em: 31 de mar. de 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do trabalho. [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 31 de mar. de 2022.

BRASIL. Governo Federal. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Recomendação nº 036, de 11 de maio de 2020**. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/1163-recomendac-a-o-n-036-de-11-de-maio-de-2020>. Acesso em 24 de mar. de 2022.

BRASIL. **LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. [2022] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12551.htm. Acesso em 29 de mar. de 2022.

BULCÃO, Telma Soares. Teletrabalho: desafios a partir da pandemia da Covid-19 em uma análise normativa em face da lei 13.467/2017 e as implicações nos direitos trabalhistas. 2021. 62 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021.

CALCINI, Ricardo. **Coronavírus e os impactos trabalhistas**. [Recurso Eletrônico]. ePUB. Editora JH Mizuno. 966p. 2020. E-book Kindle. 996 p. Acesso em: 28 mar. 2022.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista: O que mudou?** 1ª Ed. Salvador: JUSPODIVM, p. 1168. 2018.

DA SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **O Teletrabalho**. Vol 64, n. 5, São Paulo, Revista LTr: Legislação do Trabalho e Previdência Social, p. 584. 2000.

DE MELO, Luiz Fernando de. **Teletrabalho em tempos de Coronavírus**. E-book. Itajaí, 2020b. E-book Kindle. 71 p. Acesso em: 28 mar. 2022.

DE MELO, Luiz Fernando. **A regulamentação do Teletrabalho (Home Office) no Brasil, Pós-Reforma Trabalhista**. Itajaí, 2018a. E-book Kindle. 91 p. Acesso em: 28 mar. 2022.

E SILVA, Evelin Santos Próspero. **O teletrabalho no Brasil e suas implicações nas relações trabalhistas: a tecnologia transformando o direito**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019.

FREITAS, Matheus Nascimento; DADTHE, Nathasha Cristine Lopes. **Home office/teletrabalho e controle de jornada.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/333033/home-office-teletrabalho-e-controle-de-jornada>. Acesso em: 31 de mar. de 2022.

LIMA, Hugo Ferreira de. **O Teletrabalho e a pandemia do covid-19.** Artigo científico (Conclusão de Curso) Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS), Goiás - GO, 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1346>. Acesso em: 31 de mar. de 2022.

MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 31 mar. 2022.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador.** [Recurso Eletrônico]. ePub. Editora RTM. 428 p. 2018. E-book Kindle. Acesso em: 26 de abr. de 2022.

OIT – Guia Prático da Organização Internacional do Trabalho. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático.** Bureau Internacional do Trabalho - Genebra, jul 2020. 18 p. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_772593.pdf. Acesso em: 31 de mar. de 2022.

PATEL, Neil. Telemarketing: O Que é, O Que faz o Operador e Como Melhorar o Seu. Disponível em: <https://neilpatel.com/br/blog/telemarketing-o-que-e/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20telemarketing,podendo%20ser%20ativo%20ou%20receptivo>. Acesso em 25 de abr. de 2022.

POSSÍDIO, Cyntia; MARTINEZ, Luciano. **O trabalho nos tempos do coronavírus.** São Paulo: Saraiva, 2020. E-book Kindle. 220 p. Acesso em: 28 mar. 2022.

RAVAGNANI, Christopher Abreu; RODRIGUES, Raphael Marcos Baccaro. **Os impactos da novel reforma trabalhista no teletrabalho.** Revista Juris UniToledo, Araçatuba, SP, v. 03, n. 02, p. 03-23, abr./jun. 2018.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **TELETRABALHO: A Tecnologia Transformando as Relações de Trabalho.** Dissertação de Mestrado. Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo. 2011. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf. Acesso em 31 de mai. De 2022.

ROMITA, Arion Sayão. **O Impacto da Globalização no Contrato de Trabalho.** Rev. TST, Brasília, vol. 66, n. 4, out/dez. 2000. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/85452/005_romita.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 de mar. de 2022.

SALES BAYÃO, Rayani. **Os reflexos da pandemia da covid-19 nas relações trabalhistas no Brasil.** (Monografia) Centro Universitário de Unilavras, Curso de Graduação em Direito,

Lavras – MG, 2021. Disponível em: <http://dspace.unilavras.edu.br/handle/123456789/697>. Acesso em: 30 de mar. de 2022.

SANTOS, Viviane Mishima; TICCA, Marina Greggi; ZERBINI, Thais. Central de Conteúdo COVID-19. **Teletrabalho e a pandemia de COVID-19**. Disponível em: https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/09/Ebook_Teletrabalho_USP_VIVIANE_MISHIMA.pdf. Acesso em: 31 de mar. de 2022.

SILVA, Leonardo Rabelo de Matos; FIGUEIRA, Hector Luiz Martins. **As metamorfoses das relações laborais: o teletrabalho no tsunami neoliberal brasileiro**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 63, n. 96, p. 183-203, jul./dez. 2017. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/39026>. Acesso em 29 de mar. 2022.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. **Organização e satisfação no contexto do teletrabalho**. RAE - Revista de Administração de Empresas. Jul./Set. 2002. São Paulo, v. 42, n. 3, p. 54-65. 2002.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em 25 de abr. de 2022.

ZALAF, Cláudio. Teletrabalho e Home Office. E-book. 2020. Disponível em: <https://claudiozalaf.com.br/nsite/wp-content/uploads/2020/11/ebook-teletrabalho-e-home-office.pdf>. Acesso em: 18 de mai. De 2022.