

TELETRABALHO E A PANDEMIA NO BRASIL: UMA ANÁLISE DURANTE E APÓS A COVID-19

Telework and the pandemic in Brazil: an analysis during and after Covid-19
Revista de Direito do Trabalho | vol. 227/2023 | p. 169 - 195 | Jan - Fev / 2023
DTR\2022\17706

José Claudio Monteiro de Brito Filho

Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Pesquisa de Pós-doutorado pelo UniCEUB. Vice-Coordenador e Professor do PPGD/CESUPA. Titular da Cadeira 26 da ABDT. Titular da Cadeira 22 da APLJ. jclaudiobritofilho@gmail.com

João Vicente Rothfuchs

Mestre em Ciências Jurídicas-empresariais pela Universidade de Coimbra. Professor da Escola de Direito da PUCRS na graduação e na pós-graduação lato sensu. Coordenador da Especialização em Direito e Processo do Trabalho na PUCRS. Titular da Cadeira 35 da ASRDT. joao.rothfuchs@gmail.com

Sarah Gabay Pereira

Bacharel em Direito pelo Centro Universitário do Pará – CESUPA. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela PUC/RS. Integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho Decente vinculado ao CESUPA. Professora de preparatório para Concursos Públicos. sarahgabaypereira@gmail.com

Área do Direito: Trabalho

Resumo: Neste estudo, pretende-se analisar um dos temas que marcaram a Crise do Coronavírus: o teletrabalho. A paralisação das atividades durante a pandemia confinou trabalhadores e forçou a adoção da referida modalidade. Assim, o objetivo do presente trabalho é verificar o impacto direto da pandemia na adoção do teletrabalho e averiguar suas perspectivas para um cenário posterior à pandemia. Para isso, utilizar-se-á o método indutivo, a fim de observar dados e fontes bibliográficas do tema, para concluir e responder ao problema em debate. Nesse sentido, o trabalho se propõe a contextualizar a pandemia do Coronavírus, abordar sobre o instituto do teletrabalho e analisar dados divulgados durante a pandemia, para que seja respondido o seguinte questionamento: o teletrabalho é uma tendência após o período pandêmico? Resposta que será afirmativa.

Palavras-chave: Teletrabalho – Crise do Coronavírus – Isolamento – Medida Provisória 927/20 – Tendência

Abstract: In this study, we intend to analyze one of the themes that marked the Coronavirus Crisis: telework. The paralysis of activities during the pandemic confined workers and forced the adoption of this modality. Thus, the objective of this paper is to verify the direct impact of the pandemic on the adoption of telework, and to investigate its prospects for a scenario after the pandemic. For this, the inductive method will be used, in order to observe data and bibliographic sources on the subject, to conclude and answer the problem under discussion. In this sense, the work aims to contextualize the pandemic of the Coronavirus, approaching the institute of telework and analyze data released during the pandemic, in order to answer the following question: is telework a trend after the pandemic period? The answer will be affirmative.

Keywords: Telework – Coronavirus crisis – Isolation – Provisional Measure 927/20 – Trend

Para citar este artigo: Brito Filho, José Claudio Monteiro de; Rothfuchs, João Vicente; Pereira, Sarah Gabay. Teletrabalho e a pandemia no Brasil: uma análise durante e após a Covid-19. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*. vol. 227. ano 49. p. 169-195. São Paulo: Ed. RT, jan./fev. 2023.

Disponível em: <http://revistadotribunais.com.br/maf/app/document?stid=st-rql&marg=DTR-2022-17706>. **Acesso em:** DD.MM.AAAA.

Sumário:

1. Introdução - 2. A pandemia da Covid-19 e o teletrabalho - 3. Teletrabalho: contexto, conceito e seu regramento na pandemia - 4. Perspectivas pós-pandêmica: teletrabalho tendência? - 5. Conclusão - 6. Bibliografia

1. Introdução

A presente pesquisa visa analisar o Direito do Trabalho em tempos de pandemia, com especial enfoque ao teletrabalho. Dessa maneira, ela terá por tema central o teletrabalho, o qual restou intrinsecamente associado aos contornos jurídicos gerados pela pandemia do Coronavírus.

Nesse sentido, apresenta como objetivos: averiguar a relação do teletrabalho com a Pandemia e apontar perspectivas de sua adoção em tempos pós-pandêmico. Portanto, a pesquisa tem por problema o seguinte questionamento: de que forma a pandemia do Coronavírus impactou no emprego do teletrabalho como modalidade para o enfrentamento da crise gerada e, ainda, se há uma tendência (ou não) pela sua permanência em momento posterior à referida pandemia.

Para tanto, utilizar-se-á por metodologia o método indutivo, isto é, por meio de diversas constatações fáticas específicas de dados coletados acerca do teletrabalho, chegar-se-á à conclusão se esse foi efetivamente impactado pela nova realidade do Coronavírus e se ele será (ou não) tendência nos próximos anos no mundo do trabalho.

Para alcançar seus objetivos expostos e responder o problema apresentado, optar-se-á por autores estudiosos da temática do teletrabalho, a exemplo de Vanessa Ferreira, Versalhes Ferreira, Denise Fincato e Gilberto Stümer. Para embasar, ainda, acrescentar-se-á os autores Luciano Martinez e Maurício Delgado Godinho, ilustres escritores da seara trabalhista. Ademais, acerca da Revolução 4.0, terá por base teórica Julia Baiôcco, Cláudio Rocha e Teresa Moreira.

Ressalta-se que o presente trabalho é de fundamental importância para o contexto acadêmico, uma vez que traz à baila a discussão sobre o cenário pandêmico vivenciado e seus efeitos na seara trabalhista. Ademais, permite a reflexão sobre o teletrabalho e sua adoção na pandemia no Brasil, com análise de dados divulgados pelo IBGE. Por último, demonstra-se indispensável para um prognóstico sobre a adoção do teletrabalho, abordando suas perspectivas. Enquanto operadores do direito trabalho, é imprescindível ter conhecimento das tendências de trabalho para que se possa melhor atender – no presente caso – os teletrabalhadores. Portanto, é extremamente positiva a contribuição desta pesquisa, de forma a contribuir para a compreensão do fenômeno do teletrabalho nos últimos anos.

Dessa forma, o trabalho estrutura-se da seguinte maneira: a primeira seção do desenvolvimento disporá sobre uma breve introdução do contexto pandêmico, com as principais informações acerca das medidas adotadas pelas autoridades governamentais. Em seguida, a segunda seção apresentará o teletrabalho, sua conceituação, sua regulação antes e durante a pandemia do Covid-19 e tratará sobre o impacto da pandemia no teletrabalho por meio da análise de dados. Por fim, a terceira seção abordará se o teletrabalho é considerado ou não uma tendência no mundo do trabalho.

2. A pandemia da Covid-19 e o teletrabalho

Em 30 de janeiro de 2020, a OMS (Organização Mundial da Saúde) declarou o surto de um novo vírus, com alerta de Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, nível que considera o mais elevado dentro do Regulamento Sanitário Internacional.¹

Seu nome: *CO*rona *V*irus *D*isease, formando as iniciais a palavra COVID – nome pelo qual é conhecido – associada ao número “19”, uma vez que foi no ano de 2019 que os primeiros relatos de contaminação foram registrados na cidade chinesa de Wuhan.²

O vírus, cientificamente denominado de *Orthocoronavirinae*, rapidamente se espalhou pelo mundo. Segundo o *site* do governo, foram confirmados até o dia 29.03.2022, 29.882397 casos acumulados de Covid-19 no Brasil.³

Os principais sintomas causados são febre, cansaço e tosse. Outros também podem estar presentes, como dificuldade de respirar, dor de cabeça, dores na garganta, diarreia, congestão nasal, entre outros. Há, ainda, casos em que os infectados nem mesmo apresentam qualquer sintoma.

A transmissão do vírus ocorre por meio de secreções, sejam elas gotículas de saliva contaminadas pelo vírus, tosse, espirro ou mesmo pela fala. Os indivíduos que se encontram em menos de 1 metro

de distância podem estar sujeitos ao contágio do Coronavírus quando dentro desse mesmo espaço há um indivíduo contaminado, transmitindo-o ao levarem-no à boca, ao nariz ou aos seus olhos.

Esse cenário de contaminação em escala trouxe a adoção de algumas medidas para minimizar a proliferação do novo Coronavírus, das quais podemos mencionar a quarentena, o distanciamento social e o isolamento, termos que merecem diferenciação.

O isolamento consiste no afastamento social durante um período de, em média, 14 dias, justificado pelo contato que o indivíduo teve com o vírus. Esse tempo foi adotado em razão do prazo de incubação do Coronavírus, sendo considerado o lapso temporal máximo para que o infectado manifeste algum ou alguns dos sintomas antes mencionados. Em suma, trata-se de uma medida oriunda de recomendação médica.⁴ Ele pode ser vertical ou horizontal. O isolamento vertical consiste no afastamento social dos indivíduos inseridos no “grupo de risco”, que são aqueles que apresentam doenças que os tornam mais vulneráveis a um quadro sintomático mais grave do vírus (hipertensos, pessoas idosas, entre outros). De outra sorte, o isolamento horizontal – como o próprio nome induz – atinge todos os indivíduos, indistintamente.

O distanciamento social, por outro lado, é o distanciamento físico com demais indivíduos em sua rotina de forma voluntária, no intuito de evitar a transmissão do Coronavírus, como a paralisação ou diminuição da frequência em bares, restaurantes, academias, festas, por exemplo, como medida preventiva.

A quarentena – diferentemente do isolamento e do distanciamento social que são medidas não obrigatórias – é uma medida obrigatória, que também evita a transmissão viral, todavia se destaca por ser um ato administrativo, ou seja, por ser uma decisão estatal coordenada pelas secretarias estaduais e municipais.

Por último, o *lockdown*, que é a interrupção/bloqueio do fluxo de deslocamento. Aqui ressalta-se que o *lockdown* é um termo muito mais abrangente que a quarentena, uma vez que esta se restringe às medidas adotadas na área da saúde, ao passo que o *lockdown* pode ser decretado em virtude de outros acontecimentos. Ademais, este é visto como uma medida de mais elevado alerta sanitário.⁵

As medidas acima foram adotadas no Brasil, não de maneira uniforme. Alguns estados adotaram o *lockdown* em suas cidades, como o estado do Pará, Maranhão e Amapá.⁶ Cada estado/município possui autonomia para estabelecer suas medidas de segurança contra o Coronavírus, questão essa decidida pelo STF na ADI 6341⁷, fincando entendimento de que as medidas presentes na MP 926/2020 (LGL2020\2716) não afastavam a competência concorrente dos estados, do DF e dos municípios acerca da polícia sanitária.

Tendo em vista a restrição do fluxo de pessoas nos estados e municípios brasileiros, a economia e as relações sociais de trabalho demandaram o aprimoramento de novas técnicas de produção e de renda. Nesse cenário, os meios virtuais de comunicação permitiram que grandes empresas, microempreendimentos e diversas áreas do serviço público buscassem formas de minimizar os impactos inesperados e negativos da pandemia, a fim de garantirem fonte de renda e de reinventarem o oferecimento dos seus serviços.

É nesse contexto de reinvenção, ou para alguns, de expansão, que uma das modalidades de trabalho presentes na CLT (LGL1943\5) ganhou destaque, o teletrabalho, o qual será palco do debate nas seções seguintes.

3. Teletrabalho: contexto, conceito e seu regramento na pandemia

Antes de conceituar o teletrabalho, é essencial compreender em que contexto ele está inserido. Para tal, imprescindível um curto resgate histórico de suas raízes.

Segundo Denise Fincato, muito se atribui a Jack Nilles – conhecido como o “pai do teletrabalho” – o mérito pela invenção dessa modalidade de trabalho, todavia tal atribuição é precipitada. Isso porque, segundo a autora, desconsidera a contribuição de Claude Chappe, responsável por inventar o telégrafo óptico, equipamento capaz de transmitir mensagens a distância para a execução de tarefas para a prestação de serviços.⁸ Nesse sentido, mostra-se prudente considerar ambas as contribuições, quando se remonta à origem do teletrabalho.

Em linhas gerais, essa modalidade de trabalho consiste na prestação do serviço laboral fora das dependências do empregador. Segundo Stümer e Fincato: “O teletrabalho é modalidade laboral que ultrapassa os conceitos e experiências de trabalho próprios da Revolução Industrial, situando-se na chamada era da Revolução Informacional.”⁹

Assim, depreende-se do excerto que essa modalidade está inserida dentro de um contexto específico de novas interações sociais, com destaque ao uso de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC’s), proporcionando uma alteração substancial na prestação de labor.

Ele está inserido, atualmente, no contexto da “Indústria 4.0”, “Revolução Digital” ou “4ª Revolução Industrial”, fenômeno que conta com o aumento da automatização e da robotização, características capazes de reconfigurar o mundo do trabalho.

Tal fenômeno, datado desde os anos 2000, injeta no mercado o ambiente *cyber* físico, por meio de uma associação entre o *software* e a eletrônica. Nesse diapasão, o mundo experimenta a imediatividade das interações: é possível estabelecer chamadas ao vivo com pessoas fisicamente distantes, estreitando relações e aumentando a dinamicidade de tais laços.

A “onda” da digitalização de informações encobriu os mais diversos setores. O uso da tecnologia invadiu o cotidiano do homem contemporâneo (“internet das coisas”): desde o processo de extração de grãos com aumento da produtividade até o sistema informatizado que registra vendas *on-line* de forma instantânea e a menor custo. Ainda se observa o uso de inteligência artificial nos “*crowdwork*” (trabalho exercido por meio de plataformas digitais), sendo a tecnologia o centro da prestação dos mais variados serviços, tornando-se uma realidade cada vez mais comum hodiernamente.

Tal alteração repercutiu no meio ambiente laboral, de tal forma que está a reorganizar seus fundamentos teóricos para uma melhor adequação social. Essa alteração é funcional, ao modificar consideravelmente a forma de prestar o serviço.¹⁰

Essa mudança vem sendo construída de maneira rápida, instantânea, intrinsecamente ligada ao cotidiano, sem o qual quem insiste em não a enxergar acaba por ficar “out” (fora) das interações e, conseqüentemente, de novas oportunidades de emprego. Dentro dessa nova roupagem de prestação de serviços, o teletrabalho passa a ser a modalidade de trabalho que é o DNA da Revolução 4.0.¹¹

Embora realidade no Brasil há certo tempo, somente foi efetivamente regulado pela CLT (LGL\1943\5)¹² na Reforma Trabalhista de 2017, no art. 75-B, à época com a seguinte redação:

“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.”

Essa redação foi alterada com a edição da , edição da MP 1.108/22 (LGL\2022\3184)¹³, que foi mantida no texto da CLT (LGL\1943\5) pela Lei 14.442/2022 (LGL\2022\10482) com o texto:

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 configure trabalho externo.

A referida MP – confirmada pelos parlamentares – tratou de incluir o trabalho remoto na redação do artigo e também de apontar que a modalidade em questão pode ser adotada mesmo que não seja exercida preponderantemente fora das dependências do empregador. Embora gramaticalmente curtas, as mudanças na redação do artigo impactam no mundo jurídico.

Isso porque o texto igualou o teletrabalho ao trabalho remoto, conceitos que a doutrina não utiliza como sinônimos. Ademais, ao igualar, desconfigura do teletrabalho a preponderância da prestação de serviço fora das dependências do empregador, o que antes era visto como um dos requisitos para enquadrar no teletrabalho, além da utilização de tecnologia da informação e comunicação – TIC.¹⁴

Ressalta-se que, atualmente, a MP 1.108/22 (LGL\2022\3184) não está mais vigente, embora seja importante mencioná-la, já que grande parte do seu texto foi mantido e convertido em definitivo na CLT (LGL\1943\5) pela Lei 14.442/2022 (LGL\2022\10482).

Embora o legislador tenha inovado tratando como iguais os termos, a doutrina há certo tempo os diferencia. Luciano Martinez classifica o teletrabalho quanto ao local de prestação de serviço, sendo mais que um trabalho prestado em domicílio. Segundo o autor:

“É um conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento.”¹⁵

Em mesmo sentido defende Carlos Henrique Bezerra Leite¹⁶ ao afirmar que o teletrabalho vai muito além do trabalho em domicílio, tendo em vista que este se limita à residência do empregado, enquanto aquele pode ser prestado em qualquer ambiente que não seja habitualmente do empregador.

Maurício Delgado Godinho afirma que o teletrabalho não se confunde com o trabalho em domicílio e o *home office*. Segundo o autor, o tradicional trabalho em domicílio é aquele exercido há muitos anos em sociedade, como o de costureiras e doceiras. Com o passar do tempo e a constante introdução de inovações tecnológicas no ambiente laboral, insurgiu um novo trabalho em domicílio, que seria o *home office*, o qual é prestado dentro da residência do empregado com recursos tecnológicos. Por fim, muito próximo do *home office*, está o teletrabalho, que se diferencia por ser prestado de qualquer ambiente (não apenas no domicílio do empregado), muito embora também exija a presença de tecnologias da informação para que seja configurado.¹⁷

Ainda a respeito, Denise Fincato também enfatiza que há diferença quanto às denominações de “trabalho a distância”, “teletrabalho” e “*home office*”. Trabalho a distância é gênero, do qual teletrabalho é espécie, que, por conseguinte, pode se subclassificar em *home office*. Em suas palavras:

“O teletrabalho é tipo do gênero trabalho a distância enquanto o teletrabalho em domicílio é tipo do gênero teletrabalho. De onde se conclui que não é correto utilizar como sinônimo de teletrabalho quer a expressão trabalho a distância, quer trabalho em domicílio (e sua variante *home office*).”¹⁸

Na presente pesquisa, toma-se a liberdade de utilizar os termos como equivalentes, ciente de suas distinções, todavia para fins de facilitação didática e para que ela alcance seu objetivo, qual seja, analisar as relações de trabalho em contexto pandêmico e “pós”-pandêmico, trabalho esse prestado fora do local que antes era desenvolvido.

Retornando à previsão legal, observa-se que a CLT (LGL\1943\5) ainda previu que o comparecimento do empregado nas dependências do empregador – ainda que de modo habitual – não desnatura o teletrabalho ou o trabalho remoto (art. 75-B, § 1º). Tal previsão justifica-se pela necessidade de estabelecer qual a modalidade de trabalho efetivamente exercida pelo trabalhador, considerando aquela que com maior regularidade é por ele desenvolvida.

A MP 1.108/22 (LGL\2022\3184) acrescentou que o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa (art. 75-B, § 2º) e que o teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde com o *telemarketing* (art. 75-B, § 4º). Embora não mais vigente a referida MP, todas essas previsões foram preservadas pelos parlamentares, sem alterações, integrando o texto da CLT (LGL\1943\5). Além disso, atualmente, é permitido que estagiários e aprendizes trabalhem por via remota (art. 75-B, § 6º).

Em mesmo sentido, a Lei 14.442/2022 (LGL\2022\10482) também manteve no texto legal que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como 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, salvo se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 75-B, § 5º).

É novidade, ainda, acerca do teletrabalhador admitido no Brasil que presta serviço no exterior, estabelecendo a sua regulação pela legislação brasileira, exceto quanto à situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviço no exterior, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (art. 75-B, § 8º).

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato

individual de trabalho (art. 75-C). Preocupou-se ainda a legislação em disciplinar como devem ocorrer as tratativas da mudança do trabalho presencial para o teletrabalho, as quais demandam mútuo acordo entre as partes e registro em aditivo contratual da alteração pactuada (art. 75- C, § 1º, CLT (LGL\1943\5)). Salienta-se que diverso é o regramento para quem deseja deixar o regime de teletrabalho, bastando a determinação do empregador e que seja respeitado o prazo mínimo de 15 dias – além do registro da mudança no contrato (art. 75-C, § 2º, CLT (LGL\1943\5)).

Quanto aos instrumentos de trabalho, o legislador prevê que tudo o que for relacionado à aquisição, à manutenção ou ao 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 previstos em contrato escrito (art. 75- D, CLT (LGL\1943\5)), afirmando que tais utilidades não integram a remuneração do trabalhador (art. 75- D, parágrafo único, CLT (LGL\1943\5)).

Por fim, cabe ao empregador o dever de instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho (art. 75- E, CLT (LGL\1943\5)), devendo o empregado assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções repassadas pelo empregador (art. 75- E, parágrafo único, CLT (LGL\1943\5)).

Inovou a MP 1.108/22 (LGL\2022\3184) – convertida na Lei 14.442/2022 (LGL\2022\10482) – ao fixar que o empregador não é responsável por despesas que advenham no retorno do trabalho presencial do empregado, quando esse optar por realizar teletrabalho ou trabalho remoto fora do local previsto no contrato, salvo se houver disposição das partes em contrário (art. 75-C, § 3º). Por fim, adicionou tratamento prioritário para a adoção da modalidade aos empregados com deficiência e àqueles com filhos ou crianças sob guarda judicial até 4 (quatro) anos, quando houver vagas para alocação em atividades compatíveis com o teletrabalho ou o trabalho remoto (art. 75-F).

Dos artigos mencionados, conclui-se que a regulamentação do teletrabalho na CLT (LGL\1943\5) não correspondeu às expectativas esperadas, sendo considerada superficial, desapontando os operadores do direito e os usuários dessa modalidade.

“Ocorre que, a partir da breve leitura do texto legal, é possível concluir pela superficialidade na regulamentação do tema, tendo o legislador se preocupado, basicamente, em conceituar o teletrabalho e estabelecer poucas formalidades para sua instituição.”¹⁹

A crise pandêmica que resultou no isolamento forçado favoreceu uma maior implementação do teletrabalho. Foi nesse cenário que o Governo Federal editou a MP 927/2020 (LGL\2020\2711) e a MP 936/2020 (LGL\2020\3688). Enquanto a MP 936/2020 (LGL\2020\3688) dispôs sobre medidas complementares do estado de calamidade pública, a MP 927/2020 (LGL\2020\2711) regulou medidas alternativas que poderiam ser executadas pelos empregadores – durante o distanciamento social – a fim de preservar os postos de trabalho, dentre elas, o teletrabalho²⁰:

“Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas: I – o teletrabalho; [...]”

Para tal, a referida MP 927/20 (LGL\2020\2711) criou o capítulo II, específico para tratar da temática.²¹ O art. 4º estabeleceu que o regramento do teletrabalho previsto se limitaria ao estado de calamidade, autorizando que o empregador livremente alterasse o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, isto independentemente da existência de acordos (individuais ou coletivos) e de registro prévio em contrato de trabalho.

O § 1º do mesmo artigo conceituou teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância como aquela prestação de serviço preponderantemente ou totalmente fora das dependências do empregador, por meio do uso de tecnologias da informação e comunicação, de forma que na prática não se configure o trabalho externo.

O § 2º do art. 4º cuidou de fixar um prazo para aviso do empregado quanto à alteração de regime de trabalho, o qual era de 48 horas, seja por meio escrito ou eletrônico.

Em seguida, no § 3º do art. 4º, o Poder Executivo em nada surpreendeu ao afirmar que a responsabilidade pelos equipamentos tecnológicos, pela infraestrutura necessária e possíveis

reembolsos seriam previstos em contrato escrito – já constante no art. 75-D da CLT (LGL\1943\5) –, todavia inovou ao declarar que o contrato escrito poderia ser redigido no prazo máximo de 30 dias contados da mudança do regime de trabalho.

A MP 927/20 (LGL\2020\2711) previu, ainda, dispositivos para a hipótese de o empregado não possuir equipamentos tecnológicos ou a infraestrutura necessária para a prestação do serviço a distância, questão que poderia ser solucionada pelo fornecimento dos equipamentos pelo empregador, por exemplo (art. 4º, § 4º).

Ademais, a MP 927/20 (LGL\2020\2711) foi cristalina ao definir que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, sendo assim considerado quando excepcionalmente houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Por fim, a antiga MP 927/20 (LGL\2020\2711) autorizou o teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do seu art. 5º.

Não é escopo deste trabalho analisar criticamente os dispositivos supra, mas tão somente rememorá-los para elucidar o contexto instaurado durante a pandemia, pois seu texto não está mais vigente. Entretanto, é fundamental enfatizar que eles tiveram um papel importante dentro da crise do Coronavírus, sendo a Medida Provisória o instrumento legal mais ágil para manter os postos de trabalho ativos.

Abaixo, uma análise comparativa do atual texto da CLT (LGL\1943\5) (conforme a Lei 14.442, de 2022 (LGL\2022\10482)) e o texto da antiga MP 927/20 (LGL\2020\2711) que vigeu na pandemia:

MP 927/20	CLT
Considera teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo.	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 configure trabalho externo.
Empregador de forma unilateral adota o teletrabalho a seus trabalhadores, dispensado o registro expresso no contrato de trabalho.	Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.
Prazo de 48 horas para o empregador notificar o empregado da alteração de modalidade.	-
A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, a infraestrutura necessária e adequada e reembolso de despesas arcadas pelo empregado são estipulados previamente ou no prazo de 30 dias.	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.
O empregado não tendo os equipamentos ou não possuindo a infraestrutura para executar o trabalho poderá estipular o contrato de comodato com seu empregador. Sendo inviável, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.	-
Autoriza teletrabalho para estagiários e aprendizes.	Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

Fonte: Tabela criada pela autora.²²

Em análise comparativa entre as colunas elaboradas, observa-se que durante a pandemia o Poder

Executivo, de forma excepcional, buscou facilitar e agilizar a alteração do regime presencial para o teletrabalho, por exemplo, ao fixar o prazo de 48 horas para o empregador notificar a mudança de regime. Por bem também entendeu que a decisão não fosse mais mútua das partes, mas, sim, unilateral do empregador, adotando excepcionalmente uma decisão sem a participação do empregado. Por fim, com a confirmação da MP 1.108/2022 (LGL\2022\3184) pela Lei 14.442/2022 (LGL\2022\10482), a autorização do teletrabalho para estagiários e aprendizes permanece válida.

Ressalta-se que a MP 927/2020 (LGL\2020\2711) já caducou e atendeu às demandas relativas ao período de sua vigência, retornando à adoção das previsões celetistas.

Feita essa introdução inicial acerca da pandemia e das disposições legais que regulamentaram o teletrabalho, parte-se à análise dos dados em seção seguinte.

3.1. Teletrabalho na pandemia

Inicialmente, cumpre destacar que a análise de dados aqui apresentada advém do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em especial da denominada Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD COVID-19), momento em que a instituição divulgou informações acerca do mundo do trabalho no contexto pandêmico.

Para tal, foram coletadas informações por telefone, de 48 mil domicílios semanalmente de todo o território nacional. Ela buscou dados relativos a dois grandes temas: saúde e trabalho. No que se refere aos dados coletados acerca do mundo trabalho, a PNAD COVID identificou e classificou os entrevistados por idade, observando se eles estavam ocupados/desocupados/afastados, e, entre outros aspectos, se realizavam trabalho remoto.

Assim, a PNAD será o cerne do presente trabalho para analisar o teletrabalho durante a pandemia, uma vez que é a única pesquisa representativa em âmbito nacional que permitiu seu acompanhamento detalhado no País no período em questão.²³

3.1.1. Dados durante a pandemia

A referida pesquisa iniciou em 4 de maio de 2020, entrevistando aproximadamente 193 domicílios mensalmente.

Média de trabalhadores em Trabalho Remoto no Brasil (Período de maio a novembro 2020)	
Maio	8,7 milhões
Junho	8,7 milhões
Julho	8,4 milhões
Agosto	8,4 milhões
Setembro	8,1 milhões
Outubro	7,6 milhões
Novembro	7,3 milhões

Fonte: Tabela criada pela autora.²⁴

Em maio de 2020, 8,7 milhões de trabalhadores se encontravam em trabalho remoto. Em junho do mesmo ano, o número de trabalhadores remotos se manteve em 8,7 milhões. Desse total, a maior parte (16,2%) eram da Região Sudeste, tendo a Região Norte o menor número de trabalhadores remotos, com 5,7%.²⁵

Nos dois meses seguintes, em julho e em agosto de 2020, o número de 8,4 milhões de pessoas foi constante. Já em setembro de 2020, houve uma pequena redução para 8,1 milhões. A alteração mais drástica se deu em outubro de 2020, com uma queda expressiva: 7,6 milhões em trabalho remoto. Segundo a PNAD COVID, essa foi a queda mais acentuada em um curto período de tempo, tendo reduzido 477 mil pessoas no intervalo de 1 mês (setembro-outubro), já que o acúmulo dos demais meses anteriores somados totalizaram 636 mil pessoas (maio-junho-agosto-setembro).²⁶

No último mês de pesquisa, em novembro de 2020, 7,3 milhões de trabalhadores estavam em

trabalho remoto. Do início ao último mês de apuração, houve uma queda de 15,8% do número de pessoas em trabalho remoto, tendo como referência o primeiro mês pesquisado.²⁷

Em suma, 8,2 milhões de brasileiros adotaram o *home office* em 2020, representando 11% da população considerada ocupada e não afastada do serviço.

Quanto à disposição geográfica dos trabalhadores remotos, temos a tabela seguinte:

Distribuição das pessoas em trabalho remoto por região na pandemia de Covid-19 (2020)

Região	Média da pandemia em 2020 (em milhões)	Percentual (%)
Norte	0,268	3,3
Nordeste	1,331	16,3
Sudeste	4,758	58,2
Sul	1,185	14,5
Centro Oeste	0,627	7,7

Fonte: PNAD Covid-19.

Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea.

Fonte: IPEA. Carta de conjuntura 52. Nota de Conjuntura 6 – 3º trimestre 2021.²⁸

Nela, observa-se um percentual de 58,2% para trabalhadores remotos, isto é, a Região Sudeste foi líder nessa modalidade durante a pandemia, possuindo mais da metade dos trabalhadores localizadas em seu território.

Ainda foi possível estratificar em gênero, raça, escolaridade, faixa etária e setor o trabalhador, conforme tabela abaixo:

Perfil das pessoas em trabalho remoto no país na pandemia de Covid-19 (2020)

Características	Média da pandemia em 2020 (em milhões)	Percentual (%)
Gênero		
Homem	3,583	43,9
Mulher	4,585	56,1
Raça / cor		
Branca	5,357	65,6
Preta ou parda	2,812	34,4
Escolaridade		
Sem instrução ao fundamental incompleto	0,057	0,7
Fundamental completo ao médio incompleto	0,135	1,7
Médio completo ao superior incompleto	1,883	23,1
Superior completo ou pós-graduação	6,094	74,6
Faixa etária		
14-19	0,083	1,0
20-29	1,686	20,6
30-39	2,599	31,8
40-49	2,044	25
50-59	1,216	14,9
60-69	0,451	5,5
70-79	0,083	1,0
80 ou mais	0,006	0,1
Setor		
Setor público	2,95	36,1
Setor privado	5,219	63,9

Fonte: PNAD Covid-19.

Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea.

Fonte: IPEA. Carta de conjuntura nº 52. Nota de Conjuntura 6 – 3º trimestre 2021.²⁹

Quanto à tabela supra, infere-se que o gênero feminino foi responsável por 56,1% das ocupações remotas. No que se refere à raça/cor, a cor branca representou 65,5% dos trabalhadores.³⁰

Já quanto à escolaridade, 74,6% foram trabalhadores com ensino superior completo ou com

pós-graduação. Na característica idade, 31,8% entre aqueles que possui de 30 a 39 anos, e, ainda, mais comumente observado no setor privado (63,9%).

De forma geral, chega-se a algumas conclusões:

Durante a pesquisa, o trabalho remoto demonstrou certa constância de dados, com sucessivas quedas a partir de julho de 2020, momento em que coincide com uma incipiente retomada do trabalho presencial.

As regiões mais ricas, como Sudeste, foram pioneiras no número de trabalhadores remotos, ao passo que as regiões mais pobres apresentaram menor percentual.

Ademais, o trabalho remoto foi um privilégio àqueles que possuem ensino superior completo/pós-graduação em detrimento daqueles de menor escolaridade.

Perfil do trabalhador remoto: gênero feminino, da cor branca, com idade entre 30 e 39 anos, com vínculo empregatício no setor privado.

Em análise comparativa com anos anteriores, observa-se que a quantidade de teletrabalhadores previamente à pandemia era consideravelmente inferior ao ano de 2020, conforme tabela apresentada por Machado e Bridi³¹ que expressa a média de trabalhadores em cada ano:

Tabela 1 – Número de trabalhadores em teletrabalho no Brasil (período de 2018 a 2020)			
Anos	2018	2019	2020*
Número de trabalhadores em teletrabalho	3,850	4,595	8.594

Em suma, constata-se por meio dos dados apresentados e das conclusões obtidas pelos estudos realizados que a pandemia impactou diretamente no volume de trabalhadores em teletrabalho, visto como uma alternativa legal de conservação dos postos de trabalho durante as medidas restritivas de isolamento e distanciamento social.

Após averiguar dados relativos ao teletrabalho durante a pandemia, retratar-se-á na seção seguinte quais são as perspectivas da incorporação do teletrabalho nas empresas, respondendo ao questionamento se essa modalidade é tendência e, por isso, se ela “chegou para ficar”.

4. Perspectivas pós-pandêmica: teletrabalho tendência?

O ano de 2021 trouxe consigo gradativas transformação esperanças na superação do Coronavírus: vacinação em massa, retorno gradual dos postos presenciais de trabalho, redução dos casos de Covid e das taxas de internação. O chamado “novo normal” permitiu que o setor produtivo aos poucos retornasse à rotina de trabalho.

Todavia, não é possível afirmar que essa “volta” permitiu com que todos retornassem aos moldes estabelecidos antes da pandemia. Isso porque as mudanças ligeiras adotadas durante esse período – ainda em 2020 – deixaram reflexos no mundo do trabalho, entre eles, o teletrabalho. Antes, timidamente adotado; hoje, uma possibilidade perene nos postos de trabalho.

O uso de plataformas digitais nesse contexto viabilizou uma adaptação que incorporou o cotidiano de muitos, mesmo após a flexibilização das medidas de distanciamento. Isto é, o teletrabalho adotado na pandemia do Coronavírus passou a ser realidade constante na vida dos trabalhadores. A crise da Covid-19 deixa, assim, um legado:

“Todas essas reflexões apontam para o fato de que o trabalho remoto responde bem às novas tendências do Direito do Trabalho. Portanto, a crise atual pode ter como possível legado o incremento dessa modalidade de labor pelas empresas, não só porque ela se revela como uma forte medida de enfrentamento em contextos de calamidade, mas porque apresenta inúmeras vantagens, as quais poderão ser exploradas em tempos de normalidade.”³²

Essa perspectiva é vista internacionalmente e nacionalmente. Quanto à primeira, cita-se o guia

prático “Teletrabalho durante e após a pandemia da Covid-19”, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que reconhece, ainda em 2020, que o cenário pós-pandemia é de acréscimo no número de teletrabalhadores:

“O impacto global da COVID-19 nos mercados de trabalho continua por determinar. No entanto, é provável que as taxas de teletrabalho permaneçam significativamente mais elevadas do que antes do início da pandemia (ver, por exemplo, Eurofound, 2020a).”³³

Ato contínuo, o guia afirma que grande parte dos trabalhadores aprovaram o regime de teletrabalho, apesar da retirada das medidas de distanciamento.

“Investigação e inquéritos preliminares evidenciaram que uma percentagem muito elevada de pessoas gostaria de trabalhar em regime de teletrabalho com mais frequência – mesmo após serem levantadas as restrições de distanciamento físico. Além disso, algumas pessoas perceberam agora que as suas tarefas podem ser realizadas fora dos locais tradicionais de trabalho e estão também mais confortáveis com a utilização das tecnologias.”³⁴

Um dos dados apresentados pelo guia retrata que no Banco de Montreal, no Canadá, 80% da equipe, algo em torno de 36.000 funcionários, talvez adotassem o trabalho flexível, ou seja, o *home office* e o presencial no escritório, após o fim da pandemia.³⁵

Quanto às alterações no trabalho no Brasil, pesquisas preliminares apontam também que o *home office* é uma tendência. A Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA-USP) e a Fundação Instituto de Administração (FIA), em junho de 2021, realizaram uma pesquisa denominada “Satisfação e desempenho: avanços e desafios após um ano da migração compulsória para o *home office*”, em que 73% dos entrevistados afirmaram estar satisfeitos com o *home office*³⁶, apontando que, apesar do volume de trabalho ser intenso, têm aprendido sobre como trabalhar em casa.

No setor público, observa-se que a adoção do teletrabalho durante a pandemia trouxe acréscimo de produtividade e redução de custos. Segundo publicação sobre o teletrabalho pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), a produtividade do órgão aumentou 6% entre os meses de janeiro e outubro de 2020 se comparado ao ano pretérito, com um total de 268.518 julgamentos, ou seja, 81,5% dos processos recebidos no período. Somado a isso, o Tribunal obteve uma economia de R\$ 4,4 milhões no primeiro semestre do referido ano.³⁷

Outro exemplo advém do relatório de pesquisa que avaliou os impactos do teletrabalho na rotina laboral de servidores e magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região – TRT 8ª, tendo como resultado a boa adequação dos trabalhadores a esta modalidade.³⁸

Ademais, menciona-se a pesquisa apresentada por Marcela Zaidem na Revista Exame da consultoria Robert Half: “O estudo mostra ainda que 63,8% dos participantes gostariam de trabalhar mais dias da semana em casa do que no escritório, e que 76,5% já encaram o *home office* como regime de trabalho oficial e não mais como benefício.”³⁹

Em mesmo sentido, comenta Caroline Marcon, Professora de MBAs de Gestão Estratégica de Pessoas e Liderança na FGV/SP, quanto à adoção de um modelo híbrido entre trabalho remoto e presencial:

“Tudo indica que o modelo híbrido veio para ficar, nunca mais teremos a rotina de ir ao escritório 5x por semana como fazíamos antes da pandemia. Isto porque as empresas aprenderam que até certo ponto dá para manter e até aumentar a produtividade de algumas atividades com a equipe em *home office*.”⁴⁰

Somado a isso, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), em cartilha divulgada sobre o tema, aponta que o teletrabalho não é adotado apenas em razão do fenômeno viral. Para além disso, é uma “tendência em pleno crescimento”, sendo uma “vigorosa e indispensável modalidade de trabalho”⁴¹.

Como evidenciado, há sinais contundentes de que a referida espécie do teletrabalho ganhou força no mundo e no Brasil e, ao que tudo indica, será realidade para muitos trabalhadores pós-pandemia.

Como toda modalidade de trabalho, apresenta pontos positivos e negativos. Segundo o Manual “Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver”, publicado pelo TST, listam-se como positivos: a) a flexibilidade e adaptação na rotina do trabalhador, ele mesmo ajusta sua jornada de trabalho e o local de trabalho, podendo exercer sua atividade dentro ou mesmo fora do seu domicílio, em *coworkings*, por exemplo; b) economia de tempo, uma vez que não será necessário o deslocamento para o local de trabalho, tempo esse que pode ser aproveitado em outras atividades, como para o lazer; c) redução dos gastos com instalações para o empregador, o que pode possibilitar a contratação de mais mão de obra em regime de teletrabalho; d) em certos casos, aumento da produtividade do trabalhador, gerando maior lucratividade para a empresa.⁴²

Por outro lado, há pontos negativos, quais sejam: a) a dificuldade de desconexão do trabalho, uma vez que trabalho e domicílio estão no mesmo espaço e convivem conjuntamente, sobrecarregando o trabalhador; b) redução da socialização, por meio da redução da interação e do convívio social, acarretando no isolamento do trabalhador e no sentimento de “não pertencimento” ao grupo de trabalho; c) os gastos domiciliares do trabalhador aumentam, tendo em vista que ele passa mais tempo em sua residência, sendo exemplos os acréscimos nas contas de luz e de *internet*; d) a existência de distrações, em especial, aos trabalhadores com filhos ou aqueles que assumam as tarefas domésticas.⁴³

Em síntese, o teletrabalho era, é e será realidade nos anos seguintes. A pandemia produziu sua introdução forçada, ao menos intensificando-o e, da mesma maneira, exigiu que se reflita sobre sua aplicação. Todos o adotaram? Certamente não, algumas prestações de serviços são inviáveis por via telemática. O cenário é de que àqueles que o adotaram, em comum acordo, poderão solicitar em decisão conjunta com seus chefes a permanência na modalidade remota ou a possível alternância entre o remoto e o presencial. Ao que tudo indica, esse é o prognóstico do teletrabalho.

Decerto, ele assumirá certos desafios em período “pós-pandêmico”, o que não pode ser desconsiderado, a exemplo da conciliação das esferas da vida do trabalhador, questão que ainda ensejará muitos debates sobre o direito à desconexão, já que tais esferas não são nitidamente distintas quando o assunto é trabalhar de casa.

Imprescindível estabelecer uma ressalva: todo esse cenário de modificação e adaptação laboral requer, ainda, maior atenção e exige um melhor regramento do teletrabalho no Brasil, o qual ainda dá margem a críticas. Muitas dúvidas ainda rodeiam a prática do teletrabalho, e, quanto mais frequente o for, maiores dúvidas surgirão, dúvidas essas que ainda não apresentam respostas concretas em legislação.

Portanto, para garantir que sua inserção seja a mais benéfica possível para ambas as partes da relação de trabalho, é primordial que haja um esforço normativo para detalhar seu regramento, quanto aos direitos, aos deveres e às responsabilidades das partes envolvidas, de forma clara e expressa, a fim de proporcionar a melhor experiência para o trabalhador – com o aumento de sua produtividade, sem que isso custe sua saúde física e mental – e ao empregador – que é favorecido com a redução de custos.

5. Conclusão

2020 foi um ano de muitas mudanças. O mundo globalizado trouxe a experiência de uma pandemia viral, que atingiu os mais variados setores das relações sociais, em especial as relações de trabalho. Medidas drásticas foram tomadas pelos governos no mundo todo, entre elas o isolamento, o distanciamento social e, até mesmo, o *lockdown*, com o mínimo de liberdade de locomoção possível.

Diante disso, diversos trabalhadores se viram impossibilitados de exercer sua vida profissional em seus postos normais de trabalho, uma vez que o deslocamento para prestar atividades não essenciais foi vedado. Assim, com o fim de preservar as relações trabalhistas, os empregadores não encontraram outra alternativa senão estabelecer, com urgência, uma forma de prestação de serviço a distância, e foi nesse contexto que o teletrabalho se encaixou perfeitamente com as medidas restritivas impostas.

O teletrabalho consiste na prestação de serviço, preponderantemente ou não, fora das dependências do empregador, com o uso de tecnologia da informação, em estreita relação com a Revolução 4.0. Embora não seja novidade no Brasil, conclui-se que ele ganhou força durante pandemia, sendo

diretamente impactado pelo cenário pandêmico, comprovado pelos dados da PNAD-COVID.

Como elucidado ao longo da pesquisa, os dados mostram que, ainda no pico dos casos da pandemia, milhões de trabalhadores se encontravam em trabalho remoto, entre os quais foram maioria as mulheres da cor branca, com idade entre 30 e 39 anos, com vínculo empregatício no setor privado e, ainda, sendo um privilégio daqueles que possuem ensino superior completo/pós-graduação, constatações que concluem que essa modalidade de trabalho foi impactada diretamente pela pandemia do Coronavírus.

Com o relaxamento das medidas de isolamento e o estabelecimento do “novo normal”, questionou-se: o teletrabalho é ou não considerado tendência para os próximos anos? A resposta é sim. Como afirmaram Faria e Valverde, o teletrabalho é um legado para o futuro. Pesquisas apontam que ele “chegou para ficar”, tanto pela aceitação dos trabalhadores como pela aceitação pelos empregadores, o que é confirmado pelas pesquisas apresentadas, que abarcam tanto o setor público como o setor privado, e levaram em consideração expectativas de órgãos como a OIT e a SOBRATT. A longo prazo, a plena convicção do exposto será obtida com o caminhar das próximas pesquisas divulgadas sobre o tema.

Enfatizou-se, por fim, que sua adoção traz benefícios para a produtividade das empresas, diminui o deslocamento do trabalhador e permite que ele possua mais flexibilidade de horário para prestar seu serviço.

Com a edição da MP 1.108/2022 (LGL\2022\3184) e sua conversão na Lei 14.442, de 2022 (LGL\2022\10482), vislumbra-se uma aparente abertura nos debates acerca do tema e de sua possível complementação ao longo dos próximos anos. Em questão de processo legislativo, o ideal sempre é que o próprio Poder Legislativo se conscientize desta necessidade, ao invés de aguardar atitudes do Poder Executivo por via de Medida Provisória. Entretanto, já diante de uma Medida Provisória, como a MP 1.108/2022 (LGL\2022\3184), resta para o Legislativo no prazo constitucional convertê-la em lei, nos moldes do art. 62, § 3º, CF (LGL\1988\3), que o fez acertadamente, mantendo de forma considerável as mudanças propostas pelo Executivo.

Por isso, como esperado pelos presentes autores, as novidades apresentadas pelo Executivo foram acatadas, com destaque especial àquela que concretiza direitos fundamentais: a prioridade da modalidade para empregados deficientes e com filhos/criança sob sua guarda. Merece também ênfase a previsão que autoriza teletrabalho para estagiários e aprendizes, que já era uma inovação da MP 927/20 (LGL\2020\2711) durante a pandemia.

Nesse contexto, a introdução de uma maior regulamentação ainda se faz necessária, embora a conversão da MP 1.108/2022 (LGL\2022\3184) demonstre que há certa disposição legislativa em acrescentar o regramento sobre o teletrabalho, ainda que a iniciativa não parta do próprio Poder Legislativo.

Assim, conclui-se que ainda é necessário caminhar para que sua regulação mitigue os questionamentos que ainda pairam sobre sua implementação, como a dificuldade de desconexão e a falta de detalhamento na lei quanto a aspectos práticos de sua aplicação, motivo pelo qual se exige um esforço normativo para garantir sua aplicação salutar para ambas as partes da relação, quais sejam, o teletrabalhador e o empregador.

6. Bibliografia

ALEXANDER, Doug. BMO Says 80% of Employees May Switch to Blended Home-Office Work. 2020. *Bloomberg*. Disponível em: [www.bloombergquint.com/onweb/bmo-says-80-of-employees-may-switch-to-blended-home-office-work]. Acesso em: mar. 2022.

ARAÚJO, Luana. *Covid-19 e o isolamento social: nada será como antes*. 2020. Disponível em: [https://ciis.fmrp.usp.br/covid19/covid-19-e-o-isolamento-social-nada-sera-como-antes]. Acesso em: mar. 2022.

BAIÔCCO, Julia de Carli; ROCHA, Cláudio Jannotti. O contrato de teletrabalho e o princípio da proteção. In: MEIRELES, Edilton (Org.). *Direito e processo do trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção*. Salvador: Editora Paginæ, 2021.

BRASIL. *Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT (LGL\1943\5))*. Decreto-lei 5.452 de 1º de maio de 1943 (LGL\1943\5). Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm]. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020 (LGL\2020\2711). Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm]. Acesso em: mar. 2022.

BRASIL. Medida Provisória 1.108 de 25 de março de 2022 (LGL\2022\3184). Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm]. Acesso em: jun. 2022.

CARTAS DE CONJUNTURA. 2020 e 2021. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD COVID-19*. Disponível em: [www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/27946-divulgacao-semanal-pnadcovid1.html?=&t=o-que-e]. Acesso em: mar. 2022.

COVID-19. *Painel coronavírus*. Disponível em: [https://covid.saude.gov.br]. Acesso em: mar. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FARIA, Carolina Tupinambá. VALVERDE, Marina Novellino. Um novo normal para o direito do Trabalho. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coord.). *O direito do trabalho na crise da Covid-19*. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

FERREIRA; Vanessa Rocha; FERREIRA, Versalhes, Enos Nunes. Os impactos da Medida Provisória 927/2020 (LGL\2020\2711) nos contratos de trabalho. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 1.017, p. 301-319, jul. 2020.

FINCATO, Denise. Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia. *Revista Ibérica do Direito*, v. 1, n. 2, jul.-dez. 2020. Disponível em: [https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7/8]. Acesso em: mar. 2022.

GOMES, Thiago Alves. Após ascender na Covid-19, teletrabalho pede temperança com MP 1.108. *Consultor Jurídico*. 2022. Disponível em: [www.conjur.com.br/2022-jun-14/thiago-gomes-teletrabalho-mp-1108]. Acesso em: jun. 2022.

GRANADO, Luís Felipe. Covid-19: Ômicron força volta do home office. É para sempre? *IG Economia*. Disponível em: [https://economia.ig.com.br/2022-01-15/omicron-empresa-home-office.html]. Acesso em: mar. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MACHADO, Sidi; BRIDI, Aparecida. O teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19. In: KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; LEMOS, Patrícia Rocha (Org.). *O trabalho pós reforma trabalhista (2017)*. São Paulo: Cesit – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021.

MAIORIA aprova o home office, mas excesso de trabalho preocupa. *Revista EXAME*. 2021. Disponível em: [https://exame.com/carreira/home-office-excesso-trabalho-pesquisa-usp]. Acesso em: mar. 2022.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MOREIRA, Teresa Coelho. Revolução 4.0. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 56, p. 23-58, jan.-jun. 2020. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/181310]. Acesso em: mar. 2022.

OLIVEIRA, Marcelo; MELLO Igor. Saiba em que estados e cidades já foi decretado o lockdown no Brasil. *UOL – Coronavírus*. 2020. Disponível em: [https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/05/09/saiba-onde-ja-foi-decretado-o-lockdown-no-brasil]. Acesso em: mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Teletrabalho durante e após a pandemia da Covid-19: Guia prático*. Genebra, julho de 2020. Disponível em: [www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_772593/lang--pt/index.htm]. Acesso em: mar. 2022.

O QUE SÃO O DISTANCIAMENTO, Isolamento, Quarentena e o Lockdown? *Universidade Federal de São Paulo – UNIFESP*. 2021. Disponível em: [www.telessaude.unifesp.br/index.php/dno/redes-sociais/216-o-que-sao-odistanciamento-isolamento-quarentena-e-o-l]. Acesso em: mar. 2022

O TELETRABALHO durante a pandemia do Covid-19: uma avaliação no tribunal regional do trabalho da oitava região. Relatório de Pesquisa do TRT 8º e UFPA. Outubro, 2020. *Assessoria de Comunicação – ASCOM – do TRT 8º*. Disponível em: [www.trt8.jus.br/noticias/2021/jt8-divulga-resultados-de-pesquisa-sobre-trabalho-remoto-durante-pandemia]. Acesso em: mar. 2022.

POR QUE a doença pelo novo vírus recebeu o nome de Covid-19? *Portal da Fiocruz*. 2020. Disponível em: [https://portal.fiocruz.br/pergunta/por-que-doenca-causada-pelo-novo-virus-recebeu-o-nome-de-covid-19]. Acesso em: mar. 2022.

PRINCIPAIS informações OPAS (Organização Pan-americana da Saúde) e OMS (Organização Mundial da Saúde). Disponível em: [www.paho.org/pt/covid19]. Acesso em: mar. 2022.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES – SOBRATT. *Orientação para implementação e prática do teletrabalho e home office: o trabalho do futuro chegou para ficar*. 2020. Disponível em: [www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/CartilhaTeletrabalho.pdf]. Acesso em: mar. 2022.

STF reconhece competência concorrente de estados, DF, municípios e União no combate à Covid-19. *Portal do Supremo Tribunal Federal – STF JUS*. 2020. Disponível em: [https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441447&ori=1]. Acesso em: mar. 2022.

STÜMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por covid 19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coord.). *O direito do trabalho na crise da Covid-19*. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

Teletrabalho no Brasil e mundo: legislações comparadas: estudo de relações do trabalho. *Confederação Nacional da Indústria – CNI*. Brasília, 2020. Disponível em: [https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Teletrabalho%20no%20Brasil%20e%20mundo]. Acesso em março de 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Teletrabalho, o trabalho de onde você estiver*. Dezembro de 2020 Disponível em: [www.tst.jus.br/documents/

10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815]. Acesso em: mar. 2022.

ZAIDEM, Marcela. Afinal, o futuro será home office, híbrido ou presencial em 2022? *Revista Exame*. 2021. Disponível em: [https://exame.com/bussola/afinal-o-futuro-sera-home-office-hibrido-ou-presencial-em-2022]. Acesso em: mar. 2022.

1 .Principais informações OPAS (Organização Pan-americana da Saúde) e OMS (Organização Mundial da Saúde). Disponível em: [www.paho.org/pt/covid19].

2 .Por que a doença pelo novo vírus recebeu o nome de Covid-19? *Portal da Fiocruz*. 2020.

Disponível em:

[<https://portal.fiocruz.br/pergunta/por-que-doenca-causada-pelo-novo-virus-recebeu-o-nome-de-covid-19>].

3 .Covid-19. Painel Coronavírus. Disponível em: [<https://covid.saude.gov.br>]. Acesso em: mar. 2022.

4 .ARAÚJO, Luana. Covid-19 e o isolamento social: nada será como antes. 2020. Disponível em: [<https://ciis.fmrp.usp.br/covid19/covid-19-e-o-isolamento-social-nada-sera-como-antes>].

5 .O que são o distanciamento, isolamento, quarentena e o lockdown? *Universidade Federal de São Paulo – UNIFESP*. 2021. Disponível em: [www.telessaude.unifesp.br/index.php/dno/redes-sociais/216-o-que-sao-o-distanciamento-isolamento-quarentena-e-o-lockdown].

6 .OLIVEIRA, Marcelo; MELLO Igor. Saiba em que estados e cidades já foi decretado o lockdown no Brasil. *UOL – Coronavírus*. 2020. Disponível em: [<https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/05/09/saiba-onde-ja-foi-decretado-o-lockdown-no-brasil>].

7 .STF reconhece competência concorrente de estados, DF, municípios e União no combate à Covid-19. *Portal do Supremo Tribunal Federal – STF JUS*. 2020. Disponível em: [<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441447&ori=1>].

8 .FINCATO, Denise. Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia. *Revista Ibérica do Direito*, v. 1, n. 2, jul.-dez. 2020. Disponível em: [<https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7/8>].

9 .STÜMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por covid 19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coord.). *O direito do trabalho na crise da Covid-19*. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

10 .MOREIRA, Teresa Coelho. Revolução 4.0. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 56, p. 23-58, jan.-jun. 2020. Disponível em: [<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/181310>].

11 .FINCATO, Denise. Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia. *Revista Ibérica do Direito*, v. 1, n. 2, jul.-dez. 2020. Disponível em: [<https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7/8>].

12 .BRASIL. *Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)*. Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm].

13 .BRASIL. *Medida Provisória 1.108, de 25 de março de 2022*. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm]. Acesso em: jun. 2022

14 .GOMES, Thiago Alves. Após ascender na Covid-19, teletrabalho pede temperança com MP 1.108. *Consultor Jurídico*. 2022. Disponível em: [www.conjur.com.br/2022-jun-14/thiago-gomes-teletrabalho-mp-1108].

15 .MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

16 .LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

17 .DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

18 .FINCATO, Denise. Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia. *Revista Ibérica do Direito*, v. 1, n. 2, jul.-dez. 2020. Disponível em: [https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7/8].

19 .BAIÔCCO, Julia de Carli; ROCHA, Cláudio Jannotti. O contrato de teletrabalho e o princípio da proteção. In: MEIRELES, Edilton (Org.). *Direito e processo do trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção*. Salvador: Editora Paginæ, 2021.

20 .STÜMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por covid 19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coord.). *O direito do trabalho na crise da Covid-19*. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

21 .BRASIL. *Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020*. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm]. Acesso em: mar. 2022.

22 .FERREIRA; Vanessa Rocha; FERREIRA, Versalhes, Enos Nunes. Os impactos da Medida Provisória 927/2020 nos contratos de trabalho. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 1.017, p. 301-319, jul. 2020.

23 .CARTAS DE CONJUNTURA. 2020/2021. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD COVID-19*. Disponível em: [www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/27946-divulgacao-semanal-pnadcovid1.html?=&t=o-que-e].

24 .CARTAS DE CONJUNTURA. 2020/2021. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD COVID-19*. Disponível em: [www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/27946-divulgacao-semanal-pnadcovid1.html?=&t=o-que-e].

25 .Idem.

26 .Idem.

27 .Idem.

28 .CARTAS DE CONJUNTURA. 2020/2021. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD COVID-19*. Disponível em: [www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/27946-divulgacao-semanal-pnadcovid1.html?=&t=o-que-e].

29 .Idem.

30 .Idem.

31 .MACHADO, Sidi; BRIDI, Aparecida. O teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19. In: KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; LEMOS, Patrícia Rocha (Org.). *O trabalho pós reforma trabalhista (2017)*. São Paulo: Cesit – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021.

32 .FARIA, Carolina Tupinambá; VALVERDE, Marina Novellino. Um novo normal para o direito do trabalho. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coord.). *O direito do trabalho na crise da Covid-19*. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

33 .ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Teletrabalho durante e após a pandemia da Covid-19: guia prático*. Genebra, jul. 2020. Disponível em: [www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_772593/lang--pt/index.htm].

34 .ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Teletrabalho durante e após a pandemia da Covid-19: guia prático*. Genebra, jul. 2020. Disponível em: [www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_772593/lang--pt/index.htm].

35 .ALEXANDER, Doug. BMO Says 80% of Employees May Switch to Blended Home-Office Work. 2020. *Bloomberg*. Disponível em: [www.bloomberqint.com/onweb/bmo-says-80-of-employees-may-switch-to-blended-home-office-work].

36 .Maioria aprova o home office, mas excesso de trabalho preocupa. *Revista Exame*. 2021. Disponível em: [https://exame.com/carreira/home-office-excesso-trabalho-pesquisa-usp].

37 .TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Teletrabalho, o trabalho de onde você estiver*. Dezembro de 2020. Disponível em: [www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=160].

38 .O teletrabalho durante a pandemia do Covid-19: uma avaliação no tribunal regional do trabalho da oitava região. Relatório de Pesquisa do TRT 8º e UFPA. Outubro, 2020. Assessoria de Comunicação – ASCOM – do TRT 8º. Disponível em: [www.trt8.jus.br/noticias/2021/jt8-divulga-resultados-de-pesquisa-sobre-trabalho-remoto-durante-pandemia].

39 .ZAIDEM, Marcela. Afinal, o futuro será home office, híbrido ou presencial em 2022? *Revista Exame*. 2021. Disponível em: [https://exame.com/bussola/afinal-o-futuro-sera-home-office-hibrido-ou-presencial-em-2022].

40 .GRANADO, Luís Felipe. Covid-19: Ômicron força volta do home office. É para sempre? *IG Economia*. Disponível em: [https://economia.ig.com.br/2022-01-15/omicron-empresa-home-office.html].

41 .SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES – SOBRATT. *Orientação para implementação e prática do teletrabalho e home office: o trabalho do futuro chegou para ficar*. 2020. Disponível em: [www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/CartilhaTeletrabalho.pdf].

42 .TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Teletrabalho, o trabalho de onde você estiver*. Dezembro de 2020. Disponível em: [www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=160].

43 .Idem.