

## REGIME DE TELETRABALHO NA PANDEMIA DA COVID-19: NOVAS REGRAS E CONSEQUÊNCIAS AOS TELETRABALHADORES

### TELEWORKING REGIME IN THE COVID-19 PANDEMIC: NEW RULES AND CONSEQUENCES FOR TELEWORKERS

Alexander Santos Kubiak<sup>1</sup>  
Deisemara Turatti Langoski<sup>2</sup>

**Resumo:** Com a situação de emergência na saúde gerada pela pandemia da COVID-19, providências tiveram que ser tomadas para impedir a difusão do vírus e um crescimento no número de mortes. Essas medidas incluíram isolamento social e quarentena, com empresas e comércio tendo que fechar suas portas, o que impactou diretamente a economia e as relações de trabalho. O direito nesse momento teve que se adaptar, alterando provisoriamente normas para enfrentar a situação excepcional que surgiu devido a pandemia. O direito do trabalho foi uma das áreas a sofrer modificação, devido a necessidade de proteger o emprego e igualmente garantir o cumprimento das regras de isolamento social. Uma das medidas foi facilitar a adoção do regime de teletrabalho, possibilitando o empregado continuar cumprindo suas funções sem precisar sair de seu domicílio. Surge a questão de quais foram as alterações feitas pelo governo federal na legislação trabalhista em torno do teletrabalho, em face da pandemia da COVID-19. O objetivo da pesquisa é verificar as alterações normativas ocorridas e analisar os desafios e as perspectivas em torno do teletrabalho, em face da emergente situação de saúde pública ocasionada pela pandemia da COVID-19. Para a realização do trabalho foi feita uma pesquisa bibliográfica em busca de artigos publicados em periódicos ou revistas jurídicas, e documental em torno da legislação que trata do tema, sendo utilizado o método de abordagem dedutivo. Foi verificado que alterações nas normas sobre teletrabalho foram inevitáveis para possibilitar a alteração de regime e assim assegurar a continuidade da relação empregatícia mesmo a distância, entretanto a forma como está atualmente regulado coloca o teletrabalhador em um situação vulnerável em que pode ser sobrecarregado de tarefas e ter sua esfera privada invadida pelo trabalho, não havendo um controle de jornada que limite a exploração de seu trabalho.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho de Emergência; Teletrabalho; Pandemia da COVID-19.

**Abstract:** With the emergency situation in health generated by the COVID-19 pandemic, measures had to be taken to prevent the spread of the virus and an increase in the number of deaths. These measures included social isolation and quarantine, with businesses and businesses having to close their doors, which directly impacted the economy and labor relations. The law at that time had to adapt, temporarily changing norms to face the exceptional situation that arose due to the pandemic. Labor law was one of the areas to undergo change, due to the need to protect employment and also ensure compliance with social isolation rules. One of the measures was to facilitate the adoption of the telework regime, enabling the employee to continue carrying out his duties without having to leave his home. The question arises as to what changes were made by the federal government in labor legislation around telework, in view of the COVID-19 pandemic. The objective of the research is to verify the normative changes that have occurred and analyze the challenges and perspectives around telework, in view of the emerging public health situation caused by the COVID-19 pandemic. In order to carry out the work, a bibliographical research was carried out in search of articles published in periodicals or legal magazines, and documentary on the legislation that deals with the subject, using the deductive approach method. It was found that changes in the rules on telework were inevitable to enable the change of regime and thus ensure the continuity of the employment relationship even at a distance, however the way it is currently regulated puts the teleworker in a vulnerable situation in which he

<sup>1</sup> Graduando do curso de Direito, pela Universidade Federal do Pampa, campus Santana do Livramento. Pesquisa sobre Direito do Trabalho. E-mail: AlexKubiak96@gmail.com

<sup>2</sup> Professora adjunta do curso de Direito, pela Universidade Federal do Pampa, campus Santana do Livramento. Pesquisa sobre Direito, Cidadania e Fraternidade. E-mail: deisematuratti@unipampa.edu.br

can be overloaded with tasks and having their private sphere invaded by work, with no control over the workday that limits the exploitation of their work.

**Keywords:** Emergency Labor Law; Telework; COVID-19 pandemic.

## **INTRODUÇÃO**

O ano de 2020 vai ser lembrado como um ano atípico, em que a pandemia da Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) causou inúmeras transformações nas relações sociais, econômicas e trabalhistas. Devido a situação de emergência na saúde, o Estado brasileiro teve que tomar medidas para se evitar a propagação do vírus e o aumento na quantidade de pessoas doentes e falecidas em decorrência da pandemia. Entre outras medidas, estão a quarentena e o isolamento social, fazendo com que os governos de vários Estados e Municípios decretassem o fechamento de comércios, indústrias e serviços que não fossem considerados essenciais. Diante disso, a economia foi fortemente afetada, surgindo o risco de um aumento no desemprego.

Diante da situação enfrentada, certas normas tiveram que sofrer modificações a fim de adequar e regular os novos desafios socioeconômicos ocorridos com a pandemia. Foram feitas alterações no funcionamento do Poder Judiciário e criadas regras temporárias em várias áreas jurídicas, como o civil, o tributário, o trabalhista, etc.

O direito do trabalho foi uma das primeiras áreas a sofrer modificações, por causa da necessidade de proteger os empregos e, ao mesmo tempo, garantir o cumprimento das regras de isolamento social. Surge assim um direito do trabalho de emergência, com normas especiais para enfrentar a pandemia da COVID-19. Uma das medidas adotadas foi facilitar a adoção do regime de teletrabalho permitindo ao empregado continuar cumprindo suas funções sem precisar sair de casa.

Surge a questão de quais foram as alterações feitas pelo governo federal na legislação trabalhista brasileira em torno do regime do teletrabalho, em face da pandemia da COVID-19 e a partir da emergente situação de saúde pública quais os desafios e perspectivas nesta forma de trabalho?

Para responder o problema, o objetivo da pesquisa é verificar as alterações normativas ocorridas e analisar os desafios e as perspectivas em torno do teletrabalho, em face da emergente situação de saúde pública ocasionada pela pandemia.

O artigo está dividido em três seções, sendo que na primeira se fará a conceituação de teletrabalho, explicando suas principais características, pontos positivos e críticas, além de um breve histórico, discorrendo sobre seu surgimento no mundo e a introdução nas relações

trabalhistas no Brasil. Em seguida, na segunda seção, serão estudadas as normas trabalhistas relacionadas ao teletrabalho anteriores à situação de emergência na saúde pública com a pandemia da COVID-19. E, na seção final, serão expostas as circunstâncias factuais que fundamentaram a mudança na legislação do teletrabalho no Brasil, com a análise das alterações nas normas trabalhistas relativas a teletrabalho, afim de contextualizar os desafios e as perspectivas desta forma de trabalho a partir da pandemia da COVID-19.

## **DEFINIÇÃO, CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO E SUA ORIGEM**

Para se conceituar o regime de teletrabalho foi realizada uma pesquisa bibliográfica de artigos científicos em diferentes áreas do saber, como administração, direito, sociologia e psicologia, a fim de obter um conhecimento amplo e multidisciplinar dessa forma de trabalho.

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho também chamada de trabalho remoto, trabalho a distância e home office. Não existe uma conceituação única do teletrabalho, fazendo com que o uso dos termos não sejam sempre precisos e corretos. Sua principal característica é o uso de tecnologia de informação e comunicação (TIC), existindo diversas formas de teletrabalho, sendo uma delas o home office (trabalho em domicílio), além de outras como o trabalho móvel (que é fora de um centro de trabalho, mas também não é no domicílio do empregado) e o teletrabalho misto (no qual apenas parte do trabalho do empregado é fora da empresa). (ROCHA; AMADOR, 2018)

Rosenfield e Alves (2011) concordam na dificuldade em definir o teletrabalho, devido a suas muitas variáveis e combinações possíveis, não existindo apenas uma conceituação correta. De tal modo, o mais importante não é buscar um conceito definitivo, mas compreender as dinâmicas que norteiam esta forma de trabalho.

O teletrabalho é um elemento das mudanças nas organizações que buscam maior flexibilização do trabalho por meio de uso de TICs. Essa flexibilização se expressa em várias dimensões, sendo uma delas a relação de emprego (pois pode ocorrer o teletrabalho sem um vínculo empregatício, sendo utilizados trabalhadores informais ou autônomos). Outra dimensão da flexibilização é no processo de trabalho que perde os limites temporais e espaciais, não existindo mais um limite bem definido no tempo de trabalho, nem no local onde será realizado. Por fim, também ocorre uma flexibilização na negociação entre o trabalhador e seu empregador,

sendo passado ao funcionário maior autonomia para administrar as metas a cumprir e sua carreira (ROSENFELD; ALVES, 2011).

Já Alves (2008) considera cinco aspectos na flexibilização ocorrida com o teletrabalho: o local de trabalho, o tempo de trabalho, o contrato, o conteúdo do trabalho e sua organização funcional. Também concorda que não existe um único modelo de teletrabalho, e logo uma única definição, mas se poderia utilizar o conceito amplo de trabalho a distância que utiliza TICs.

Para Boonen (2002) o teletrabalho é uma forma de flexibilização e descentralização na organização e no processo de produção das empresas para reduzir custos, aumentar a produtividade e manter a competitividade das empresas. Por conseguinte, o teletrabalho é um modelo de trabalho flexível no qual o trabalho é levado aos funcionários (em vez deles terem que irem à empresa realizar seu trabalho), e utilizado tecnologias de comunicação como notebook, fax e celulares para o cumprimento de suas tarefas.

Sakuda e Vasconcelos (2005) compreendem o teletrabalho como parte de um processo de transição, que leva a mudanças sociotécnicas contraditórias, que não podem ser vistas de forma completamente otimista ou pessimista. Entre os sujeitos envolvidos ou afetados pelo teletrabalho estão os indivíduos, as organizações, os sindicatos e os governos. Vários aspectos estão relacionados ao teletrabalho, entre eles o econômico, o social, o legal e o tecnológico. Não existe uma única forma de teletrabalho, existindo diversas formas que variam em aspectos como a proporção de tempo no teletrabalho, o nível de formalidade, a relação de emprego, entre outros fatores.

Barreto Junior e Silva (2015) relacionam o teletrabalho à Sociedade da Informação, por causa do uso, nessa modalidade de trabalho, das novas tecnologias que modificam aspectos sociais. Para os autores, o teletrabalho é uma forma típica de trabalho dos tempos pós-modernos. Também diferenciam o teletrabalho do trabalho em casa (homeworking), pois o primeiro é feito por meio do uso de ferramentas tecnológicas e não precisa ser realizado, necessariamente, em casa.

Fincato (2016) considera três elementos que devem estar combinados para se reconhecer o teletrabalho: a separação física do local de trabalho da sede da empresa (elemento geográfico), o uso obrigatório de TICs para envio e recebimento do trabalho (elemento tecnológico), e existir uma organização produtiva que inclua a estrutura do teletrabalho (elemento organizativo).

Para compreender o teletrabalho é preciso ver o teletrabalhador. Dependendo do perfil do funcionário, ele pode se adaptar melhor ou pior com e na realização do trabalho a distância. Da mesma forma, certos desafios e riscos podem se potencializar dependendo das características do trabalhador. Um trabalhador com menor autodisciplina, pode vir a ter problemas em cumprir as metas, além de se exceder em hábitos compulsivos como bebida, cigarro e alimentação por estar em casa. Assim sendo, pode a mudança para o teletrabalho resultar em comportamentos danosos ao próprio trabalhador (BOONEN, 2002).

Os teletrabalhadores não formam um corpo homogêneo e fechado, pois como há diferentes formas de teletrabalho, existem diversos tipos de teletrabalhadores. Eles podem ser assalariados, autônomos, profissionais liberais, informais ou mesmo empresários individuais (ALVES, 2008).

Entre as vantagens do teletrabalho estaria a eliminação da necessidade do descolamento ao local de trabalho, economizando tempo que pode ser dedicado à vida pessoal, além dos custos de transporte e alimentação. Outras vantagens seriam a maior flexibilidade de horários para o empregado cumprir suas tarefas, ter maior contato com sua família e, quando o teletrabalho é realizado em casa, estar em um ambiente mais confortável. Entretanto, o teletrabalho em casa pode ter efeitos prejudiciais, ao misturar o ambiente profissional e domiciliar, gerando efeitos na estrutura familiar. Além disso, nem sempre o domicílio é um ambiente adequado para se realizar as atividades laborativas, podendo gerar estresse ao trabalhador e aos membros de sua família. Por fim, o maior tempo em casa não significa maior tempo com a família, pois o trabalhador pode se ver sobrecarregado de tarefas, ocupando maior tempo no teletrabalho do que ocuparia no trabalho tradicional (BOONEN, 2002).

Rocha e Amador (2018) apontam que além de vantagens individuais aos trabalhadores, existem também as vantagens das empresas que utilizam do teletrabalho, como redução de custos e aumento de produtividade, além de ganhos sociais para a comunidade, como a redução de veículos circulando nos horários de pico (e assim menor emissão de poluição) e maior desenvolvimento em TIC.

De acordo com Barreto Junior e Silva (2015), o teletrabalho também pode levar a redução de direitos trabalhistas, devido a falta de controle de jornada, a transferência de despesas relacionadas ao trabalho (como manutenção de equipamento) para o teletrabalhador e danos a saúde do funcionário por não ter em casa um ambiente de trabalho adequado.

Outro efeito do teletrabalho apontado por Boonen (2002) é a individualização das atividades, que antes eram realizadas em um ambiente de socialização constantes entre os colegas de profissão. Isso leva a um isolamento do trabalhador, reduzindo os vínculos entre os funcionários e até gerando efeitos psicológicos. Rocha e Amador (2018) vão além do aspecto individual, levantando a possibilidade do uso do teletrabalho gerar transformações na sociedade, causando a perda da dimensão coletiva do trabalho e aumentando a individualização da sociedade.

Resedá (2007) explica que o sistema de metas pode fazer o trabalhador acumular quantidades maiores de trabalho, exigindo o cumprimento de uma jornada maior de trabalho. Levado ao extremo, a exploração excessiva do teletrabalhador poderia levar a uma “escravidão tecnológica”, fazendo com que ele esteja envolvido com suas tarefas o dia todo, não existindo um momento de total separação das preocupações relacionadas ao trabalho. Deste modo, o teletrabalhador mesmo estando em sua casa, acabaria sacrificando seu período de descanso, incluindo finais de semana, feriados e férias, ao estar sempre disponível para cumprir alguma tarefa.

O teletrabalho surgiu na década de 1970, inicialmente nos Estados Unidos Unidos (onde é chamado de *telecommuting*) e na Europa (onde é denominado de *telework*), sendo depois difundido ao resto do mundo. Sua origem está intimamente ligada ao desenvolvimento das tecnologias (como computadores e fax), os quais permitiram aos trabalhadores realizar suas tarefas em casa e manter comunicação com a empresa, além das mudanças ocorridas na organização das empresas e a busca por maior flexibilização nas relações de trabalho.

Antes disso, já existia o trabalho em casa, assim como registros de trabalho a distância, entretanto não se utilizavam de TICs. Entre os elementos que levaram ao surgimento do teletrabalho estão a crise do preço do petróleo que ocorreu nessa década, o desenvolvimento e popularização das TICs, além da redução de seus preços (ROCHA; AMADOR, 2018).

De acordo com Sakuda e Vasconcelos (2005), o termo *telecommuting* foi criado por Jack Nilles, em 1976, ao publicar *The Telecommunications Transportation Trade Off*. A partir da década de 1980 foram surgindo mais pesquisas sobre o tema, mas no Brasil o teletrabalho começou a ser mais pesquisado somente a partir da metade da década de 1990, porém já deveria estar sendo utilizado (mesmo que em pequena quantidade) desde a década anterior.



Além das mudanças tecnológicas, o teletrabalho está ligado a transformações em paradigmas organizacionais e econômicos ocorridas na década de 1970. Novas tendências buscam o máximo uso de tecnologia, a flexibilização do gerenciamento e a individualização do trabalho, além da redução de custos combinado com maior produtividade. O teletrabalho mostra nesse ambiente características favoráveis (ALVES, 2008).

O maior acesso à internet sem fio e móvel a partir de 2000, levou a um aumento do teletrabalho ao permitir que os trabalhadores continuassem exercendo suas funções utilizando celulares. Nesse caso, o teletrabalho não é feito apenas no domicílio, mas em qualquer ambiente em que o trabalhador consiga acessibilidade à internet para se manter conectado ao trabalho (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015).

Desta forma, o aparecimento e desenvolvimento do teletrabalho está relacionado com a revolução tecnológica da informação, que levou ao surgimento dos sistemas de comunicação que permitiram a maior flexibilização e descentralização dos processos de produção e de trabalho (BOONEN, 2002).

O aumento na utilização do teletrabalho requereu a sua regulamentação legal em vários países, como Estados Unidos, Reino Unido, França, Argentina e Portugal (ROCHA; AMADOR, 2018).

De acordo com (TAVARES, 2017) o uso do teletrabalho teve um aumento de 80% de 2005 a 2012 nos Estados Unidos, onde equivaliam a 2,6% da força de trabalho do país, sendo que na União Europeia 3% dos trabalhadores realizavam suas atividades em casa por meio de teletrabalho, porém variando a intensidade da adoção dessa modalidade de acordo com o país, sendo Dinamarca, Suécia, Luxemburgo e Países Baixos os com maiores proporções de teletrabalhadores. Diferente dos Estados Unidos e da Europa, onde já existem estatísticas há décadas sobre a quantidade de pessoas no regime de teletrabalho, no Brasil faltam dados confiáveis, devido ao fato de que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) não incluir o teletrabalho em suas pesquisas (ALVES, 2008).

Por conseguinte, pode-se conceituar o teletrabalho como uma forma de trabalho feito fora de um centro de trabalho fornecido pelo empregador (como uma fábrica ou loja), sendo as funções do empregador realizadas a distância, por meio de tecnologias de informação e comunicação, tais como computadores e celulares. Ao mesmo tempo, apresenta benefícios

como uma maior flexibilidade e autonomia do funcionário para realizar suas tarefas e, pode gerar efeitos negativos como o isolamento social desse teletrabalhador e a sobrecarga de tarefas.

Na próxima seção serão analisadas as normas de direito do trabalho que tratam sobre a regulamentação da modalidade de teletrabalho no Brasil e que são anteriores a circunstância da pandemia da COVID-19.

## **A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL ANTES DA PANDEMIA DE COVID-19**

Para examinar as normas existentes no Brasil sobre teletrabalho foi realizada uma pesquisa documental na legislação trabalhista, além de uma pesquisa bibliográfica em artigos científicos e acadêmicos que tratam e analisam as referidas leis.

Mesmo existindo há décadas, o teletrabalho só foi regulado no Brasil na reforma trabalhista de 2017, demonstrando um atraso da legislação em relação às mudanças nos regimes de trabalho. Até então o máximo que se tinha era o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452), que foi alterado em 15 de dezembro de 2011 pela Lei nº 12.551 para dizer que não havia distinção entre o trabalho presencial, o realizado na casa do funcionário e o trabalho à distância, desde que existissem os requisitos da relação de emprego. Na redação original não havia menção ao trabalho à distância.

Nessa alteração do art. 6º<sup>3</sup> feita pela Lei nº 12.551, também foi acrescentado um parágrafo único que afirma que o controle e a supervisão realizada pelo empregador por meio de tecnologias de comunicação são equiparadas juridicamente aos meios pessoais de controle e supervisão. Ainda que tenha sido um começo com o intuito de fornecer uma certa segurança jurídica para a relação de emprego na modalidade de teletrabalho, não passou de uma alteração legislativa muito pequena e simples para lidar com toda a complexidade existente na dinâmica do teletrabalho.

De acordo com Barreto Junior e Silva (2018), por meio da lei nº 12.551 o legislativo escolheu não distinguir o trabalhador presencial e o teletrabalhador em questões de direitos (férias, feriados, licenças, etc) e obrigações. Os dois autores também mencionam que a

---

<sup>3</sup> Art. 6º. 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.



equiparação do controle e supervisão por meio de tecnologia aos meios diretos e pessoais de controle já era a posição dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Rocha e Amador (2018) afirmam que a lei foi bem recebida por apoiadores do teletrabalho, mas que ela ainda não foi uma regulamentação do teletrabalho. Além disso, deixou dúvidas sobre a existência de controle da jornada e se o empregado teria direito ao pagamento de horas extras, levando ao questionamento da utilização do trabalho por meio telemáticos sem horários definidos.

Já Fincato (2016) critica a falta de um conceito legal de teletrabalho, fazendo com que permaneça a insegurança jurídica, tanto para empregados, quanto para empregadores. Deste modo, a lei não seria suficiente para incentivar o desenvolvimento dessa forma de trabalho no Brasil. Entre as questões deixadas em aberto estão o controle de jornada de trabalho, o relacionamento sindical e o ambiente de trabalho.

Com a reforma trabalhista feita pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, o teletrabalho finalmente passou a estar regulado na CLT em seu Capítulo II-A, por meio dos artigos 75-A ao 75-E. O teletrabalho é caracterizado sucintamente no artigo 75-B como “[...] a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação [...]”, não sendo confundido com o trabalho externo.

A legislação ao usar o termo “preponderantemente”, em vez de “totalmente”, deixa a possibilidade do trabalhador poder ter que prestar serviços também nas dependências do empregador, como é explicado no parágrafo único do artigo 75-B<sup>4</sup>, que permite que o empregado seja convocado às dependências do empregador para cumprir atividades presenciais específicas durante o regime de teletrabalho. Entre as atividades específicas estão reuniões, cursos, assistir palestras, participar de treinamentos, etc (PEREIRA; ORSI, 2018).

De acordo com o artigo 75-C<sup>5</sup> e seus parágrafos, o regime de teletrabalho deve constar de forma expressa no contrato individual de trabalho, assim como as atividades que serão feitas

---

<sup>4</sup> Art. 75-B, 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.

<sup>5</sup> Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. §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.

pelo teletrabalhador. É possível que seja feita a mudança entre o regime presencial ao regime de teletrabalho e vice-versa. Porém, as regras sobre a mudança de regime são diferentes. Enquanto a mudança do regime presencial para teletrabalho exige acordo mútuo entre empregador e empregado, o contrário é diferente, dependendo apenas da vontade do empregador, bastando apenas que respeite o prazo mínimo de transição de 15 dias (PEREIRA; ORSI, 2018).

O artigo 75-D<sup>6</sup> prevê que questões como a responsabilidade pelos equipamentos tecnológicos necessários para o trabalho e a infraestrutura adequada sejam previstas em contrato escrito. Assim, gastos com eletricidade, compra e manutenção de computador, impressora e outros equipamentos eletrônicos, serviço de internet e vários outros custos podem ser arcados pelo empregado, recebendo em troca um reembolso pelas despesas, que devem ser previstas no contrato de trabalho. Logo, o teletrabalho mostra-se uma modalidade vantajosa para o empregador que deseja cortar custos que teria caso o empregado estivesse no regime presencial.

Por fim, o artigo 75-E<sup>7</sup> trata da segurança e saúde no trabalho. O empregador tem o dever de instruir de forma ostensiva quais precauções o teletrabalhador deve ter para impedir que ocorram acidentes de trabalho e problemas de saúde. Já o empregado deve assinar um termo de responsabilidade no qual se compromete a cumprir as orientações que recebeu. Dessa forma, o empregador transfere a responsabilidade por acidentes e doenças ao empregado, tornando a relação entre empregado e patrão desigual.

A reforma trabalhista também incluiu os empregados que estão em teletrabalho no grupo não abrangido pelo regime de controle de jornada do artigo 62<sup>8</sup> da CLT. Bueno (2018) critica a forma como o teletrabalho foi regulado pela reforma trabalhista, podendo gerar um retrocesso social nas relações trabalhistas, pois, ao não garantir o controle da jornada de trabalho do teletrabalhador, abre-se a possibilidade de abusos por parte dos empregadores e danos à vida privada do funcionário, além de sua saúde (psicológica e física). Por conta disso, a regulamentação do teletrabalho na reforma é insuficiente para garantir a proteção de direitos fundamentais e a dignidade dos teletrabalhadores.

---

<sup>6</sup> Art. 75-D - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

<sup>7</sup> Art. 75-E - O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único - O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

<sup>8</sup> Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho.

Na próxima seção serão expostas as circunstâncias factuais que fundamentaram a mudança na legislação do teletrabalho no Brasil durante a pandemia da COVID-19 e ainda será feita a análise das alterações normativas e contextualizar-se-á os desafios e as perspectivas desta forma de trabalho.

## **DESAFIOS E PERSPECTIVAS DAS NOVAS REGRAS DO TELETRABALHO NO BRASIL**

Para estudar as mudanças que ocorreram nas normas sobre teletrabalho no Brasil devido a situação de pandemia da COVID-19 foi realizada uma pesquisa documental em medidas provisórias, notas técnicas e portarias que trataram do assunto. Além disso, foi realizada uma pesquisa bibliográfica de artigos e publicações em revistas que abordaram o tema, para compreender as principais perspectivas do teletrabalho no país. Foi também pesquisado periódicos que abordaram a questão dos riscos para a saúde mental durante o isolamento.

No ano de 2020 a vida de pessoas de todo o mundo foram afetadas pelo COVID-19, que gerou uma pandemia com efeitos enormes na economia global e que alterou as relações sociais e os modo de viver de milhões de pessoas em todos os continentes. Já foram infectadas milhões de pessoas ao redor do planeta e mais de 350 mil mortos. Só no Brasil já passam de meio milhão de infectados e quase 30 mil mortes confirmadas no momento da realização do presente trabalho (sem contar os casos desconhecidos por causa das subnotificações).<sup>9</sup>

O primeiro caso do Brasil a ser noticiado é 26 de fevereiro (embora haja informações de que a doença já circulava ao menos desde janeiro no país<sup>10</sup>), de um brasileiro que retornou de viagem ao exterior, e a partir de então os números foram constantemente aumentando, sendo que há exato um mês depois já haviam 77 óbitos e quase 3 mil casos confirmados de pessoas infectadas<sup>11</sup>. Neste contexto, a União, os Estados e os Municípios começaram a decretar medidas para enfrentar a doença e reduzir a quantidade de mortos e doentes.

---

<sup>9</sup>Todos esses dados foram retirados do site worldmeter, sendo os números do dia 30 de maio de 2020: <[https://www.worldometers.info/coronavirus/?utm\\_campaign=homeAdvegas1?%22%20%5C1%20%22countries](https://www.worldometers.info/coronavirus/?utm_campaign=homeAdvegas1?%22%20%5C1%20%22countries)>

<sup>10</sup> Como indicado por uma pesquisa liderada pelo Instituto Oswaldo Cruz: <https://portal.fiocruz.br/noticia/estudo-aponta-que-novo-coronavirus-circulou-sem-ser-detectado-na-europa-e-americas>

<sup>11</sup>Dados retirados da linha de tempo da SANARMED, disponibilizado no link: <<https://www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil>>

Em face das situações vivenciadas a partir da COVID-19 em outros países, antes mesmo da notificação oficial do primeiro caso de Coronavírus no Brasil, foi publicada a Lei nº 13.979, em 6 de fevereiro. A lei definiu as medidas que deveriam ser feitas para lidar com o iminente desafio da COVID-19, como o isolamento e a quarentena de infectados e suspeitos de terem o vírus, além da restrição excepcional de rodovias e aeroportos. Já em 20 de março, quando já haviam mais de 900 casos confirmados no Brasil, foi publicado o Decreto Legislativo 06 que reconheceu o estado de calamidade pública no país, podendo o Poder Executivo exceder os gastos previstos no orçamento para o enfrentamento das situações ocasionadas pelo vírus.

Em 22 de março foi publicada a Medida Provisória nº 927, tratando sobre as medidas na área trabalhista para enfrentar o estado de calamidade e seus efeitos econômicos. Entre as medidas está a permissão ao empregador de adotar o teletrabalho para seus funcionários, sem necessidade de acordo com este ou registro prévio de alteração no contrato. A única obrigação é a notificação prévia ao empregado dentro de, no mínimo, 48 horas. As mesmas regras se aplicam para o retorno ao trabalho presencial. Tal medida vai contra as regras que regulamentam o teletrabalho da CLT, que exigem mútuo acordo entre patrão e funcionário, além de registro em aditivo contratual.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) fez uma Nota Técnica sobre a referida MP, apontando críticas e indicando alterações para melhorá-la. Uma das recomendações é que o funcionário em teletrabalho só possa ser convocado para o regime presencial após o fim das medidas de contenção das autoridades de saúde ou se for uma atividade essencial que só pode ser cumprida presencialmente.

A Medida Provisória nº 927, também afirma que não será considerado como tempo de disposição ou de sobreaviso o período de uso de programas de comunicação que estejam fora do horário normal de jornada de trabalho do empregado. A Nota Técnica do MPT também faz críticas à esse trecho da Medida Provisória, pois permite que ocorram jornadas acima dos limites da Constituição Federal e seja desrespeitado o direito ao repouso do trabalhador.

Ramos (2018) também tece juízos críticos à MP, que ao permitir jornadas além do limite constitucional gera retrocesso social e danos à saúde dos empregados, que passam a ter suas vidas pessoais invadidas pelo seu trabalho. Ainda aponta o risco dos empregados serem afetados psicologicamente e se tornarem “viciados em trabalho”, tendo seus vínculos sociais e familiares enfraquecidos, ocupando as tarefas a serem cumpridas como o centro de suas vidas. Outras

consequências para a saúde mental de teletrabalhadores sobrecarregados seriam a depressão, a ansiedade e a solidão, principalmente neste momento de pandemia, em que se verifica o isolamento social e a crise econômica.

Outro aspecto da MP consiste na responsabilidade pela aquisição e fornecimento do aparato tecnológico e infraestrutura adequada para a realização do teletrabalho, a qual deve ser prevista em contrato escrito, que pode ser feito até 30 dias após a mudança de modalidade de trabalho, sendo que o empregador pode fornecer em regime de comodato os equipamentos necessários. Caso não possa o empregador fornecer os equipamentos, o tempo normal de jornada de trabalho deve ser computado como sendo tempo à disposição do empregador. Por fim, em seu artigo 5<sup>o</sup><sup>12</sup> estende a possibilidade do regime de trabalho para estagiários e aprendizes.

Uma pesquisa nacional realizada no final de abril deste ano pela empresa IDEIA Big Data mostrou que mais que dobrou o número de pessoas trabalhando em casa. A porcentagem de pessoas trabalhando no próprio domicílio passou de 12% para 27%. Ao questionar se os trabalhadores gostariam de se manter na modalidade do teletrabalho após o fim da pandemia, a maioria se mostrou a favor dentro de certas condições, como ter um treinamento prévio (33% dos entrevistados), ser garantido pelas empresas o fornecimento dos equipamentos para o trabalho (30% dos entrevistados) e ter um responsável monitorando seu trabalho (11% dos entrevistados). Já 16% dos entrevistados revelaram não ter interesse no teletrabalho (MOURA, 2020).

Outra medida do governo federal para o enfrentamento da pandemia e a preservação da economia foi o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda criado pela Medida Provisória n° 936 de 1° de abril de 2020. Um dos temas do programa é o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm), perfazendo um auxílio financeiro para empregados que tivessem seus contratos de trabalho suspensos e para os que tivessem seus salários e jornadas de trabalho reduzidas. Nesse segundo grupo, o benefício emergencial será calculado de acordo com o percentual da redução do salário e da jornada.

Uma questão que surge é se a redução proporcional de salários e jornada poderia ser aplicada para teletrabalhadores. A norma não é clara sobre este assunto, pois a MP só cita uma

---

<sup>12</sup> Art. 5° Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

vez o teletrabalho, em seu artigo 8º, parágrafo 4º<sup>13</sup>, que proíbe ao trabalhador que tenha tido seu contrato de trabalho suspenso continue a cumprir suas funções, ainda que parcialmente, para o empregador por meio de teletrabalho. Desta forma, busca-se evitar fraudes e abusos por parte dos empregadores, os quais podem sofrer penalidades administrativas e penais (NAHAS; MARTINEZ, 2020).

De acordo com Almeida (2020), existia a discussão se poderia ser aplicada aos trabalhadores que não são abrangidos pelo controle de jornada (como os teletrabalhadores) a medida de redução proporcional de jornada e salário. Os que defendiam que não se aplicaria afirmavam não ter como reduzir uma jornada que não se tem controle, entretanto, Almeida argumenta que mesmo sem controle de jornada, existe uma perspectiva de jornada padrão, mesmo que não definida em horários bem delimitados. Por conseguinte, é possível reduzir a demanda por produtividade exigida do funcionário em teletrabalho (sendo isso o equivalente à redução de jornada do trabalhador presencial) e assim reduzir proporcionalmente o salário. Caso seja reduzido o salário e as metas de produtividade se mantiverem, a medida seria inválida e o empregador pode responder na Justiça do Trabalho.

Serve de fundamento para a exposição de Almeida (2020) a Portaria da Secretária Especial de Previdência e Trabalho (SEPRT) nº 10.486, de 22 de abril, que apresenta os critérios e o processo para o recebimento do BEm. De acordo com o artigo 4º, parágrafo 3º<sup>14</sup>, da referida Portaria, não será pago o auxílio caso o empregado fora do controle de jornada continue com a mesma exigência de produtividade que tinha antes da redução do salário. Logo, existe a possibilidade do teletrabalhador receber o auxílio devido a redução do salário, desde que ocorra a redução proporcional da cobrança de produtividade.

---

<sup>13</sup>Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias. §4º - Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito: I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

<sup>14</sup>Art. 4º O BEm não será devido ao empregado com redução proporcional de jornada e de salário ou suspensão do contrato de trabalho que: § 3º O BEm não será devido caso verificada a manutenção do mesmo nível de exigência de produtividade ou de efetivo desempenho do trabalho existente durante a prestação de serviço em período anterior à redução proporcional de jornada de trabalho e de salário para os seguintes trabalhadores: I - os empregados não sujeitos a controle de jornada;



Considerando que a pesquisa da IDEIA Big Data foi realizada no final de abril deste ano, a porcentagem de teletrabalhadores deve ter aumentado ao longo do mês de maio e deve continuar em crescimento, enquanto as as medidas de isolamento permanecerem, principalmente, nas regiões onde estão sendo adotadas regras mais rígidas de isolamento, como *lockdown*, aplicadas pelos governos estaduais e municipais.<sup>15</sup>

Outro dado interessante da pesquisa de abril/2020 foi a resposta dos trabalhadores sobre sua produtividade ao mudarem para a modalidade de teletrabalho: 41% responderam que sua produtividade foi reduzida, 30% não notaram diferença na produtividade e 21% afirmam que a produtividade aumentou (MOURA, 2020). Essa queda na produtividade mostra que o trabalho em casa não necessariamente leva a uma melhor qualidade na realização das tarefas. A mistura da vida privada com o trabalho é complexa e exige capacidades (como autonomia e motivação) maiores dos trabalhadores, além de um ambiente domiciliar adequado para a concentração nas suas tarefas, algo que muitos teletrabalhadores não possuem.

Além dos problemas de saúde causados pela infecção do vírus, também deve ser lembrado os problemas para saúde mental que pessoas em isolamento social são suscetíveis de adquirir. Devido ao estresse gerado pela incerteza de quanto tempo irá durar a pandemia, a limitação de movimento e o afastamento do ambiente social, sintomas como ansiedade e depressão surgem. Outro elemento que causa estresse e formenta prejuízos para saúde mental é o excesso de tarefas ao trabalhar em casa. (PEREIRA *et al*, 2020)

A questão da saúde mental não pode ser negligenciada, pois seus efeitos poderão ser mais duradouros que a própria pandemia. O medo do vírus junto com as medidas de isolamento geram medo e confusão nas pessoas. A insegurança e a falta de um ambiente adequado para os pais que estão trabalhando remotamente gera estresse que pode culminar em aumento na violência contra crianças no ambiente doméstico. (SCHMIDT *et al*, 2020)

Com a chegada do COVID-19 no Brasil, mostrou-se necessário adotar medidas de isolamento social para reduzir a propagação do vírus, fazendo com que as pessoas e as empresas tivessem que se adaptar rapidamente a uma nova forma de vida. Por causa disso, o governo realizou alterações por meio de MPs para facilitar a mudança da modalidade presencial para a

---

<sup>15</sup>Entre as regiões que estão ou já passaram por *lockdown* estão Fortaleza (Ceará), Belém (Pará) Região Metropolitana da Grande São Luís (Maranhão) e o Estado de Amapá. Informação disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2020/05/20/coronavirus-11-estados-brasileiros-registram-lockdown-em-pelo-menos-uma-cidade>>. Acesso em: 02 jun 2020.

modalidade do teletrabalho, tentando, desta forma, resguardar empregos e manter o funcionamento de empresas e serviços.

Desde o reconhecimento do estado de calamidade pública em âmbito nacional ocorrido em 20 de março pelo Decreto Legislativo 6 e a publicação da Medida Provisória nº 927 em 22 de março, a utilização do teletrabalho foi crescendo nas empresas, havendo a perspectiva de que, provavelmente, mesmo após o fim do isolamento social, o controle da COVID-19 e o retorno da normalidade da vida social e econômica, o teletrabalho se mantenha elevado como regime de trabalho.

Entretanto, não se pode ignorar os riscos e desafios relacionados a mudança rápida para essa modalidade de trabalho. Se de um lado o teletrabalho em casa reduz a probabilidade dos empregados serem infectados pelo vírus COVID-19, aumentam os riscos do surgimento de problemas psicológicos, em face do trabalhador compor no mesmo espaço as relações pessoais e laborais, ou seja, misturar seu ambiente da vida privada e íntima com as funções de trabalho e suas tarefas, principalmente, se o mesmo for sobrecarregado de serviço e deixar de ter uma jornada de trabalho bem definida.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O teletrabalho se mostra como uma forma necessária de manter os empregos dos trabalhadores e a produção econômica de empresas, reduzindo o desemprego e os danos socioeconômicos causados pela emergente situação de saúde pública no Brasil, com a pandemia da COVID-19. Ao mesmo tempo, ao permitir aos trabalhadores realizarem suas funções em casa, acaba fortalecendo o isolamento social, não havendo a necessidade de deslocamento dos trabalhadores até o local de trabalho.

Entretanto não se pode esquecer que não são todos os trabalhadores que podem usufruir dessa modalidade de trabalho. Milhões de trabalhadores não possuem os equipamentos tecnológicos necessários para trabalhar em casa, além dos serviços essenciais que não podem ser feitos a distância. Por conseguinte, o teletrabalho não se configura como uma solução completa para a crise provocada pela pandemia no âmbito empregatício, sendo limitado seu uso a grupos específicos.

Além disso, com a pesquisa se percebeu que o teletrabalho pode esconder um aumento na exploração do trabalhador e uma invasão em sua vida privada. Uma vez que não existe

controle de jornada, o mesmo pode se encontrar trabalhando mais em casa do que quando ia ao ambiente de trabalho, sendo sobrecarregado com tarefas e metas para cumprir. Nestes casos, os efeitos podem ser danosos para a saúde física e mental do trabalhador e, para as relações pessoais, familiares e sociais; ainda mais neste momento de pandemia da COVID-19, em que todos de alguma forma, encontram-se em situações de estresse, as quais podem, na conjuntura, serem intensificadas.

Importante pontuar que, neste contexto de emergência da saúde pública, os resultados e as considerações da pesquisa podem se tornar ultrapassados rapidamente, visto que novas Medidas Provisórias podem vir a ser editadas, realizando alterações nas legislações que existem referentes ao teletrabalho. Tão somente com o fim da pandemia, será possível ter uma visão completa e ampla dos efeitos da utilização dessa modalidade de trabalho durante o período de isolamento social, vivido com a pandemia da COVID-19 no Brasil.

Novas estudos serão feitos em um futuro próximo, a fim de aprofundar as consequências aos trabalhadores e os desafios enfrentados com a experiência, inesperada, no uso do teletrabalho, para a obtenção de respostas mais densas e detalhadas a fim de avaliar a viabilidade ou não do regime do teletrabalho.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Priscila Lima. **MP 936/2020 é aplicável a empregados não submetidos ao controle de jornada**. Revista Consultor Jurídico, 22 de maio de 2020, 14h11. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mai-22/priscila-almeida-mp-9362020-empregados-controle-jornada>>. Acesso em: 29 mai 2020.

ALVES, Daniela Alves de. **Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho**. Tese de doutorado em Sociologia, UFRGS, Rio Grande do Sul, 2008. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/13577>>. Acesso em: 27 mai. 2020.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Josiane Machado da. **Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, v. 16, n. 2, p. 29-56, 2015. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5662367>>. Acesso em: 26 mai. 2020.

BOONEN, Eduardo Magno. **As várias faces do teletrabalho**. Revista Economia & Gestão, v. 2, n. 4, 2002. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/104>>. Acesso em: 27 mai. 2020.

BRASIL. **Decreto legislativo nº 6, de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm)>. Acesso em: 28 mai. 2020.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 30 mai. 2020.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm)>. Acesso em: 28 mai. 2020.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)> . Acesso em: 28 mai. 2020.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm)>. Acesso em: 28 mai. 2020.

\_\_\_\_\_. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm)>. Acesso em: 26 mai. 2020.

\_\_\_\_\_. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm)>. Acesso em: 30 mai 2020.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 10.486, de 22 de abril de 2020**. Edita normas relativas ao processamento e pagamento do Benefício Emergencial de que trata a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, Diário Oficial da União, ed. 78, seção 1, p. 165, 24 de abril de 2020. Disponível em <<http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-10.486-de-22-de-abril-de-2020-253754485>>. Acesso em: 30 mai. 2020.

BUENO, Letiane Corrêa. **A escravidão contemporânea e digital do empregado em regime de teletrabalho**. 2018. 47f. Monografia (Especialização). Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto. 2018. Disponível em:

<<http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/TCC-FORMATADO-LETIANE-BUENO-04-08-2018-1.pdf>>. Acesso em: 28 mai. 2020.

FINCATO, Denise. **A regulamentação do teletrabalho no Brasil**: indicações para uma contratação minimamente segura. Revista Jurídica Luso Brasileira, Lisboa, v. 2, n. 3, p. 365-396, 2016. Disponível em: <[http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2016/2/2016\\_02\\_0365\\_0396.pdf](http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf)>. Acesso em: 29 mai. 2020. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica sobre a Medida Provisória nº 927/2020**. Disponível em: <[https://mpt.mp.br/pgt/noticias/trabalhotecnico\\_52-2020\\_gerado-em-28-03-2020-23h28min39s-pdf-1.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/trabalhotecnico_52-2020_gerado-em-28-03-2020-23h28min39s-pdf-1.pdf)>. Acesso em: 30 mai 2020.

MOURA, Maurício. **Tecnologia e as serras: teletrabalho na pós-pandemia**. Revista Piauí, 07 de maio de 2020, 19h 28m. Disponível em: <<https://piaui.folha.uol.com.br/tecnologia-e-as-serras-teletrabalho-na-pos-pandemia/>>. Acesso em: 30 mai 2020.

NAHAS, Thereza C.; MARTINEZ, Luciano. **Considerações sobre as medidas adotadas pelo Brasil para solucionar os impactos da pandemia do COVID-19 sobre os contratos de trabalho e no campo da Seguridade Social e da de prevenção de riscos laborais**. Notícias Cielo, p. 10, 2020. Disponível em: <<http://www.cielolaboral.com/consideracoes-sobre-as-medidas-adotadas-pelo-brasil-para-solucionar-os-impactos-da-pandemia-do-covid-19-sobre-os-contratos-de-trabalho-e-no-campo-da-seguridade-social-e-da-de-prevencao-de-riscos-labor/>>. Acesso em: 28 mai. 2020.

PEREIRA, Mara Dantas et al. **A pandemia de COVID-19, o isolamento social, consequências na saúde mental e estratégias de enfrentamento**: uma revisão integrativa. Research, Society and Development, 9(7): 1-35, 30/05/2020. Disponível em: <<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/493/960>>. Acesso em 05 jun. 2020.

PEREIRA, Leone; ORSI, Renata. **Direito Individual do Trabalho**. In: ARAÚJO JUNIOR, Marco Antonio; BARROSO, Darlan (Coords). Reta final OAB conteúdo complementar: Reforma Trabalhista. 1ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018. Disponível em: <[https://livrariadamasio.com.br/conteudo\\_complementar/pdf/Encarte\\_Reforma\\_Trabalhista\\_Direito\\_do\\_Trabalho2.pdf](https://livrariadamasio.com.br/conteudo_complementar/pdf/Encarte_Reforma_Trabalhista_Direito_do_Trabalho2.pdf)>. Acesso em: 29 mai. 2020.

RAMOS, Letiane Nogueira. **Desordem social**: quarentena, teletrabalho e saúde do trabalhador. Revista Consultor Jurídico, 13 de abril de 2020, 21h56. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-abr-13/opiniaio-quarentena-teletrabalho-saude-trabalhador>>. Acesso em: 29 mai. 2020.

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Revista Ltr, São Paulo, v. 7, n. 71, p. 820-829, 2007. Disponível em: <[https://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao\\_fevereiro2007/convidados/con1.doc](https://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_fevereiro2007/convidados/con1.doc)>. Acesso em: 27 mai. 2020.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho**: conceituação e questões para análise. Cadernos EBAPE. BR, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018.

Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n1/1679-3951-cebape-16-01-152.pdf>>. Acesso em: 28 mai. 2020.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. Dados, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/dados/v54n1/06.pdf>>. Acesso em: 27 mai. 2020.

SAKUDA, Luiz Ojima; VASCONCELOS, Flávio de Carvalho. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. Organizações & Sociedade, v. 12, n. 33, p. 39-49, 2005. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/osoc/v12n33/a02v12n33.pdf>>. Acesso em: 27 mai. 2020.

SCHMIDT, Beatriz et al . **Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (COVID-19)**. Estud. psicol. (Campinas), Campinas , v. 37, e200063, 2020. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-166X2020000100501&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2020000100501&tlng=pt)>. Acesso em: 04 jun 2020.

TAVARES, Aida Isabel. **Telework and health effects review**. International Journal of Healthcare, 2017, vol. 3, no 2, p. 30. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/profile/Aida\\_Isabel\\_Tavares/publication/318108862\\_Telework\\_and\\_health\\_effects\\_review/links/5966524e0f7e9b80917fea7d/Telework-and-health-effects-review.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Aida_Isabel_Tavares/publication/318108862_Telework_and_health_effects_review/links/5966524e0f7e9b80917fea7d/Telework-and-health-effects-review.pdf)>. Acesso em: 03 jun. 2020.