

A adoção do teletrabalho domiciliar na crise sanitária por covid-19 e os impactos no direito do trabalho

Ellen Lindemann Wother

RESUMO

O presente trabalho tem o escopo de empreender uma análise sobre a adoção urgente e massiva do teletrabalho domiciliar por conta da pandemia por COVID-19 (novo coronavírus) a partir de 2020, e seus impactos no direito do trabalho brasileiro. Na primeira parte deste ensaio será apresentado um estudo sobre os conceitos, distinções e previsão legal do trabalho à distância e teletrabalho. Posteriormente, o estudo versa sobre a legislação emergencial editada para regular a adoção do trabalho à distância durante a crise sanitária por COVID-19, que teve como escopo primordial combater o desemprego. Por fim, se discorre sobre os resultados, discussões e implicações a respeito da experiência forçada que empresas e trabalhadores se submeteram com a adoção do teletrabalho domiciliar, e que trouxe como consequência uma tendência de expansão e maior utilização do teletrabalho, mesmo após o fim da pandemia, através da continuidade do *home office* ou do uso da modalidade mista ou híbrida.

Palavras-chave: Teletrabalho. *Home Office*. Pandemia. Coronavírus (COVID-19). Direito do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

A decretação no Brasil da situação de emergência de saúde pública de importância internacional por conta da pandemia por COVID-19 (novo coronavírus) acarretou no ano de 2020 a paralisação das atividades cotidianas em geral: trabalho, educação, lazer, comércio, indústria, etc...

A nível mundial, o novo coronavírus tem como marco inicial de contágio o ano de 2019, mas no Brasil os seus primeiros impactos remontam o início de 2020. Em 07/02/2020 entrou em vigor no território brasileiro a Lei n. 13.979, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, tais como isolamento, quarentena, restrição de entrada e saída do país, realização compulsória de exames, dentre outras.

Ninguém estava efetivamente preparado para enfrentar uma crise sanitária como a que se instaurou. A finalidade de proteger a vida humana impôs a busca urgente por alternativas para se prosseguir com atividades imprescindíveis para o atendimento das necessidades básicas e essenciais dos cidadãos, bem como para combater uma grave crise econômica e social, com potencial de acarretar a miséria generalizada. (WOTHER, 2020)

Dentro desse contexto crítico, leis de emergência foram editadas em nosso país, dentre as quais a medida provisória n. 927 de 22/03/2020, que dispõe sobre as medidas trabalhistas possíveis de adoção pelos empregadores para os fins de preservação do emprego e da renda, bem como para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da situação de emergência de saúde pública.

Uma das alternativas previstas na medida provisória n. 927 foi a implementação do trabalho à distância. Assim, enquanto perdurasse o estado de calamidade pública, ao empregador restou possibilitado, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para a modalidade à distância (*fora da sede física do empregador*), e, posteriormente, retornar para a modalidade original (*presencial*), tudo sem necessidade de acordos individuais ou coletivos, tampouco registros prévios para conferir validade à alteração contratual.

Releva mencionar que antes da pandemia por COVID-19, o ordenamento jurídico pátrio já contemplava normas sobre “teletrabalho” (artigos 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho) e “trabalho em domicílio” (artigos 6º e 83 da Consolidação das Leis do Trabalho), que são espécies do gênero “trabalho à distância”.

Contudo, inobstante a legislação vigente já permitisse o trabalho à distância, fora da sede do empregador, tal modalidade não era tão adotada como já poderia ser na atual quadra histórica, que é marcada pela grande oferta de recursos tecnológicos e viabilidade de trabalho remoto.

Com as restrições impostas pela pandemia, muitas empresas foram obrigadas a adotar o trabalho à distância de forma urgente e sem a oportunidade de uma preparação prévia. Trata-se, assim, de uma experiência que está sendo vivenciada por inúmeros atores, e que culminará em transformações nas formas de se prestar trabalho, com impactos na evolução e consolidação do teletrabalho como instituto jurídico no direito do trabalho brasileiro.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TRABALHO À DISTÂNCIA E TELETRABALHO

Um empregado pode trabalhar de diferentes modos: de forma *presencial*, na sede física do estabelecimento do empregador; à *distância*, realizando atividades que poderiam ser realizadas na sede física do empregador fora desta; de forma *externa*, dada a natureza da atividade laboral que não pode ser realizada dentro da empresa, tal como o trabalho do motorista profissional. (PRITSCH, TRINDADE, 2020).

O termo *tele*, oriundo da língua grega, significa distância. (STURMER, FINCATO, 2020). O trabalho à distância, também denominado remoto, pode ser prestado no domicílio do empregado ou outro local diverso da sede física do empregador, como, por exemplo, escritórios compartilhados alugados por hora. Nesse sentido, Domenico de Masi (2001, p. 212) explica que “teletrabalho não significa trabalho a domicílio. Pode ser executado na casa do trabalhador ou nos escritórios satélites mais próximos da sua casa do que a empresa-mãe.”

Desde dezembro de 2011 a legislação brasileira já previa que não existe distinção entre o trabalho realizado na empresa e o realizado em casa ou à distância, inclusive no que diz respeito aos efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à efetivada por meios pessoais e diretos. (WOTHER, RODRIGUES, 2014)

Com a entrada em vigor da Lei nº 12.551 no ano de 2011, o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho passou a ter a seguinte redação:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

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

A telemática é bem definida por FRANCO FILHO (2011, p. 57-58) como:

Comunicação à distância de um conjunto de serviços informáticos fornecidos por meio de uma rede de comunicações, que está presente no nosso cotidiano. Trata-se de fruto da junção entre os recursos de telecomunicações (telefonia, satélite, cabo, fibras ópticas, etc.) e da informática (computadores, periféricos, softwares e sistemas de rede). É por meio desse tipo de comunicação que se torna possível o processamento, a compreensão, o armazenamento e a comunicação de grandes quantidades de dados (nos formatos de texto, imagem e som) em curto prazo de tempo, entre usuários de qualquer ponto do planeta.

Em que pese a previsão legal acerca do trabalho à distância estar vigente desde 2011, tal modalidade de labor não foi amplamente adotada, e sempre ocasionou dúvidas nos empregadores sobre sua aplicação prática e as repercussões em outras questões trabalhistas, tais como jornada de trabalho, despesas com estrutura de *home office* e saúde ocupacional.

Em 2017 foi empreendida a famosa reforma trabalhista no Brasil, que acarretou drásticas mudanças na legislação laboral. Uma das alterações foi a inclusão de um capítulo na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.542) que versa sobre o teletrabalho, e que trouxe a seguinte conceituação:

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.

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.

Considerando a definição legal acima transcrita, pode se afirmar que o teletrabalho não se confunde com trabalho externo, no qual o empregado (teletrabalhador) labora de forma preponderante fora da sede física da empresa, mantendo vínculos de subordinação com ela, através dos recursos das tecnologias da informação e comunicação. (SZUPSZYNSKI, 2012)

Importante ressaltar que o teletrabalhador pode laborar em domicílio, mantendo-se em conexão com seu empregador, através de meios que utilizam tecnologias de informação e comunicação, distintos do trabalho externo. (BARBOSA JÚNIOR, 2019)

E, por fim, podem ser considerados como meios tecnológicos de comunicação e informação os computadores (*notebook*, *tablet* e similares) e o telefone celular com acesso à internet que viabilize o uso de aplicativos de mensagens, redes sociais e correio eletrônico. (WOTHER, RODRIGUES, 2014)

2.2 A CRISE SANITÁRIA POR COVID-19 NO BRASIL E A PREVISÃO EM LEGISLAÇÃO EMERGENCIAL DA ADOÇÃO DO TRABALHO À DISTÂNCIA PARA COMBATER O DESEMPREGO

A nível mundial, o novo coronavírus tem como marco inicial de contágio o ano de 2019, mas no Brasil os seus primeiros impactos remontam o início de 2020. Em 07/02/2020 entrou em vigor a Lei 13.979, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, tais como isolamento, quarentena, restrição de entrada e saída do país, realização compulsória de exames, etc...

Diante da rápida propagação do coronavírus, foram adotadas no Brasil práticas de restrição de atividades empresariais e laborais. O temor pelo fechamento de empresas e

desemprego tornou-se uma realidade. (AQUINO et al, 2020)

Com o escopo de preservar emprego e renda, foi publicada em 22/03/2020 a medida provisória n. 927, que dispôs sobre as medidas trabalhistas facultadas aos empregadores no enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6 de 20/03/2020, e da situação de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do novo Coronavírus (COVID-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, por meio da Lei nº 13.979 de 03/02/2020.

As providências disponibilizadas pela medida provisória n. 927 aos empregadores durante a situação de calamidade pública e emergência foram as seguintes:

- a) Trabalho à distância;
- b) Antecipação de férias individuais;
- c) Concessão de férias coletivas;
- d) Antecipação de feriados;
- e) Banco de horas;
- f) Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- g) Diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Conforme o artigo 4º da medida provisória n. 927, enquanto perdurasse o estado de calamidade pública, restou viabilizado ao empregador, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para a modalidade à distância (*fora da sede física do empregador*), e, posteriormente, retornar para a modalidade original (*presencial*), tudo sem necessidade de acordos individuais ou coletivos e registros prévios para conferir validade à alteração contratual.

Além dos empregados com vínculo de emprego anotado na carteira de trabalho, a modalidade à distância foi autorizada para estagiários e aprendizes.

A medida provisória n. 927 previu diferentes alternativas de trabalho à distância, tais como o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância não especificado no texto legal.

De acordo com os termos da medida provisória n. 927, é considerado trabalho à distância quando a prestação de serviços é 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. Contudo, é aplicável o disposto no inciso III do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê o teletrabalho como uma exceção da obrigatoriedade de controle de jornada.

Assim, a medida provisória n. 927 contemplou a previsão de não obrigatoriedade de controle de jornada na modalidade de trabalho à distância durante a situação de calamidade pública e emergência na saúde decorrente da pandemia de COVID-19 (novo Coronavírus).

Para os fins previstos na medida provisória n. 927, no tocante ao estabelecimento do trabalho à distância, o empregador deveria notificar por escrito seu empregado, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, o que poderia ser efetivado por meio eletrônico.

Um contrato escrito deveria ser firmado previamente, ou no prazo de trinta dias contados da data da mudança do regime de trabalho, acerca das disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho à distância, bem como sobre o reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

Para a hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho a distância, a medida provisória em comento previu as seguintes possibilidades:

- a) fornecimento pelo empregador dos equipamentos em regime de comodato e pagamento ao empregado por serviços de infraestrutura, cujos valores não são caracterizados como verba de natureza salarial;
- b) computação do período da jornada normal de trabalho como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Ainda, conforme os termos da medida provisória em comento, o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não seriam considerados tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, salvo na hipótese de previsão expressa em acordo individual ou coletivo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada foi a análise qualitativa do material resultante da pesquisa bibliográfica, composta por livros e periódicos, jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região e legislação brasileira. Através da pesquisa bibliográfica busca-se a explicação de um problema a partir de referências teóricas, tais como artigos e livros. (CERVO, BERVIAN e SILVA, 2007). O método de abordagem dialético foi adotado porque permite o alcance das bases que viabilizam interpretar a realidade com dinamicidade e completude, posto que indica que não é possível compreender os fatos sociais de forma isolada, ou seja, separados de suas respectivas influências de ordem cultural, política, econômica, dentre outras. (GIL, 2008)

4 RESULTADOS, DISCUSSÕES E IMPLICAÇÕES

A pandemia por COVID-19 parece não ter data prevista para encerrar. E no Brasil, a incerteza de quando a situação retomará a normalidade aflige empresas e trabalhadores. A problemática enfrentada com a vacinação, a retomada de medidas restritivas em outros países, e as mutações do vírus, são questões que indicam que ainda enfrentaremos períodos desafiadores e restritos.

A crise sanitária decorrente do novo coronavírus forçou as empresas mudarem suas rotinas, e muitas foram compelidas a adotar o teletrabalho domiciliar, mesmo não estando preparadas para tanto, seja na perspectiva tecnológica, quanto na perspectiva jurídica.

Ao longo do ano de 2020 o teletrabalho domiciliar passou a ser cada vez mais utilizado. A expressão *home office* ficou em evidência. E junto disso tudo a litigiosidade aumentou, tendo em vista o crescente número de ajuizamento de demandas na Justiça do Trabalho relativas a questões que envolvem teletrabalho domiciliar:

À medida que o teletrabalho é cada vez mais utilizado durante a crise da Covid-19, cresce também o número de ações judiciais trabalhistas que envolvem o tema. Dados do Termômetro da Covid-19 — plataforma mantida pela ConJur em parceria com a Finted e a DataLawyer Insights — mostram que, dentre quase 130 mil processos trabalhistas relacionados ao coronavírus, 5.138 citam a expressão "home office".

Já um levantamento feito pelo jornal O Estado de S. Paulo a partir de dados das varas de Trabalho mostrou que os casos de trabalhadores reclamando das condições do home office aumentaram em 270% entre março e agosto de 2020, se comparados ao mesmo período do ano passado. (HIGÍDIO, VOLTARE, 2020)

Uma das razões para o aumento de demandas judiciais decorre das lacunas existentes na legislação, visto que muitas questões não foram devidamente reguladas. Somado a isso, a pandemia surpreendeu a todos, e tanto as empresas, quanto boa parcela dos trabalhadores, não estavam preparados para migrar para o trabalho remoto.

No que diz respeito aos empregados, muitos careciam de conhecimentos técnicos básicos e treinamento específico para laborarem à distância através de meios informatizados, ou não dispunham de espaço físico adequado em suas residências. Além disso, a apreensão e o estresse gerados pelas notícias assustadoras sobre a pandemia, o isolamento, o adoecimento e morte de pessoas, o temor de ser contaminado, atingiram muitos trabalhadores, que tiveram sua saúde psíquica abalada e seu rendimento laboral prejudicado. (GAMEIRO, 2020)

Em relação às empresas, grande parcela destas não estavam preparadas o suficiente para alterar o trabalho presencial para a modalidade à distância. A inexistência de uma estrutura digital, que deveria ser edificada em plena pandemia, prejudicou muitas empresas. Outrossim, ocorreu uma busca massiva pela estruturação na mesma época, o que sobrecarregou os prestadores de serviço na área de tecnologia da informação e esgotou a oferta de aparatos necessários para o trabalho por vias digitais.

É cediço que muitas empresas encerraram suas atividades de forma definitiva por causa da pandemia, e milhares de trabalhadores ficaram desempregados. Outras empresas lograram prosseguir com suas atividades, e passaram a se valer do trabalho remoto, e relevante parcela sinaliza a probabilidade de manter a utilização do *home office* ou da modalidade mista ou híbrida.

A pandemia por COVID-19 desafiou o mundo do trabalho para inovar e experimentar possibilidades diversas com o uso de recursos tecnológicos. E nessa contextualidade, o teletrabalho está sendo objeto de uma experiência social, econômica e jurídica, e que enseja aperfeiçoamento e adequação. Isso porque não temos certeza quando tudo normalizará, e se isso será totalmente possível.

Dentro desse quadro, não se pode negar uma tendência de expansão e maior utilização do teletrabalho, mesmo após o fim da pandemia, haja vista outras perspectivas para o futuro. Pode se apontar como exemplos disso a necessidade de otimizar o trânsito, a redução do tempo de disponibilidade do empregado para seu deslocamento até o local de trabalho, o combate aos poluentes produzidos pelos motores dos veículos, a proteção dos trabalhadores contra a violência urbana, a viabilidade de contratar profissionais qualificados e que residem longe, etc...E dentro desse contexto, é importante mencionar que tramita o projeto de lei federal n. 5.581/2020, cujas justificativas para sua apresentação evidenciam a tendência de maior adoção do teletrabalho mesmo após o fim da pandemia por COVID-19. O mencionado projeto de lei propõe regulamentar questões do teletrabalho que não são objeto da legislação vigente ou que carecem de maior detalhamento, como, por exemplos, as relativas ao meio ambiente do teletrabalho, códigos de conduta para os teletrabalhadores, riscos à saúde e segurança dos teletrabalhadores, gestão do teletrabalho, acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, proteção de privacidade e dados pessoais, dentre outros temas.

Enfim, o teletrabalho se mostrou uma alternativa que pode ser ótima para ambos os polos de uma relação de trabalho, visto que é juridicamente viável com a legislação existente, mesmo após o fim da pandemia, mediante um bom planejamento para sua implementação e a adoção de certas cautelas jurídicas para contornar as lacunas legais, enquanto não aprovado um projeto de lei que contemple todas as questões necessárias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo pautou-se pelo objetivo de se empreender uma análise sobre a adoção urgente e massiva do teletrabalho domiciliar por conta da pandemia por COVID-19 (novo coronavírus) a partir de 2020, e seus impactos no direito do trabalho brasileiro.

Nessa senda, resta evidente a necessidade do aperfeiçoamento do teletrabalho em domicílio como instituto jurídico, visto se tratar de modalidade de trabalho que mostrou

vantagens na perspectiva de combater a propagação do coronavírus durante a pandemia. Por outro lado, desde que iniciaram as medidas restritivas e de isolamento social, observa-se na Justiça do Trabalho o ajuizamento de demandas que versam sobre questões correlatas ao teletrabalho em domicílio, o que demonstra a necessidade de regulação mais adequada da matéria e estudo das novas realidades trabalhistas, com evolução e aperfeiçoamento de diversas questões correlatas, como, por exemplo, as que se referem à privacidade e saúde do trabalhador (tanto física quanto psíquica), e segurança de dados da empresa que o empregado acessa de sua residência, e que podem ser objeto de tutela por causa de Lei Geral de Proteção de Dados.

A experiência “forçada” à qual empresas e empregados foram submetidos apresenta efeitos relevantes e que trazem novas rotinas trabalhistas. A descontinuidade do trabalho exclusivamente presencial e a adoção de trabalho híbrido ou de teletrabalho demonstram que novas realidades se avizinham para o período posterior ao da pandemia.

A respeito disso, a pesquisa efetuada na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região aponta entendimentos dos magistrados de que em situações de calamidade pública como a ocasionada pela pandemia por COVID-19, os trabalhadores pertencentes a grupos de risco têm altas probabilidades de obtenção de liminares na Justiça do Trabalho para alteração do regime de trabalho presencial para remoto. Todavia, o reconhecimento do direito ao teletrabalho depende da análise do caso concreto, sendo deferível caso demonstrado risco exacerbado à saúde, com retomada do trabalho presencial quando do encerramento da pandemia decorrente do COVID-19 ou quando completado o ciclo imunizatório, o que acontecer primeiro.

A jurisprudência trabalhista referente a casos oriundos do período da pandemia por COVID-19 deve ser analisada com cautela, posto que não traz, ainda, elementos robustos para o planejamento de trabalho remoto ou híbrido após encerrado o estado de calamidade pública. Isso porque se depreende dos julgados a ponderação dos julgadores, de modo a considera a situação fora do comum por todos vivenciada no decorrer da grave crise sanitária por COVID-19. Nas últimas décadas o mundo do trabalho vem recebendo o impacto de constantes transformações decorrentes da evolução dos tempos: mudanças na economia brasileira e mundial, com destaque para a passagem de uma economia de inflação para uma economia de estabilidade resultante do Plano Real; desemprego; globalização; terceirização; fusões de empresas; livre negociação dos salários (NASCIMENTO, 2007); reforma trabalhista; enfraquecimento dos sindicatos.

Desde a época em que surgiram os primeiros órgãos voltados a solução de conflitos trabalhistas, os Tribunais Rurais, em 1922, o Brasil mudou, e muito. De um país agrícola, o Brasil evoluiu para um dos países mais industrializados do mundo, e hoje a tecnologia comanda o dia a dia.

Nessa senda, as mudanças decorrentes da modernização, tais como a evolução tecnológica, a informática, o ingresso em massa da mulher no mercado de trabalho, a extinção de antigos ofícios, o surgimento de novas profissões, criam novos paradigmas para as empresas e os trabalhadores.

Ainda, outras questões sinalizam a tendência de maior adoção do teletrabalho em domicílio nos próximos anos. Os problemas urbanos enfrentados pelos trabalhadores para se deslocar à sede do empregador (trânsito difícil e congestionado, transporte público caro e precário, combate aos agentes poluentes dos veículos, questões de segurança pública nas ruas, etc...) demonstram que o teletrabalho é uma alternativa viável e que merece ser melhor regulada pela legislação. Assim, urge que seja editada lei que regule questões atinentes ao meio ambiente do teletrabalho, riscos à saúde do teletrabalhador, formalidades contratuais sobre teletrabalho integral e híbrido, respeito à privacidade do teletrabalhador em domicílio, responsabilidade com as despesas da estrutura do home office, proteção de dados acessados pelo teletrabalhador, dentre outros itens.

E, para finalizar, a relevância social do assunto ora estudado encontra esteio no direito humano do trabalhador ao *trabalho decente*, valor defendido pela Organização Internacional do Trabalho, que só é possível se ocorrer através de uma relação de trabalho respeitosa e que preserve a saúde física e psíquica do indivíduo, porque somente assim é possível garantir a efetiva emancipação social do trabalhador.

REFERÊNCIAS

AQUINO, Estela M. L.; et al. Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, n. 25, jun. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/4BHTCFF4bDq4qT7WtPhvYr/?lang=pt>. Acesso em: 30 out. 2021.

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos do Homem**. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm>. Acesso em: 05 ago. 2021.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Contrato de teletrabalho: estudo comparado dos elementos constitutivos e da regulamentação concernente**. São Paulo: LTr, 2019.

BERALDO, Lilian. Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 15 set. 2020.

BONELLI, Maria da Glória; MARINHO, Rossana. Gênero, profissões e *home office* na pandemia. **Sociologia na Pandemia**. 17 jul. 2020. Disponível em: <http://www.ppgs.ufscar.br/sociologia-na-pandemia-14/>. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de lei n. 5.581, de 2020. Projetos de lei e outras proposições. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606>. Acesso em: 29 out. 2021

BRASIL. Congresso Nacional. Medida Provisória n. 927, de 2020. Medidas Provisórias. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141145>. Acesso em: 29 out. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 13 jul. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Convenções**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/convencoes.htm>. Acesso em: 02 ago. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-lei n. 5.542**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 out. 2021.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm. Acesso em: 29 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Jurisprudência. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em: 10 out. 2021.

CARVALHO, Augusto César Leite de; Bliacheriene, Ana Carla; ARAUJO, Luciano Vieira. Quando um vírus nos desafia: pandemia, novas tecnologias e teletrabalho – desafios do século XXI. **Revista Controle**, v. 18, n.2, Fortaleza, jul./dez. 2020, p. 21-41.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. p. 60.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Novas tecnologias e uma parte do novo mundo do trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, n. 268, out. 2011. p. 57-58.

GAMEIRO, Nathália. Depressão, ansiedade e estresse aumentam durante a pandemia. 13 ago. 2020. Disponível em: <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/depressao-ansiedade-e-estresse-aumentam-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 21 set. 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HIGÍDIO, José; VOLTARE, Emerson. Sem regulamentação necessária, disparam processos sobre home office. **Consultor Jurídico**, 24 out. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-out-24/regulamentacao-necessaria-disparam-processos-home-office>. Acesso em: 26 out. 2020.

LIMA, Marco Antonio Aparecido de. **A nova redação do artigo 6º da CLT – teletrabalho, home office ou anywhere office**. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148522,21048-A+nova+redacao+do+artigo+6+da+CLT+teletrabalho+home+office+ou>. Acesso em 24 set 2013.

LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina. Visão atual da subordinação no direito do trabalho. In: FREIRE E SILVA, Bruno (org.). **Leituras complementares de direito e processo do trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2010.

MASI, Domenico de. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós industrial**. Traduzido por Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 22.ed. São Paulo: Saraiva, 2007.p. 56.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As normas da OIT e a COVID-19 (coronavírus)**. 23 mar. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_745248.pdf. Acesso em: 10

abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da OIT e Declaração da Filadélfia.** Disponível em:

<http://www.oitbrasil.org.br/content/constitui%C3%A7%C3%A3o-oit-e-declara%C3%A7%C3%A3o-de-filad%C3%A9lfia>. Acesso em: 05 set. 2021.

OSCAR, Naiana. 10,6 milhões de teletrabalhadores no Brasil. **Estadão**, 01 jun. 2008. Disponível em: <http://www.gohome.com.br/estadao-106-milhoes-de-teletrabalhadores-no-brasil/>. Acesso em: 19 set. 2013.

PRETTI, Gleibe. **Teletrabalho na prática**. São Paulo: LTr, 2018.

PRITSCH, Cesar; TRINDADE, Rodrigo. **Direito emergencial do trabalho: análise completa, artigo por artigo, dos mais importantes normativos trabalhistas da pandemia**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil. 2020. p. 66.

RODRIGUES JUNIOR, Edson Beas (Org.). **Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

SANTOS, Ariane Joice dos; et al. (coord). **Questões polêmicas das medidas trabalhistas na pandemia do novo coronavírus**. São Paulo: LTr, 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2017.

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

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf. Acesso em: 17 set. 2008.

STURMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por COVID19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 344.

SZUPSZYNSKI, Vanessa Del Rio. A relação de emprego dos teletrabalhadores docentes. In: OLIVEIRA, Cíntia M. de; DORNELES, Leandro Amaral D. de. **Temas de Direito e Processo do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2012. p.304. v.1.

UJVARI, Stefan Cunha. **História das epidemias**. São Paulo: Contexto, 2020.

UNITED NATIONS INTERNATIONAL CHILDREN'S EMERGENCY FUND. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 27 jun. 2021.

WOTHER, Ellen Lindemann. Aproveitamento e antecipação de feriados durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia por COVID-19 (novo Coronavírus). Disponível em: <http://ellenwother.blogspot.com/2020/03/aproveitamento-e-antecipacao-de.html> Acesso em: 30 out. 2021.

WOTHER, Ellen Lindemann; RODRIGUES, Kátia. Jaqueline Rech Medeiros. A regulamentação legal do trabalho à distância e sua repercussão na configuração do vínculo empregatício e no controle da jornada de trabalho. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, v. 63, Porto Alegre, nov./dez. 2014, p. 84-92.