

## **O Teletrabalho: A pandemia do Covid-19**

### **Teleworking: the Covid-19 pandemic**

---

**Andressa Botelho Evangelista Sansão**

*Graduanda do curso de Direito do Centro Universitário São Lucas*

*<http://lattes.cnpq.br/7500936625242744>*

**André Luiz de Oliveira Brum**

*Professor Orientador do curso de Direito do Centro Universitário São Lucas*

*<http://lattes.cnpq.br/5102910455635592>*

DOI: 10.47573/aya.5379.2.82.16

## RESUMO

O presente estudo tem por objetivo analisar a figura do teletrabalho, abordando-o o seu surgimento e elencando suas vantagens e desvantagens diante do surgimento da pandemia do SARS-Cov-2 (covid-19). Esta modalidade foi inserida no ordenamento jurídico com o advento da Lei nº 13.647/17 e tem por objetivo discorrer acerca de sua aplicabilidade frente ao Covid-19. Destacando a diferença entre o teletrabalho e o home office, pois, é comum confundir a definição de ambas as modalidades. Por fim, o artigo possui uma abordagem qualitativa e explicativa visando analisar e contextualizar o teletrabalho diante da pandemia com objetivo descritivo, além de informações e acontecimentos aplicados ao direito do trabalho com delineamento bibliográfico. Concluindo de modo que o teletrabalho tornou-se essencial em meados de 2020, onde tinha por objetivo a manutenção das relações trabalhistas, visando a permanência dos empregados e respeitando o distanciamento social.

**Palavras-chave:** teletrabalho. pandemia. Covid-19.

## ABSTRACT

This study aims to analyze the figure of telework, addressing its emergence and identifying its advantages and disadvantages in view of the emergence of the SARS-Cov-2 pandemic (covid-19). This modality was inserted in the legal system with the advent of Law No. 13,647/17 and aims to discuss its applicability in front of the Covid-19. Highlighting the difference between telework and home office, because it is common to confuse the definition of both modalities. Finally, the article has a qualitative and explanatory approach aimed at analyzing and contextualizing telework in the face of pandemic with descriptive objective, in addition to information and events applied to labor law with bibliographic design. Concluding that teleworking became essential in mid-2020, where it aimed to maintain the labor relations, aiming at the permanence of employees and respecting social distancing.

**Keywords:** telework. pandemic, covid-19.

## INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da humanidade a sociedade tem evoluído em diversos setores, mas principalmente nos ramos tecnológicos, visando assim, uma maior economia e obtenção de lucros. Dito isto, com os recentes acontecimentos da pandemia do SARS-Cov-2 (covid-19) a sociedade precisou reinventar-se e popularizou o já existente Teletrabalho.

Analisando o desenvolvimento do teletrabalho é imperioso salientar que atualmente o mesmo passou por diversas transformações, em 2011 a Lei 12.551/2011 alterou o artigo 6º da CLT, incluindo o trabalho a distância. Que posteriormente seria alterada e regulamentada pela Lei 13.647/2017, a chamada reforma trabalhista, onde ganhou um capítulo destinado a regulamentar o teletrabalho - capítulo II - O teletrabalho, artigos 75-A ao 75-E.

O presente estudo tem por objetivo analisar a figura do teletrabalho, tendo em vista que o mesmo tornou-se essencial durante a pandemia do SARS-Cov-2 (covid-19) e, como a pandemia

ajudou na implementação do teletrabalho.

O artigo possui uma abordagem qualitativa e explicativa a fim de analisar e contextualizar o teletrabalho diante da pandemia, com objetivo descritivo, fundamentado na leitura de livros e artigos científicos.

## O TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

### Histórico

No que concerne ao surgimento do teletrabalho não é possível de certo delimitar uma data ou dia, contudo, podemos apontar alguns acontecimentos que levaram ao surgimento do mesmo, conforme elucidado a seguir:

Sendo assim, Silva alude que:

No ano de 1857, o proprietário da estrada de ferro Penn, J. Edgard Thompson, utilizou-se de seu engenho, manuseando o sistema privado de telégrafo de sua empresa Penn Railroad, com o objetivo de gerenciar divisões remotas, cuja finalidade era de monitorar os afazeres e os equipamentos nos canteiros de obra da construção da estrada de ferro. (SILVA, 2020).

Na mesma esteira, Silva (2020) segue pontuando que “ o teletrabalho, em si, somente veio a ser difundido por meio de um estudo do antigo cientista da NASA, Jack Nilles, em 1973/1974, recebeu originalmente a expressão terminológica de *telecommuting*.” - Até o momento é possível vislumbrar o expoente crescimento do teletrabalho, que culminou na atual legislação. (grifo meu)

Claro (2021), faz alusão ao surgimento do teletrabalho no Brasil e disserta que o mesmo surgiu no início dos anos 2000, tendo como pioneiro o Serpro que almeja formalizar o trabalho a distância. E a primeira arguição sobre a norma do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro foi por meio da Lei 12.551/2011.

Nota-se que a referida Lei vem para esclarecer e pontuar que os meios telemáticos não afastam a subordinação, partindo do ponto que é possível a verificação das atividades executadas por meio remoto, através de relatórios, sistema de *logon* ou *logoff*, sistemas de câmeras etc., conforme já mencionado neste artigo.

Seguindo os ensinamentos de Silva, percebemos que no ano de 2018 a SOBRATT, realizou um estudo onde apontou a importância do teletrabalho e o quão era utilizado, permitindo um novo olhar para esta modalidade laboral.

Em dezembro de 2018, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT, apontou que a modalidade de Teletrabalho (Home Office) passa a ser uma realidade no Brasil. 45% das Empresas participantes praticam Home Office e 15% estão avaliando a implantação. Das Empresas que têm a política, 25% implantou há menos de um ano, o que mostra uma nova visão de gestão para permitir maior flexibilização na jornada de trabalho, diminuir a mobilidade urbana e melhorar a qualidade de vida. (SILVA, 2020).

De acordo com os ensinamentos do Tribunal Superior do Trabalho (2020), a maior parte da população Brasileira acredita que o teletrabalho surgiu em meados de 2020 com a covid-19, dando os primeiros sinais que veio para permanecer. Porém, é importante frisar que o mesmo já

existia no ordenamento jurídico, onde o TST foi pioneiro no uso desse sistema laboral, há quase uma década, com trabalhadores do órgão que trabalham em regime de teletrabalho.

Sendo assim, é imperioso fazer essa diferenciação entre o teletrabalho e o *home office* visando informar a sociedade no que tange suas peculiaridades. O teletrabalho atualmente é uma realidade, sendo utilizado por muitas empresas e órgãos. Ademais, alguns estudiosos acreditam que o trabalho em home office, é de grande proveito e obtém muito mais resultados, pois, trabalhando de sua residência o empregado não terá o estresse de pegar um trânsito, onde qualquer fatalidade que lhe ocorra gera acontecimentos que venham a atrapalhar seu desenvolvimento ao decorrer do dia, bem como, evitar os riscos de contágio e proliferação do covid-19.

## Conceito

Segundo FIGUEIREDO, Elisabeth *et al.* “ Etimologicamente falando, a palavra é composta por um prefixo, tele, que deriva do grego “têle”, e que significa “longe”, ou seja, trata-se de um “trabalho à distância”. (2021, p. 12)

De acordo a Organização Internacional do Trabalho - OIT:

O teletrabalho é definido pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como smartphones, tablets, computadores portáteis e de secretária, (*Eurifound* e OIT, 2017), no trabalho que é realizado fora das instalações da entidade empregadora. Por outras palavras, o teletrabalho implica o trabalho realizado com recursos às TIC exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora. (2021, p. 6).

Neste mesmo diapasão, Leite (2021) realiza a diferenciação e pontua o teletrabalho como sendo uma espécie de trabalho a distância, mas que não se enquadra no trabalho em domicílio. Em suma, o mesmo poderá ser realizado em lugares diversos do domicílio do trabalhador. O teletrabalho não ocorre em um local, pois é executado em ambiente virtual.

Neste condão percebe-se que alguns autores dissertam e conceituam o teletrabalho como aquele efetuado preponderantemente fora das dependências da empresa, dispensando a presença diária do trabalhador. Ressalta-se também que o mesmo pode ser exercido em local diverso do domicílio. Lugares estes onde tenham acesso a um computador ou notebook, ou seja, meios tecnológicos para que possam exercer sua atividade laboral.

A CLT em seu Artigo 75-B (1943), aduz o conceito de teletrabalho e traz consigo as características do mesmo, sendo que o teletrabalho é o trabalho prestado preponderantemente fora das dependências do empregador, utilizando de tecnologias de informação e de comunicação e que não configure trabalho externo.

Observa-se neste contexto que o teletrabalho poderá de maneira eventual ser prestado nas dependências da empresa, não afastando a modalidade do teletrabalho.

## Legislação

Como lembra DE OLIVEIRA TIAGO, Ellainy Cristyna (2021), no Brasil era inexistente normas regulamentadoras do teletrabalho, contudo, quando necessário, fazia-se o uso por analogia dos artigos 6º e 83 da CLT. Muito embora o assunto fosse discutido, somente no ano de 2011 o teletrabalho foi de fato reconhecido, com a criação da Lei 12.551 que alterou o artigo 6º da CLT.

A Lei n. 12.551/2011 em seu Art. 6º aponta:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (NR) (BRASIL, 2011)

O Art. 6º passou a não distinguir o trabalho realizado em casa, do realizado no estabelecimento do empregador e o executado à distância, trazendo mais segurança aos empregadores a contratarem pessoas em regime de teletrabalho. Fica nítida a importância da regulamentação do teletrabalho.

A Lei 13.647/2017 (BRASIL, 2017), surgiu com o crescimento da modalidade de teletrabalho e a grande aderência do mercado de trabalho, a reforma trabalhista, que em seus artigos limita e regulariza o teletrabalho.

No novo capítulo da CLT tornou-se obrigatório que ao contrair uma relação empregatícia na modalidade de teletrabalho, o contrato individual deve especificar a modalidade, bem como as atividades a serem exercidas pelo trabalhador.

No que concerne ao explanado no Art. 75-E, parágrafo único (BRASIL, 1943) o legislador foi relapso, fazendo alusão que bastaria o empregado assinar o termo de responsabilidade que o empregador estaria isento de responsabilizar-se por acidentes decorrentes do trabalho.

Ademais, em 2020 foi publicada a Medida provisória 927/2020 (BRASIL, 2020), que trata das medidas trabalhistas adotadas pelo Governo Federal para o enfrentamento do Estado de Calamidade Pública. Esta medida trouxe em seu artigo 3º as medidas que poderiam ser adotadas pelos empregadores de modo a minimizar os impactos decorrentes da pandemia.

No que tange ao teletrabalho, o mesmo vinha discriminado em seu artigo 1º, contudo a medida foi aprovada somente na câmara dos deputados, vindo a sofrer inúmeras emendas e em julho de 2020, perdeu sua validade.

Sendo assim, o Tribunal Superior do Trabalho disserta que:

A medida provisória, editada em 22 de março de 2020, teve a vigência encerrada em 19 de julho do mesmo ano. Assim, os acordos realizados a partir dessa data devem observar as disposições da CLT. Contudo, os acordos feitos durante a vigência da medida provisória continuam válidos. (2020, p. 10)

Apesar de cessado o estado de calamidade pública, o contrato feito durante a vigência da lei continuam válidos, inclusive os contratos de estágios e aprendizes que também foram beneficiados com a medida provisória.

Posteriormente surgiu a Medida Provisória 936/2020 (BRASIL, 2020), sendo emitida pelo Governo Federal com objetivo de flexibilizar as regras trabalhistas, de modo a coibir demissões em massa e ajudar as empresas a manter seus empregados. A mesma foi aprovada pelo congresso nacional e sancionada pelo atual presidente Jair Bolsonaro, transformando-se na Lei 14.020 e até o momento segue sendo um programa emergencial de manutenção de emprego e renda.

E por fim, em 2022 foi publicada a medida provisória nº 1.108/2022 que tem por escopo

trazer mais segurança jurídica a esta modalidade.

## O TELETRABALHO X HOME OFFICE

De acordo Tribunal Superior do Trabalho:

Resumindo, teletrabalho é um termo mais abrangente, que inclui o trabalho realizado em casa ou em outros locais que não sejam a empresa – em espaços de *coworking*, cafeterias, etc. Já o home office é um termo específico ao trabalho realizado em casa, abrangendo também trabalhadores autônomos e *freelancers*.(2020, p. 8)

O Home office, é o trabalho executado no domicílio do empregado, mudando apenas o local da prestação de serviço, nada é alterado no contrato individual de trabalho. Os direitos trabalhistas são mantidos, inclusive a jornada de trabalho. Nesta modalidade deve ser respeitado o horário de descanso, tendo o trabalhador direito a horas extras se assim o fizer, devendo respeitar a carga horária de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Entretanto, no teletrabalho o local da prestação de serviços não é limitado somente ao domicílio do trabalhador, o mesmo pode ser prestado em diversos locais, desde que sejam executados por meios telemáticos, conforme já pontuado. Nesta modalidade o trabalhador não está subordinado a uma jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, pois, ele mesmo quem regula seu horário de trabalho. Porém, o mesmo não faz jus a horas extras, intervalos intrajornada e adicional noturno.

Fazendo um paralelo com o princípio da primazia da realidade, caso fique comprovado que o empregador realizava o controle da jornada de trabalho do empregador, por qualquer meio, não haverá justificativa para excluir o trabalhador da jornada de trabalho. Sendo assim, o mesmo faz jus aos benefícios a ele inerente por está em regime de Home Office.

Destarte, o teletrabalho manifestou-se com objetivo de continuar a manutenção dos contratos trabalhistas onde o distanciamento social era imprescindível para evitar a contaminação do SARS-Cov-2 (covid-19), beneficiando o trabalhador e o empregador.

De acordo com Alves (2021), o home office é qualificado como trabalho de forma eventual, sendo um solução para casos de emergência.

É possível avistar a diferença entre ambas as modalidades de trabalho, sendo que o home office é utilizado em caráter de emergência. Por ser uma forma legítima de continuar a prestação de serviços, respeitando as normas sanitárias no então período da pandemia do SARS-Cov-2 (covid-19).

Costa (2004, p. 18) pontua que “Home-office - é o trabalho realizado no domicílio do teletrabalhador, o espaço de trabalho na empresa é mudado para um escritório na residência do trabalhador”

Nessa orientação Siciliani *et al.*, corrobora com o descrito:

Convém lembrar que home *office* é uma modalidade de teletrabalho, desde que o profissional realize qualquer tipo de atividade intelectual e utilize os sistemas de informação e comunicação. Neste sentido, se distingue de um trabalho à domicílio que é o realizado por costureiras, por exemplo.(2021, p. 10).

Por fim, conclui-se que o *home office* é apenas uma modalidade do teletrabalho, onde o segundo refere-se a um trabalho a distância por um longo período e é regulada pela reforma trabalhista, em seu capítulo II-A, nos artigos Artigos 75-A ao 75-E.

## Vantagens do Teletrabalho

No que tange às vantagens do Teletrabalho, podemos pontuar diversas vantagens. Dentre elas estão: O tempo, a flexibilidade, o conforto, a produtividade entre outras.

O Tribunal Superior do Trabalho, ilustra algumas destas vantagens acima supracitadas:

**Adaptação:** usualmente realizado de casa, o teletrabalho também se adapta a outros lugares, como cafés e ambientes de coworking. Bastam um equipamento tecnológico – geralmente um computador – e acesso à internet;

**Tempo:** como na maioria das vezes não é necessário se deslocar para o local de trabalho, é possível economizar tempo com deslocamento e diminuir gastos de locomoção;

**Flexibilidade:** quando o teletrabalho é monitorado por metas ou por produção, há uma maior flexibilidade nos horários, cabendo ao trabalhador definir sua rotina;

**Conforto:** poder escolher o ambiente em que vai trabalhar também significa optar por uma acomodação personalizada, mais confortável e até por usar roupas mais leves;

**Mais oportunidades:** por eliminar barreiras físicas, o teletrabalho permite às empresas contratar profissionais qualificados que residam fora da localidade da empresa, ou seja, para prestar o serviço morando em outro estado ou até em outro país;

**Produtividade:** o aumento na produtividade dos teletrabalhadores é muitas vezes associado à maior concentração propiciada pela eliminação de distrações e do estresse do trânsito, e pela simples flexibilização do horário de trabalho. (2020, p. 11)

As vantagens do teletrabalho não restringe-se apenas a relação entre empregado e empregador, beneficia o meio ambiente e a sociedade, pois, com a redução de locomoção até o ambiente laboral, ocasiona na diminuição de trânsito e a emissão de gases nocivos ao meio ambiente. Interferindo na condição econômica do empregador com gastos como, energia, internet, locação, caso não possui prédio próprio. Para o trabalhador a flexibilidade de horários, a redução do estresse ao pegar um ônibus ou trânsito em horário de pico.

No mesmo contexto, DE OLIVEIRA TIAGO, Ellainy Cristyna (2021, p. 18) relata que, “Algumas dessas vantagens beneficiam tanto o empregador como também o empregado, sendo elas: evitar os deslocamentos, aumento da produtividade, redução de custos e formação de novas áreas de trabalho.” Além das vantagens que podemos vislumbrar é importante ressaltar que tais mudanças são importantes para o desenvolvimento do país e somente foram possíveis com os avanços tecnológicos e, tais avanços proporcionam mais empregos nos ramos da tecnologia da informação.

## Desvantagens do Teletrabalho

Assim como vantagens, o teletrabalho possui desvantagens e a maior parte delas ligadas à saúde do trabalhador, haja vista que o mesmo está ligado aos meios tecnológicos e podem causar lesões de efeito repetitivo.

Conforme explana o TST:

Ergonomia: ambientes profissionais devem propiciar postos de trabalho com móveis e equipamentos que preservem a saúde. A mesa e a cadeira devem estar em alturas adequadas, e o computador a uma distância confortável da vista, por exemplo. Em casa, o uso improvisado de móveis e dispositivos tecnológicos pode causar danos ao teletrabalhador;

Gastos: ficar mais tempo em casa também significa gastar mais energia elétrica, mais água, e utilizar (e desgastar) equipamentos pessoais quando for o caso;

Interrupções: com o trabalho sendo prestado em ambiente familiar, pode haver interrupções feitas pelos outros moradores da casa, o que muitas vezes dificulta a concentração;

Socialização: no teletrabalho, o convívio diário com colegas de trabalho deixa de existir. Se o contato presencial for muito esporádico, o trabalho a distância pode trazer a sensação de isolamento e de não pertencimento;

Sobrecarga: se as regras do teletrabalho não forem bem definidas e o trabalhador for acionado a todo momento, os intervalos para descanso são afetados e pode haver sobrecarga de atividades. (2020, p. 12)

É sabido que o teletrabalho ocasiona jornadas excessivas de trabalho, uma vez que confunde-se com o ambiente familiar. Limitando o lazer do trabalhador e gerando confusão familiar. Com o advento da pandemia, os trabalhadores foram obrigados a trabalhar em seu domicílio, contudo, nem todo trabalhador possui em sua residência uma cadeira adequada, ou até mesmo uma mesa para evitar doenças advindas do trabalho executado de maneira incorreta.

É precípuo ressaltar que embora o teletrabalho traga maior flexibilidade, traz consigo situações onde o empregado não consegue separar a vida familiar e profissional, acarretando um acúmulo de atividades, isolamento profissional e até mesmo dificuldades em moldar sua residência para exercer seu trabalho, conforme já mencionado no presente artigo, nem todo funcionário possui meios necessários para exercer seu labor.

Em resumo, muito embora o teletrabalho possua inúmeras vantagens, fica explícito que tais vantagens não superam as desvantagens, pois, muitas causam esgotamento mental, ocorrendo a chamada Síndrome de Burnout.

A responsabilidade pela aquisição e manutenção de equipamentos e infra estrutura do trabalho, pode ser vista como uma desvantagem, pois, a atual legislação não obriga o empregador a fornecer tais equipamentos ou obrigação de reembolsar o empregado pelos gastos decorrentes da atividade laboral, apenas frisa que deve ser acordado entre ambas as partes, por escrito em termo contratual aditivo, contendo o que o empregador irá fornecer. Fica evidente a necessidade de atualização legislativa.

## **A PANDEMIA DO COVID-19 E O TELETRABALHO**

Com o surgimento do SARS-Cov-2 (covid-19) e a crise humanitária no final do ano de 2019, onde o mesmo teve origem na cidade de Wuhan, na China, ocasionaram o distanciamento social, que de forma preventiva, tinha por objetivo principal conter o avanço da doença. Pois, sua rápida disseminação levou muitos a óbito.

CRODA E GARCIA (2020), relatam que em fevereiro de 2020, foi confirmado o primeiro caso no Brasil. No mês posterior já haviam cerca de 488 casos suspeitos, sendo que os primeiros casos existentes eram de pessoas do sexo masculino, que haviam retornado de viagem à Itália.

Antes da pandemia o Brasil já passava por uma crise econômica, onde o havia um alto índice de desemprego. No início de 2020, houve um expoente crescimento de desemprego chegando a crescer cerca de 30%, em decorrência do covid-19. Com isso, as empresas tiveram que adaptar-se ao “novo mundo”. O mercado de trabalho foi um dos setores mais afetados pelo SARS-Cov-2 (covid-19), pois somente os serviços considerados essenciais ficaram de “portas abertas”, porém, esses tiveram que seguir rigorosamente as regras do Ministério da Saúde.

Com as medidas adotadas para distanciamento social vários setores sofreram, dando ênfase ao comércio no geral, setores de eventos e lazer entre outros.

O atual governo adotou medidas necessárias para evitar a disseminação do vírus, aconselhando o uso de máscaras e álcool. O mundo passava por uma transformação nunca vista antes.

Lima, alude que:

Analisando pelo âmbito trabalhista, tivemos também mudanças bastante consideráveis, que fizeram com que todas as empresas que possuíssem meios alternativos de forma de trabalho, optassem pelo tão conhecido teletrabalho/home office. Com isso, o número de pessoas que migraram do trabalho presencial para o trabalho remoto foi enorme.(2020, p. 17)

A mudança brusca e sem precedentes fez com que a manutenção dos contratos de trabalho buscassem evoluir para um novo patamar, objetivando o uso de tecnologias e, fazendo com que a modalidade de teletrabalho ficasse em evidência.

Neste contexto, os ensinamentos do Tribunal Superior do Trabalho (2020), esclarecem que o Governo Federal ao editar a Medida Provisória 927, trouxe disposições emergenciais para o período, com possibilidade de flexibilização da atual legislação a fim de evitar desemprego e numerosas demissões, decorrentes do SARS-Cov-2 (covid-19).

A medida acima supracitada foi objeto de averiguação neste trabalho, tendo em vista sua relevância perante o teletrabalho. Onde a mesma, de forma temporária, afasta a necessidade de registro em contrato individual de trabalho para o regime de teletrabalho, em consonância com a Lei 13.647/2017.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com a relevância do teletrabalho, nesse contexto, fica comprovado que o mesmo não era tão disseminado até o início de 2020, quando do surgimento da pandemia do SARS-Cov-2 (covid-19). A partir de suas primeiras experiências, fica evidente que o teletrabalho veio para romper as barreiras do ambiente de trabalho vs família.

O presente artigo buscou explicar o teletrabalho com ênfase na pandemia, bem como, ponderar suas vantagens e desvantagens. E como o surgimento da pandemia contribuiu para a implementação do teletrabalho. Fica evidente que a modalidade de teletrabalho encontra-se em constante processo de evolução e adaptação.

Analisando o desenvolvimento do teletrabalho é imperioso salientar que atualmente o mesmo passou por diversas transformações, em 2011 a Lei 12.551/2011 alterou o artigo 6º da CLT, incluindo o trabalho a distância. Que posteriormente seria alterada e regulamentada pela Lei

13.647/2017, onde ganhou um capítulo destinado a regulamentar o teletrabalho - capítulo II - O teletrabalho, artigos 75-A ao 75-E. E atualmente foi publicada a medida provisória nº 1.108/2022 que tem por escopo trazer mais segurança jurídica a esta modalidade.

Concluindo que o teletrabalho tornou-se essencial em meados de 2020, onde tinha por objetivo a manutenção das relações trabalhistas, visando a permanência dos empregados e respeitando o distanciamento social, a fim de evitar as demissões em massa.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Gabriela. A Potencialização Do Teletrabalho Na Pandemia Da Covid 19 E A Responsabilidade Do Empregador Quanto Às Normas De Ergonomia. Orientadora: Manuela Fernanda Gonçalves Ferreira. 2021. 22 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Sociedade Educacional de Santa Catarina, Santa Catarina, 2021. E-book. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/20094/1/Gabriela%20Alves%20-%20DIR5BN-AGA.pdf>. Acesso em: 10 de Maio de 2022.

ARANTES, Cristiano Manuel Marques. Teletrabalho: Modernização ou Retrocesso. 2022. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Cristiano-Arantes/publication/358079294\\_Teletrabalho\\_Modernizacao\\_ou\\_Retrocesso/links/61ef3b70dafcdb25fd4d09f6/Teletrabalho-Modernizacao-ou-Retrocesso.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Cristiano-Arantes/publication/358079294_Teletrabalho_Modernizacao_ou_Retrocesso/links/61ef3b70dafcdb25fd4d09f6/Teletrabalho-Modernizacao-ou-Retrocesso.pdf). Acesso em: 10 de Maio de 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1993.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 12.551, de 15 de dezembro de 2011- Consolidação das Leis do Trabalho. Ebook. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm). Acesso em: 10 de Maio de 2022.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017- Consolidação das Leis do Trabalho. Ebook. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 10 de Maio de 2022.

BRASIL. Lei nº 14.020/2020, de 6 de julho de 2020 - Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Ebook. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>. Acesso em: 10 de Maio de 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. - As alternativas Trabalhistas para Enfrentamento do Estado de Calamidade Pública e da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional Decorrente do Coronavírus (Covid-19). Ebook. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20medidas%20trabalhistas,%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20-provid%C3%AAsncias>. Acesso em: 10 de Maio de 2022.

CLARO, Tatiana Dias. Teletrabalho e as Inovações Introduzidas pela Lei 13.467/2017. Revista Âmbito jurídico. 11 de Setembro de 2019. Ebook. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13-467-2017/>. Acesso em: 10 de Maio de 2022.

CRODA, Julio Henrique Rosa; GARCIA, Leila Posenato. Resposta imediata da Vigilância em Saúde à epidemia da COVID-19. Epidemiologia e serviços de saúde, v. 29, p. e2020002, 2020. E-book.

Disponível em: <https://www.scielosp.org/pdf/ress/2020.v29n1/e2020002/pt>. Acesso em: 10 de Maio de 2022.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho. 2003. 124 p., 2003. Tese de Doutorado - Fundação Getúlio Vargas. E-book. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 de Maio de 2022.

DE OLIVEIRA TIAGO, Ellainy Cristyna. O TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA. Orientadora: EVELLYN THICIANE MACEDO COELHO CLEMENTE. 2021. 46 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, UniEvangélica, Anápolis (GO), 2021. E-book. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/18453/1/Ellainy%20Cristyna.pdf>. Acesso em: 10 de Maio de 2022.

FIGUEIREDO, Elisabeth *et al.* Teletrabalho: contributos e desafios para as organizações. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 21, n. 2, p. 1427-1438, 2021. E-book. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.14/35942>. Acesso em: 10 de Maio de 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Saraiva. 2021.

LIMA, Hugo Ferreira de. O teletrabalho e a pandemia do COVID-19. Orientador: Dr. Germano Campos Silva. 25 f. 2020. TCC (Graduação) - Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiás, 2020. E-book. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1346/2/O%20TELETRABALHO%20E%20A%20PANDEMIA%20DO%20COVID-19.pdf>. Acesso em: 10 de Maio de 2022.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. Teletrabalho durante e após a pandemia do COVID-19, guia prático. 16 de fevereiro de 2021. E-book. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_772593.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_772593.pdf). Acesso em: 10 de Maio de 2022.

SICILIANI, Bruna Casimiro; DIER, Bruna; BARZOTTO, Luciane Cardoso. Pandemia e teletrabalho no Brasil: aspectos gerais. Galileu-revista de direito e economia, v. 21, p. 52-76, 2021. Disponível em: [https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/4699/3/RG\\_XXI1\\_Pandemia.pdf](https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/4699/3/RG_XXI1_Pandemia.pdf). Acesso em: 10 de Maio de 2022.

SILVA, Andréia Ana Paula da. Teletrabalho: Origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios. Revista Jus Navigandi. 2020. E-book. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legale-seus-desafios>. Acesso em: 10 de Maio de 2022.

SUPERIOR Tribunal do Trabalho. Teletrabalho O trabalho de onde você estiver. Material Educativo. 1º ed. Dezembro de 2020. E-book. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 10 de Maio de 2022.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus que até aqui me sustentou, ao meu orientador André Luiz de Oliveira Brum, pelas orientações e sugestões enriquecedoras e ao meu amado pai Antônio Evangelista Sansão, por todo apoio nesta jornada.