

## TELETRABALHO NA PANDEMIA DE COVID-19: DESAFIOS PARA A MANUTENÇÃO DO EQUILÍBRIO LABOR-AMBIENTAL

DANIEL DAMÁSIO BORGES<sup>1</sup>

MARIA EDUARDA RODRIGUES<sup>2</sup>

MARIA LAURA BOLONHA MOSCARDINI<sup>3</sup>

**SUMÁRIO:** INTRODUÇÃO. 2 TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NO TELETRABALHO. 3 REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NA PANDEMIA DE COVID-19 E SEUS IMPACTOS NO AMBIENTE LABORAL. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS FINAIS.

**RESUMO:** Este artigo tem por escopo abordar os impactos da pandemia de Covid-19 no equilíbrio labor-ambiental na modalidade teletrabalho. Em um primeiro momento, demonstrou-se que as tecnologias de informação e comunicação (TICs) possibilitaram o surgimento do teletrabalho, modalidade em plena expansão em decorrência da emergência sanitária de Covid-19, impactando sobremaneira no ambiente laboral, sobretudo na duração da jornada

---

<sup>1</sup> Graduado em direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo- USP, mestre em direito internacional pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo-USP e pela Universidade Paris I - Panthéon/Sorbonne, doutor em direito pela Universidade Paris I -Panthéon/Sorbonne e livre-docente em direito internacional público pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo-USP. É Professor associado de direito internacional público da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista – UNESP/Franca, vinculado aos programas de graduação em direito e em relações internacionais e de pós-graduação em direito desta instituição. E-mail: [daniel.damasio@unesp.br](mailto:daniel.damasio@unesp.br).

<sup>2</sup> Graduada em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista – UNESP/Franca. Pós-graduada Lato Sensu em Ciências Criminais pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Mestranda em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista – UNESP/Franca. E-mail: [mariaeduarda2111@gmail.com](mailto:mariaeduarda2111@gmail.com).

<sup>3</sup> Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Franca - FDF. Mestranda em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista – UNESP/Franca. E-mail: [moscardinimarialaura@gmail.com](mailto:moscardinimarialaura@gmail.com).

de trabalho. Em um segundo momento, foram analisadas as medidas adotadas pelo governo brasileiro em decorrência do contexto pandêmico, referentes ao teletrabalho, para entender como tais normativas podem contribuir para a precarização dos direitos fundamentais do trabalhador no aspecto labor-ambiental. Para tanto, a abordagem do presente trabalho foi construída a partir do método de levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais já publicados, cujos dados foram analisados através do método dedutivo. A investigação possibilitou constatar que, para que as TICs resultem na melhoria das condições do ambiente laboral, em especial quanto ao controle da jornada de trabalho, é necessária uma regulamentação que abarque a proteção dos direitos trabalhistas, sobretudo num contexto de crise sanitária, econômica e social.

**PALAVRAS-CHAVE:** TIC. Teletrabalho. Covid-19. Equilíbrio labor ambiental.

## **TELEWORKING IN THE COVID-19 PANDEMIC: CHALLENGES FOR MAINTAINING THE LABOR-ENVIRONMENTAL BALANCE**

**ABSTRACT:** This article aims to address the impacts of the Covid-19 pandemic on the labor-environmental balance in the telework modality. At first, it has been demonstrated that information and communication technologies (ICTs) made possible the emergence of telework, modality in full expansion as a result of the Covid-19 health emergency, greatly impacting the work environment, especially in the length of the working day. In a second moment, the telework measures adopted by the Brazilian government as a result of the pandemic context were analyzed, to understand how such regulations can contribute to the precariousness of the worker's fundamental rights in the labor-environmental aspect. Therefore, the approach of the present work was built from the survey method through the technique of bibliographic research in previously published materials, whose data were analyzed using the deductive method. The investigation made it possible to verify that, for ICTs to result in improving the conditions of the working environment, in particular regarding the control of working hours, regulation that encompasses the protection of labor rights is needed, especially in a context of health, economic and social crisis.

**KEYWORDS:** ICT. Teleworking. Covid-19. Labor-environmental balance.

### **INTRODUÇÃO**

A expansão das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) ocasionou fortes impactos nas relações trabalhistas, influenciando sobremaneira as questões relacionadas à saúde e à segurança do trabalhador e, por

consequência, ao equilíbrio labor-ambiental. As novas formas de organização do trabalho possibilitadas pelas TICs evidenciam a intrínseca relação entre as temáticas do ambiente laboral sadio e seguro e da duração de trabalho. Dentre as novas modalidades de prestação de serviços, decorrentes dessas transformações, está o teletrabalho, indissociavelmente ligado à rotina de trabalho à distância e ao uso dos meios de tecnologia da informação e comunicação.

A Reforma Trabalhista de 2017, ao equiparar o empregado em regime de teletrabalho ao trabalhador que tem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, ignora a realidade fática-social e afronta direitos fundamentais, como o direito ao ambiente laboral equilibrado, ao descanso e ao lazer. A ideia de impossibilidade de controle da jornada de um teletrabalhador não subsiste diante da realidade dos avanços tecnológicos, já que a tecnologia associada à execução de trabalhos, ao mesmo tempo em que viabiliza uma rotina laboral mais flexibilizada, também possibilita a fiscalização da duração do trabalho diário.

Com o advento da pandemia de Covid-19, e o crescimento considerável da adoção do teletrabalho, são inúmeras as preocupações de como assegurar nesse novo ambiente laboral a fixação e a observância de regras de proteção dos direitos trabalhistas, sobretudo da duração da jornada de trabalho. Não bastasse a regulamentação insatisfatória do teletrabalho pelo ordenamento jurídico trabalhista vigente, a emergência sanitária intensificou ainda mais a desregulamentação e flexibilização de garantias trabalhistas, e consequentemente a degradação do equilíbrio labor-ambiental.

Diante desse cenário, o objetivo do presente trabalho é analisar as mudanças ocorridas na regulamentação do teletrabalho durante a pandemia de Covid-19 e seus impactos no ambiente laboral. Para tanto, a abordagem foi construída a partir do método de levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais já publicados, cujos dados foram analisados através do método dedutivo.

Em um primeiro momento, procurou-se demonstrar que as TICs, ao possibilitarem o teletrabalho, alteraram a forma de organização laboral, ocasionando, muitas vezes, o elastecimento da jornada, o que enseja novas formas de controle da duração do trabalho para a manutenção do equilíbrio labor-ambiental. Posteriormente foi analisado como o contexto pandêmico contribuiu para a intensificação da flexibilização dos direitos trabalhistas, em um momento de plena expansão do teletrabalho, em virtude das recomendações sanitárias de isolamento social.

A investigação possibilitou constatar que, embora o mundo do trabalho seja marcado por novas e sofisticadas formas relacionadas à incidência das TICs, para que estas resultem na melhoria das condições do ambiente laboral, em especial quanto ao controle da jornada de trabalho, é necessária uma regulamentação que abarque a proteção dos direitos trabalhistas, sobretudo num contexto de emergência sanitária.

## **2 TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NO TELETRABALHO**

O avanço exponencial das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), com impactos nas relações sociais, trabalhistas e institucionais, provocou inúmeras mudanças no modo de vida das pessoas, na forma de organização das empresas, nas políticas governamentais e em muitos outros aspectos. Essas tecnologias mudaram a quantidade, a qualidade e a velocidade das informações e revolucionaram os meios de comunicação.

Castells, em sua obra *Sociedade em Rede*,<sup>4</sup> apresenta o processo de revolução da Tecnologia da Informação, caracterizado, sobretudo, pela aplicação dos conhecimentos e informações para a geração de conhecimentos e de dispositivos de processamento/comunicação da informação, em um ciclo

---

<sup>4</sup> CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**: a era da informação: economia, sociedade e cultura. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p.69.

de realimentação cumulativo entre a inovação e seu uso. O autor elenca os principais fatores de transformação tecnológica, que culminaram na formação de um novo paradigma sociotécnico, dentre os quais destacam-se as macromudanças da microengenharia, a criação da Internet e o aperfeiçoamento das tecnologias de rede e difusão da computação.

No mundo do trabalho, as transformações decorrentes das TICs se revelaram ao mesmo tempo mecanismos de inclusão e de exclusão social, tendo em vista que as transformações estruturais do emprego, em virtude das novas práticas empresariais e das novas formas organizações do trabalho, embora tenham fornecido à sociedade meios que permitem o trabalho à distância e facilitam as comunicações em grupo, acabaram, muitas vezes, por precarizar o trabalho e intensificar o desemprego.

As mudanças nas relações laborais advindas das TICs vêm influenciando também inúmeras questões relacionadas à saúde e à segurança do trabalhador e, por consequência, ao equilíbrio do ambiente laboral, tendo em vista que a saúde física, psíquica e social do trabalhador é impactada pelas condições e organização do trabalho<sup>5</sup>.

As novas formas de trabalho trazidas pela Quarta Revolução Industrial<sup>6</sup> evidenciam a intrínseca relação entre as temáticas do ambiente laboral sadio e seguro e da duração de trabalho. As TICs expandiram o ambiente laboral, tendo em vista que este não está mais adstrito a condições internas da empresa, transportando-se para áreas externas e, às vezes, distantes, em razão das mais variadas formas de execução das atividades, refletindo tanto no que tange à

---

<sup>5</sup> DIAS, Valéria de Oliveira. O conteúdo essencial do direito fundamental à integridade psíquica no meio ambiente de trabalho na perspectiva do assédio moral organizacional. In: DELGADO, G. N. et al (coords.). **Direito constitucional do trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST**. São Paulo: LTR, 2015, p.119.

<sup>6</sup> A Quarta Revolução Industrial – também denominada, consoante Feliciano e Pasqualeto, de Indústria 4.0, trouxe a evolução relacionada à “inteligência artificial”, à “internet das coisas” e à “automação integral das linhas de produção” –, tendo como marco temporal a virada do século XXI, a qual está modificando a sociedade e a economia global em decorrência de uma revolução digital. FELICIANO, Guilherme Guimaraes; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrimo o direito do trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. In: FELICIANO, Guilherme Guimaraes; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. (coords.) **Infoproletários e a uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019, p.13.

duração e intensidade do trabalho quanto no que concerne a questões pertinentes à ergonomia.<sup>7</sup>

Dentre as novas modalidades de prestação de serviços, decorrentes dessas transformações, está o teletrabalho, indissociavelmente ligado à rotina de trabalho à distância e ao uso dos meios de tecnologia da informação e comunicação, ampliando assim o conceito de meio ambiente do trabalho, que passa a abranger também a moradia e o espaço urbano.

Embora o teletrabalho seja alvo de críticas e resistências, inclusive culturais, essa modalidade de trabalho tornou-se uma tendência no mundo corporativo. Seus defensores argumentam que essa modalidade possibilita melhoria na gestão dos trabalhadores, maior agilidade quanto às decisões, maior controle dos dados e informações dada a facilidade de seu armazenamento, acesso a qualquer tempo e lugar, além da redução de custos para as empresas que estabelecem ambientes virtuais de trabalho, com a dispensa de transporte, alimentação e aluguel.<sup>8</sup>

A Lei n. 13.467, de 2017<sup>9</sup>, que instituiu a reforma trabalhista, inseriu o inc. III no art. 62 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), excluindo a modalidade de teletrabalho do regime de duração do trabalho previsto no Capítulo II da CLT, de modo que o teletrabalhador não teria, a priori, direito a receber por horas extras, embora o art. 6º, parágrafo único, também da CLT, estabeleça que não há diferenciação entre o trabalho efetuado no “estabelecimento do empregador”, o realizado no “domicílio do empregado” e o executado a distância, contanto que “estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”, sendo que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins da subordinação

---

<sup>7</sup> LEAL, Carla Reita Faria; RORIGUES, Débhora Renata Nunes. A precarização do trabalho na era digital e seu impacto no equilíbrio laboral-ambiental. **Veredas do Direito: Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável**, Belo Horizonte, v. 17, n.38, maio/ago. 2020, p.150. Disponível em: <<https://bit.ly/3d04T8t>>. Acesso em: 05 mai. 2021.

<sup>8</sup> BRIDI, Maria Aparecida. **Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora**. São Paulo, 2020 (no prelo), p.174.

<sup>9</sup> BRASIL. **Lei no 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/35Eyv7h>>. Acesso em: 20 jun. 2021.

jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho”<sup>10</sup>.

Consoante argumenta Sandro Nahmias Melo<sup>11</sup>, o inc. III, do art. 62 da CLT está em claro descompasso com a realidade tecnológica atual. Ao equiparar o empregado em regime de teletrabalho ao trabalhador que tem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, a lei ignora a realidade fática-social e afronta direitos fundamentais, como o direito ao ambiente laboral equilibrado, ao descanso e ao lazer. A ideia de impossibilidade de controle da jornada de um teletrabalhador não subsiste diante da realidade dos avanços tecnológicos, já que a tecnologia associada à execução de trabalhos, ao mesmo tempo em que viabiliza uma rotina laboral mais flexibilizada, também possibilita a fiscalização da duração do trabalho diário.<sup>12</sup>

Outra questão referente ao ambiente laboral, regulamentada pela Lei n. 13.467, de 2017, diz respeito 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 custeadas pelo empregado. O art. 75-D da CLT estabelece que estas serão acordadas em contrato escrito, o que sugere uma igualdade entre as partes e

---

<sup>10</sup> BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho]. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/3j1pyx0>>. Acesso em: 20 jun. 2021.

<sup>11</sup> MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, fev. 2019, p.74. Disponível em: <<https://bit.ly/3wS1MYs>>. Acesso em: 04 abr. 2021.

<sup>12</sup> Muniz e Rocha preceituam que é perfeitamente cabível aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, quando estiver em conexão permanente com a empresa que lhe controla a atividade e o tempo de trabalho, não havendo incompatibilidade entre o teletrabalho e a jornada extraordinária. ROCHA, Claudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 87/88, n. 57, jan/dez. 2013, p.111. No mesmo sentido, observa Vólia Bomfim Cassar que apesar da presunção de que o teletrabalhador não é fiscalizado, caso o empregado seja de fato monitorado por webcâmera, intranet, intercomunicador, telefone, número mínimo de tarefas diárias etc., terá direito ao controle de jornada CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012, p.712. Para Martins o direito do teletrabalhador à percepção de adicional de horas extras estará condicionado à prova de que seu horário de trabalho era efetivamente fiscalizado/controlado pelo empregador, com realização de atividades específicas. MARTINS, Sérgio Pinto. Teletrabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 279, n. 24, set. 2012, p.101.

abre espaço para que o empregador transfira parte do ônus da atividade econômica por ele explorada para o trabalhador<sup>13</sup>.

A mudança quanto à posse e ao uso dos meios e ferramentas de trabalho e de produção, no teletrabalho, deve ser detalhadamente regulamentada, com expressa previsão dos custos que as empresas devem arcar ao transferir o trabalho para o domicílio do trabalhador. Caso contrário, corre-se o risco de o trabalhador partilhar com a empresa seus equipamentos informáticos para a realização do trabalho, além dos gastos de consumo de energia, internet, entre outros, transferindo-se o ônus da atividade explorada pelo empregador ao trabalhador.

Mais preocupante ainda é a amplitude do conceito de teletrabalho, disposto no art. 75-B da CLT: “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”<sup>14</sup>. De acordo com Melo<sup>15</sup>, um conceito tão amplo e de contornos confusos, em matéria de restrição de direitos, apenas fomenta insegurança jurídica.<sup>16</sup>

A reforma trabalhista não previu meios de controle da jornada no teletrabalho, que permitam a remuneração de horas extras efetuadas nessa forma de labor, além de não regulamentar pormenorizadamente as responsabilidades do empregador para evitar abusos por parte deste. Para sanar

---

<sup>13</sup> LEAL, Carla Reita Faria; RORIGUES, Débhora Renata Nunes. A precarização do trabalho na era digital e seu impacto no equilíbrio laboral-ambiental. **Veredas do Direito: Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável**, Belo Horizonte, v. 17, n.38, maio/ago. 2020, p.159. Disponível em: <<https://bit.ly/3d04T8t>>. Acesso em: 05 mai. 2021.

<sup>14</sup> BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho]. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/3j1pyx0>>. Acesso em: 20 jun. 2021

<sup>15</sup> MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, fev. 2019, p.75. Disponível em: <<https://bit.ly/3wS1MYs>>. Acesso em: 04 abr. 2021.

<sup>16</sup> Teletrabalho e trabalho à distância não se confundem, sendo o teletrabalho modalidade especial de trabalho a distância. Trabalho a distância ou trabalho remoto é gênero, do qual o teletrabalho é espécie. No teletrabalho, conjugam-se elementos que permitem identificar algo além do mero trabalho fora do estabelecimento do empregador, tem-se a presença obrigatória da tecnologia da comunicação e informação. Para Alice Monteiro de Barros, o teletrabalho é considerado como modalidade especial de trabalho a distância, constituindo novo tipo de trabalho descentralizado, realizado no domicílio do trabalhador ou em centros satélites fora do estabelecimento patronal, ou em outro local, de uso público. De acordo com a autora, essa nova forma de trabalhar poderá ser também transregional, transnacional e transcontinental. BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p.327.



essas omissões, tramita, no Senado Federal, o Projeto de Lei 3.512/2020, que visa revogar o inc. III do art. 62; alterar o art. 75-D, para consignar o dever do empregador de fornecer a infraestrutura laboral “necessária ao exercício das atividades, levando em consideração a saúde e a segurança do empregado”; e acrescentar o art. 75-F à CLT para “detalhar as obrigações do empregador na realização do teletrabalho”<sup>17</sup>.

Com o advento da pandemia de Covid-19, e o crescimento considerável da adoção do teletrabalho, são inúmeras as preocupações de como assegurar nesse novo ambiente laboral a fixação e a observância de regras que possibilitem a proteção dos direitos trabalhistas, especialmente em um contexto de constante precarização, acentuada pelas crises sanitária, econômica, política e social que o país vem enfrentando.

Não bastasse a regulamentação insatisfatória do teletrabalho pelo ordenamento jurídico trabalhista vigente, muito em virtude da Reforma Trabalhista brasileira, ocorrida em 2017, sob o discurso da necessidade de mitigação de direitos trabalhistas para o aumento do número de postos de trabalho, a pandemia de Covid-19 intensificou ainda mais a desregulamentação e flexibilização dessas garantias<sup>18</sup>, e conseqüentemente a degradação do equilíbrio labor-ambiental, que é causa principal de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Maria Aparecida Bridi<sup>19</sup> destaca que a pandemia de Covid-19 atingiu de forma diversa a classe trabalhadora, afetando os que perderam o emprego, os trabalhadores informais e os trabalhadores em geral. Os trabalhadores formais

---

<sup>17</sup> SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 3512/2020**. Congresso Nacional, 2020a. Disponível em: <<https://bit.ly/3zIKvTa>>. Acesso em 20 jun. 2021

<sup>18</sup> Embora a deterioração do mercado de trabalho não tenha começado com a crise sanitária de forma efetiva, a piora nesse cenário foi grande. Na radiografia feita a partir das informações da pesquisa PNAD-COVID-19, no período entre 23 e 29 de agosto de 2020, o percentual da desocupação saltou para 14,3%, quando em maio de 2020 era de 10,5%. Cerca de 16,8 milhões de pessoas não procuraram trabalho por conta da pandemia ou por falta de trabalho na localidade (julho de 2020); 17,7 milhões de pessoas ocupadas e não afastadas do trabalho trabalharam menos do que o habitual (julho de 2020); 3,2 milhões de pessoas ocupadas e afastadas não receberam remuneração; 30,1% dos empregados receberam menos do que o normalmente recebido. BRIDI, Maria Aparecida. **Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora**. São Paulo, 2020 (no prelo), p.186-187.

<sup>19</sup> BRIDI, Maria Aparecida. **Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora**. São Paulo, 2020 (no prelo), p.186.

foram submetidos à possibilidade de negociações coletivas, suspensão dos contratos de trabalho, e alteração de salários e jornada de trabalho. Para os trabalhadores que foram transferidos para o teletrabalho, houve diversos impactos nas condições de realização do trabalho, que serão abordadas a seguir.

### **3 REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NA PANDEMIA DE COVID-19 E SEUS IMPACTOS NO AMBIENTE LABORAL**

Conforme apontado pelos autores Ney Maranhão e Felipe Prata Mendes<sup>20</sup>, o mundo passa por um momento sem precedentes históricos devido à pandemia de COVID-19, causada por um vírus extremamente contagioso, o Sars-CoV-2, que desafiou a organização política, social e econômica dos Estados e vem gerando impactos no mundo todo.<sup>21</sup> A Organização Mundial da Saúde anunciou o estado de pandemia em 11 de março de 2020 e, o Brasil decretou o estado de calamidade pública em 20 de março de 2020, por meio do Decreto Legislativo nº 6 de 2020<sup>22</sup>.

Desde então, o país buscou tomar medidas sanitárias para impedir a proliferação da doença. Luciano Martinez e Cyntia Possídio<sup>23</sup> destacam que as medidas de isolamento social foram e ainda são extremamente importantes na luta contra a COVID-19, uma vez que nenhuma estratégia se mostrou mais

---

<sup>20</sup> MARANHÃO, Ney; MENDES, Felipe Prata. Sindicalismo e Pandemia: reflexões críticas. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coords.). **Direito do trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Editora Juspodivm, 2020. p.507.

<sup>21</sup> Gisele Santos Góes e Ney Maranhão ressaltaram três características da COVID-19: a velocidade de propagação da doença; o crescimento exponencial do número de infectados; e a complexidade do problema gerado por esse vírus, uma vez que demanda fatores técnicos e estruturas sanitária, social e laborativa diferenciadas das regulares, as quais foram insuficientes para conter os impactos da pandemia. GÓES, Gisele Santos Fernandes; MARANHÃO, Ney. O papel do Ministério Público – em especial do Ministério Público do Trabalho – no enfrentamento de problemáticas estruturais decorrentes do contexto pandêmico. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coords.). **Direito do trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Editora Juspodivm, 2020, p.210.

<sup>22</sup> SENADO FEDERAL. **Decreto Legislativo nº 6 de 2020**. Congresso Nacional, 2020b. Disponível em: <<https://bit.ly/3wNDXAW>>. Acesso em 20 jun. 2021.

<sup>23</sup> MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos do Coronavírus**. Saraiva Educação, São Paulo, 2020, p.24.

eficaz, o que levou a alterações importantes na seara trabalhista e demandou ações governamentais precisas.

Por ser o locus laboral o lugar onde se passa a maior parte do dia e para evitar a circulação de trabalhadores, recomendou-se, em decorrência da pandemia COVID-19, a adoção de trabalho a distância quando possível, visando à eficácia do distanciamento físico e, conseqüentemente à efetivação dos direitos fundamentais à saúde, ao meio ambiente do trabalho equilibrado, ao trabalho digno, bem como ao direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Estima-se que uma grande parte da população trabalhadora brasileira durante a pandemia alterou o perfil de seu contrato para a prestação remota de serviços, como meio de conciliar a continuidade do trabalho com as políticas de isolamento social.

Apesar da grande dificuldade de se estabelecer com segurança os números de teletrabalhadores, em virtude principalmente da imprecisão conceitual dessa modalidade de trabalho, dados coletados pelo IBGE, em 2018, estimam que o Brasil tinha cerca de 3,850 milhões de trabalhadores em teletrabalho (de forma remota, em home office), excluídos trabalhadores do setor público e domésticos; em 2019 este número foi para 4,595 milhões. Em 2020, em meio a pandemia da COVID-19, os números saltam para o patamar entre 8 e 9 milhões, oscilando entre os meses medidos semanalmente pela Pesquisa PNAD-COVID-19 pelo IBGE.<sup>24</sup>

Nesse contexto, foram editadas algumas Medidas Provisórias para regulamentar a seara laboral, como a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020<sup>25</sup>, que dispôs sobre medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública, e teve sua vigência encerrada em 19 de julho de 2020, e a Medida Provisória 936, de 01 de abril de 2020<sup>26</sup>, que instituiu o

---

<sup>24</sup> BRIDI, Maria Aparecida. **Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora**. São Paulo, 2020 (no prelo), p.184-185.

<sup>25</sup> BRASIL. **Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020a. Disponível em: <<https://bit.ly/3wcJKz8>>. Acesso em: 08 abr. 2021.

<sup>26</sup> BRASIL. **Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020b. Disponível em: <<https://bit.ly/3wjNzCJ>>. Acesso em: 08 abri. 2021.

Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e foi convertida na lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020<sup>27</sup>. Mais recentemente, foram editadas também a Medida Provisória nº 1045, de 27 de abril de 2021<sup>28</sup> e a Medida Provisória nº 1046, de 27 de abril de 2021<sup>29</sup>, com dispositivos muito similares aos das medidas provisórias anteriores.

Essas medidas foram criadas com objetivos declarados de preservação do emprego e da renda, da garantia de continuidade das atividades laborais e empresariais, e da redução do impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública. A excepcionalidade e gravidade do contexto pandêmico justificaram então uma série de flexibilizações trabalhistas para que os empregos fossem mantidos e os efeitos da crise mitigados.

A Medida Provisória nº 927/2020, denominou no seu art.4º, § 1º, teletrabalho como sendo todo e qualquer trabalho realizado fora das dependências do empregador, mesmo aquele trabalho que tecnicamente não o é. Assim, apesar da Medida Provisória nº 927/2020 ter utilizado a expressão “teletrabalho”, na verdade, toda e qualquer modalidade de trabalho à distância, mesmo que trabalho em domicílio em sentido estrito, pode ser utilizada como alternativa para enfrentamento da pandemia. A Medida Provisória nº 1046/2021, agora em vigor, traz idêntica conceituação no seu Art.3º, § 1º.

A principal novidade regulatória trazida ao teletrabalho no contexto pandêmico, foi a previsão de que, durante o estado de calamidade pública, a migração do empregado para o teletrabalho pode ser determinada pelo empregador unilateralmente, e a seu critério, isto é, de acordo com a conveniência e a necessidade da atividade empresarial. O mesmo critério vale para o caso de retorno do empregado ao regime de trabalho presencial. Em todos esses casos, o empregador pode fazer as alterações no contrato de trabalho independentemente da existência de regramento próprio em acordos

---

<sup>27</sup> BRASIL. **Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020c. Disponível em: <<https://bit.ly/3h7qEor>>. Acesso em: 08 abr. 2021.

<sup>28</sup> BRASIL. **Medida Provisória 1045, de 27 de abril de 2021**. Brasília, DF: Presidência da República, 2021a. Disponível em: <<https://bit.ly/3bFP9a9>>. Acesso em: 05 mai. 2021.

<sup>29</sup> BRASIL. **Medida Provisória 1046, de 27 de abril de 2021**. Brasília, DF: Presidência da República, 2021 b. Disponível em: <<https://bit.ly/3vLhPW0>>. Acesso em: 05 mai. 2021.

individuais ou coletivos em vigor. A previsão foi feita pelo art.4º da Medida Provisória nº927/2020, e mantida no art.3º da Medida Provisória nº 1046/2021.

Ficou dispensado ainda o registro prévio da alteração de regime de trabalho no contrato. O art. 3º, §2º, da Medida Provisória nº 1046/2021, seguindo o art. 4º, §2º da Medida Provisória nº927/2020, trouxe o dever de o empregador, notificar o empregado com antecedência de, no mínimo, 48h, por escrito ou por meio eletrônico, informando da alteração de regime de trabalho, não seguindo, portanto, a regra geral da CLT que prevê um prazo de 15 dias.

Além disso, nos termos do art. 3º, §3º, da Medida Provisória nº 1046/2021, as empresas terão o prazo de até 30 dias para estabelecer em contrato escrito as regras relativas à responsabilidade pelo pagamento dos encargos inerentes ao regime de teletrabalho, como aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, como luz, internet, entre outras.

Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, o que é comum, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato, bem como, poderá pagar os serviços de infraestrutura, tais como luz e internet, de acordo com o art. 3º, §4º, da Medida Provisória nº 1046/2021.

Nesse cenário, os custos reais da prestação de trabalho passam a ser efetivados pelo trabalhador, pois, além do aumento no valor das despesas de energia elétrica e alimentação, na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária, apenas faculta-se ao empregador fornecer o aparelhamento, caso contrário, o empregado assume o custo, ou se coloca em condição de ser dispensado<sup>30</sup>.

Outra inovação trazida pela Medida Provisória nº 927/2020 e mantida no art. 3º, §5º, da Medida Provisória nº 1046/2021, consiste na previsão de que o

---

<sup>30</sup> BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; FREITAS, Marilu. O Direito do Trabalho no caos da pandemia: perspectiva de ressignificação do trabalho e (re)valorização do trabalhador. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3º Reg.** Belo Horizonte, edição especial, t. II, jul. 2020, p. 457.

tempo de uso de aplicativos (como WhatsApp, por exemplo) 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 em sentido contrário.

Por essa norma, o tempo de envio ou troca de mensagens entre o empregado e a empresa, fora do horário de trabalho, não caracterizaria hora extra, nem hora de sobreaviso ou de prontidão. Logo, não seria tempo de labor pago. Esta regra, portanto, colide com os princípios da valorização social do trabalho e da comutatividade do contrato de trabalho, além de afrontar a norma ética que impõe o dever de remunerar o trabalho prestado<sup>31</sup>.

Gilberto Stümer e Denise Fincato<sup>32</sup> entendem que não há incompatibilidade entre as disposições trazidas pelas medidas provisórias e a CLT, bem como afastam a regra do artigo 468 da CLT, que determina serem lícitas apenas as alterações feitas nos contratos individuais de trabalho que não resultem em prejuízos ao empregado. Para os autores, a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho por imposição do empregador não constitui uma alteração lesiva, pois sua autorização decorre de políticas públicas voltadas ao enfrentamento da pandemia.<sup>33</sup>

Por outro lado, autores como Xerxes Gusmão<sup>34</sup> são contrários às flexibilizações feitas pelas medidas provisórias. Segundo o autor, a inaplicabilidade do limite de jornada possui grande potencial de gerar impactos

---

<sup>31</sup> SILVA, Paulo Renato Fernandes da. A pandemia do coronavírus e o direito do trabalho: análise das medidas que o Direito do Trabalho oferece para o enfrentamento da pandemia do coronavírus. **Rev. TST**, São Paulo, v. 86, n. 2, abr./jun. 2020, p.30.

<sup>32</sup> STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por COVID-19: impactos das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano Martinez; MARANHÃO, Ney. (Coords.). **Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, p.356.

<sup>33</sup> Stümer e Fincato acreditam que o instituto do teletrabalho passa por um período teste no contexto nacional, sendo necessário aguardar o amadurecimento da questão e o posicionamento do Poder Judiciário sobre o tema. No entanto, destacam que a adaptação feita pelas medidas provisórias para a utilização do teletrabalho no contexto pandêmico representou apenas a amenização das formalidades contidas na CLT, o que era necessário na busca pela manutenção dos empregos e das vidas dos trabalhadores. STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por COVID-19: impactos das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano Martinez; MARANHÃO, Ney. (Coords.). **Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020, p.361.

<sup>34</sup> GUSMÃO, Xerxes. Precarização do meio ambiente do trabalho em tempos de pandemia de Covid-19. **Laborare**, v. 4 n. 6, 2021, p.11.

na saúde dos teletrabalhadores, em virtude da premente possibilidade de extensão da jornada de trabalho para o cumprimento de metas ou objetivos no novo ambiente laboral<sup>35</sup>. Gusmão ressalta também que a exclusão ao direito de recebimento por horas extras não tem justificativa palpável, uma vez que as tecnologias de informação e comunicação não apenas permitem, mas facilitam o controle de jornada pelo empregador<sup>36</sup>.

Raquel Gonçalves Caldeira Brant Losekann e Helena Cardoso Mourão<sup>37</sup> lembram que os desafios gerados pela intensificação do teletrabalho durante a pandemia atingiram tanto os trabalhadores, quanto os empregadores, uma vez que as empresas tiveram de estabelecer políticas e normas internas para implementar e assegurar o teletrabalho; revisar a segurança da informação para incorporar a rotina de trabalho remoto; e investir recursos para possibilitar acesso a equipamentos e ferramentas de comunicação remota. Já os trabalhadores enfrentaram desafios como a necessidade do rápido aprendizado de novas tecnologias; o estabelecimento de novas formas de interação e comunicação entre as equipes; e a conciliação de suas vidas familiares com o trabalho.

Certo é que, embora estejamos vivenciando um estado de calamidade pública, medidas de redução de direitos trabalhistas não são imprescindíveis para a manutenção do equilíbrio social. Todas essas alterações legais não foram acompanhadas de medidas para evitar o elástico da jornada de trabalho e vedar a cobrança de índices de produtividade superiores àqueles até então estabelecidos, o que traz impactos negativos para o equilíbrio do ambiente laboral, e conseqüentemente para a saúde e segurança do trabalhador.

A pesquisa intitulada “O trabalho remoto/home-office no contexto da COVID-19”<sup>38</sup>, em parceria com a REMIR (Rede de Monitoramento

---

<sup>35</sup> GUSMÃO, Xermes. (In)Constitucionalidade das modificações normativas do meio ambiente do trabalho durante a pandemia de Covid-19. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, v. 2, n. 4, 3 dez. 2020, p. 205.

<sup>36</sup> GUSMÃO, Xermes. (In)Constitucionalidade das modificações normativas do meio ambiente do trabalho durante a pandemia de Covid-19. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, v. 2, n. 4, 3 dez. 2020, p. 206.

<sup>37</sup> 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., jun. 2020, p.73.

<sup>38</sup> O questionário foi respondido por 906 trabalhadores dos mais diferentes segmentos, categorias e funções profissionais, sendo 67,77% por mulheres e 32,23% homens. A maioria, ou seja, 65,12%, atua no setor público (estatutário efetivo) e 33,45% no setor privado (CLT), e 1,43% em ONGS, por conta própria e outras formas, somam 16,11% dos entrevistados. Com o objetivo de analisar as condições de trabalho,

Interdisciplinar da Reforma Trabalhista), realizada em maio de 2020, permitiu concluir que as condições de trabalho foram profundamente alteradas pela crise sanitária, seja pelo fato de os trabalhadores terem que trabalhar de suas casas, em espaços nem sempre adequados, seja pelas condições de trabalho, que envolveu a realização de múltiplas tarefas profissionais e domésticas, de novos aprendizados concomitantes às atividades de trabalho, o que representou, para muitos, jornadas estendidas e não pagas.<sup>39</sup>

Os dados coletados revelam um aumento de horas diárias trabalhadas e de dias trabalhados semanalmente: o percentual de trabalhadores que passaram a trabalhar mais de 8 horas diárias passou de 16,11% antes da pandemia para 34,44% durante a pandemia. O mesmo ocorreu em relação à quantidade de dias trabalhados, já que cerca 18% dos entrevistados informaram estarem trabalhando 6 ou 7 dias da semana durante a pandemia. Além disso, 526 trabalhadores remotos (58,06%) afirmaram que, em seu trabalho, há critério de metas de produtividade, e 25,5% informaram que tiveram ampliação de meta de produtividade no período da pandemia.<sup>40</sup>

A pesquisa ressaltou também problemas relativos à falta de espaço, cadeiras e mesas de trabalho adequados nas casas, ao aumento de gastos com equipamentos de informática, e ao estresse causado em razão da multiplicidade de atividades realizadas. Apenas cerca de 30,79% dos trabalhadores afirmaram ter excelentes condições de trabalho, por contarem com mesa, cadeira e local adequado para a realização das atividades; 57,96% afirmaram ter condições razoáveis por possuírem cadeira e mesa, e 12,14% alegaram péssimas condições por não terem nenhum desses itens.<sup>41</sup>

---

foram perguntados sobre jornadas, meta e condições de trabalho e avaliação sobre a experiência do trabalho em home office. BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER Fernanda Ribas; ZANONI, Alexandre Pilan. **Relatório técnico da pesquisa: Trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19.** Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020. Disponível em: <<https://bit.ly/3xEiYAp>>. Acesso em: 05 mai. 2021.

<sup>39</sup> BRIDI, Maria Aparecida. **Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora.** São Paulo, 2020 (no prelo), p.189.

<sup>40</sup> BRIDI, Maria Aparecida. **Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora.** São Paulo, 2020 (no prelo), p.189.

<sup>41</sup> BRIDI, Maria Aparecida. **Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora.** São Paulo, 2020 (no prelo), p.191.



As dificuldades com a falta de espaço e equipamentos apropriados somaram-se às metas de produção, mantidas iguais ao período anterior à pandemia para 60,62% dos que informaram terem metas<sup>42</sup>. Importante ressaltar que manter as mesmas metas neste contexto pandêmico significa sobrecarga de trabalho para trabalhadores de todos os setores.

Por outro lado, o menor controle por superiores foi indicado por apenas 9,05% dos entrevistados, o que sinaliza para a necessidade de novos estudos sobre as formas de controle desse trabalho<sup>43</sup>, como já mencionado por nós anteriormente.

Outro ponto de destaque na pesquisa se refere às dificuldades e às vantagens apontadas do trabalho home office durante a pandemia. Dentre os problemas, os entrevistados elencaram o isolamento dos colegas, as interrupções mais constantes, a falta de separação da vida familiar e as jornadas de trabalho estendidas. E como vantagens foram apontados flexibilidade de horários, ausência de trânsito e proximidade da família.

Tais dados sobre a experiência do teletrabalho durante a pandemia revelam que a questão da jornada de trabalho sem limites e as dificuldades da separação do tempo de trabalho e de não trabalho foram os maiores problemas enfrentados.

A insuficiência regulatória da modalidade teletrabalho pelo ordenamento jurídico brasileiro, já deficitária no contexto pré-pandêmico, somou-se a ampliação da flexibilização das garantias trabalhistas durante a emergência sanitária, evidenciando a necessidade de normativas capazes de garantir a proteção dos direitos trabalhistas, sobretudo num contexto de crise sanitária, econômica e social.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

---

<sup>42</sup> BRIDI, Maria Aparecida. **Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora**. São Paulo, 2020 (no prelo), p.193.

<sup>43</sup> BRIDI, Maria Aparecida. **Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora**. São Paulo, 2020 (no prelo), p.189.

O teletrabalho, modalidade advinda da revolução das tecnologias da informação e comunicação (TIC), possibilitou a criação de uma nova organização do trabalho assentada na flexibilidade. Embora o teletrabalho esteja intrinsecamente vinculado às tecnologias informacionais, as condições de sua realização dependem das configurações impostas pelos Estados e de como as instituições públicas regulam, fiscalizam e condicionam esse trabalho.

Em uma sociedade marcada pela era digital, em que as tecnologias da informação e da comunicação, propiciam o recebimento de informações em tempo real e estabelecem, por vezes, uma relação de trabalho marcada pela disponibilidade full time, com metas cada vez mais altas, devem ser estabelecidos limites claros para o tempo à disposição do empregador, no regime de teletrabalho, sob pena desses trabalhadores terem afetada sua sadia qualidade de vida.

As novas TICs revolucionaram o mundo do trabalho, dissolvendo as fronteiras entre a vida pessoal e a vida profissional. Estas novas tecnologias podem contribuir para um elastecimento exagerado da jornada de trabalho do teletrabalhador, mas também permitem o controle desta jornada, que se revela fundamental para manutenção de um ambiente laboral equilibrado, para saúde e para segurança do trabalhador.

Antes mesmo da pandemia, uma das grandes preocupações relativas ao teletrabalho é a questão do controle da boa ambiência laboral, que deve seguir ditames de equilíbrio e salubridade idênticos ao espaço presencial, e são de responsabilidade do empregador.

Embora até o momento não exista uma Convenção específica que regulamente o teletrabalho ou o trabalho remoto por parte da OIT, há diversas recomendações gerais que podem orientar sua realização. Há também, no contexto da crise sanitária provocada pela COVID-19, uma diversidade de documentos e estudos sobre o teletrabalho, destacando-se como medida de proteção à saúde.

A experiência do teletrabalho durante a pandemia revelou diversos problemas que comprometem o equilíbrio labor ambiental, como a falta de equipamentos ergométricos, a ausência de controle da jornada de trabalho e a dificuldade de separação do trabalho da empresa e dos afazeres domésticos.

Assim, a execução do teletrabalho nas atuais condições compromete uma das maiores conquistas da classe trabalhadora: a padronização do tempo de trabalho. A depender do tipo de regulação adotado no país, o teletrabalho legitima a invasão do espaço privado do trabalhador pelo empregador, motivo pelo qual, é imprescindível a revisão e complementação das normas trabalhistas brasileiras sobre o tema para garantir a proteção dos direitos do trabalhador e a manutenção do equilíbrio labor-ambiental.

## REFERÊNCIAS FINAIS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; FREITAS, Marilu. O Direito do Trabalho no caos da pandemia: perspectiva de ressignificação do trabalho e (re)valorização do trabalhador. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.** Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 447-475, jul. 2020.

BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho]. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/3j1pyx0>>. Acesso em: 20 jun. 2021.

BRASIL. **Lei no 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/35Eyv7h>>. Acesso em: 20 jun. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020a. Disponível em: <<https://bit.ly/3wcJKz8>>. Acesso em: 08 abr. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020 b. Disponível em: <<https://bit.ly/3wjNzCJ>>. Acesso em: 08 abr. 2021.

BRASIL. **Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020 c. Disponível em: <<https://bit.ly/3h7qEor>>. Acesso em: 08 abr. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória 1045, de 27 de abril de 2021**. Brasília, DF: Presidência da República, 2021 a. Disponível em: <<https://bit.ly/3bFP9a9>>. Acesso em: 05 mai. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória 1046, de 27 de abril de 2021**. Brasília, DF: Presidência da República, 2021 b. Disponível em: <<https://bit.ly/3vLhPW0>>. Acesso em: 05 mai. 2021.

BRIDI, Maria Aparecida. **Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora**. São Paulo, 2020 (no prelo).

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER Fernanda Ribas; ZANONI, Alexandre Pilan. **Relatório técnico da pesquisa: Trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020. Disponível em: <<https://bit.ly/3xEiYAp>>. Acesso em: 05 mai. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura**. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DIAS, Valéria de Oliveira. O conteúdo essencial do direito fundamental à integridade psíquica no meio ambiente de trabalho na perspectiva do assédio moral organizacional. In: DELGADO, G. N. et al (coords.). **Direito constitucional do trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST**. São Paulo: LTR, p.117-142, 2015.

FELICIANO, Guilherme Guimaraes; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrimo o direito do trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. In: FELICIANO, Guilherme Guimaraes; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. (coords.) **Infoproletários e a uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, p. 13-20, 2019.

FERREIRA, Livia Bergo Coelho. A revolução das tecnologias de informação e comunicação: conseqüências sociais, econômicas e culturais. RDBCI: **Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Campinas, SP, v. 7, n. 2, p. 117–127, 2009.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO José Antonio Sena do. Nota Técnica: Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. **Carta de Conjuntura**. Brasília: IPEA, 2020.

GÓES, Gisele Santos Fernandes; MARANHÃO, Ney. O papel do Ministério Público – em especial do Ministério Público do Trabalho – no enfrentamento de

problemáticas estruturais decorrentes do contexto pandêmico. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coords.). **Direito do trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Editora Juspodivm, p. 209-217, 2020.

GUSMÃO, Xermes. Precarização do meio ambiente do trabalho em tempos de pandemia de Covid-19. **Laborare**, v. 4 n. 6, 2021.

GUSMÃO, Xermes. (In)Constitucionalidade das modificações normativas do meio ambiente do trabalho durante a pandemia de Covid-19. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, v. 2, n. 4, p. 195-219, 3 dez. 2020.

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**. PNAD CONTÍNUA, 2019. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 05 mai. 2021.

LEAL, Carla Reita Faria; RORIGUES, Débhora Renata Nunes. A precarização do trabalho na era digital e seu impacto no equilíbrio laboral-ambiental. **Veredas do Direito: Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável**, Belo Horizonte, v. 17, n.38, p. 137-165, maio/ago. 2020. Disponível em: <<https://bit.ly/3d04T8t>>. Acesso em: 05 mai. 2021.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho digital, emprego e flexibilização: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. Salvador: **Caderno CRH**, v.32, n.86, 2019.

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., jun. 2020.

MARANHÃO, Ney; MENDES, Felipe Prata. Sindicalismo e Pandemia: reflexões críticas. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (Coords.). **Direito do trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Editora Juspodivm, 2020. p. 507-524.

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos do Coronavírus**. Saraiva Educação, São Paulo, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. Teletrabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 279, n. 24, p.85-105, set. 2012.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 73-83, fev. 2019. Disponível em: <<https://bit.ly/3wS1MYs>>. Acesso em: 04 abr. 2021.

ROCHA, Claudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Revista do Tribunal Regional**

**do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 87/88, n. 57, p.101-115, jan/dez. 2013.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 3512/2020**. Congresso Nacional, 2020 a. Disponível em: <<https://bit.ly/3zIKvTa>>. Acesso em 20 jun. 2021.

SENADO FEDERAL. **Decreto Legislativo nº 6 de 2020**. Congresso Nacional, 2020b. Disponível em: <<https://bit.ly/3wNDXAW>>. Acesso em 20 jun. 2021.

SILVA, Paulo Renato Fernandes da. A pandemia do coronavírus e o direito do trabalho: análise das medidas que o Direito do Trabalho oferece para o enfrentamento da pandemia do coronavírus. **Rev. TST**, São Paulo, v. 86, n. 2, p.23-36, abr./jun. 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: <<https://bit.ly/3j18l6z>>. Acesso em: 08 abr. 2021.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por COVID-19: impactos das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano Martinez; MARANHÃO, Ney. (Coords.). **Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, p. 341-363, 2020.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.