

O TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

TELEWORK DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Roberto Carlos Duarte*

RESUMO

O presente artigo analisa o conceito e a evolução do teletrabalho, bem como os aspectos jurídicos e os impactos no mercado de trabalho durante a pandemia da Covid-19.

PALAVRAS-CHAVE

Teletrabalho. Pandemia. Legislação. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

This article analyzes the concept and evolution of telework, as well as the legal aspects and impacts on the labor market during the Covid-19 pandemic.

KEYWORDS

Teleworking. Pandemic. Legislation. Labor market.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
 - 2 Conceito e evolução do teletrabalho;
 - 3 O teletrabalho durante a pandemia;
 - 3.1 Aspectos jurídicos;
 - 3.2 Impactos no mercado de trabalho;
 - 3.2.1 Análise dos dados;
 - 4 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 23/08/2020.

Data de aprovação: 12/04/2021.

* Especialista em Relações de Trabalho pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela UniRitter. Bacharel em Direito pela UniRitter e Bacharel em Ciências Contábeis pela UFRGS. Servidor do TRT da 4ª Região. E-mail: rduarte@trt4.jus.br.

1 INTRODUÇÃO

O artigo analisa os aspectos jurídicos do teletrabalho e os impactos no mercado de trabalho durante a pandemia da Covid-19.

Na primeira parte, estuda-se o conceito e evolução histórica do teletrabalho, e sua diferenciação face às demais modalidades de trabalho a distância. Apresenta-se o conceito legal de teletrabalho a partir da entrada em vigor da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017).

Na segunda parte, analisa-se a disposição da Medida Provisória nº 927 (BRASIL, 2020) sobre o teletrabalho e suas implicações nos contratos de trabalho, e examina-se o mercado de trabalho atual face à pandemia.

Na terceira parte, retoma-se os conceitos e as análises de dados para concluir sobre a importância dessa modalidade de prestação laboral nos dias atuais.

2 CONCEITO E EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO

Em um primeiro momento, pensa-se que o conceito de teletrabalho seja o mesmo que trabalho em domicílio, trabalho a distância e trabalho externo.

Teletrabalho não se confunde com trabalho em domicílio, embora ambos sejam prestados fora do ambiente patronal.

O trabalho em domicílio é aquele executado na residência do trabalhador. A primeira norma brasileira que previu essa modalidade de prestação laboral foi o Decreto-Lei nº 399, de 30 de abril de 1938 (ALMEIDA, 2005, p. 64). O art. 8º do referido Decreto assim o conceitua:

Entende-se por trabalho em domicílio, para os efeitos do presente regulamento, o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere (BRASIL, 1938).

Atualmente, pode ser conceituado como

[...] o trabalho executado pelo operário longe da vista do empregador, em local muitas vezes escolhido por aquele, desde que não seja a fábrica ou o escritório nem qualquer dependência pertencente a quem encomenda o serviço (ALMEIDA, 2005, p. 64).

A redação original do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispunha que:

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego (BRASIL, 1943).

O teletrabalho é, segundo José Affonso Dallegrave Neto, “qualquer forma de trabalho realizado à distância da empresa ou de uma de suas unidades de produção” (DALLEGRAVE NETO, 2014, p. 8). O art. 6º da CLT, com a redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011, dispõe que:

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 (BRASIL, 2011).

Carlos Henrique Bezerra Leite leciona que:

Assim, pela nova definição legal, o trabalho em domicílio ou o realizado a distância é aquele realizado pelo empregado sem a vigilância pessoal e direta do empregador, razão pela qual a dificuldade de controle de jornada, intervalos e horário de trabalho atrairia, em princípio, a incidência do art. 62, I, da CLT.

Todavia, o parágrafo único do art. 6º da CLT dispõe que 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”. Daí a nova figura do teletrabalho (LEITE, 2019, p. 332-333).

O trabalho em domicílio e o teletrabalho são realizados a distância, longe da vista do empregador. O que os diferencia é o uso de meios telemáticos. O trabalho em domicílio pode ser exercido em atividades menos complexas, “sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.” (DELGADO, 2019, p. 1068). O teletrabalho “é mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio” (MARTINEZ, 2018, p. 88), é 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 (MARTINEZ, 2018, p. 88).

Carlos Henrique Bezerra Leite explica que:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, 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 (LEITE, 2019, p. 334).

Quanto ao local da prestação do serviço, embora seja típico do trabalho em domicílio que seja executado na residência do empregado, entende-se que

[...] o local da prestação pode variar, segundo os casos, entre o domicílio do empregado, outro local escolhido por este ou aviado pelo intermediário ou contratista (GOMES; GOTTSCHALK, 2011, p. 478).

Ressalta-se que domicílio e residência não coincidem necessariamente. O art. 70 do Código Civil dispõe que “O domicílio da pessoa natural é o lugar onde ela estabelece a sua residência com ânimo definitivo” (BRASIL, 2002), porém, os artigos 71 e 72

do mesmo diploma preveem que o lugar onde a pessoa exerce sua profissão é também domicílio, assim como se a pessoa tiver diversas residências, qualquer uma delas será considerada seu domicílio. Orlando Gomes esclarece que:

Se a noção de domicílio fosse indissolúvelmente ligada ao fato de residir, como pensam alguns, domicílio e residência não se distinguiria. Mas, na verdade, o que importa fundamentalmente na caracterização do domicílio é a determinação do lugar onde a pessoa exerce sua profissão ou tem suas ocupações habituais. Pode ocorrer que alguém resida num lugar e exerça em outro a atividade econômica ou profissional. Havendo essa dissociação, domicílio e residência separam-se claramente. A pessoa pode ter um domicílio e várias residências. Quando domicílio e residência coincidem, evidentemente confundem-se (GOMES, 2008, p. 163).

Portanto, o trabalho em domicílio não significa, necessariamente, que seja realizado na residência do empregado, pois esse profissional pode ter várias residências e exercer suas atividades em apenas uma delas, que será seu domicílio para fins profissionais.

Assim, o teletrabalho pode ser exercido em qualquer local fora das dependências do empregador. Pode ser classificado como: em *home office*, quando o trabalhador fixa o local de trabalho em sua residência; em centros satélites, que são locais pertencentes ao empregador, que não são filiais e não possuem estrutura organizacional; em telecentros, que são locais compartilhados por duas ou mais empresas; em *telecottages*, que são locais situados em regiões rurais ou de difícil acesso, que têm a possibilidade de celebrar parcerias público-privadas para sua instalação; e móvel (ou nômade), quando não há um lugar determinado para a prestação do serviço (STÜRMER; FINCATO, 2020, p. 347-348).

O trabalho realizado em um escritório em casa (*home office*), é um tipo de teletrabalho, o qual varia “desde um computador e um telefone na mesa da cozinha, a quarto com móveis

e equipamentos adequados ao exercício de atividades profissionais” (MELLO, 1999, p. 11).

Luciano Martinez afirma que o deslocamento do trabalho dos escritórios para a residência do empregado ocorreu devido ao trânsito das grandes cidades e ao alto custo de manutenção de uma sede de empresa (MARTINEZ, 2018, p. 89), e acrescenta que:

Esse fenômeno, aliás, é extremamente perceptível, na medida em que muitos trabalhadores – notadamente os intelectuais – são contratados para, em suas próprias residências (home-based telework), ou no lugar onde desejem estar (mobile telework), atualizar o conteúdo de homepages, prestar consultorias técnicas, consertar remotamente sistemas eletrônicos, oferecer produtos e serviços (telemarketing), pesquisar tendências, aferir graus de satisfação e até mesmo participar de negociações de venda e compra (MARTINEZ, 2018, p. 89).

Apesar de ser uma modalidade de trabalho praticada há bastante tempo, o teletrabalho foi regulamentado somente com a entrada em vigor da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), que incluiu os artigos. 75-A a 75-E na CLT (BRASIL, 2017).

O conceito legal de teletrabalho está disposto no art. 75-B:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (BRASIL, 2017).

Da leitura deste artigo, conclui-se que o empregado pode trabalhar um dia da semana na sede do empregador, e mesmo assim estar em regime de teletrabalho, pois o estudo prevê, expressamente, que a prestação de serviços pode se dar, de forma preponderante, fora das dependências da empresa, e não totalmente.

O teletrabalho não se confunde com trabalho externo, pois este é desenvolvido fora do ambiente empresarial, incompatível com **fixação** de horário de trabalho, conforme dispõe o art. 62, inciso I, da CLT (BRASIL, 1943). Já “os empregados em regime de teletrabalho” (inciso III do art. 62) exercem suas atividades fora da sede da empresa, podendo ser na forma de *home office*,

com uso constante de aparelhos eletrônicos como computadores e celulares, podendo sofrer monitoração de aplicativos comuns nestes recursos e que, muito mais do que redes sociais, também apresentam importância no ambiente de trabalho, como acontece com o uso do Facebook e do WhatsApp (LIMA FILHO; BRASIL, 2019, p. 122).

Pelo fato de que o “trabalhador encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente nela inserido”, no teletrabalho não há “um trabalho externo, mas um trabalho interno virtual e *sui generis*” (MARTINEZ, 2018, p. 89).

Embora o art. 62, inciso III, da CLT preveja que os empregados em regime de teletrabalho não estejam sujeitos a controle de horário, é possível que haja controle de jornada pelo empregador, porquanto é típico dessa espécie de labor o uso de meios telemáticos, pelos quais o empregado mantém-se conectado à empresa. Sandro Nahmias Melo explica que:

[...] com uso de aplicativos de *smartphone*, o empregador consegue monitorar cada passo do seu empregado, inclusive sua localização através de sistema de rastreamento por GPS (Sistema de Posicionamento Global) (MELO, 2019, p. 75).

O art. 75-C dispõe 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).

Dessa forma, a prestação nessa modalidade deve constar em contrato de trabalho por escrito, evitando-se a forma tácita ou verbal, consoante se depreende da leitura dos §§ 1º e 2º do referido artigo, os quais mencionam que a alteração contratual deve ser realizada por acordo entre as partes, registrado em “aditivo contratual” (MARTINEZ, 2018, p. 90).

Quanto à responsabilidade pelos custos dos equipamentos e da infraestrutura necessária ao exercício do teletrabalho, deve haver previsão em contrato escrito, consoante dispõe o art. 75-D, *in verbis*:

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

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado (BRASIL, 2017).

Maurício Godinho Delgado ressalta que a CLT

[...] não determinou a fixação imperativa de qualquer custo ao empregador — que absorve, evidentemente, os riscos do empreendimento (art. 2º, *caput*, CLT) —, referindo-se apenas à previsão “em contrato escrito” (art. 75-D, CLT) (DELGADO, 2019, p. 1071).

Sobre o tema, Homero Batista comenta que:

O art. 75-D toca num ponto bastante sensível do teletrabalho – de quem são os custos dos equipamentos e, sobretudo, da manutenção dos insumos, como a conta de energia elétrica ou da internet – mas ficou longe de apresentar uma solução: apenas prevê a necessidade de ajuste escrito a respeito e, caso o empregador concorra com as despesas, os bens corpóreos e incorpóreos não assumem natureza salarial; essa solução já consta do art. 458, § 2º, I, da CLT, desde 2001 (SILVA, 2018, p. 75).

Com efeito, o artigo em comento não prevê a hipótese de fixação dos custos, dispõe apenas sobre a necessidade de contrato escrito quanto à responsabilidade pelos custos dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura adequada à prestação do trabalho remoto, o que deve ser observado pelas partes da relação de trabalho.

Por fim, o art. 74-E dispõe que o empregador deve instruir os empregados, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, *in verbis*:

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 (BRASIL, 2017).

O empregador deve instruir seus empregados não apenas quanto ao risco ergonômico, mas considerar, também, outros fatores de risco à saúde do trabalhador, como a cobrança excessiva de metas e prazos. Nesse sentido, é o comentário de Homero Batista ao art.75-E:

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 (SILVA, 2018, p. 75).

No caso de prestação de teletrabalho na modalidade *home office*, para que seja caracterizado o acidente do trabalho, deve-se levar em consideração que “o art. 19 da Lei n. 8.213/1991 é expresso quanto à exigência de que o evento decorra do exercício do trabalho a serviço da empresa” (OLIVEIRA, 2014, p. 49). Não é qualquer acidente ocorrido em casa que será considerado acidente do trabalho, nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira:

O trabalhador pode sofrer acidente em sua própria casa, promovendo um reparo hidráulico, cuidando do jardim ou numa atividade de lazer ou, ainda, numa viagem recreativa, mas não há, nessas hipóteses, nexos causal do evento com a prestação de serviço subordinada, decorrente do contrato de trabalho (OLIVEIRA, 2014, p. 49).

Da mesma forma, no caso de teletrabalho realizado em outro local que não seja a residência do empregado, para que ocorra acidente do trabalho “é necessário que entre a atividade do empregado e o acidente haja uma relação de causa e efeito, também chamada de nexo etiológico ou nexo causal” (OLIVEIRA, 2014, p. 49). Portanto, pode ocorrer acidente do trabalho em *home office*, quando existir nexo causal entre o acidente e o trabalho prestado em favor do empregador.

3 O TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA

A pandemia da Covid-19 alterou de forma significativa a vida em sociedade. Nas relações de trabalho, o teletrabalho passou a ser uma forma de manter os empregos e a renda dos trabalhadores, bem como as atividades empresariais. A par disso, faz-se, a seguir, uma breve análise dos aspectos jurídicos e dos impactos no mercado de trabalho durante a pandemia.

3.1 Aspectos jurídicos

Com o objetivo de estabelecer medidas trabalhistas de enfrentamento do estado de calamidade pública, decorrente da pandemia da Covid-19, o Presidente da República editou a Medida

Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, prevendo, dentre outras, a adoção do teletrabalho.

Como é cediço, somente o Presidente da República pode editar Medidas Provisórias. Gilmar Mendes e Paulo Gustavo Branco assim as conceituam:

Em resumo, as medidas provisórias são atos normativos primários, sob condição resolutiva, de caráter excepcional no quadro da separação dos Poderes, e, no âmbito federal, apenas o Presidente da República conta com o poder de editá-las. Ostentam nítida feição cautelar. Embora produzam o efeito de concitar o Congresso a deliberar sobre a necessidade de converter em norma certo trecho da realidade social, não se confundem com meros projetos de lei, uma vez que desde quando editadas já produzem efeitos de norma vinculante (MENDES; BRANCO, p. 1553).

Os artigos 4º e 5º da Medida Provisória nº 927 assim dispõem sobre o teletrabalho, *in verbis*:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no

mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I – o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II – na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo (BRASIL, 2020).

Observa-se que, durante a vigência da Medida Provisória, o empregador podia alterar, unilateralmente, a prestação de serviços do presencial para o teletrabalho ou outro tipo de trabalho a distância, e determinar o retorno do empregado ao regime presencial, sem acordo individual ou coletivo, cabendo apenas a

notificação ao empregado, no prazo mínimo de 48 horas de antecedência, por escrito ou por meio eletrônico (*caput* do art. 4º).

Tendo em vista que

[...] a modalidade do teletrabalho, por natureza, exige a utilização de equipamentos tecnológicos e a viabilização de uma infraestrutura adequada à prestação do teletrabalho (SOUZA JÚNIOR; GASPARG; COELHO; MIZIARA, 2020, p. 19),

Constou na Medida Provisória a previsão em contrato escrito sobre as despesas realizadas com a compra e a manutenção de equipamentos e a infraestrutura adequada (§ 3º do art. 4º).

Em relação ao fornecimento dos equipamentos tecnológicos e à infraestrutura necessária ao teletrabalho, previsto no § 4º do art. 4º, poderia ocorrer uma das seguintes situações: o empregado arcar com os custos referentes à aquisição dos equipamentos e da infraestrutura, devendo constar em contrato escrito a previsão de reembolso das despesas; o empregador fornecer os equipamentos, por meio de comodato, e pagar pela infraestrutura, sem caráter salarial; o empregador não fornecer os equipamentos e a infraestrutura, e a jornada de trabalho normal ser computada como tempo à disposição do empregador, o que não ocorria com o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal.

Homero Batista comenta que:

O que se pode extrair do art. 4, § 3º, portanto, não é exatamente sobre quem recaem as despesas, mas sobre quem recaem as responsabilidades pela manutenção e zelo dos equipamentos tecnológicos. Via de regra, as empresas cedem computadores pessoais, computadores portáteis e demais aparelhos de transmissão e captura de dados sob a modalidade do comodato – sugestão, aliás, do próprio art. 4º, § 4º, I, da MP 927 –, muito conhecido do direito civil, a título gratuito, mas com o dever da devolução em perfeito estado de funcionamento (SILVA, 2020).

O referido autor acrescenta que:

Dúvidas maiores surgirão quanto aos custos das despesas fixas para colocação desses equipamentos em funcionamento. Trata-se não apenas de saber quem custeia a assinatura mensal de rede de dados – o famoso sinal sem cabo conhecido pela abreviação inglesa wi-fi – quanto o próprio aumento do consumo de energia elétrica e talvez de gás e água na residência do empregado (SILVA, 2020).

Frisa-se que os custos adicionais tidos pelo empregado com a realização do trabalho remoto, tais como o aumento no consumo de energia elétrica e no uso de dados da *internet*, não estavam previstos no art. 4º, § 4º, da Medida Provisória nº 927 (BRASIL, 2020), tampouco no art. 75-D da CLT (BRASIL, 1943), cujo conteúdo dispõe que a responsabilidade pela aquisição e manutenção de equipamentos necessários ao trabalho remoto deve constar em contrato escrito. No entanto, em nenhum desses documentos se faz referência acerca dessas despesas necessárias para a realização do teletrabalho.

A possibilidade de estagiários e aprendizes exercerem suas atividades por meio de teletrabalho (art. 5º da MP), foi uma novidade legislativa. Contudo, não há previsão neste artigo sobre o fornecimento de equipamentos tecnológicos ao estagiário para a realização do teletrabalho, pois o art. 4º refere-se apenas ao empregado.

A Medida Provisória nº 927 (BRASIL, 2020) perdeu sua eficácia em julho de 2020, mantendo-se, contudo, as relações jurídicas constituídas durante sua vigência.

Sobre o tema, é importante a lição de José Afonso da Silva:

As medidas provisórias terão eficácia imediata, mas a perderão, desde sua edição, se não forem convertidas em lei no prazo de 60 dias (que se suspende no recesso do Congresso Nacional), contados de sua publicação - prazo, esse, prorrogável uma vez por igual período se não tiverem sua votação encerrada nas duas Casas do Congresso Nacional naquele prazo (art. 62, § 3º).

[...]

São, como se nota, medidas de lei (têm força de lei) sujeitas a uma condição resolutiva, ou seja, sujeitas a perder sua qualificação legal no prazo de 120 dias. Vale dizer, dentro deste prazo perdem sua condição de medidas provisórias por uma das três situações previstas no § 3º do art. 62: sua conversão em lei no prazo, sua rejeição ou, não se verificando nem aquela, nem esta, a perda de sua eficácia (pelo visto, de difícil ocorrência). No caso de rejeição e de Perda da eficácia é que incumbe ao Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes. **Se esse decreto legislativo não for editado até 60 dias após a rejeição ou perda da eficácia da medida provisória (insiste o § 11) as relações constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência continuarão por ela regidas** (SILVA, 2016, p. 538-539, grifo nosso).

Nesse sentido, escreve José Levi Mello do Amaral Júnior:

As relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante a vigência de medida provisória rejeitada ou caduca por decurso de prazo conservam-se por ela regidas, ressalvada a possibilidade de o Congresso Nacional discipliná-las de modo diverso em decreto legislativo editado no prazo de sessenta dias após a rejeição ou perda de eficácia (art. 62, §§ 3º e 11) (AMARAL JÚNIOR, 2013, p. 1163).

Assim, para os contratos firmados após a perda da eficácia da Medida Provisória nº 927, aplicam-se os artigos. 75-A a 75-E da CLT.

Sob o aspecto social e organizacional, salienta-se que o teletrabalho apresenta vantagens, tanto para os trabalhadores, quanto para as empresas e a sociedade. Nessa linha, Álvaro Mello (2011) cita, em sua tese de doutorado, que as principais vantagens para os trabalhadores são: a possibilidade de conciliação das horas de funcionamento com pessoal e prioridades da família; tempo reduzido entre escritório e residência, principalmente nas grandes cidades; e a redução do custo com transporte, estacionamento e vestuário. Para as empresas, as vantagens são: a redução das

despesas com mobiliário, em virtude da diminuição do espaço utilizado nas sedes das empresas; maior motivação e produtividade dos empregados; redução dos níveis hierárquicos intermediários, possibilitando conservar o pessoal mais qualificado.

Para a sociedade, as vantagens do teletrabalho são: a geração de empregos com custo menor de investimento em instalações físicas e infraestrutura urbana; diminuição do congestionamento nas grandes cidades; redução da emissão de poluentes pelo consumo de combustíveis fósseis; maior quantidade de empregos na zona rural; e redução dos gastos com combustíveis dos trabalhadores para ida e volta do local de trabalho (MELLO, 2011 p. 35).

Por outro lado, Álvaro Mello (MELLO, 2011, p. 35) destaca que “o teletrabalho também é considerado como uma fonte de precarização das relações de trabalho” Isso porque, segundo o referido autor, em casa os teletrabalhadores não têm as mesmas condições oferecidas pelas empresas, tais como um ambiente planejado para a execução do trabalho e há uma limitação do convívio social do empregado com seus pares, levando-os ao isolamento do mundo do trabalho (MELLO, 2011, p. 36).

Outro ponto importante do teletrabalho durante a pandemia diz respeito à saúde mental do teletrabalhador, mormente porque nesta modalidade a cobrança de metas pode ser maior. Nesse contexto, a definição de metas

[...] deve ser uma condição para o sucesso desse regime, promovendo a produtividade e a inovação e preservando a saúde mental e o bem-estar de todos os trabalhadores (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p. 74).

O teletrabalhador tende a extrapolar a jornada normal de trabalho de oito horas diárias, sendo que, muitas vezes, em razão da flexibilidade de horários, trabalha-se à noite e até aos finais de semana. O excesso de trabalho, aliado ao isolamento social decorrente da pandemia da Covid-19, podem causar graves problemas de ordem psíquica ao trabalhador, tais como a ansiedade

e a Síndrome de *Burnout*. A fim de evitar o surgimento de tais doenças, o trabalhador deve exercer o seu direito à desconexão. Nesse sentido, Renata Scalzilli escreve que:

A depender do uso, a tecnologia pode escravizar; portanto, falar em desconexão requer traçar um paralelo entre a utilização das tecnologias e o direito de não trabalhar, para que possa ser preservada a integridade física e psíquica do trabalhador consagrando a dignidade humana e os valores sociais do trabalho (SCALZILLI, 2020, p. 655).

3.2 Impactos no mercado de trabalho

A pandemia da Covid-19 causou forte impacto no mercado de trabalho e, conseqüentemente, na economia brasileira. Houve queda acentuada na quantidade de empregos formais. No primeiro semestre de 2020, foram perdidos 1.275.857 postos de trabalho, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), disponível no site do Ministério da Economia, na Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (BRASIL, 2021), distribuídos conforme a tabela a seguir:

Tabela 1: Evolução de estoque, admissões, desligamentos e saldo por mês – de janeiro a dezembro de 2020

Mês	Estoque	Admissões	Desligamentos	Saldo
Janeiro	38.926.868	1.504.004	1.386.759	117.245
Fevereiro	39.151.985	1.605.389	1.380.272	225.117
Março	38.879.177	1.449.957	1.722.765	-272.808
Abril	37.927.622	650.166	1.601.721	-951.555
Mai	37.560.395	750.013	1.117.240	-367.227
Junho	37.533.766	943.801	970.430	-26.629
Julho	37.671.457	1.148.721	1.011.030	137.691
Agosto	37.914.793	1.289.294	1.045.958	243.336
Setembro	38.232.171	1.431.011	1.113.633	317.378
Outubro	38.622.898	1.590.054	1.199.327	390.727
Novembro	39.020.219	1.564.531	1.167.210	397.321
Dezembro	38.952.313	1.239.280	1.307.186	-67.906

Fonte: Novo CAGED – SEPRT/ME. Elaborado pelo autor (2021).

Veja-se que, a partir de março de 2020, o saldo apresenta-se negativo, tendo ocorrido mais desligamentos em relação a admissões, principalmente no mês de abril de 2020. Todavia, a partir de julho ocorreram mais admissões do que desligamentos, exceto no mês de dezembro, totalizando um saldo positivo no ano de 142.690.

As atividades econômicas que apresentaram mais desligamentos no acumulado de 2020 foram o comércio e os serviços, consoante a seguinte tabela:

Tabela 2: Admissões, desligamentos e saldo por grupamento de atividades econômicas e seção CNAE 2.0 – Acumulado no ano de 2020

Grupamento de Atividades Econômicas e Seção CNAE 2.0	Admissões	Desligamentos	Saldo
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	840.870	779.233	61.637
Indústria geral	2.597.971	2.502.383	95.588
Construção	1.570.835	1.458.661	112.174
Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	3.557.534	3.549.404	8.130
Serviços	6.599.011	6.731.595	-132.584
Não identificado		2.255	-2.255
Total	15.166.221	15.023.531	142.690

Fonte: Novo CAGED – SEPRT/ME. Elaborado pelo autor (2021).

Quanto ao nível de instrução, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), do primeiro trimestre de 2020, publicada em 15/05/2020 (INSTITUTO, 2020b), mostra que, no Brasil, entre as pessoas ocupadas, 23,7% não concluíram o Ensino Fundamental; 72,2% concluíram pelo menos o Ensino Médio e 21,7% concluíram o Ensino Superior, conforme a seguinte tabela:

Tabela 3: Distribuição percentual das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por nível de instrução, segundo as Grandes Regiões - 1º trimestre de 2020

Nível de instrução	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro Oeste
Sem instrução	1,9	3,3	4,4	0,9	0,9	1,8
Fundamental incompleto	21,8	27,1	26,7	18,5	21,6	22,1
Fundamental completo	7,8	7,4	6,9	7,6	9,9	7,3
Médio incompleto	6,3	7,3	6,2	5,8	6,7	7,5
Médio Completo	34,4	32,9	33,7	35,7	31,8	31,9
Superior incompleto	6,4	5,0	5,0	6,9	7,1	6,9
Superior completo	21,7	16,5	17,1	24,6	22,1	22,7

Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Elaborado pelo autor (2021).

A tabela 3 mostra que, no primeiro trimestre de 2020, a maior parte das pessoas ocupadas no Brasil possuía o Ensino Médio completo, seguida pelos que tinham Ensino Fundamental incompleto e, em terceiro lugar, pelas pessoas com Ensino Superior completo.

Conforme a Nota Técnica publicada em junho de 2020, na Carta de Conjuntura nº 48, intitulada “O teletrabalho no setor público e privado na pandemia: potencial *versus* evolução e desagregação do efetivo” (INSTITUTO, 2020e), 5,7 milhões de pessoas estavam em teletrabalho no setor privado, e 3 milhões de pessoas no setor público. Contudo, segundo o referido estudo, a quantidade de pessoas com potencial para realizar trabalho remoto, no setor privado, era de 15 milhões, enquanto no setor público era de 6 milhões, ou seja, proporcionalmente, havia uma diferença significativa entre a quantidade de pessoas em regime de teletrabalho no setor público comparado ao setor privado, apesar deste último apresentar maior potencial para a realização dessa modalidade laboral.

Ainda segundo a Nota Técnica publicada na Carta de Conjuntura nº 48 (INSTITUTO, 2020d), “entre as atividades no setor privado, os serviços contavam com mais pessoas em trabalho remoto, com 3,8 milhões tanto em maio quanto em junho”.

A tabela a seguir mostra que, em maio e junho de 2020, a quantidade de pessoas em teletrabalho era superior no setor público, e apresentou crescimento de um mês para outro:

Tabela 4: Distribuição das pessoas em teletrabalho, por atividade e no setor público nos meses de maio e junho de 2020 (Em %)

	Agricultura	Indústria	Comércio	Serviços	Setor Público
Maio	0,7	4,7	4,7	11,9	22,8
Junho	0,7	4,3	4,3	12,0	24,7

Fonte: PNAD COVID-19/IBGE, PNAD Contínua/IBGE. Elaborado pelo autor (2021).

No setor privado, a tabela supra mostra que a atividade de serviços é a que apresentou o maior percentual de pessoas em teletrabalho, e a única que teve aumento de maio para junho de 2020.

Em julho do mesmo ano, houve uma queda na quantidade de pessoas que estavam em trabalho remoto para 8,2 milhões de pessoas, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD Covid-19 (INSTITUTO, 2020a). Desse total, o percentual de pessoas com curso Superior completo ou Pós-graduação era de 31,9%, e de pessoas com Ensino Médio completo ou Superior incompleto era de 5,9%, o que demonstra que o teletrabalho é exercido, preponderantemente, por pessoas que possuem mais qualificação profissional. Isso porque as atividades realizadas por meio de teletrabalho são aquelas relacionadas, principalmente, às áreas técnicas das empresas.

Quanto às ocupações passíveis de serem exercidas por teletrabalho, a Nota Técnica publicada na Carta de Conjuntura nº 47, intitulada “Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo” (INSTITUTO, 2020c), aponta que Gerentes e

Diretores são os que possuem o maior potencial, e os membros das forças armadas são os que têm menor potencial. A tabela a seguir apresenta a distribuição por ocupações:

Tabela 5: Ocupações passíveis de teletrabalho (%)

Ocupações	Potencial (%)
Gerentes e Diretores	61
Profissionais das ciências e intelectuais	65
Técnicos e profissionais de nível médio	30
Trabalhadores de apoio administrativo	41
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	12
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	0
Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	8
Operadores de instalações e máquinas e montadores	0
Ocupações elementares	0
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	0

Fonte: Carta de conjuntura nº 47 – 2º trimestre de 2020. IPEA. Elaborado pelo autor (2021).

3.2.1 Análise dos dados

A tabela 2 mostra que, no acumulado do ano de 2020, o número de desligamentos foi superior ao de admissões apenas no setor de serviços. O setor da construção civil manteve-se aquecido durante todo esse período da pandemia, com um saldo positivo de 112.174, seguido pela indústria geral, que apresentou saldo positivo de 95.588. O saldo positivo de 61.637 admissões no setor de agricultura e pecuária deve-se ao fato de que o Brasil é um grande exportador de soja e de carne bovina, entre outros, sendo que, atualmente, o agronegócio é o setor que mais cresce no Brasil.

Quanto à distribuição das pessoas em teletrabalho, por atividade, o setor da agricultura e pecuária é o que apresenta o menor percentual de pessoas em teletrabalho, consoante à tabela 4. Apesar de o setor de serviços apresentar saldo negativo de admissões e desligamentos no acumulado do ano, é o que apresenta o maior percentual de pessoas em teletrabalho, e teve, inclusive, aumento de maio para junho de 2020. Observa-se, ainda, que, apesar de possuir um potencial maior, o setor privado apresenta menor número de pessoas em teletrabalho em comparação com o setor público no mesmo período.

Quanto à escolaridade, a tabela 3 evidencia que, no primeiro trimestre de 2020, 54% dos trabalhadores possuíam até o segundo grau completo, sendo que 22,1% deles possuíam somente o Ensino Fundamental incompleto. Essa é a razão pela qual no setor privado há poucos trabalhadores em regime de teletrabalho: os profissionais menos qualificados são os que possuem menor potencial para exercer essa modalidade laboral.

Já a tabela 5 mostra que as ocupações relacionadas às ciências, às atividades técnicas e intelectuais e de gestão empresarial são as que possuem maior potencial de teletrabalho. Merecem destaque os profissionais das ciências e intelectuais, e os diretores de empresas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisou-se no presente artigo o conceito de teletrabalho, o qual não se confunde com trabalho em domicílio, embora ambos sejam modalidades de prestação de serviço externo e a distância. O teletrabalho, previsto nos artigos 75-A a 75-E da CLT, incluídos pela Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), pode ser exercido tanto em um escritório em casa, na modalidade *home office*, a mais comum, quanto em outro local escolhido pelo trabalhador que não seja nas dependências do empregador, tendo como principal característica o uso de tecnologias de informação e comunicação.

A Medida Provisória nº 927 (BRASIL 2020), editada em razão da pandemia da Covid-19, flexibilizou as relações trabalhistas quanto às formalidades, possibilitando, assim, a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, sem a exigência de acordo individual, e deixando de considerar o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal como tempo à disposição do empregador. Com a perda da eficácia da Medida Provisória, mantêm-se os efeitos das relações jurídicas durante o período de vigência, e para os novos contratos aplicam-se os artigos 75-A a 75-E da CLT.

Por sua vez, o reembolso de despesas com a realização do teletrabalho deve constar em contrato escrito. Na prática, a mensuração dos gastos decorrentes do uso de equipamentos tecnológicos particulares, bem como da energia elétrica e infraestrutura necessárias para o exercício das atividades laborais, no âmbito da residência do empregado, pode apresentar dificuldade ao empregado, mormente porque, em casa, utilizam-se os meios tecnológicos e energia elétrica para uso pessoal, não somente em prol do empregador.

No mercado de trabalho, os impactos da pandemia foram sentidos em todos os setores da economia, com perdas de postos de trabalho, durante o primeiro semestre de 2020, e uma leve recuperação no acumulado do ano. Com relação ao teletrabalho, porém, os efeitos foram menores. Em julho de 2020, cerca de 8,7 milhões de pessoas estavam em regime de trabalho remoto ou teletrabalho. Embora o setor privado apresente um potencial maior para realizar trabalho remoto, o setor público é o que possui maior quantidade de pessoas em teletrabalho, no primeiro semestre de 2020. As pessoas em regime de teletrabalho representam uma parte dos trabalhadores que não necessitou ser afastada do trabalho devido à pandemia da Covid-19.

Apesar dessa modalidade de trabalho apresentar vantagens, tais como, horário flexível e a ausência de deslocamento no trânsito para o trajeto residência-trabalho e vice-versa, pode causar ou

agravar problemas relacionados à saúde mental do trabalhador, principalmente, em razão do excesso de trabalho, decorrente das cobranças de metas e do aumento da produtividade. Cabe ao trabalhador organizar seu tempo, exercendo seu “direito à desconexão”, ou seja, seu direito a não trabalhar além da jornada normal.

Hodiernamente, vive-se cada vez mais conectado à internet, utilizando-a sistematicamente, tanto para o lazer quanto para o trabalho. Nesse contexto, o teletrabalho é de suma importância para aqueles trabalhadores que almejam qualidade de vida, sem gastar tempo no trânsito cada vez mais congestionado das grandes cidades. Trata-se de uma modalidade de prestação laboral que deve se manter mesmo após a pandemia, devido às vantagens que proporciona também para os empregadores e para a sociedade em geral.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Lucilde D’Ajuda Lyra de. Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas: o teletrabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 71, n. 2, p. 63-93, maio/ago. 2005. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/3753>. Acesso em: 25 jun. 2021.

AMARAL JÚNIOR, José Levi Mello do. Comentário ao artigo 62. *In*: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; LEONCY, Léo Ferreira; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz, (coord.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, Almedina, 2013.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 399, de 30 de abril de 1938**. Aprova o regulamento para execução da Lei n. 185, de 14 de janeiro de 1936, que institui as Comissões de Salário Mínimo. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [1938]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-399-30-abril-1938-348733-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2011]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943[...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Estatísticas mensais do emprego formal: novo CAGED.** Brasília, DF, SEPT, [2021]. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Dez2020/2-apresentacao202012.pdf. Acesso em: 25 jun. 2021.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n.

33, p. 8-27, set. 2014. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/93895>. Acesso em: 25 jun. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GOMES, Orlando. **Introdução ao direito civil**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: PNAD Contínua: Resultados Pesquisa PNAD Covid19 – Indicadores mensais – junho de 2020 – mercado de trabalho**. 2020. Rio de Janeiro: IBGE, 2020a. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/>. Acesso em: 21 jun. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: primeiro trimestre de 2020**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020b. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2020_1tri.pdf. Acesso em: 16 ago. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Carta de Conjuntura nº 47: 2º Trimestre de 2020. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo**. Brasília, DF: IPEA, 2020c. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35873&Itemid=3. Acesso em: 25 jun. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Carta de Conjuntura nº 48: 3º Trimestre de 2020. Teletrabalho na pandemia: efetivo *versus* potencial**. Brasília, DF: IPEA, 2020d. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=36101&Itemid=3. Acesso em: 25 jun. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Carta de Conjuntura nº 48**: 3º Trimestre de 2020. O teletrabalho no setor público e privado na pandemia: potencial versus evolução e desagregação do efetivo. Brasília, DF: IPEA, 2020e. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=36101&Itemid=3. Acesso em: 25 jun. 2021.

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

LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio de; BRASIL, Ana Larissa da Silva. O conceito legal de teletrabalho e suas repercussões nos direitos do empregado. **Revista Juris UniToledo**, Araçatuba, v. 04, n. 01, p.111-126, jan./mar. 2019. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Juris-UNITOLEDO_v.4_n.1.08.pdf. Acesso em: 25 jun. 2021.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 28, ed. esp., p. 71-75, jun. 2020. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139>. Acesso em: 25 jun. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MELLO, Alvaro Augusto Araujo. **O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multiclientes atuantes no Brasil**: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. 2011. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/>

teses/disponiveis/12/12139/tde-16082011-154156/publico/AlvaroAugustoAraujoMello.pdf. Acesso em: 18 ago. 2020.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (telework):** o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MELO, Sando Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. v.8, n.75, p. 73-83, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/123429>. Acesso em: 25 jun. 2021.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2014.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, ed. esp., t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/56362>. Acesso em 03 abr. 2021.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. *E-book*.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Legislação trabalhista em tempos de pandemia:** comentários às medidas provisórias 927 e 936. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 39. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de; GASPAR, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano; MIZIARA, Raphael. **Direito do trabalho de emergência**: impactos do Covid-19 no direito do trabalho. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. *E-book*.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. *In*: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.). **Direito do trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.