

*OS DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO E CONTINUIDADE DO TELETRABALHO PÓS  
PANDEMIA, DO COVID-19, NO BRASIL*

Yvina Rafaela de Sousa Araújo Bomfim<sup>1</sup>

Paula Leonor Mendes Fernandes Rocha<sup>2</sup>

*RESUMO*

O presente artigo científico tem por objetivo analisar os desafios na implementação e continuidade do teletrabalho pós-pandemia do COVID-19 no Brasil. Para tanto, o presente estudo foi dividido em quatro partes. Na primeira exporemos um breve histórico da implementação do teletrabalho no Brasil e no Mundo. Na segunda será apresentado o conceito, bem como, as modalidades do teletrabalho. Na terceira serão observados as principais vantagens e desvantagens dessa forma de trabalho. Por fim, na quarta parte, utilizando o enfoque jurídico e estatístico serão observadas perspectivas e cuidados na implementação e continuidade do teletrabalho ao fim da crise sanitária.

Palavras-chave: Teletrabalho. COVID-19. Pandemia. Flexibilização.

---

<sup>1</sup> Pós-graduanda em Direito Previdenciário pela Faculdade Legale (LEGALE)  
Pós-graduanda em Direito do Consumidor pela Faculdade Legale (LEGALE)  
Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes (UCAM)  
Graduada em Direito pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR)  
Participante do programa de Mentoria da OAB/RJ  
Membro do Grupo de Estudos das Leis trabalhistas - LETRA  
yvina.bomfim@gmail.com

<sup>2</sup> Advogada trabalhista. Sócia de Trigueiro Fontes Advogados.  
Mestranda em Direito Econômico e Desenvolvimento pela Universidade Cândido Mendes (UCAM)  
Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes (UCAM)  
Especialização em Direito do Trabalho Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas (FGV)  
Especialização em Direito Previdenciário pela Universidade Cândido Mendes (UCAM)  
Graduada em Direito pela Universidade Cândido Mendes (UCAM)  
Fundadora e Coordenadora do Grupo de Estudos das Leis Trabalhistas – LETRA  
Membra da Comissão de Direito das pequenas e médias empresas (OAB/RJ)  
Membra da Comissão de Estudos de Direito Material e Processual do Trabalho (OAB/RJ)  
Mentora do programa de mentoria da OAB/RJ  
paulaleonor.rocha@trigueirofontes.com.br

## *1. INTRODUÇÃO*

A crise sanitária do novo coronavírus trouxe consigo a necessidade de uma reestruturação do processo de trabalho no Brasil e no Mundo, redefinindo as dimensões de espaço e tempo, na medida em que, era necessária a adoção de uma forma de trabalho flexível que tornasse viável o isolamento social e a continuidade das atividades empresariais.

Nesse contexto, com a difusão crescente dos meios de tecnologia da informação e de comunicação, o teletrabalho apresenta-se como solução a organização do trabalho tradicional, possibilitando a reinvenção a forma de trabalhar como conhecemos e oportunizando adaptabilidade a um momento de crise econômica, política e social sem precedentes.

No entanto, apesar de não ser uma forma de trabalho criada durante o período pandêmico, historicamente, ainda é nova, datada de menos de 50 anos, sendo este campo ainda pouco explorado, apesar de muito dinâmico.

Assim sendo, o presente trabalho se propõe a analisar os aspectos mais relevantes que cercam a figura do teletrabalho, para tanto as autoras irão dividir o artigo em quatro partes. A primeira e a segunda parte irão abordar um breve histórico do teletrabalho no Brasil e no Mundo, seu conceito e modalidade. A terceira parte apresentará as vantagens e desvantagens dessa forma de trabalho. A quarta parte exporá algumas projeções e analisará os desafios jurídicos e perspectivas pós-pandemia do COVID-19 no Brasil.

Por fim, esta pesquisa realizou-se em caráter exclusivamente bibliográfico, recorrendo aos livros disponibilizados em bibliotecas digitais e acervo pessoal das autoras, bem como, em artigos periódicos e sítios eletrônicos.

## *1. CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO TELETRABALHO E SUA EXPANSÃO*

O desenvolvimento tecnológico ao longo da história tem transformado, substancialmente, a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Com o alastramento crescente do COVID-19 e a implementação do isolamento social era necessária a adoção de uma forma de trabalho à distância, sendo o teletrabalho uma das opções a curto prazo.

Nesse sentido, o primeiro caso de teletrabalho registrado na história ocorreu em 1857, quando a empresa “Pennsylvania Railroad”, nos Estados Unidos, decidiu utilizar o sistema privado de sua empresa para coordenar suas operações e pessoal (ARAÚJO, 2014). Infelizmente, a tecnologia da época era insuficiente para acompanhar a enormidade desse projeto, culminando no seu fracasso.

Apesar do começo tímido e com o fim da Segunda Guerra Mundial, o surgimento do Toyotismo e a descentralização (terceirização) das operações empresariais, tornou-se urgente o estudo de ferramentas de trabalho e de comunicação que possibilitassem o labor a distância.

Tal necessidade tornou-se ainda mais imperiosa, quando, em 1973, ocorreu uma crise petrolífera nos Estados Unidos, com contornos mundiais, vez que 37% da produção de energia<sup>3</sup> do mundo é derivada do petróleo. Assim, com o intuito de poupar energia foram elaborados diversos programas de otimização de recursos, dentre eles o de Jack Nills.

Considerado o pai do teletrabalho, Jack Nills cria, nesse momento, o termo telecommuting que, grosso modo, se traduz na possibilidade da atividade profissional ser exercida a distância com o uso de tecnologia sem a necessidade do trabalhador se deslocar até a empresa (LOPES, 2019).

No entanto, apenas nos anos 90, com a disseminação da internet, o teletrabalho passou a ser utilizado em ampla escala. O binômio produtividade x economia, possibilita aos empresários enxergar a atratividade dessa forma de labor, como flexível, competitiva e inovadora. Em termos estatísticos, segundo a Timedoctor<sup>4</sup>, apenas nos Estados Unidos, a utilização do teletrabalho possibilitou uma redução de gastos de 650 bilhões de dólares por ano, a diminuição da produção de petróleo, além de ser uma opção de trabalho menos estressante para os empregados e contribuir para o desenvolvimento sustentável do país.

No Brasil, o teletrabalho também começou a ser aderido nos anos 90, através das multinacionais, e impulsionado pela pandemia do COVID-19, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 8,7 milhões de brasileiros formalmente empregados passaram a exercer sua atividade profissional de forma remota desde o início da pandemia. Estando,

---

<sup>3</sup> CERQUEIRA, Wagner de. Petróleo. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/petroleo-2.htm>. Acesso em: 08 out. 2020.

<sup>4</sup> Pesquisa disponível em: <https://www.gohome.com.br/novos-dados-sobre-teletrabalho/>. Acesso em 27 de setembro de 2020.

atualmente, cerca de 35% da população ocupada no país enquadrada no teletrabalho<sup>5</sup>. Logo, a compreensão do conceito de teletrabalho, bem como suas modalidades é imprescindível para traçar estratégias a curto e longo prazo. Afinal, as prioridades antes da crise, não necessariamente serão as mesmas pós-pandemia do COVID-19.

## 2. CONCEITO E MODALIDADES DO TELETRABALHO

Segundo a Convenção nº 177 de 1996 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) o teletrabalho é: “forma de trabalho efetuada em um lugar distante do escritório central ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação”.

Em outras palavras, é o trabalho executado remotamente com a utilização de tecnologias de informação e comunicação (TIC), com ou sem subordinação laboral.

No entanto, é necessário ressaltar que teletrabalho não se confunde com trabalho externo. Teletrabalho está intrinsecamente associado à utilização de tecnologia para o exercício do labor, podendo ser executado, em qualquer lugar, inclusive nos telecentros satélites, que são locais dentro da empresa, diferentemente do trabalho externo que só pode ser realizado fora das dependências da empresa (LOPES, 2019). Como exemplo temos os pedreiros que devem ir até o local da obra para executar sua atividade profissional, por conseguinte, nem todo cargo pode ser desempenhado em teletrabalho.

Nesse sentido, Dacheri e Feuser (2018, página 114) preceituam: “Uma análise sobre as diversas definições de teletrabalho tem mostrado que elas contam com três elementos principais: localização, organização e tecnologia. Trata-se, no caso, das três características que, em conjunto, apontam para a nota distintiva do teletrabalho em relação às outras modalidades de gestão do trabalho”.

Outrossim, teletrabalho engloba duas subespécies: teletrabalho empregado e teletrabalho autônomo/freelancer. Devido à flexibilidade e à forma mais liberal e individual da execução da proposta de trabalho os recursos humanos do empregador podem ser

---

<sup>5</sup> INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. TELETRABALHO NA PANDEMIA: efetivo versus potencial. 48 ed. Brasília: 2020. 7 p. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200804\\_cc\\_48\\_nt\\_teletrabalho.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200804_cc_48_nt_teletrabalho.pdf). Acesso em: 09 out. 2020.

organizados de forma diferenciada podendo o teletrabalhador ser um mero prestador de serviço. Para tal é necessária a observação dos requisitos do art. 3º da CLT, principalmente, no que tange a subordinação, pois uma vez preenchidos o teletrabalhador será considerado empregado.

Não obstante, tendo em vista que o teletrabalho pode manifestar-se de diferentes formas, foi dividido, principalmente, em sete modalidades: trabalho em domicílio ou home office; telecentros satélites; trabalho móvel, deslocalizado ou itinerante; telecentros; telecottage; escritórios turísticos; teletrabalho híbrido ou misto, como será visto no tópico a seguir.

## *2.1. TRABALHO EM DOMICÍLIO OU HOME OFFICE*

Uma das principais formas de trabalho adotadas durante a pandemia é, em linhas gerais, o trabalho desenvolvido na residência do obreiro, não importando onde a mesma é localizada, por conseguinte, desde que as tarefas atribuídas pelo empregador sejam cumpridas com o uso de tecnologia temos um contrato de teletrabalho.

Sobre isso, JORDÃO (2020, página 203) assevera:

É importante lembrar que o trabalho realizado em casa em tempos de pandemia é bem diferente daquele realizado em condições propícias ao home office dentro de um contexto ‘normal’.

No cenário em que nos encontramos, há toda a conjuntura referente ao ambiente doméstico da vida de casa pessoa que precisa ser considerado. Por mais que a tecnologia esteja em avanço, percebeu-se que há muito o que ser implementado para gerar condições adequadas de trabalho que podem ser um grande diferencial após passada a crise e a chegada do ‘novo normal’. No pós-crise o trabalho remoto deve se tornar uma ferramenta essencial para a adequação a uma nova realidade econômica.

Ademais, de forma a evitar futuras demandas trabalhistas é imprescindível que os novos contratos de trabalho, bem como, aditivos aos contratos já existentes e convenções e acordos coletivos dessa modalidade sejam claros nas obrigações e deveres do empregado e do empregador, especialmente, no que concerne ao controle de jornada, responsabilidade no fornecimento de equipamentos (notebooks, telefones, mouse, cadeiras, etc.) e ajuda de custo, haja vista, a controvérsia em relação a esses pontos em razão do risco da atividade empresarial.

Há quem defenda que o ônus da atividade não pode ser transferido ao empregado, no entanto, em meio a uma crise econômica sem precedentes, com o fito de preservar empregos algumas regras devem ser relativizadas. Além disso, com a reforma trabalhista de 2017, o negociado passa a prevalecer sobre o legislado, sendo assim, desde que respeitados os princípios corolários do direito do trabalho é possível chegar a um “meio termo” entre empregado e empregador, sendo essa modalidade uma ótima forma de reduzir custos e aumentar a produtividade das empresas.

## *2.2. TRABALHO EM TELECENTROS*

Os telecentros são escritórios de iniciativa pública com meios telemáticos para o desenvolvimento do trabalho remoto. Essa modalidade é utilizada, principalmente, por trabalhadores autônomos que visam dividir gastos e evitar isolamento, sendo assim, se propõe a dividir um só ambiente com trabalhadores de várias outras empresas. Atualmente, o Estado do Rio de Janeiro, por exemplo, conta com 54 telecentros públicos gratuitos<sup>6</sup>, como parte de uma iniciativa do governo federal de incentivo ao emprego e internet comunitária.

## *2.3. TELECENTROS SATÉLITES*

Diferentemente dos telecentros públicos, os telecentros satélites são espaços fornecidos pelas empresas em lugar diverso da sua sede, oportunizando a descentralização das atividades ou barateamento da infraestrutura de operações. Um exemplo de telecentros satélites são os call centers.

## *2.4. TRABALHO MÓVEL, ITINERANTE OU DESLOCALIZADO*

Associado a ideia de portabilidade, essa modalidade pode ser realizada em qualquer lugar através da utilização de TIC's, logo sua localidade de atividade laborativa pode ser

---

<sup>6</sup> Informação disponível em: < <https://oglobo.globo.com/economia/telecentros-de-acesso-internet-sofrem-de-desuso-publico-77928994>>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

desconhecida, daí o termo “deslocalizado”. Contratos de prestação de serviço transnacionais de curta duração costumam estar enquadrados nessa modalidade.

Juridicamente, vez que este trabalhador está 24 horas por dia ao alcance de seu empregador ou contratante devido aos meios telemáticos, o controle e jornada deverá ser expresso no instrumento de contratação.

## 2.5. *TELECOTTAGE*

Trabalho desenvolvido nas zonas rurais em escritórios fornecidos pelo Poder Público, com o objetivo de fomentar acesso a tecnologia e gerar postos de trabalho. Criado na Suécia e adotado, principalmente, no Reino Unido.

## 2.6. *ESCRITÓRIOS TURÍSTICOS*

Misto de trabalho com recreação, empresas canadenses e japonesas tem adotado essa modalidade como forma de dar continuidade ao trabalho ao mesmo tempo que proporcionam descanso aos seus colaboradores. Assim, esses escritórios fornecem o suporte e a estrutura para o trabalho remoto, enquanto proporcionam lazer.

## 2.7. *TRABALHO MISTO OU HÍBRIDO*

Nessa modalidade, parte do trabalho é executado da forma tradicional na sede da empresa e o restante remotamente. Em geral, é derivada de um acordo entre empregado e empregador, como uma forma de benefício ao primeiro.

Segundo o estudo “Tendências de Marketing e Tecnologia 2020: humanidade redefinida e os novos negócios”, da Fundação Getúlio Vargas, estima-se que haja um crescimento de 30% do teletrabalho no Brasil após a pandemia<sup>7</sup>, sendo o trabalho misto viável em setores estratégicos.

## 3. *PRINCIPAIS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO*

---

<sup>7</sup> MICELI, André L.. Tendências de Marketing e Tecnologia 2020: humanidade redefinida e os novos negócios. Rio de Janeiro: *Infobase*, 2020. 67 p. Disponível em: [https://www.aberje.com.br/wp-content/uploads/2020/04/COVID-Infobase\\_trendstecnologia.pdf](https://www.aberje.com.br/wp-content/uploads/2020/04/COVID-Infobase_trendstecnologia.pdf). Acesso em: 09 out. 2020.

Como dito anteriormente, a Revolução Industrial Tecnológica e a globalização possibilitaram o surgimento do teletrabalho. Nova forma de execução de tarefas que visa a agilidade no funcionamento das organizações e a flexibilidade, focando a produtividade e no desempenho, em detrimento do número de horas trabalhadas.

Tendo em vista o cenário de crise no qual foi massivamente implementado no Brasil, analisaremos de forma pormenorizada, mas não exaustiva, as vantagens e desvantagens dessa forma de trabalho.

### *3.1. QUESTÕES AMBIENTAIS E REDUÇÃO DE CUSTOS*

Com a adoção do teletrabalho há uma diminuição de veículos circulando nas grandes cidades, conseqüentemente, haverá menos engarrafamentos e emissão de gases poluentes no meio ambiente. Somente em São Paulo, o tráfego é responsável por aproximadamente 68% das emissões de óxido de nítrico e 98% de monóxido de carbono, nesse sentido, foi constatado que a inserção do isolamento social e o conseqüente home office ocasionou uma redução de 45% na emissão de poluentes em relação ao mesmo período de 2019<sup>8</sup> (NAKADA e URBAN, 2020).

De igual forma, o tempo despendido pelo empregado no percurso casa x trabalho poderá ser melhor investido, além da diminuição do estresse e de gastos com transporte, alimentação e vestuário (LOPES, 2019).

Outra grande vantagem, para os empresários é a redução de custos com infraestrutura, vez que as empresas não mais estarão sujeitas a especulação imobiliária, promovendo mobilidade urbana.

Os grandes centros comerciais passam a não ser mais necessários para a execução da atividade comercial. É possível deslocar, reduzir ou extinguir totalmente as instalações das empresas. O espaço torna-se mais valioso que a localização.

---

<sup>8</sup> NAKADA, Liane Yuri Kondo; URBAN, Rodrigo Custodio. COVID-19 pandemic: impacts on the air quality during the partial lockdown in são paulo state, brazil. Sciencedirect, v. 730, n. 139087, p. 1-5, 15 ago. 2020. Disponível em: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0048969720326048?token=96222F3CEE55E8B9DB906824AD57F0A1F8548C2833AAF283D08D7B20A15E402FD9E7F7C34A6CA5BEA48E5CE0DFE15C5>. Acesso em: 12 out. 2020.

Ademais, despesas empresariais com contas de consumo como água, energia e telefone são significativamente reduzidas. No setor Público, por exemplo, o governo federal em 5 meses economizou R\$ 859 milhões nos gastos de custeio<sup>9</sup>.

### 3.2. GERAÇÃO DE EMPREGO EM REGIÕES DISTANTES E INCLUSÃO SOCIAL

Há uma ampliação da área geográfica de recrutamento do teletrabalhador, logo, mão de obra barata e/ou capacitada pode ser contratada em qualquer lugar, inclusive, fora do país, dando origem a contratos transnacionais.

A possibilidade de contratar através de uma tela permite que o colaborador seja contratado independente de gênero, credo, raça, etnia e deficiências físicas.

No que tange as deficiências físicas, a Lei nº. 8.213 de 24 de julho de 1991 estabelece:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.....	5%.

Ora, o teletrabalho mostra-se hábil e efetivo a cumprir essa obrigação legal. O perfil do teletrabalhador exigirá habilidades como digital skills, autodisciplina, comprometimento e comunicação, mas entraves como deslocamento, por exemplo, podem ser superados.

Em pesquisa realizada em 2001, sobre o perfil do teletrabalhador<sup>10</sup> foi indagada quais as habilidades e destrezas necessárias a execução dessa forma de trabalho e observou-se o caráter inclusivo do teletrabalho, inclusive, para aqueles com deficiência visual.

<sup>9</sup> MARTELLO, Alexandre. Home office no serviço público gerou economia de R\$ 1 bilhão em 5 meses, diz governo federal. G1. Brasília, p. 1-1. 25 set. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/09/25/home-office-no-servico-publico-gerou-economia-de-r-1-bilhao-em-5-meses-diz-governo.ghtml>. Acesso em: 05 out. 2020.

<sup>10</sup> BALSAN, Jorge. *Perfil do Teletrabalhador*. 2001. 88 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/79736>. Acesso em: 01 out. 2020.

### 3.3. CONDIÇÕES CLIMÁTICAS ADVERSAS

Trabalhar remotamente possibilita a continuidade do labor sem que questões como enchentes, alagamentos, ondas de calor, terremotos, afetem as operações, afinal, dificilmente, um e-mail não chegará ao seu destino (BALSAN, 2001).

### 3.4. FLEXIBILIZAÇÃO DOS HORÁRIOS

A palavra-chave para definir teletrabalho é flexibilização. Pouco importa se o teletrabalhador leva uma ou dez horas para realizar sua tarefa, o que será importante é o resultado. Talvez duas das habilidades pessoais mais importantes nessa modalidade sejam autodisciplina e autodomínio para saber como distribuir o tempo de trabalho, o que evidencia que nem todos estão aptos a executar seu trabalho remotamente. De igual forma, nem toda empresa pode se adequar a essa realidade.

Sobre isso Werneck (2020, página 3) preleciona: “Para as empresas que nunca trabalharam dessa maneira anteriormente também pode haver uma queda inicial da produtividade advinda da dificuldade inicial de implantar o sistema e fazer todas as mudanças necessárias”<sup>11</sup>.

O rompimento da forma de trabalhar, como tradicionalmente conhecemos, representa uma nova visão organizacional, muitas vezes, impossível de ser implementada, mas para aqueles que conseguem, estudos científicos e estatísticos, apontam para o crescimento da produtividade e da competitividade.

De forma a ilustrar, temos o uso estratégico de call center em outros países. Os americanos, rotineiramente, encaminham seu serviço de atendimento ao consumidor a outros países como forma de baratear os custos (trabalhistas, infraestrutura, etc.) e rotacionar os fusos-horários, a fim de funcionarem 24 horas por dia.

---

<sup>11</sup> WERNECK, Tamira Saieg. Novos Desafios no Gerenciamento dos Recursos Humanos frente a pandemia da Covid-19. Boletim do Gerenciamento, [S.l.], v. 17, n. 17, p. 1-9, set. 2020. ISSN 2595-6531. Disponível em: <<https://nppg.org.br/revistas/boletimdogerenciamento/article/view/458>>. Acesso em: 13 out. 2020.

### 3.5. ISOLAMENTO<sup>12</sup>

A falta de contato do teletrabalhador com outros colegas de trabalho pode acarretar em isolamento social e, conseqüentemente, em problemas de saúde mental, como depressão, ansiedade, estresse, entre outros.

Esse isolamento também trará consigo outras conseqüências, tais como: menor tutela sindical e administrativa, entraves a fiscalização do Ministério Público do Trabalho (MPT), perda da identidade de classe, impedimentos a inserção e a promoção na carreira, dificuldade de estabelecimento de limites temporais e psicológicos entre as atividades pessoais e laborais.

No entanto, a integração dos colaboradores através de reuniões presenciais ou telereuniões/teleconferências podem minimizar significativamente os impactos do isolamento. Da mesma forma, várias empresas durante a pandemia reajustaram seus pacotes de benefícios aos empregados<sup>13</sup> fornecendo atendimento psicológico, terapia ocupacional, de forma a auxiliar no alívio do estresse e tensão ocasionados pelo isolamento.

### 3.6. SEGURANÇA DE DADOS

Tendo em vista que o teletrabalho está intrinsecamente ligado a tecnologia de informação e comunicação a preocupação com a segurança dos dados é maior, vez que a descentralização dos mesmos propicia “vazamentos”, ataques digitais e espionagem industrial.

Nesse sentido, a adoção de uma política de segurança e a utilização de antivírus, firewall, criptografia e autenticação são algumas medidas operacionais necessárias.

## 4. DESAFIOS JURÍDICOS E PERSPECTIVAS PÓS PANDEMIA PARA O TELETRABALHO

O período pandêmico mudou radicalmente como se via e pensava no trabalho, metamorfoseando, algo que já existia desde os anos 90.

---

<sup>12</sup> O isolamento abordado no presente tópico em nada se confunde com o isolamento social imposto pela pandemia. Em condições “normais” e tendo em vista que este artigo se destina a projeções pós-pandemia, o teletrabalhador, frequentemente, encontra-se sozinho no local de trabalho para a realização de suas tarefas.

<sup>13</sup> FONSECA, Adriana. Empresas ajustam pacotes de benefícios. *Valor: Econômico*. São Paulo, p. 1-1. 28 set. 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/publicacoes/suplementos/noticia/2020/09/28/empresas-ajustam-pacotes-de-beneficios.ghtml>. Acesso em: 09 out. 2020.

Quando Taiichi Ohno, diretor da Toyota, viajou nos anos 70 para os Estados Unidos para conhecer e implementar o modelo Fordista em suas fábricas, no Japão, percebeu que seria impraticável, pois o país nipônico não tinha mão de obra excedente, em razão do fim da guerra, e nem espaço para manter grandes estoques. O que originou outra forma de trabalho, o Toyotismo, e, de certa forma, é o que tem acontecido com o teletrabalho.

O que antes havia sido criado para conferir maior liberdade e flexibilidade na realização de tarefas, tem sido suplantado devido a burocracia e o formalismo jurídico, gerando instabilidade jurídica e inviabilizando sua continuidade.

Sabidamente o legislador estabeleceu no art. 75-C, caput da CLT: “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”.

Note que para essa modalidade o contrato de trabalho é instrumento jurídico imprescindível e indispensável para a regulação das relações de trabalho. Compreendemos que o cenário de crise sanitária instaurou de forma massiva e repentina o teletrabalho, mudando e reinventando a antiga forma de trabalhar, no entanto, a elaboração de um aditivo contratual ou um acordo /convenção coletiva de trabalho, como o legislador claramente estabeleceu, irá conferir maior segurança jurídica, evitando um “boom” de ações trabalhistas.

Os quatro pontos mais controversos do teletrabalho dizem respeito a: 1) jornada de trabalho e o consequente pagamento de horas extras; 2) responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura adequada; 3) pagamento de ajuda de custo; 4) acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Sobre isso a CLT dispõe:

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.’

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.

No que tange a jornada de trabalho entendemos haver duas possibilidades. Se o trabalho remoto não exigir horário específico para o desempenho ou as tarefas atribuídas ao empregado puderem ser realizadas quando lhe convier, sem controle do empregador quanto a jornada, não há, juridicamente, o dever de pagar horas extras, em razão da autonomia atribuída ao teletrabalhador. Por sua vez, se há horário específico para o desempenho da função e/ou fiscalização do empregador quanto a execução do trabalho, haverá incidência de horas extras, pois o empregado estará subordinado ao controle de jornada.

Não há incompatibilidade entre o trabalho remoto e o pagamento de horas extras, com o desenvolvimento tecnológico é possível aferir o quanto se trabalhou, a principal distinção ao trabalho tradicional é o grau de confiança atribuído a esses teletrabalhadores, daí a sua excepcionalidade ao controle de jornada.

Quanto a responsabilidade na aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, bem como, a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho, o Ministério Público do Trabalho (MPT) estabeleceu, recentemente, na nota técnica nº. 17/2020 que devem ser observados os parâmetros ergonômicos para o desempenho do trabalho, estando a cargo do empregador oferecer ou reembolsar os equipamentos necessários as atividades.<sup>14</sup>

A II Jornada Nacional de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela Anamatra, estabeleceu posicionamento semelhante.

Enunciado 70. TELETRABALHO: CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS. O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT.<sup>15</sup>

De acordo com o princípio da alteralidade, disposto no art. 2º da CLT os custos operacionais do negócio empresarial são do empregador, não podendo ser transferidos ao empregado. No entanto, após a reforma trabalhista em 2017, o negociado passa a prevalecer sobre o legislado, sendo assim, desde que respeitados os princípios corolários do direito do

---

<sup>14</sup> Item 3 da Nota técnica n.º 17/2020 do MPT

<sup>15</sup> BRASIL. Enunciado 70, aprovado na II Jornada Nacional de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela Anamatra, entre os dias 09 e 10 de outubro de 2017. Disponível em: < <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>>. Acesso em 13 de out. 2020.

trabalho, é possível chegar a um “meio termo” entre empregado e empregador, também quanto a essa questão, nunca se perdendo de vista o princípio da alteridade.

A melhor alternativa, nesse sentido, é haver negociação entre as partes, a fim de garantir a satisfação de ambas.

Por fim, existem críticas ao enunciado do art. 75-E da CLT que disciplina doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. A corrente doutrinária majoritária defende que o dispositivo é vago e insuficiente, enfraquecendo a proteção ao empregado.

A Anamatra elaborou os enunciados 72 e 83 sobre o tema, impondo ao empregador a responsabilidade sobre eventuais danos ambientais, além do dever de adequar e fiscalizar o ambiente de trabalho. O MPT adota o mesmo posicionamento nos itens 2.1 e 6 da nota técnica nº. 17/2020.

Não obstante, em tempos onde muito se é discutido a respeito do direito a desconexão e o direito a intimidade, o empregador fica em uma posição delicada, se por um lado tem a obrigação legal de fiscalizar, por outro tem a obrigação de respeitar a intimidade do empregado, deixando-o em uma zona cinzenta com o conflito de normas, metamorfoseando, algo que deveria em princípio ser simples e flexível.

Contudo, não se pode perder de vista que nos casos onde for alegada doença ocupacional pelo empregado, que tal questão deverá ser discutida no judiciário, caso a caso, com a realização de perícia executada por um profissional com expertise para dispor sobre a existência, ou não, de nexos causal entre a doença alegada e o labor desempenhado pelo empregado no empregador.

## *5. CONSIDERAÇÕES FINAIS*

O presente trabalho procurou discorrer sobre os desafios da implementação e continuidade do teletrabalho pós-pandemia do COVID-19.

A despeito de todas as críticas ao trabalho remoto, é possível constatar que ele tem se mostrado efetivo, capaz de aumentar a produtividade, reduzindo custos e inovando os processos organizacionais.

Um exemplo que demonstra a efetividade do teletrabalho é o Poder Judiciário, que conhecido por sua morosidade, tem se beneficiado de tal instituto apresentando produtividades muito maiores do quando operava apenas no trabalho presencial. O TRT2 entre 17 de março e 26 de abril de 2020 expediu 32% mais alvarás que o mesmo período do ano passado. O TRT5 entre 20 de março a 19 de maio de 2020 editou 35.378 atos a mais em comparação com o mesmo período de 2019<sup>16</sup>.

Certamente o teletrabalho não é para todos e para todas as empresas. Existe um perfil para os empregados e empregadores, mas as empresas que optarem por adotar esse caminho devem necessariamente contar com (I) uma política de trabalho remoto clara e precisa, (II) atender a legislação trabalhista nacional existente sobre o tema, ou norma coletiva, e (III) elaborar uma cartilha, feita pelo médico, engenheiro ou técnico de segurança do trabalho, com os cuidados que os empregados devem ter ao executar o labor em teletrabalho a fim de evitar doenças e acidentes relacionados a função exercida. Quanto a esse aspecto também deve haver treinamento periódicos a fim de evitar doenças ocupacionais com a devida entrega dos equipamentos de proteção individuais. Isso tudo para se evitar passivos trabalhistas.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Gildércia Silva Guedes de. Teletrabalho: evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de call center. 2014. 30 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2014. Disponível em:

<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/12858/1/PDF%20-%20Gildercia%20Silva%20Guedes%20de%20Araujo.pdf>. Acesso em: 03 out. 2020.

BALSAN, Jorge. Perfil do Teletrabalhador. 2001. 88 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/79736>. Acesso em: 01 out. 2020.

---

<sup>16</sup> TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO. Justiça Federal da 5ª Região produz quase 330 mil atos durante regime de teletrabalho. TRF 5, 2020. Disponível em: [https://www.trf5.jus.br/index.php?option=com\\_noticia\\_rss&view=main&articleid=aHR0cDovL3d3dy50cmY1Lmp1cy5ici9ub3RpY2lhcys8zMjZzNzc](https://www.trf5.jus.br/index.php?option=com_noticia_rss&view=main&articleid=aHR0cDovL3d3dy50cmY1Lmp1cy5ici9ub3RpY2lhcys8zMjZzNzc) – Acesso em: 13 de out. 2020.

BRASIL. Enunciado 70, aprovado na II Jornada Nacional de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela Anamatra, entre os dias 09 e 10 de outubro de 2017. Disponível em: < <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>>. Acesso em 13 de out. 2020.

BRASIL, Lei n.º 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, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm) - Acesso em: 13 de outubro de 2020.

CERQUEIRA, Wagner de. Petróleo. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/petroleo-2.htm>. Acesso em: 08 out. 2020.

DACHERI, Emanuelli; FEUSER, Marja Mariane. O teletrabalho e as principais críticas diante da reforma trabalhista. Conpedi: Direito do Trabalho e meio ambiente do trabalho II, Porto Alegre, v. 34, n. 27, p. 112-129, jul. 2018. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/34q12098/a210870r/o7sch5pg1nkbrY91.pdf>. Acesso em: 25 set. 2020.

FONSECA, Adriana. Empresas ajustam pacotes de benefícios. Valor: Econômico. São Paulo, p. 1-1. 28 set. 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/publicacoes/suplementos/noticia/2020/09/28/empresas-ajustam-pacotes-de-beneficios.ghtml>. Acesso em: 09 out. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. TELETRABALHO NA PANDEMIA: efetivo versus potencial. 48 ed. Brasília: 2020. 7 p. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200804\\_cc\\_48\\_nt\\_teletrabalho.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200804_cc_48_nt_teletrabalho.pdf). Acesso em: 09 out. 2020.

JORDÃO, R. (2020). Os impactos da crise e o crescente protagonismo do trabalho remoto no mundo pós-coronavírus. Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região, 24(1), 197-206. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br:443/index.php/revista10/article/view/385>. Acesso em 20 de setembro de 2020.

LOPES, Gabriela. Regulamentação do teletrabalho com a reforma trabalhista. 2019. 45 f. Monografia - Curso de Direito, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade de Taubaté, Taubaté, 2019. Disponível em: [http://repositorio.unitau.br/jspui/bitstream/20.500.11874/3598/1/TG-Gabriela\\_Lopes.pdf](http://repositorio.unitau.br/jspui/bitstream/20.500.11874/3598/1/TG-Gabriela_Lopes.pdf). Acesso em: 25 set. 2020.

MARTELLO, Alexandre. Home office no serviço público gerou economia de R\$ 1 bilhão em 5 meses, diz governo federal. G1. Brasília, p. 1-1. 25 set. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/09/25/home-office-no-servico-publico-gerou-economia-de-r-1-bilhao-em-5-meses-diz-governo.ghtml>. Acesso em: 05 out. 2020.

MICELI, André L.. Tendências de Marketing e Tecnologia 2020: humanidade redefinida e os novos negócios. Rio de Janeiro: Infobase, 2020. 67 p. Disponível em: [https://www.aberje.com.br/wp-content/uploads/2020/04/COVID-Infobase\\_trendstecnologia.pdf](https://www.aberje.com.br/wp-content/uploads/2020/04/COVID-Infobase_trendstecnologia.pdf). Acesso em: 09 out. 2020.

TRABALHO, Organização Internacional do. Convenção nº 177. 1996. OIT. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322). Acesso em: 25 set. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO. Justiça Federal da 5ª Região produz quase 330 mil atos durante regime de teletrabalho. TRF 5, 2020. Disponível em: [https://www.trf5.jus.br/index.php?option=com\\_noticia\\_rss&view=main&articleid=aHR0cDovL3d3dy50cmY1Lmp1cy5ici9ub3RpY2lhcy8zMjIzNzc](https://www.trf5.jus.br/index.php?option=com_noticia_rss&view=main&articleid=aHR0cDovL3d3dy50cmY1Lmp1cy5ici9ub3RpY2lhcy8zMjIzNzc) – Acesso em: 13 de out. 2020.

WERNECK, Tamira Saieg. Novos Desafios no Gerenciamento dos Recursos Humanos frente a pandemia da Covid-19. Boletim do Gerenciamento, [S.l.], v. 17, n. 17, p. 1-9, set. 2020. ISSN 2595-6531. Disponível em: <https://nppg.org.br/revistas/boletimdogerenciamento/article/view/458>. Acesso em: 13 out. 2020.