

## O TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19

Eluandra Lamberti Castaño Pegoretti<sup>1</sup>

**SUMÁRIO:** INTRODUÇÃO; 1. A pandemia da Covid-19 no Brasil; 1.1. O distanciamento social como medida para o enfrentamento da Covid-19; 2. O teletrabalho como medida de fortalecimento do mercado de trabalho em tempos de pandemia; 2.1. Contexto histórico; 2.2. O home office e o teletrabalho; 2.3. Vantagens e desvantagens do teletrabalho; 2.4. O teletrabalho em tempos da pandemia da Covid-19; 3. Perspectiva do teletrabalho pós pandemia da Covid-19; CONCLUSÃO.

**RESUMO:** Este artigo dedica-se a apresentar a empregabilidade da modalidade de teletrabalho, como forma de fortalecimento do mercado de trabalho, em tempos de pandemia da Covid-19. Neste sentido, o presente artigo apresenta as vantagens e desvantagens do teletrabalho, como esse vem sendo empregado no mercado de trabalho diante da pandemia da Covid-19, e as perspectivas de sua continuação pós pandemia.

**PALAVRAS CHAVE:** Teletrabalho; Trabalho Remoto; Covid-19.

**ABSTRACT:** This article is dedicated to presenting the employability of the teleworking modality, as a way of strengthening the labor market, in times of the Covid-19 pandemic. In this sense, this article presents the advantages and disadvantages of telework, as it has been used in the labor market in view of the Covid-19 pandemic, and the perspectives for its continuation after the pandemic.

**KEYWORDS:** Telework; Remote Work; Covid-19

---

<sup>1</sup> Graduanda do curso de Direito das Faculdades Integradas de Aracruz. eluandralc@hotmail.com

## **INTRODUÇÃO**

O vírus da Covid-19, foi identificado inicialmente em dezembro de 2019, na cidade de Wuhan, na China, e de lá para cá, os casos começaram a se espalhar rapidamente pelo mundo, atingindo o status de pandemia. No Brasil, o primeiro caso de pessoa infectada pelo o vírus ocorreu em fevereiro de 2020.

A pandemia da Covid-19 afetou de forma intensa o mundo e suas consequências vão muito além do impacto causado ao sistema de saúde mundial. Não só apenas o convívio social foi afetado, as relações de trabalho também foram atingidas, e tiveram que se ajustar de modo a atender às suas necessidades laborais.

Assim, a propagação da Covid-19 exigiu que diversos profissionais adaptassem a sua rotina de trabalho e adotassem medidas alternativas de modo a mantê-los. Uma das medidas mais adotadas é o teletrabalho, onde o profissional, de forma remota e em ambiente distinto das dependências da empresa, exerce suas funções como se estivesse laborando em ambiente antes utilizado.

O teletrabalho era uma modalidade do trabalho que já existente antes da pandemia do Covid-19, contudo se intensificou significativamente no contexto da crise mundial sanitária a qual o país se encontra.

Assim, para o desenvolvimento do presente artigo, o ponto de percurso metodológico parte-se de pesquisas bibliográficas, que tem como escopo apresentar como a utilização da modalidade de teletrabalho, em tempos de pandemia da Covid-19, colabora para minimizar os impactos no mercado de trabalho.

A seguir, os tópicos a serem elucidados no presente artigo.

### **1. A pandemia da Covid-19 no Brasil**

Considerada por muitos como um dos maiores desafios do século XXI, a Covid-19 é uma doença infectocontagiosa causada pela síndrome respiratória aguda grave 2 (SARS-CoV-2). De acordo com a OMS (apud LANA, R. M. et al. (2020)), os primeiros casos descritos da doença, foram reportados às autoridades de saúde em dezembro de 2019, em Wuhan, na China. Em janeiro de 2020 os casos começaram a se difundir pelo mundo de forma muito rápida, sendo o surto da doença considerada uma Emergência de Saúde Pública de Preocupação Internacional pela própria OMS, (ZU ZY et al., 2020).

No Brasil, o primeiro caso de COVID-19 confirmado foi em 26 de fevereiro de 2020, em um homem de 61 anos que veio de viagem à Itália. Em março de 2020 o país, por meio do Ministério da Saúde, declara que a doença passou a ser transmitida de forma comunitária e não mais importada, como ocorrerá anteriormente (CAVALCANTE et al., 2020).

Conforme informação do site da Sanar Saúde (2020), no dia 17 de março de 2020, o Ministério da Saúde Notifica a primeira morte por COVID-19 no território brasileiro. No último dia de março de 2020, conforme informação das Secretarias estaduais de Saúde, o Brasil já computava 5.812 casos confirmados e a marca de 202 mortes por corona vírus (SANAR SAÚDE, 2020).

Em 09 de maio de 2020 o Brasil, conforme dados do site Sanar Saúde (2020), o Brasil ultrapassou a marca de 10 mil mortes decorrentes do novo Coronavírus, e os casos totais da doença chegaram à marca de 155.939 mil casos. Em 16 de maio de 2020 o país chegou à marca 233.142 mil pessoas diagnosticadas com a Covid-19, tornando o Brasil, conforme o ranking da Universidade Johns Hopkins, o quarto país com maiores números de infectados pela doença. Maio ainda terminou com o Brasil ultrapassando a marca de 500 mil casos confirmados do novo coronavírus e 29.314 óbitos. O ano de 2020 chegou ao fim com a marca de mais de 180 mil mortes em decorrência da doença (SANAR SAÚDE, 2020).

O ano de 2021 iniciou com esperanças depositadas nos estudos em relação a eficácia das vacinas estudadas e testadas desde o ano anterior. Conforme dados do site Sanar Saúde (2020), na primeira quinzena de janeiro de 2021, o Brasil atingiu o número de 200 mil mortes pela COVID-19. Já a segunda quinzena foi marcada, pela aprovação pela Anvisa, para uso emergencial de duas vacinas, a CoronaVac e a Vacina de Oxford.

Em março de 2021 superou a marca de 300.000 mortes desde o começo da pandemia no país, e os casos confirmados de COVID-19 somavam 12.183.338. Conforme o site Sanar Saúde (2020), o mês de abril de 2021 se tornou o mais letal da pandemia da COVID-19 no Brasil, com 67.723 mortes confirmadas.

Além de todo o caos instalado na saúde, novas variantes da doença começaram a surgir e aterrorizar ainda mais a população de todo o mundo. A variante do Reino Unido, denominada de B.1.1.7; a variante da África do Sul (B.1.351); e a variante brasileira, também conhecida como P.1. (SALLAS et al., 2021).

Atualmente, conforme dados fornecidos pelo Governo Federal, por meio do Painel Coronavírus, na data de 17 de setembro de 2021, o Brasil tem aproximadamente 21.080.219 casos da doença confirmados e 589.583 óbitos (BRASIL, 2021).

Apesar de nem todas as regiões do Brasil apresentarem esse tipo de transmissão, a declaração dada pelo Ministério da Saúde, autoridade diante de todos os gestores nacionais, foi para que fossem adotadas medidas que promovessem o distanciamento social e evitassem aglomerações de modo a reduzir a disseminação do vírus (SANAR SAÚDE, 2020).

Dessa forma, conforme veremos adiante, o distanciamento social foi uma medida adotada de modo a conter a disseminação do vírus e colaborar para o enfrentamento da pandemia da covid-19.

### 1.1 O DISTANCIAMENTO SOCIAL COMO MEDIDA PARA O ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA DA COVID-19

A alta taxa de contágio do SARS-CoV-2 entre os países devido a rápida transmissibilidade viral e a inexistência de vacinas ou outros meios capazes de prevenir ou tratar a doença, fez com que as medidas não farmacológicas se tornassem opções relevantes e imensamente aplicadas para a mitigação e o controle da COVID-19 em nível local e global (AQUINO et al., 2020).

Para Aquino et al. (2020), dentre as medidas para o enfrentamento do caos instalado pela pandemia da COVID-19, o isolamento do portador da doença e o distanciamento social foram identificados como as primeiras medidas a serem tomadas para a propagação do vírus.

O distanciamento social, tem por objetivo “diminuir ou interromper a cadeia de transmissão da doença pelo distanciamento físico entre indivíduos que possam estar infectados e os saudáveis, além de proteger aqueles indivíduos em risco de desenvolver a forma grave da doença” (SILVA, L.L.S et al., 2020).

Conforme SILVA et al., (2020), esse método de combate a disseminação do vírus já foi utilizado antes para conter epidemias e pandemias anteriores, como por exemplo, na pandemia de influenza de 1918-1919, na epidemia da síndrome respiratória aguda grave (SARS) em 2002-2003 e na pandemia de influenza H1N1 em 2009-2010.

Segundo Moraes (2020), o governo federal por não adotar um padrão para o distanciamento social, fez com que as medidas adotadas nos diversos estados e municípios da nação fossem autônomas, havendo variação tanto em relação ao seu rigor como na sua efetiva aplicação. Ainda segundo o autor, para a adoção da medida mais adequada, os estados e municípios usaram como um norte, as recomendações passadas pelo Ministério da Saúde, por

grupos de cientistas, de organizações internacionais ou simplesmente emularam o comportamento de outros governos

A evolução da pandemia no Brasil de forma desigual nas diversas regiões brasileiras, influenciaram na forma como os governantes implementavam e relaxavam nas medidas de distanciamento após um período de alta e baixa na taxa da propagação e mortes pela doença. Assim, para Moraes (2020), a gravidade da doença determina o quão rigoroso deve ser a política de distanciamento social, sendo o contrário também verdadeiro.

Dessa forma, faz-se necessário, uma avaliação cuidadosa do momento epidemiológico mais adequado para a aplicação dessas medidas, assim como a sua vigência, de modo a otimizar os efeitos desejáveis na saúde e reduzir os impactos negativos sociais e econômicos.

## **2. O teletrabalho como medida de fortalecimento do mercado de trabalho em tempos de pandemia**

Diante da crise sanitária e social, causada pelo coronavírus, que de forma negativa afetou o mercado de trabalho, se fez necessário, por parte das empresas a adoção de medidas que viessem a minimizar tais impactos.

O distanciamento social, adotado como medida de controle para a disseminação da doença também impactou o mercado de trabalho. As empresas também foram, de certa forma, obrigadas a adotarem tais medidas, e para tal utilizaram o trabalho remoto como solução.

Assim, conforme tratado por BONANE et al. (2020), as empresas se viram obrigadas a se reinventarem, de modo que, dessa forma, quando possível, as atividades antes desenvolvidas dentro das dependências destas passaram a ser executadas na forma de teletrabalho e home office. Nesse sentido:

(...) os modelos de trabalho que antes eram vistos com insegurança pelo mercado, como o home office, acabaram sendo a tônica e a única forma de continuar algumas atividades empresariais. Da noite para o dia, trabalhadores tiveram de abandonar o seu local habitual de trabalho para desenvolverem as suas atividades em um cantinho de sua residência (BONANE et al., 2020).

Para os autores, diante do agravamento da crise sanitária instalada em todo o país, essa modalidade de trabalho tornou-se muito efetiva para as empresas desenvolverem suas atividades sem comprometer a saúde de seus funcionários.

Assim, “o fato, por si só, demonstra uma revolução, pois conforme levantamento realizado, 94% das empresas adotaram tal regime e 25% irão mantê-lo após o término da pandemia” (BONANE et al., 2020).

## 2.1 CONTEXTO HISTÓRICO

Atualmente, dependendo do tipo de atividade exercida pelo trabalhador, a sua presença física nas dependências da empresa já não se faz mais necessário. Porém nem sempre foi assim, essa revolução no mercado de trabalho só foi possível graças as inovações tecnológicas oriundas dos últimos anos (CAVALCANTE e JORGE NETO, 2019).

Para esses autores, esse fenômeno só é possível graças as inovações tecnológicas e a expansão da economia mundial ocorrida por volta dos anos 70.

Este fenômeno é decorrência das inovações tecnológicas e da expansão econômica mundial, “que provocaram a descentralização do trabalho, a propagação e modernização do trabalho a distância, que deixou de ser apenas o trabalho em domicílio tradicional, a fiscalização do serviço sem a presença física do fiscal, a flexibilização das jornadas, a preponderância da atividade intelectual sobre a manual, a ponto de considerar-se que as sociedades atuais não são mais terciárias (comércio) e sim quaternárias (informações/ telecomunicações). O trabalho a distância é o gênero que compreende várias espécies, uma delas o teletrabalho. Outras modalidades de trabalho a distância podem ser mencionadas, como o trabalho em domicílio tradicional e aquele desenvolvido fora do centro de produção mediante o uso de instrumentos também tradicionais como o telefone, o bip, o rádio etc.” (CAVALCANTE e JORGE NETO, 2019, p. 1425).

Para Maurício Godinho Delgado (2019), o processo de renovação tecnológica se deu a partir da chamada crise do petróleo, sendo essa, capaz de criar ou acentuar novas modalidades de trabalho, como por exemplo o teletrabalho. Essa nova modalidade de trabalho, era utilizada pois as despesas referentes ao deslocamento dos trabalhadores, se tornaram significativas devido à alta no preço do petróleo, sendo o home office uma alternativa viável para algumas atividades.

Para o referido autor, a “renovação tecnológica, aplicada ao campo das comunicações, eliminava as antes impermeáveis barreiras do espaço e do tempo, extremando a competição capitalista no plano das diversas regiões do globo” (DELGADO, 2019).

Apesar de o teletrabalho, em alguns lugares, ter surgido por volta dos anos 70, no Brasil, ele ainda demorou para ser implementado e realmente formalizado.

No Brasil, o tema tarda a chegar, quer no plano teórico, quer no plano prático. Para fins jurídicos, tanto mais. Como já destacado, o trabalho telemático foi admitido pela legislação brasileira apenas em 2011 e o teletrabalho somente foi formalmente reconhecido e regrado na Reforma Trabalhista, em 2017 ... (FINCATO e STÜRMER, 2020, p.344).

Assim, conforme dito, diferentemente de alguns países, no Brasil, o teletrabalho foi positivado no ano de 2017, por meio da Lei n. 13.467/17, também conhecida como a lei da Reforma Trabalhista, que dentre outras alterações, inseriu na CLT um capítulo inteiro dedicado ao teletrabalho, sendo esses dispostos entre os artigos 75-A a 75-E.

O trabalho realizado à distância, ou seja, fora do estabelecimento empresarial, pode ser conhecido como trabalho remoto, teletrabalho, trabalho à distância, trabalho portátil, teleworking, home office, dentre outras (FARIAS et al., 2020).

Segundo a Internacional Labour Organization (apud FARIAS et al., 2020), o trabalho em domicílio, é aquele em que o indivíduo presta um serviço, e/ou materializa um produto “(...) em sua própria casa ou em outro local à escolha do mesmo, distinto do ambiente de trabalho empresarial, passível de remuneração”.

## 2.2 O HOME OFFICE E O TELETRABALHO

É muito comum o termo home office e teletrabalho serem utilizados de forma errônea. Dessa forma, é necessário abordar as diferenças entre o home office e o teletrabalho. Essas diferenças devem ser bem compreendidas pois elas impactam tanto os direitos quanto os deveres dos trabalhadores.

A CLT, em seu art. 83 traz de forma expressa o conceito do termo trabalho em home office. Dessa forma, tem-se:

É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere (BRASIL, 1943, Art. 83).

Para muitos, o home office é caracterizado como uma variante do trabalho em domicílio (FINCATO e STÜRMER, 2020).

O home office, como o próprio nome diz, é literalmente o "escritório em casa" e se caracteriza quando a empresa fornece ao funcionário todas as condições para que desenvolva o seu trabalho em casa, isso inclui o fornecimento de todos os equipamentos necessários ao desempenho da atividade como, por exemplo, notebook, itens ergonômicos e, até mesmo, o fornecimento da internet que será utilizada (BONANE et al., 2020).

Para Brid et al. (2020), “o termo home-office é uma denominação adotada majoritariamente no Brasil para se referir ao trabalho realizado em casa”. Para os autores, o home office é uma modalidade do teletrabalho, realizada no próprio domicílio do trabalhador, sendo que o trabalho pode ou não ser realizado por meio de equipamentos informatizados.

Lantyer (2020) define o trabalho em home office como aquele que pode ser realizado de forma remota e eventual na casa do empregado, podendo ou não ser considerado como teletrabalho, e é de grande vantagem a sua aplicação quando se está diante de casos de emergências como pandemias, enchentes e greves.

Para Delgado (2019), o trabalho em home office se enquadra no art. 62, I da CLT, pois nessa modalidade gera a presunção de que o controle de jornada do trabalhador não é efetivo. Dessa forma, os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, “têm contra si a presunção de que, laborando externamente, não se submetem a real e eficaz controle de horários, não se lhes aplicando as regras concernentes a jornada de trabalho”, conforme versa art. 61, II, CLT (DELGADO, 2019).

O art. 6º da CLT não faz distinção do trabalho realizado no estabelecimento do empregador com o executado no domicílio do empregado. Assim versa o referido artigo:

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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 1943, Art.6).

Sendo assim, por não haver distinção entre o trabalho realizado nas dependências da empresa e as atividades executadas em home office, e essa modalidade não possuir legislação própria, o trabalho em home office deve ser regida pelas regras da CLT que englobam o trabalho presencial. Para tal, é necessário que estejam presentes os pressupostos da reação de emprego.

Assim, quando presente tais pressupostos, aos trabalhadores em home office, deverão ser aplicadas as mesmas regras referente ao trabalhador que realiza suas atividades no estabelecimento empresarial (LIMA, 2012).

Não são todas as atividades executadas em home office que se utilizam de meios tecnológicos. Quando esses meios são utilizados, se está diante da modalidade de teletrabalho. Nesse sentido, para Lantyer, (2020), “o home office poderá ser caracterizado como teletrabalho, quando utilizar tecnologias de informação e comunicação, não for eventual e não configurar qualquer hipótese de trabalho externo”.

Ante ao exposto, quando se está diante do regime de home office e esse não se enquadrar como teletrabalho, o empregado deverá receber, de acordo com os mesmos direitos trabalhistas dos funcionários na modalidade em que existe a prestação do serviço presencial.

Conforme tratado anteriormente, o teletrabalho é uma modalidade do trabalho pelo qual o empregado desenvolve suas atividades através de meios tecnológicos. Martinez (2019), define o teletrabalho como uma “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”.

Luiz de Pinho Pedreira Silva (apud CAVALCANTE e JORGE NETO, 2019), define o teletrabalho como exposto a seguir:

“À atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da rede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes”.

Os próprios Cavalcante e Jorge Neto (2019), trazem um conceito bem significativo do termo teletrabalho.

O teletrabalho é mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio. 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 (CAVALCANTE e JORGE NETO, 2019, p. 1425).

Sendo assim, “o teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio” (LEITE, 2019). Para o referido autor, essa modalidade de trabalho não se limita a apenas o domicílio do empregado, pois por se tratar de atividades desenvolvidas por meios tecnológico, essas podem ser realizadas em qualquer lugar.

Ainda para Bezerra Leite (2019), “o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço”.

O teletrabalho, apesar de já ser praticado ao longo dos anos, somente no ano de 2017, por meio da Lei nº 13.467/2017, que foi positivado na legislação brasileira. A referida lei trouxe um capítulo inteiro que trata sobre o tema (DELGADO, 2019).

O capítulo II-A do título II da CLT dispõe a respeito do teletrabalho.

A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo (BRASIL, 1943, ART. 75-A).

Assim, conforme o art. 75-A da CLT, toda a matéria referente ao teletrabalho deverá ser tratada de acordo com o determinado pela CLT.

O art. 75-B da CLT, traz o conceito apresentado pelo legislador a respeito do teletrabalho.

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 1943, ART. 75-B).

Adriana Calva Pimenta (2019), assim define essa modalidade de trabalho: “É um novo modelo de prestação de trabalho atípico, a distância, descentrado, externalizado e flexível, com o uso dos instrumentos da telemática”.

Para PIMENTA (2019), para que seja caracterizada a modalidade de teletrabalho, é necessário que se faça presente os seguintes elementos: a distância; a não presencialidade; o horário flexível; e o uso dos equipamentos telemáticos.

Como dito anteriormente, o uso de equipamentos telemáticos, para a realização das atividades pelo empregado é condição essencial para a caracterização do teletrabalho, pois sem as tecnologias estamos diante de atividades praticadas em home office.

No que tange ao horário flexível, temos a legislação, na forma inciso III do art. 62, disposto na seção II, capítulo II da CLT que trata da jornada de trabalho.

Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho (BRASIL, 1943, ART. 62) .

O art. 62 da CLT trata das modalidades de trabalho não compatíveis com o controle de jornada. Sendo assim, na modalidade de teletrabalho, não há esse controle, pois para o empregador o mais importante é a atividade efetivamente exercida pelo empregado e não qual o tempo o mesmo utilizou para realizá-la.

Em relação a não presencialidade, o teletrabalho pode ser exercido em qualquer localidade devido ao fato de ser realizado por meios telemáticos. Um detalhe que vale a pena ser citado, que conforme parágrafo único do art. 75-B, a realização de atividades que necessitam serem executadas dentro das dependências da empresa, não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 1943, ART. 75-B).

Para que as atividades laborais sejam desenvolvidas por meio do teletrabalho, o art. 75-C da CLT determina que é necessário que tal meio seja especificado no contrato de trabalho.

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1o poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 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 (BRASIL, 1943, ART. 75-C).

Conforme o artigo citado, para que ocorra a transferência do regime presencial para de teletrabalho não pode ser imposto pelo empregador ao trabalhador, ou seja, é necessário um acordo entre as partes. Em sentido oposto, o empregador não necessita de consentimento do empregado para que esse retorne ao regime presencial de trabalho, é necessário apenas que o empregado seja comunicado com 15 (quinze) dias de antecedência a data de quando retoma as suas atividades de modo presencial.

Um ponto importante é o trazido pelo art. 75-D da CLT. Esse artigo trata dos meios instrumentais utilizados para a realização das atividades laborais. Assim versa o referido artigo:

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 (BRASIL, 1943, ART. 75-D).

O advogado e professor de direito Cristian Luis Hruschka, traz uma reflexão importante sobre o art. 75-D da CLT:

Analisando o artigo de maneira mais detida, possível perceber que as partes deverão, por meio de contrato escrito, estabelecer os termos pelos quais o empregador reembolsará o trabalhador pelas despesas com aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos. Assim, ainda que o trabalhador tenha que antecipar esses valores, o contrato deverá estipular a forma de reembolso, ressarcindo-o de qualquer despesa e fazendo jus à regra do artigo 2º, CLT, quanto à responsabilidade do empregador pelos ônus de sua atividade (HRUSCHKA, 2017).

Conforme Resende (2020) a redação do dispositivo legal deixa a entender que o custo para a execução das atividades laborais poderia ser livremente negociado entre as partes. Porém, ainda segundo o autor, uma outra corrente defende que esse ajuste a respeito da aquisição de bens utilizados nas atividades laborativas seria apenas a respeito de quem vai comprar os equipamentos, por exemplo. Assim, “se for o empregador, ele compra e os fornece ao teletrabalhador. Se for o empregado, ele compra, paga e depois é ressarcido pelo empregador”.

O fornecimento de tais utilidades ou o respectivo ressarcimento não tem natureza salarial, conforme o parágrafo único, mas isso não é novo, pois já constava do antigo art. 458, §2º, I, da CLT. Com efeito, trata-se de utilidade fornecida para o trabalho, e não como contraprestação pelo trabalho, donde se exclui qualquer possibilidade de reconhecimento de natureza salarial (RESENDE, 2020).

Sendo assim, cabe ao empregado, junto ao empregador definir a melhor forma de aquisição dos materiais que será necessário para a realização de suas atividades laborais.

Por fim, o capítulo referente ao teletrabalho também versa sobre a responsabilidade por parte do empregador das normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, na qual é de sua inteira responsabilidade. Assim versa o art. 75-E da CLT:

O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 1943, ART. 75-E).

Em relação ao artigo supracitado, Homero Batista Mateus da Silva apud Resende (2020) assevera que:

“[...] a tese de que todos os acidentes tivessem como causa ‘ato inseguro’ do empregado está superada faz muitos anos, impondo-se análise multifatorial para a compreensão dos acidentes e doenças a ele equiparadas; por exemplo, em caso de sobrecarga muscular pelo trabalho de digitação em domicílio – antigamente denominada tendinite – não é crível que se pense apenas em analisar o descuido do empregado quanto à postura; elementos relevantes como prazos para entrega dos trabalhos, nível de complexidade, ritmo exigido, número de toques necessários para dar cobro à demanda, forma de remuneração, metas impostas e vários outros assuntos correlatos deverão ser levados em consideração”.

Sendo assim, independentemente de o empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes do trabalho, isso não impede a responsabilização do mesmo em caso de infortúnio com o teletrabalhador.

### 2.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Cada vez mais empregado no mercado de trabalho brasileiro, uma análise das principais vantagens e desvantagens da modalidade de teletrabalho se faz necessário.

Sem dúvidas, uma das principais vantagens do teletrabalho envolve o deslocamento do funcionário até o local de trabalho. Para Amado (2020), essa modalidade de trabalho, além de reduzir os incômodos oriundos do deslocamento por parte do trabalhador, também reduz as despesas por parte das empresas que seriam necessárias para tal. Além disso, o trabalhador, em tese, tem mais tempo livre e menos stress por conta desse não deslocamento diário.

Além da redução com custo de deslocamento do trabalhador, “Com a adoção do teletrabalho há uma diminuição de veículos circulando nas grandes cidades, conseqüentemente, haverá menos engarrafamentos e emissão de gases poluentes no meio ambiente” (BONFIM E ROCHA, 2020).

De acordo com a publicação da revista *Âmbito Jurídico*, no ano de 2017, as empresas que implementaram o regime de teletrabalho reduzam significativamente os custos que as mesmas tinham como água, energia, transportes, telefone, higienização, entres outros. Além disso, ainda conforme a publicação, ocorreu o aumento na produtividade do trabalhador.

Uma outra vantagem é a flexibilização da jornada de trabalho, pois no teletrabalho, o que conta para a empresa é a produtividade do funcionário, e não efetivamente o tempo gasto para tal. Dessa forma, o trabalhador está livre para dispor e administrar o seu tempo.

A palavra-chave para definir teletrabalho é flexibilização. Pouco importa se o teletrabalhador leva uma ou dez horas para realizar sua tarefa, o que será importante é o resultado. Talvez duas das habilidades pessoais mais importantes nessa modalidade sejam autodisciplina e autodomínio para saber como distribuir o tempo de trabalho, o que evidencia que nem todos estão aptos a executar seu trabalho remotamente. De igual forma, nem toda empresa pode se adequar a essa realidade (BOMFIM E ROCHA, 2020).

Além disso, toda a sociedade se beneficia do teletrabalho.

Ele proporciona uma elevação da qualidade de vida para a sociedade em geral (diminuição dos congestionamentos de trânsito, redução da poluição atmosférica, menor consumo de energia, requalificação das zonas suburbanas e, quiçá, das zonas rurais, travagem da especulação imobiliária no centro das cidades, etc.) (AMADO, 2020).

Para Bomfim e Rocha (2020), uma das principais vantagens da modalidade de teletrabalho é em relação a geração de emprego em regiões distantes e a inclusão social.

Há uma ampliação da área geográfica de recrutamento do teletrabalhador, logo, mão de obra barata e/ou capacitada pode ser contratada em qualquer lugar, inclusive, fora do país, dando origem a contratos transnacionais. A possibilidade de contratar através de uma tela permite que o colaborador seja contratado independente de gênero, credo, raça, etnia e deficiências físicas (BOMFIM E ROCHA, 2020).

Amado (2020), apresenta uma vantagem bastante significativa, na vertente da mobilidade das pessoas com deficiência. Para o professor, o teletrabalho “facilita (quando não possibilita) o acesso ao emprego por parte de pessoas portadoras de deficiências de ordem motora”.

“Outro ponto importante é o da redução no absenteísmo, a atração de talentos e a retenção de talentos” (TORRES, 2020).

Tradicionalmente, o teletrabalho é encarado como ecologicamente sustentável, além de permitir “a redução de gastos com infraestrutura física (imóveis, mobiliários e transportes), o que reduz consideravelmente o alto custo dos postos de trabalho”. Permite também a liberdade de locomoção, a flexibilidade de horário e a otimização do tempo, sobretudo com deslocamentos no trânsito em grandes cidades. Segundo estudos realizados pela Associação e Conselho Internacional de Teletrabalho (International Telework Association and Council – ITAC), o teletrabalho pode aumentar a produtividade em até 22% (CNI, 2020).

Assim, conforme apresentado, as vantagens trazidas pelo teletrabalho beneficiam tanto a empregador quanto empregada, sendo cada vez mais viável a sua implementação para as atividades que permitem a sua execução por esse tipo de modalidade.

A modalidade de teletrabalho também apresenta significativas desvantagens, principalmente para aqueles trabalhadores que desenvolvem o teletrabalho em seu domicílio. Segundo o professor da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, João Leal Amado (2020), quando se está diante do teletrabalho em domínio, se tem “maior isolamento do trabalhador, com o inerente risco de desenraizamento social, desgaste psicológico, falta de solidariedade e empobrecimento da dimensão coletiva do trabalho.

Esse isolamento também trará consigo outras consequências, tais como: menor tutela sindical e administrativa, entaves a fiscalização do Ministério Público do Trabalho (MPT), perda da identidade de classe, impedimentos a inserção e a promoção na carreira, dificuldade de estabelecimento de limites temporais e psicológicos entre as atividades pessoais e laborais (BOMFIM E ROCHA, 2020).

Além disso, a junção da vida pessoal e profissional fica ainda mais evidente, de modo a comprometer a vida privada do trabalhador, aumentando conflitos familiares (AMADO, 2020).

Uma outra desvantagem, é em relação ao distanciamento de outros funcionários da empresa. Dessa forma, o teletrabalho afasta as amizades, prejudicando o diálogo e a troca de experiências entre eles (REVISTA ÂMBITO JURÍDICO, 2017).

Um outro ponto negativo do teletrabalho é em relação a quantificação das despesas necessárias gastas nas dependências do empregado para a realização das atividades, como por exemplo, o uso da energia e internet, pois é quase que impossível conseguir quantificar o consumo para o uso pessoal e consumo para a atividade a ser desenvolvida para a empresa. Nesse sentido, para Bomfim e Rocha (2020), a melhor alternativa, é haver negociação entre as partes, a fim de garantir a satisfação de ambas.

Uma outra desvantagem é no tocante a segurança de dados, pois conforme apresentado, para que haja a modalidade de teletrabalho, a utilização de meios tecnológicos se faz necessário. Assim, conforme Bomfim e Rocha (2020):

Tendo em vista que o teletrabalho está intrinsecamente ligado a tecnologia de informação e comunicação a preocupação com a segurança dos dados é maior, vez que a descentralização dos mesmos propicia “vazamentos”, ataques digitais e espionagem industrial. Nesse sentido, a adoção de uma política de segurança e a utilização de antivírus, firewall, criptografia e autenticação são algumas medidas operacionais necessárias (BOMFIM E ROCHA, 2020, p.13).

Um estudo apresentado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), traz um resumo sobre as principais desvantagens do teletrabalho, sendo:

O teletrabalho traz algumas preocupações ao empreendedor, haja vista a possibilidade de investimentos em equipamentos que podem se tornar obsoletos, possibilidade de prejuízos à coesão do grupo de trabalho e à confidencialidade da informação e, ainda, dificuldade para se exercer o controle virtual e a direção das atividades, sem que se caracterize invasão à intimidade e à privacidade dos trabalhadores. Para o empregado, o teletrabalho pode acarretar isolamento social e confusão entre o tempo dedicado às atividades profissionais e ao convívio familiar; também exige-se que o trabalhador seja capaz de se autogerenciar em alguma medida, com elevado grau de disciplina e organização e, ainda, que disponha de espaço definido para suas atividades profissionais (CNI, 2020, p.13).

Conforme apontado, a modalidade do teletrabalho apresenta pontos claramente positivos, ao mesmo tempo em que traz algumas preocupações, bem como desafios com a própria adaptação que a mesma requer de empresas e empregados (CNI, 2020).

Ante ao exposto, a partir da análise do tema teletrabalho, a adoção dessa modalidade de trabalho durante a pandemia da Covid-19 no Brasil, será apresentado no tópico abaixo.

#### 2.4 O TELETRABALHO EM TEMPOS DA PANDEMIA DA COVID-19

Conforme abordado, a pandemia da Covid-19 não trouxe apenas impactos de ordem sanitária. Ela afetou significativamente o mercado de trabalho brasileiro, principalmente após a implementação de medidas de distanciamento social adotadas por alguns governantes.

Dessa forma, se fez necessário adotar medidas de modo a minimizar tais impactos. “Com os impactos sociais e econômicos do novo coronavírus, diversas empresas tiveram que se adaptar diante da possibilidade de risco à saúde de todos os funcionários, adotando, assim, o teletrabalho e o home office como alternativas” (LANTYER, 2020).

Para Fincato (2020), “com a chegada da pandemia de coronavírus Covid-19 ao Brasil, uma das alternativas para a continuidade de negócios e preservação de empregos de que se lançou mão foi exatamente o teletrabalho”.

O teletrabalho, já positivado pela lei da reforma trabalhista ganhou destaque como forma alternativa para minimizar as consequências do impacto causado pela Covid-19 no mercado de trabalho. Para tal, enquanto vigente, a MP 927/20, em seu art. 3º trouxe a modalidade do teletrabalho como forma de enfrentamento do efeito econômico decorrente da

calamidade pública instalada com algumas exceções ao que já versava a CLT sobre o tema (BRASIL, 2020, art. 3).

Para João Leal Amado (2020), a crise causada pela situação pandêmica levou o governo a aprovar medidas legislativas de emergência, excepcionais e temporárias, incidindo sobre o trabalho e o teletrabalho.

Nos termos da nova regra, estabelecida no contexto de uma grave situação epidemiológica que impõe um elevado grau de isolamento social, como forma de prevenir o contágio, o recurso ao teletrabalho no domicílio surge como expediente alternativo particularmente interessante e adequado, pelo que o legislador resolveu prescindir da necessidade de consenso das partes para que o trabalho passe a ser efetuado em regime de teletrabalho (AMADO, 2020).

O Guia prático Bureau Internacional do Trabalho (2020), tratou do tema do teletrabalho durante e após a pandemia da Covid-19. O guia trouxe que como resposta dada pelos governantes às entidades empregadoras e aos empregados, a introdução da modalidade de teletrabalho era uma solução positiva para a manutenção dos empregos e a diminuição da circulação de pessoas.

A natureza devastadora da pandemia da COVID-19 exigiu respostas governamentais rápidas e drásticas para limitar as interações sociais, a fim de retardar a propagação do vírus e garantir que os sistemas de saúde não fiquem sobrecarregados. Entre estas ações governamentais estiveram o encerramento temporário de negócios não essenciais e de outras organizações bem como políticas que incentivaram as empresas a autorizar o recurso ao teletrabalho para funções compatíveis com o trabalho a partir de casa (Guia prático Bureau Internacional do Trabalho, 2020, p.28).

Assim, enquanto vigente a MP 927/20, as regras utilizadas para a implementação do teletrabalho eram mais brandas do que as que já estavam tratadas pela CLT. Porém, após a vigência da MP, as empresas que optarem por continuar com a modalidade do teletrabalho teve que se adequar aos disposta no capítulo II-A do título II da CLT.

De acordo com Silva e Silva (2021), “o teletrabalho, apresentou-se como a solução para se enfrentar as questões da urgência sanitária e vem se demonstrando como grande tendência diante os avanços tecnológicos e os da comunicação (...)”.

De fato, a partir da pandemia de covid-19, tem-se visto e vivenciado um aumento do teletrabalho. Especialistas sugerem que a pandemia pode ter sido o ponto de inflexão para essa modalidade, sendo que muitas empresas já abraçaram o modelo. Algumas, como Microsoft, Amazon, Facebook e Google, adotaram a medida com seus trabalhadores pelo resto do ano de 2020, enquanto outras, como o Twitter, permitiram a adoção do teletrabalho de maneira permanente (CNI, 2020, p.8).

Um estudo realizado por Silva e Silva (2021), com base em dados estatísticos disponibilizado em pesquisas realizadas pelo IBGE, os autores constataram um aumento significativo da modalidade de teletrabalho.

“No ano de 2018, o IBGE constatou um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando em domicílio de residência, em junho de 2020, foi realizada uma nova pesquisa que contabilizou cerca de 7,9 milhões de brasileiros trabalhando remotamente, ou seja, um crescimento de mais de 100% no número de teletrabalhadores, o que totaliza cerca de 12% da população brasileira empregada trabalhando em regime de teletrabalho” (SILVA e SILVA, 2021, p.8).

A constatação desse aumento da modalidade de teletrabalho, se deu por meio de análise da crescente alteração contratual ocorrida no ano de 2020 (SILVA e SILVA, 2021).

De acordo com um estudo elaborado pela Fundação Instituto de Administração (FIA) e apresentado pelo site da Agência Brasil em julho de 2020, “o trabalho em casa foi estratégia adotada por 46% das empresas durante a pandemia”.

O estudo se baseou em dados coletados de 139 pequenas, médias e grandes empresas que atuam em todo o Brasil. De acordo com a pesquisa, “o percentual de companhias que adotou o teletrabalho durante a quarentena foi maior no ramo de serviços hospitalares (53%) e na indústria (47%)” (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

Entre as grandes empresas, o índice das que colocaram os funcionários em regime de home office ficou em 55% e em 31%, entre as pequenas. Um terço do total das empresas (33%) disse que adotou um sistema parcial de trabalho em casa, valendo apenas em alguns dias da semana.

De acordo com o estudo, 41% dos funcionários das empresas foram colocados em regime de home office, quase todos os que teriam a possibilidade de trabalhar a distância, que somavam 46% do total dos quadros. No setor de comércio e serviços, 57,5% dos empregados passaram para o teletrabalho, nas pequenas empresas o percentual ficou em 52% (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

No Brasil, o número de empresas que adotaram a modalidade do teletrabalho para dar continuidade a suas atividades durante o período de pandemia foi significativo. Por meio dele, empresas de diversos ramos puderam dar exercer as suas atividades e enfrentar de portas abertas a crise trazida pela Covid-19 (CNI, 2020).

O procurador do Trabalho Paulo Douglas em entrevista para a Agência Brasil, afirmou “que o teletrabalho já vem surgindo como uma tendência, não só no Brasil, mas no mundo”, sendo a covid-19 só um fato novo que vai acelerar esse processo (Agência Brasil, 2020).

Muitos acreditam que essa situação de pandemia serviu como estímulo para que o teletrabalho fosse implementado no mercado brasileiro. Dessa forma, a aposta é que o teletrabalho veio para ficar, e que mesmo após supera a crise sanitário que o mundo enfrenta, os trabalhadores, mesmo que possam voltar ao seu posto de trabalho, permanecerão em regime de teletrabalho.

Ante ao exposto, é interessante ser analisado a perspectiva da continuidade do teletrabalho mesmo depois de cessação da pandemia da covid-19.

### **3. Perspectiva do teletrabalho pós pandemia da Covid-19**

De acordo com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade, em decorrência da pandemia do Covid-19, o teletrabalho passou a ser uma realidade para muitas empresas no Brasil, e por isso os prejuízos econômicos não foram ainda maiores, já que o teletrabalho foi uma alternativa para a continuidade das atividades das empresas, bem como para manter o emprego de muitos trabalhadores, haja vista a possibilidade de exercer suas atividades fora das dependências da empresa (SOBRATT, 2020).

Entretanto, tal condição foi realizada de forma repentina como uma medida de isolamento social, tanto para o empregador que não teve tempo de implementar políticas para o trabalho em home-office, tanto para o empregado que não teve tempo para se organizar com o trabalho, filhos, família, atividades domésticas realizadas todas no mesmo ambiente.

Com isso, o Governo Federal com o intuito de facilitar a transferência dos empregados para o teletrabalho e adotar medidas de saúde para o enfrentamento da pandemia, editou a Medida Provisória nº 927/2020. Entretanto, a referida MP não foi convertida em lei, cessando seus efeitos em 19 de julho de 2020.

A partir daí os empregadores que desejassem manter seus empregados no regime de teletrabalho, deveriam rever seus contratos, uma vez que conforme já mencionado em capítulo anterior, a CLT prevê em seu artigo 75-B que “a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado” (BRASIL, 2017, Art. 75-B).

Destarte, mesmo que a pandemia do Covid-19 ainda não tenha chegado ao fim e as empresas ainda sintam necessidade de manter seus empregados em regime de teletrabalho, a fim de seguir as orientações de isolamento, LINERO (2019, p. 139) aduz que tal condição poderá continuar no pós-pandemia, tendo em vista que “diversas empresas já manifestaram o interesse de manter os seus empregados em regime de teletrabalho por um tempo indefinido”.

A autora ainda relata que tal condição se justifica pelo fato de as empresas verificarem que o teletrabalho foi benéfico ao empregador:

(...) quanto a constatação que o trabalho remoto, por si só, não reduziu significativamente a produtividade dos empregados, bem como auxiliou na

diminuição de custos com infraestrutura, energia elétrica e demais encargos inerentes ao trabalho presencial (LINERO, 2019, p. 139).

No mesmo sentido, foi publicada uma matéria online pela Agência Brasil em 01/05/2021 apontando que o Teletrabalho tem tendência de continuar para a maioria das empresas mesmo após o fim da pandemia. De acordo com a matéria, que usou como fonte de pesquisa as empresas Vale, Coca-Cola e Eletrobrás, o teletrabalho trouxe benefícios para as empresas, como redução de custos, aumento da produtividade e diminuição de tempo gasto com o deslocamento dos funcionários, por isso há a intenção de manter do regime de teletrabalho mesmo após a crise pandêmica.

A Eletrobrás informou que, de forma geral, o regime de trabalho remoto traz, por natureza, redução de custos em relação a despesas correntes dos escritórios, tais como serviços terceirizados, conta de luz, água, telefone, materiais de escritório, entre outros. A companhia citou que, antes da pandemia, vinha buscando redução dos custos com suas instalações, por meio da otimização da alocação de grande parte dos empregados no mesmo espaço físico e, também, por meio da devolução de andares e de imóveis (Agencia Brasil, 2021).

Entretanto, importante destacar que há uma série de precauções a serem tomadas para a implementação efetiva deste regime de trabalho, levando-se em consideração a saúde física e mental do teletrabalhador.

Conjugando os impactos do distanciamento e do isolamento causados pela Covid-19, as novas formas de trabalho por meio do teletrabalho, as novas rotinas destes trabalhadores em vantagens e desvantagens de acordo com o acima descrito, percebe-se que, diante deste emaranhado de complexidades, pode surgir no sujeito sintomas de tristeza profunda, falta de apetite, desânimo, pessimismo, baixa autoestima e isso indicar Síndrome de Burnout ou ainda um quadro de depressão, doença atualmente considerada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como o Mal do Século (LANDO; MACIEL, 2021, p. 69).

Isso porque, apesar de todos os benefícios trazidos para o empregador e empregado durante esse período pandêmico, de acordo com LANDO e MACIEL (2021), o teletrabalhador sofre com os riscos associados à hiperconexão, podendo se manter conectado mais que o necessário, em virtude da sobrecarga de trabalho impostas pelo empregador, o que poderá lhe gerar problemas de saúde, como por exemplo, a síndrome de burnout.

Mesmo havendo dispositivos retro citados de proteção ao trabalhador, é desafiador direito à desconexão do empregado e do teletrabalhador neste momento em que o teletrabalho atinge grande parte da população ativa trabalhadora. Por vezes, este direito é desrespeitado, gerando violação da dignidade da pessoa humana do trabalhador, podendo deflagrar Burnout ou mesmo dano existencial (LANDO; MACIEL, 2021, p. 70).

Além disso, o fato de se manter hiperconectado, poderá ocasionar problemas de ergonomia ao empregador, que poderá sofrer com sérias lesões como a lesões por esforços Repetitivos (LER).

A pandemia demonstrou que os principais fatores de risco no teletrabalho residem no excesso de atividades, hiperconexão e isolamento do trabalhador e, ainda, em fatores ergonômicos geradores de adoecimento. Novamente, as questões de higiene, saúde e segurança do trabalho restaram ao ajuste das partes mas tornaram-se mais complexas em razão da aparente contradição do previsto no art. 62, III da CLT (teletrabalhadores não estão sujeitos ao controle de horário) e pela previsão (aparentemente paradoxal, portanto) contida no § 5º do art. 4º da MP nº 927/20, que fixa não constituir tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso o tempo empregado no uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada contratada e ordinária (FINCATO, 2020, p. 92).

Por isso, o empregador deverá fornecer ao empregado treinamentos quanto às regras de ergonomia no teletrabalho a fim de evitar doenças do trabalho, conforme demanda a CLT em seu artigo 75-E.

Desta forma, um dos maiores desafios para se enfrentar nessa nova tendência do trabalho remoto será garantir o direito de desconexão ao trabalhador, que segundo LANDO e MACIEL (2021) “é, sobretudo, o direito que a Constituição conferiu ao trabalhador para que ele possa descansar sem ter contato com o trabalho”, evitando tais problemas relativos à saúde do empregado, como verificados acima.

Muitos desafios precisam ser superados, tanto na parte tecnológica como na parte pessoal. A parte tecnológica necessita, por exemplo, de redes de internet mais fortes e estáveis e equipamentos melhores.

Aos trabalhadores em serviço remoto é extremamente aconselhável criar um cronograma diário com hora para iniciar o trabalho, pausa para almoço e horário para finalizar as atividades do dia, estabelecer uma rotina (por exemplo se arrumar como se fosse sair para o local de trabalho), definir um local de trabalho em casa, uma vez que o local pode interferir na produtividade, cuidar da postura, se hidratar, levantar da mesa e caminhar pela casa para manter a saúde e a qualidade de vida, evitar distrações, como manter a TV ligada ou música em volume muito alto, que podem tirar o seu foco, agendar reuniões sobre o andamento do trabalho entre os integrantes da equipe, seja com um colega ou com seu gestor, para que as atividades permaneçam alinhadas. E é imprescindível ainda se estabelecer rotina de contato com os colegas de trabalho, desenvolver uma relação de maior confiança entre o gestor e os membros da equipe e os “feedbacks” remotos devem ocorrer da mesma forma que o “feedback” pessoal (ANDRADE, 2020).

Ante ao exposto, o que se espera com a manutenção do teletrabalho no mundo pós Covid-19, é que o empregador e os órgãos de fiscalização fiquem atentos às consequências ao empregado desse regime de trabalho, principalmente no que se refere à síndrome de burnout e o dano existencial, garantindo a ele o direito de poder se desconectar do trabalho.

## CONCLUSÃO

A crise sanitária e social trazida pela pandemia da Covid-19 afetou de forma significativa o mercado de trabalho, que diante da imposição de medidas de distanciamento social foi obrigado a encontrar novos métodos para dar seguimento as atividades laborais desenvolvidas, sem que essas comprometessem a saúde do trabalhador.

Positivado no ordenamento jurídico brasileiro apenas com a advento da Lei nº. 13.467/17, também conhecida como a lei da Reforma Trabalhista, o teletrabalho ganhou forma e se fez presente nos diversos setores da economia nacional.

Ante as diversas medidas trazidas pelo governo, a realização das atividades laborais na modalidade de teletrabalho teve ampla e significativa aceitação no mercado de trabalho brasileiro, pois a partir dessa modalidade de trabalho, era possível atender as medidas de distanciamento social implementadas.

Dessa forma, o teletrabalho se destacou, pois por meio dele, tem-se o estreitamento das fronteiras por meio da utilização de ferramentas tecnológicas.

Mesmo apresentando alguns aspectos negativos, como é de se esperar, os benefícios trazidos pelo teletrabalho tanto para os empregadores quanto para os empregados, faz com que essa modalidade de trabalho seja tendência mesmo após a fim da pandemia.

Não se pode duvidar que o teletrabalho virou uma realidade para vários profissionais para evitar as aglomerações, mas, essencialmente, para que grande parte das empresas pudessem continuar a funcionar, ainda que apenas administrativamente.

Nesse sentido, diante de todo exposto, é de fundamental importância a compreensão do tema abordado, de forma a minimizar os impactos causados pela implementação do teletrabalho tanto para o empregador quanto para o empregado.

## Referências bibliográficas

AGÊNCIA BRASIL. **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: 19 nov. 2021.

AGÊNCIA BRASIL. **Número de trabalhadores em home office diminuiu em novembro de 2020.** Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-02/numero-de-trabalhadores-em-home-office-diminuiu-em-novembro-de-2020#:~:text=O%20percentual%20de%20pessoas%20em,de%20ocupados%20e%20n%C3%A3o%20afastados.>>. Acesso em: 02 de mai. 2021.

AGÊNCIA BRASIL. **Trabalho em home office tende a continuar após fim da pandemia.** Rio de Janeiro: EBC, 2021. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-04/trabalho-em-home-office-tende-continuar-apos-fim-da-pandemia>>. Acesso em: 4 out. 2021.

AMADO, JOÃO LEAL. **O teletrabalho: do Código à Covid-19.** Observatório Almedina. Disponível em: <<https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/>>. Acesso em: 20 de out. 2021.

AQUINO, E. M. L. [...] LIMA, R.T.R.S. **Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil.** Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csc/a/4BHTCFF4bDqq4qT7WtPhvYr/?lang=pt#>> Acesso em: 28 de set. 2021.

BRASIL, Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em 21/08/2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial**

**da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 de mar. 2020. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927impressao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927impressao.htm)>. Acesso em: 09 out. 2021.

BOMFIM, Y. R. S. A., ROCHA, P. L. M. F. **Os desafios na implementação e continuidade do teletrabalho pós pandemia, do covid-19, no Brasil**. Revista Eletrônica OABRJ – 2ª Edição Especial Projeto de Mentoria. Disponível em: <<https://revistaeletronica.oabrj.org.br/wp-content/uploads/2020/11/Artigo-da-Mentora-Paula-Leonor-e-Mentorada-Yvina-Araujo.pdf>>. Acesso em: 19 nov. 2021.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F.R.; ZANONI, A. P.; BRAUNERT, M. B.; BERNARDO, K. A. S.; MAIA, F. L.; FREIBERGER, Z.; BEZERRA, G.U. **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. 2020.

CAVALCANTE, J. Q. P.; JORGE NETO, F. F. **Direito do trabalho**. Ed.: 9. São Paulo: Atlas, 2019.

CAVALCANTE, João Roberto et al. **COVID-19 no Brasil: evolução da epidemia até a semana epidemiológica 20 de 2020**. Epidemiol. Serv. Saúde, Brasília, v. 29, n. 4, e2020376, set. 2020. Disponível em: <[http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-49742020000400016&lng=pt&nrm=iso](http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742020000400016&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 18 set. 2021. Epub 05-Ago-2020. <http://dx.doi.org/10.5123/s1679-49742020000400010>.

DELGADO, MAURICIO GODINHO. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed.: 18º. São Paulo: Editora LTR, 2019.

FARIAS, M. G. T.; SILVA, L. G.; SIQUEIRA, A. C. M.; TAKANO, C.C. **A Implementação do Teletrabalho No Brasil sob s Ótica da Nova Sociedade da Informação**.

FINCATO, DENISE. **Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia**. Revista Ibérica do Direito, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 80–95, 2021. Disponível em: <<https://www.revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>>. Acesso em: 4 out. 2021.

FINCATO, D., E STURMER, G. **Teletrabalho em tempos de calamidade por covid19: impacto das medidas trabalhistas de urgência.** Disponível em: <[https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18428/2/Teletrabalho\\_em\\_tempos\\_de\\_calamidade\\_por\\_covid19\\_impacto\\_das\\_medidas\\_trabalhistas\\_de\\_urgncia.pdf](https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18428/2/Teletrabalho_em_tempos_de_calamidade_por_covid19_impacto_das_medidas_trabalhistas_de_urgncia.pdf)>. Acesso em: 4 out. 2021.

HRUSCHKA, CRISTIAN LUIS. Home office e a reforma trabalhista. **Jus.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61198/home-office-e-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 19 de out. 2021.

LANA, R. M. *et al.* (2020). Emergência do novo coronavírus (SARS-CoV-2) e o papel de uma vigilância nacional em saúde oportuna e efetiva. Caderno de Saúde Pública. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-311X00019620>>. Acesso em: 30 abr. 2021.

LANTYER, VICTOR HABIB LANTYER DE MELLO. Teletrabalho e home office no contexto do coronavírus (covid-19). **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 25, n. 6155, 8 maio 2020. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/81903>>. Acesso em: 19 out. 2021.

LEITE, CARLOS HENRIQUE BEZERRA. **Curso de direito do trabalho.** Ed11. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2019.

LIMA, M. A. A. **A nova redação do artigo 6º da CLT - teletrabalho, home office ou anywhere office.** Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/148522/a-nova-redacao-do-artigo-6-da-clt---teletrabalho--home-office-ou-anywhere-office>>. Acesso em: 18 out. 2021.

LINERO, C.; ROCHA, L. M. **Os desafios na manutenção do regime de teletrabalho no Brasil após a pandemia da Covid-19.** Revista da Escola Judicial do TRT4, [S. l.], v. 2, n. 4, p. 125–148, 2020. Disponível em: <<https://rejtr4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/93>>. Acesso em: 4 out. 2021.

LINHA do tempo do Coronavírus no Brasil. **Sanar Saúde**. 2020. Disponível em: <<https://www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil>>. Acesso em: 30 abr. 2021.

MACIEL, A. S., & LANDO, G. (2021). **Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil**. Revista Espaço Acadêmico, 20, 63-74. Disponível em <<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58043>>. Acesso em: 4 out. 2021.

MORAES, RODRIGO FRACALLOSSI DE. **Covid-19 e medidas legais de distanciamento social: descentralização das políticas, relação com o número de óbitos e análise do período de 27 de abril a 10 de maio de 2020**. Brasília: Ipea, 2020a. (Nota Técnica, n. 22). Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota\\_tecnica/200610\\_nt\\_dinte\\_n\\_22.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/200610_nt_dinte_n_22.pdf)>. Acesso em: 21 set. 2021.

PIMENTA, ADRIANA. CALVA. **Manual de Direito do Trabalho**. Ed.: 5. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553617944/>>. Acesso em: 20 out. 2021.

RESENDE, RICARDO. **Direito do Trabalho**. Ed.: 8. São Paulo: Editora Método, 2020. Disponível em: <[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/epubcfi/6/10\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright\]!/4/28/1:0\[%2CVan\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/epubcfi/6/10[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright]!/4/28/1:0[%2CVan])>. Acesso em: 05 nov. 2021.

SALLAS J, ELÍDIO GA, ROHLFS DB, MEDEIROS AC, GUILHEM DB. **A vigilância genômica do SARS-CoV-2 no Brasil na resposta à pandemia da COVID-19**. Rev Panam Salud Publica, 2021. Disponível em: ≤ <https://doi.org/10.26633/RPSP.2021.75>. ≥. Acesso em: 21 set. 2021.

SILVA, G. M. G.; SILVA, R. T. C. **Teletrabalho no contexto da pandemia do covid-19**. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/14666/5/TELETRABALHO%20no%20contexto%20da%20pandemia%20do%20covid-19.pdf>>

20NO%20CONTEXTO%20DA%20PANDEMIA%20DO%20COVID-19.pdf>. Acesso em: 21 de out. 2021.

SILVA, L.L.S.; LIMA, A.F.R.; POLLI, D.A.; RAZIA, P.F.S.; PAVÃO, L.F.A.; CAVALCANTI, M.A.F.H.; TOSCANO, C.M. **Medidas de distanciamento social para o enfrentamento da COVID-19 no Brasil: caracterização e análise epidemiológica por estado**. CSP caderno de Saúde Pública – 2020.

SOARES, DHOUGLAS ARAÚJO. Vantagens e desvantagens do teletrabalho e a sua aplicabilidade nas relações de emprego. **Revista Âmbito Jurídico**. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-161/vantagens-e-desvantagens-do-teletrabalho-e-a-sua-aplicabilidade-nas-relacoes-de-emprego/>>. Acesso em: 21 de out. 2021.

Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19. **Guia prático Bureau Internacional do Trabalho. Genebra**, 2020. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_771262.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf)>. Acesso em: 21 de out. 2021.

TORRES, BRUNA HANNOUCHE. **O impacto da tecnologia no direito do trabalho: reflexos de uma modernização**. UFPE, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/24242/1/TCC-%20Bruna%20Hannouche%20Torres%20-%202017%20-%20N10%20-%20FDR%20-%20Completo.pdf>>. Acesso em 19 nov. 2021.

ZU ZY; JIANG MD; XU PP; CHEN W; NI QQ; LU GM ET AL. **Coronavirus Disease 2019 (Covid-19): A Perspective from China**. *Radiology*. 2020:1-29. Disponível em: <<https://doi.org/10.1148/radiol.2020200490>>. Acesso em: 21 de set. 2021.