



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA
CURSO DE DIREITO

VINÍCIUS ALFREDO GOMES BEZERRA

**A TENDÊNCIA DO TELETRABALHO NO BRASIL E SEU
APERFEIÇOAMENTO DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL
CAUSADO PELA PANDEMIA DA COVID-19**

Goianésia/GO
2020

VINÍCIUS ALFREDO GOMES BEZERRA

**A TENDÊNCIA DO TELETRABALHO NO BRASIL E SEU
APERFEIÇOAMENTO DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL
CAUSADO PELA PANDEMIA DA COVID-19**

Artigo Científico apresentado junto ao Curso de Direito da FACEG – Faculdade Evangélica de Goianésia, como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Thiago Brito Steckelberg

FOLHA DE APROVAÇÃO

A TENDÊNCIA DO TELETRABALHO NO BRASIL E SEU APERFEIÇOAMENTO DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL CAUSADO PELA PANDEMIA DA COVID-19

Esta Monografia foi julgada adequada para a obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pela banca examinadora da Faculdade Evangélica de Goianésia/GO - FACEG

Aprovada em ____ de ____ 2020

Nota Final ____

Banca Examinadora

Professor(a) Orientador(a) Me. Thiago Brito Steckelberg

Professor(a) Convidado(a) Me. Simone Maria da Silva Rodrigues

Professor(a) Convidado(a) Me. Wesley de Freitas

AGRADECIMENTOS

A Deus e a Nossa Senhora primeiramente, que no decorrer desses anos esteve nos protegendo e nos conduzindo nas longas e cansativas viagens entre Goianésia e Niquelândia. Também por ter me dado força e saúde para suportar todos os momentos difíceis e exaustivos que esta jornada me proporcionou.

Aos colegas de estrada, que desde o primeiro dia souberam me distrair um pouco da viagem, animando os dias ruins.

Aos colegas de classe, por toda a ajuda, por estenderem o braço para mim, quando eu quis desistir; por todos os momentos de descontração, todas as risadas e todo o apoio; pela companhia nos intervalos que me ajudaram a suprir o cansaço do estudo e da viagem.

Ao Thales Cardoso e a Fernanda Vitoria, por terem aberto a porta de suas residências para me acolher quando precisei ficar em Goianésia para comparecer às aulas práticas da tarde.

Ao meu amigo e pai espiritual Padre Raynner, por ter doado um pouco do seu escasso tempo para me ajudar a conseguir iniciar a minha monografia, disponibilizando diversas alternativas para tal.

A FACEG, todos os professores e coordenadores, direção e administração que neste espaço de tempo, com muita maestria e dedicação, me ensinaram e me mostraram um norte de como devo ser como profissional, sempre instruindo-nos com ética e justiça.

Ao meu orientador Thiago Brito Steckelberg, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, seus incentivos e sua paciência.

A minha tia e madrinha Maria do Socorro, que, no momento em que eu e meu pai mais precisamos, não poupou sua ajuda e contribuiu para que eu chegasse até aqui.

Ao meu pai Cecimar, que em nenhum momento mediu esforços físicos e financeiros para poder me manter estudando, e à minha mãe Zélia, que me ajudou em casa, e me incentivou a continuar nessa batalha.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

A TENDÊNCIA DO TELETRABALHO NO BRASIL E SEU APERFEIÇOAMENTO DURANTE O ISOLAMENTO SOCIAL CAUSADO PELA PANDEMIA DA COVID-19

VINÍCIUS ALFREDO GOMES BEZERRA

RESUMO: O presente artigo demonstra a tendência do teletrabalho no Brasil, identificando na legislação pontos onde, equivocadamente, o teletrabalhador não é contemplado em direitos e garantias, também como a tecnologia é essencial em sua progressão e, principalmente, como a pandemia causada pelo coronavírus pode ser uma oportunidade para o aperfeiçoamento desta espécie de emprego. Para esclarecer estas questões, esta pesquisa busca fazer um balanço dos benefícios que o teletrabalho pode trazer ao trabalhador e ao empregador que antes não possuíam no trabalho presencial, se o conjunto de leis brasileiras é suficiente para suprir as garantias fundamentais do teletrabalhador e quais os respaldos que poderiam ser acrescentados a estes se porventura fosse necessário. É feito ainda um estudo sobre a Medida Provisória promulgada para enfrentamento da pandemia da COVID-19 no país. O objetivo deste artigo é mostrar o futuro potencial deste modelo de emprego, qual seja, o teletrabalho, visando o bem do empregado e de quem o contrata, e como o crescente avanço da tecnologia poderá contribuir na conjugação da vida profissional e pessoal do trabalhador, utilizando-se de métodos qualitativos e bibliográficos e também através de artigos acadêmicos e pesquisas documentais. Os resultados aqui atingidos levam-se a importante reflexão acerca do que o legislador pode fazer para que o teletrabalhador tenha os mesmos direitos que um empregado celetista, a fim de que não seja prejudicado quando tiverem de exercer suas funções neste regime, sobretudo durante o isolamento social causado pela doença viral, em que muitos contratos vieram a ser convertidos em teletrabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho. Reforma trabalhista. Pandemia.

INTRODUÇÃO

Com o rápido desenvolvimento e a popularização das tecnologias de informação e comunicação (TICs), tornou-se uma realidade acessível a possibilidade de poder trabalhar em qualquer lugar, a qualquer hora. Neste contexto, surge dentro das empresas e do mundo jurídico o chamado Teletrabalho, uma nova modalidade de trabalho que permite ao empregado exercer suas funções dentro de sua própria residência. Após a Reforma Trabalhista, ou Lei nº 13.467/17, o Teletrabalho passou a ser regulamentado na Consolidação das Leis do Trabalho, deixando muitas lacunas e provocando muitas críticas e divergências entre doutrinadores.

Em adição, após quase 3 anos da publicação da Reforma, surge no cenário mundial um dos maiores desafios da humanidade nos últimos anos: a pandemia causada pela nova doença, a Covid-19, tendo sua origem em Wuhan, na China, no final do ano 2019. O vírus se espalhou rapidamente pelo planeta, obrigando as mais diversas autoridades a tomar rígidas e drásticas medidas para conter a sua proliferação, dentre elas, o isolamento social. Eis um dos maiores, senão o maior

desafio enfrentado por empregadores e empregados no Brasil, que se viram obrigados a converter diversas funções de trabalho presencial em teletrabalho.

Diante do exposto, conclui-se que esta é uma oportunidade de aperfeiçoamento desta modalidade de trabalho, visto que no decorrer dos tempos o trabalho humano vem dando lugar ao progresso das tecnologias de comunicação e informação. Necessário considerar também que a acessibilidade às modernizações é bastante grande devido à evolução tecnológica e a difusão da internet.

Desta forma, questiona-se: Quais os benefícios que o Teletrabalho pode trazer ao empregado que antes não possuía ao trabalhar presencialmente? A legislação atual acerca do Teletrabalho é suficiente no momento? Quais respaldos poderiam ser acrescentados ao Teletrabalho tendo por base a regulamentação da Lei nº 13.467/17 e a Medida Provisória 927/2020, que regulamenta as medidas trabalhistas para enfrentamento do coronavírus?

O objetivo principal desta pesquisa é demonstrar o potencial futurista que possui o teletrabalho, identificando pontos para aprimoramento na prática e na legislação, em prol do teletrabalhador, sobretudo durante o isolamento social devido à pandemia do coronavírus, em que se viu um maior fluxo desta espécie.

Como objetivos específicos elencam-se os seguintes: Analisar as mudanças decorrentes da reforma trabalhista, aos trabalhadores, em regime de teletrabalho, antes e depois da alteração legislativa, averiguando os artigos que o regulamentam; Identificar os bônus e ônus relacionados ao trabalhador, após ter seu contrato convertido em teletrabalho, durante o período em quarentena, devido ao surto do coronavírus; Averiguar os direitos e garantias que possui o teletrabalhador na CLT, verificando se este detém todos os respaldos resguardados pela Constituição Federal de 1988; Indicar como a globalização e os avanços tecnológicos contribui para a difusão do teletrabalho, apontando melhorias tanto para a relação empregado/empregador, quanto para o meio ambiente.

1. SURGIMENTO DO TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA: VANTAGENS E DESVANTAGENS

Neste tópico serão analisadas as definições de Direito do Trabalho e sua importância para as relações empregatícias, assim como serão explanados os avanços tecnológicos no decorrer dos tempos, e como veio influenciando diretamente nos vínculos trabalhistas. É importante retratar também os diversos tipos de doença que espantaram o planeta, tendo por exemplo a gripe espanhola e a peste negra, como afetaram o mercado de trabalho.

É de suma relevância neste contexto o surgimento da Consolidação das Leis Trabalhistas, o quão significativo foi para o devido amparo ao trabalhador, que é a parte mais vulnerável da relação, e os consideráveis artigos presentes nas Constituições Federais, sobretudo na de 1988.

Alexandrino (2010, p.08) define o Direito do trabalho como:

O Direito do Trabalho pode ser conceituado como o ramo do Direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade. Esse ramo do Direito disciplina as relações existentes entre empresários e trabalhadores ou as entidades sindicais que os representam, visando a assegurar ao trabalhador melhores condições de trabalho e sociais, por meio de medidas de proteção (normas jurídicas protetivas) que lhes são destinadas, tendo em vista o fato de o trabalhador, em razão de sua inferioridade econômica, representar o lado mais fraco nas relações trabalhistas.

Antes de citar a definição, o mesmo autor conta a evolução do Direito Trabalhista, afirmando que a Revolução Industrial, época em que não havia limitações ao trabalho infantil e à jornada diária de trabalho, serviu como necessidade do Estado em intervir nos vínculos trabalhistas.

Sobre o Direito do Trabalho no Brasil, Romar (2018, p.46) explica:

Pode-se afirmar que o Direito do Trabalho no Brasil inicia-se a partir da Revolução de 1930, quando o Governo Provisório chefiado por Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e deu início à elaboração de uma legislação trabalhista ampla e geral. Em 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, que, no entanto, somente foi publicado no Diário Oficial em 9 de agosto daquele ano, entrando em vigor três meses depois, em 10 de novembro de 1943. Desde sua entrada em vigor, a CLT sofreu inúmeras alterações, inclusive com a revogação de diversos dispositivos a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, mas a sua base original continuou a mesma. Apesar das críticas que sempre foram feitas à CLT, principalmente aquelas que se referiam ao seu caráter intervencionista, não há como negar sua importância única para o desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil.

Conforme o escritor, a CLT, consolidação que cuida das principais legislações trabalhistas, foi criada na Era Vargas, para que fosse unificada todas as leis que regulamentavam o trabalho em uma só pasta. Após sua aprovação, em 1º de maio de 1943, esta data a partir de então, passaria a ser o dia do trabalho, feriado comemorado até os dias atuais, em todo o território brasileiro.

Ainda neste parecer, comenta Barifouse (2018, *online*) sobre o ministério do trabalho, hoje extinto:

Quando surgiu, em 26 de novembro de 1930, a ideia era que a pasta fosse responsável por intermediar as relações entre trabalhadores e empresários, até então sob a responsabilidade do Ministério da Agricultura. A criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi uma das primeiras iniciativas de Vargas ao assumir o governo por meio de um golpe, após a Revolução de 1930, que culminou com a deposição do então presidente Washington Luís (1869-1957) e o impedimento de que seu sucessor, Júlio Prestes (1882-1946), assumisse o cargo, dando fim à República Velha. A pasta foi batizada de "ministério da Revolução" por Lindolfo Collor (1890-1942), seu primeiro titular e avô do ex-presidente Fernando Collor de Melo.

Barifouse (2018, *online*) expõe em seu texto a criação do Ministério do Trabalho como uma criação fundamental para Vargas, sendo um de seus primeiros atos como presidente da República. Se constata, a partir daí, um certo grau de crescimento no amparo ao trabalhador. Menciona ainda Barifouse (2018, *online*): “Foram lançadas medidas importantes, como a criação da carteira profissional (precursora da atual carteira de trabalho e previdência social), a regulamentação do trabalho feminino e infantil.”

O surgimento do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro se deu após a reforma trabalhista de 2017, Lei nº 13.467/17, pois antes, não havia nada regulamentando o seu exercício. Sobre isto, Delgado e Delgado (2017, p.137) discorrem:

A primeira observação sobre a regulação do teletrabalho na ordem jurídica do País diz respeito à plena possibilidade da presença da subordinação jurídica nas situações de trabalho prestado mediante os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, ainda que realizado no domicílio do empregado e/ou em outras situações de trabalho à distância.

Constata-se acima, com o que explanaram os autores, que o teletrabalho se manifesta em nosso conjunto de normas, através do manuseio de equipamentos

tecnológicos de comunicação, ao verificar a distância do empregado das dependências do empregador.

Conectando-se com o assunto anterior, imprescindível se faz ponderar a relevância que o progresso da ciência e da tecnologia teve no desenvolvimento trabalhista. Romar (2018, p.44) vai dizer:

Os sistemas de proteção do trabalhador resultantes da evolução ocorrida após a Revolução Industrial deparam-se atualmente com uma nova revolução tecnológica — a da informática e das telecomunicações, que tem imposto significativas modificações nos modos de produção e, conseqüentemente, nos empregos, à medida que se verifica uma automatização da produção e dos serviços, levando, em muitos casos, à substituição do ser humano por máquinas e robôs. Assim, no contexto de sua evolução, o Direito do Trabalho convive nos dias atuais com os efeitos da globalização econômica [...]

Observa-se que a globalização afeta diretamente as relações de trabalho, ou seja, na medida em que se aperfeiçoa todos os meios tecnológicos, também se aprimora os costumes empregatícios. As máquinas vêm substituindo o trabalho manual, e exigindo qualificações às mãos que a manusearão.

É oportuno ressaltar as vantagens que pode trazer o teletrabalho ao empregado neste regime. Este pode utilizar os equipamentos tecnológicos, hoje bastante avançados e com inúmeras funções, estreitando a comunicabilidade com os quatro cantos do mundo. Com toda esta vasta expansão de técnicas de informação e comunicação, e com o surgimento inesperado da COVID-19, adotando o isolamento social como melhor forma de evitar a sua proliferação, tem-se a possibilidade de se aprimorar o teletrabalho, garantindo ao empregado direitos não assegurados ou não demonstrados de forma clara, e melhorar a relação existente entre o trabalho em residência e a vida pessoal e familiar, posto que esta espécie de emprego vem se desenvolvendo a cada ano.

Nesta mesma perspectiva, comenta Winter (2005):

Há, portanto, uma melhor administração do tempo, o que redundará em maior produtividade, sem os deslocamentos empresa/residência, o que também ocorre para uma maior segurança, com redução dos acidentes de trânsito. Por último, refiram-se os benefícios ambientais, pelos não-congestionamentos do trânsito, pelas idas/vindas mais esporádicas, redundando em menores índices de poluição.

Verifica-se, nesta fala, que o aumento desta nova espécie de emprego reduz os gastos com automóveis, transportes públicos, e a poluição no meio ambiente.

Nessa linha de raciocínio, é possível constatar vantagens ao empregador, como redução de custos com vale transportes, por exemplo.

Complementando o exposto acima, Kobal (2009, p.04) discorre sobre os benefícios para o empregador:

Para a empresa, vários benefícios podem ser elencados como a diminuição dos custos com estrutura física e equipamentos. A empresa não precisará mais dispor de um local para abrigar esses colaboradores e nem mesmo de equipamentos para o desenvolvimento das funções, muito embora tenha que oferecer incentivos ao colaborador, visto que será necessário uma adaptação a nova forma de realização das tarefas.

Conclui-se pela fala do autor acima, que não somente o empregado, mas também aquele que contrata terá os seus ônus. Por outro lado, é necessário apontar as desvantagens que o teletrabalho pode trazer ao empregado neste regime, posto que, com um maior amparo da lei, estes ônus podem vir a mudar em prol do trabalhador. Um dos maiores problemas que podem ser enfrentados é a falta da distinção vida profissional/vida particular, pois, neste contexto, Winter (2005, *online*) afirma:

O teletrabalho pode ocasionar uma quantidade maior de horas trabalhadas em casa, na tentativa de se alcançar um objetivo determinado, gerando doenças relacionadas ao stress, exaustão, e ocasionando conflitos familiares.

Ademais, outra desvantagem ao teletrabalhador é o aumento das contas de luz, a possível responsabilidade de adquirir e manter os equipamentos necessários para exercer sua função, de acordo com o que está regulamentado no art. 75-D da CLT (BRASIL, 1943, p. 25, *online*), e a falta de respaldo por parte do empregador em caso de acidente de trabalho, outra lacuna deixada pelo legislador no art. 75-E (BRASIL, 1943, p. 25, *online*), parágrafo único, da CLT.

Sobre a manutenção de equipamentos e acidente de trabalho do teletrabalhador, Serpa e Teixeira (2019, *online*) explana:

Sem embargo, ambas as análises tendem a esvaziar o conteúdo do direito social constitucionalmente tutelado, indo na contramão da proteção trabalhista em matéria de saúde e segurança do trabalho e devendo ser refutadas [...]

Observa-se que o legislador, de acordo com a fala dos autores acima, inadequadamente, retirou do teletrabalhador, direitos tutelados pela CLT e pela Constituição Federal. Olsen (2019, p.11) também escreve sobre o assunto:

Como se observa, o preceito em foco elucida a negligência dos legisladores – para não se falar em proposital intento - em termos de produzir uma norma manifesta de simplicidade ao tempo de exonerar o empregador de responsabilidade trabalhista e previdenciária por conta de eventuais infortúnios que acometam o teletrabalhador.

A indignação por parte de autores de artigos e doutrinadores sobre a falta de respaldos ao teletrabalhador é evidente, visto que estes ficaram à mercê do empregador, se levado em conta a letra da lei, especialmente em períodos extraordinários, como a pandemia provocada pelo coronavírus.

Em relação a tudo o que foi exposto, é mister entender os direitos conquistados pelos trabalhadores no decorrer dos séculos, e, a partir do avanço da ciência e das tecnologias da informação e comunicação, reconhecer, mesmo em épocas difíceis e inimagináveis, como pandemias, as garantias e direitos desses mesmos trabalhadores, essencialmente nos dias contemporâneos, em que se faz tão presente em nosso meio, o progresso das máquinas, e do acesso on-line.

O teletrabalhador, aquele que trabalha em home-office, enxerga, neste momento complexo, uma oportunidade de melhoria na legislação em prol da isonomia com os outros empregados.

Nesta perspectiva, corrobora Artur e Pessanha (2012, p. 03, *online*):

A Constituição de 1988 representa um momento de ganhos especiais na área trabalhista. Para começar, o seu art. 7º solidificou o preceito isonômico, atribuindo a igualdade de direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, respeitadas as diferenças que exigiam regulamentação distinta. A Carta incorporou boa parte das demandas represadas e anulou alguns dispositivos autoritários da CLT, aumentando a proteção legal do trabalho e defendendo as liberdades sindicais, entre as quais os direitos de greve, de organização e de não intervenção estatal abusiva. Paralelamente, consolidou os poderes atribuídos ao Ministério Público do Trabalho, e também aos sindicatos, de atuarem na defesa de direitos difusos ou coletivos da categoria, através das ações civis públicas.

É fundamental perceber, pela interlocução dos autores, o princípio basilar contido na Constituição Federal da República de 1988, que garante a igualdade, a paridade entre os trabalhadores das mais diversas formas. Necessário se faz refletir sobre as críticas feitas sobre a regulamentação do teletrabalho, visto que é uma profissão futurista, econômica, e menos degradante ao meio ambiente.

2. CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO SEGUNDO O ARTIGO 75-B DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E SUAS PECULIARIDADES

O teletrabalho é uma modalidade de emprego que tem como maior característica o exercício das funções longe dos compartimentos físicos do empregador. A Consolidação das Leis Trabalhistas recentemente, acrescentou sua definição após a reforma de 2017, regulamentada no artigo 75-B (BRASIL, 1943, p.25, *online*) “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”.

Preliminarmente, cabe destacar a importância do progresso tecnológico para a constante otimização desta condição de trabalho, já que, como a própria regulamentação explana, utiliza-se, no regime de teletrabalho, os TICs (tecnologias da informação e comunicação) como instrumentos da atividade empregatícia.

Sobre o assunto, Leite (2018) explana:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço.

Percebe-se, pela fala do autor acima supracitado, uma primeira especificidade do teletrabalho, qual seja, o trabalho longe do compartimento físico do empregador, que não precisa ser necessariamente em sua residência.

Nessa linha de raciocínio, Fincato (2019, p.62) alega:

No teletrabalho, os protagonistas da relação de emprego atuam via mecanismos telemáticos na maior parte do tempo, encontrando-se fisicamente distantes, verificando a presença da tecnologia da informação e comunicação como elementos inafastáveis de seu conceito e constatação e dispondo o empresário da estrutura para trabalho remoto.

Complementando o que redigiu Fincato (2019, p.62), nota-se que os TICs andam lado a lado com o teletrabalho, do qual é o dispositivo essencial para se verificar a espécie de serviço, e que, na medida em que essas tecnologias vão se aperfeiçoando, automaticamente o teletrabalho vai sofrendo mudanças progressivas, sendo mais uma especificidade desta espécie de emprego.

Sobre isto, é imprescindível dizer que o legislador, na reforma trabalhista, acrescentou o regime de teletrabalho no rol do artigo 62, da CLT (BRASIL, 1943, p.19), em que se pese às modalidades que não são abordadas na duração da jornada de trabalho:

Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para o efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial;

III – os empregados em regime de teletrabalho.

Adicionar o teletrabalho neste artigo celetista é ignorar, de maneira impiedosa, as garantias da jornada ao teletrabalhador, conseqüentemente ignorando as tecnologias que hoje ajudam o empregador a fiscalizar todos os horários de trabalho de seu empregado. Significa praticamente retirar direitos antes conquistados, pois o progresso dos TICs permite hoje todo acompanhamento pelas vias de comunicação disponíveis.

Ainda sobre isso, Melo (2017, *online*) alega:

De forma perversa, o legislador incluiu no inciso III do art. 62 da CLT o teletrabalhador, de modo a retirar a proteção à jornada, desconsiderando o grande avanço tecnológico que permite atualmente aos empregadores controlar a localização exata do trabalhador, as atividades que estão sendo desempenhadas e os horários de início e fim. A regra no direito brasileiro é a jornada de 8h. diárias e 44h. semanais, prevista no art. 7º, da CF/88, sem distinção. Além disso, há o parágrafo único do art. 6º da CLT, que equipara o controle telemático e informatizado à supervisão direta do empregador.

Consoante o entendimento de Melo (2017, *online*) acima fomentado, verifica-se o equívoco por parte do legislador em não atribuir ao regime de teletrabalho a duração da jornada de trabalho, posto que, como já foi dito, o progresso da informática e da comunicação, hodiernamente, permite que o empregador consiga monitorar o trabalhador mesmo este não estando presencialmente em suas dependências físicas., e isto vem sendo demonstrado nos diversos contratos convertidos durante o isolamento social provocado pelo COVID-19. A tecnologia, como parte relevante do aperfeiçoamento desta espécie de serviço, foi simplesmente desprezada.

Cassar (2018, p.134), da mesma forma, acompanha o raciocínio de maneira concisa:

De fato, no passado era difícil a mensuração do trabalho de um empregado em domicílio. Mas diante das novas tecnologias que permitem, em tempo real, o contato entre o empregado e o patrão, este meio de trabalho tem sido mais controlado e fiscalizado. Absurdo, por isso, o comando legal que exclui os teletrabalhadores de tantos benefícios pela mera presunção de que não são controlados. Estes também deveriam ter os mesmos direitos de todos os demais trabalhadores externos.

É de se constatar, pelo argumento acima suscitado, feito por Cassar (2018, p.134), mais uma vez, o deslize do legislador em retirar do teletrabalhador um direito garantido na CLT.

Neste mesmo sentido, confere o Enunciado nº 71, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017, pg.42, *online*), elaborado pela Anamatra:

71. TELETRABALHO: HORAS EXTRAS. São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, E, G e H protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT.

Sabe-se que este Evento Científico é realizado por diversos operadores do Direito. Este conteúdo acima explanado foi um dos entendimentos declarados nesta Jornada, demonstrando, novamente, que a Reforma Trabalhista não agiu de forma isonômica para com o teletrabalhador.

Enxerga-se, em meio ao caos social provocado pelo coronavírus, uma oportunidade de solução dos impasses surgidos nos contratos celebrados em regime de teletrabalho, em virtude de muitos trabalhadores terem visto seus contratos de trabalho presenciais serem convertidos à modalidade remota, sendo restringido ao isolamento social. Considerando-se que, após a conversão, muitos contratos, por não terem sido devidamente expressos em suas cláusulas, deixaram empregados a mercê da lei, retrocedendo em certos direitos não adquiridos aos teletrabalhadores.

3. TELETRABALHO E REFORMA TRABALHISTA APÓS O COVID-19

Este tópico pretende investigar a eficiência do teletrabalho após a reforma trabalhista, e como esta modalidade está se progredindo durante o isolamento social, decorrente da pandemia da Covid-19, vírus que afligiu todo o planeta. Observa-se que a lei nº 7/2009, em seu art. 169, aborda a igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho em relação às demais modalidades, e o que se tem, na prática, é uma certa desproporcionalidade, principalmente ao se referir aos períodos de trabalho, condições de trabalho, saúde e acidente de trabalho.

No entanto, com o surgimento inesperado do vírus e como forma de conter a sua difusão, o governo decreta a quarentena e o isolamento como a melhor maneira para tal, no qual diversas empresas se viram na obrigação de converter trabalhos presenciais em home-office. Em meio a um caos sanitário, tem-se a possibilidade de se aprimorar o teletrabalho, garantindo ao empregado direitos não assegurados ou não demonstrados de forma clara, e melhorar a linha tênue existente entre o trabalho em residência e a vida pessoal e familiar, posto que esta espécie de emprego vem se desenvolvendo a cada ano, devido aos avanços tecnológicos.

O isolamento social, medida adotada para enfrentamento do novo coronavírus, deu uma oportunidade ímpar de aperfeiçoamento do regime de teletrabalho, haja visto que muitos contratos trabalhistas foram convertidos nesta modalidade. Contudo, o teletrabalho vem recebendo crítica por parte de muitos doutrinadores, advogados etc., por não dar os devidos respaldos e garantias necessárias ao teletrabalhador, abrindo brechas em prol do empregador.

Sobre o surgimento do teletrabalho, Silva (2020, *online*) cita:

Quanto a origem do teletrabalho, não é possível ser preciso. No entanto, alguns eventos na história indicam o que pode ser chamado de seu início, como segue. No ano de 1857, o proprietário da estrada de ferro Penn, J. Edgard Thompson, utilizou-se de seu engenho, manuseando o sistema privado de telégrafo de sua empresa Penn Railroad, com o objetivo de gerenciar divisões remotas, cuja finalidade era de monitorar os afazeres e os equipamentos nos canteiros de obra da construção da estrada de ferro (...) O teletrabalho, em si, somente veio a ser difundido por meio de um estudo do antigo cientista da NASA, Jack Nilles, em 1973/1974, recebeu originalmente a expressão terminológica de *telecommuting*, e designava a percepção de mover certa parcialidade ou mesmo a totalidade do trabalho a ser desempenhado para fora do ambiente escriturário, sendo conduzido na [1]residência do prestador ou designada a um centro de teletrabalho.

Percebe-se, pelo trecho acima, que o teletrabalho já era exercido antes, e no Brasil, só veio a ser normalizado no ordenamento jurídico após a reforma do trabalho em 2017. Entretanto, constata-se as falhas do legislador em não aderir certos direitos garantidos pela CLT e pela Constituição Federal de 1988 ao teletrabalhador, levando doutrinadores a criticar a reforma, como anteriormente fora discutido.

Diante da crise sanitária que todo o planeta sofre com o alastramento da pandemia advinda do COVID-19, milhares de empregados tiveram de transformar seus domicílios em locais de trabalho, como demonstra Oliveira (2020, *online*):

Na semana de 21 a 27 de junho, já no contexto da PNAD-Covid-19, o IBGE estimou em 8,6 milhões o número de brasileiros que “trabalhavam remotamente”, ou seja, 12,4% da população ocupada do país menos os afastados por causa do distanciamento social (69,2 milhões). A PNAD-Covid-19 teve início em 4 de maio de 2020 com entrevistas realizadas por telefone em aproximadamente 48 mil domicílios por semana, totalizando cerca de 193 mil residências por mês, em todo o território nacional [...] Não há dúvida, portanto, de que a pandemia explicitou, pelo menos em parte, as potencialidades das atividades laborais exercidas remotamente.

Nota-se que, de acordo com Oliveira (2020), o número de teletrabalhadores durante a quarentena decretada pelo governo federal para conter o vírus cresceu imensuravelmente, comprovando que a modalidade é sim, uma oportunidade futurista e tendência para o futuro.

É de inegável percepção que o distanciamento social advindo de decretos como forma de diminuir a contaminação do novo coronavírus é um momento oportuno para um maior desenvolvimento do teletrabalho, visto que muitos trabalhadores viram seus contratos sendo convertidos a esta espécie.

O ano de 2020 assustou a população de todo o planeta com o surgimento da Covid-19, vírus que obrigou os povos a tomarem medidas rigorosas para combater a doença, dentre estas medidas, a de maior relevância às autoridades: o isolamento social. Sobre a enfermidade, conta Tesini (2020, *online*):

A covid-19 foi descrita pela primeira vez no final de 2019 em Wuhan, China, e desde então se espalhou extensivamente pela China e por todo o mundo. Os primeiros casos da covid-19 foram ligados a um mercado de animais vivos em Wuhan, na China, sugerindo que o vírus tenha sido inicialmente transmitido de animais para os humanos. A transmissão interpessoal ocorre pelo contato com secreções contaminadas, principalmente pelo contato com grandes gotículas respiratórias, mas também pode ocorrer por meio do contato com uma superfície contaminada pelas gotículas respiratórias (fômites). Medidas de quarentena e isolamento estão sendo aplicadas na

tentativa de limitar a disseminação local, regional e mundial desse surto. A adesão estrita a essas medidas foi bem-sucedida no controle da disseminação da infecção em algumas regiões.

A doença, de acordo com a autora, não afetou grande parte da população mundial em virtude das precauções tomadas, entretanto, o risco de contágio é grande, daí a importância do enclausuramento. Por conseguinte, é de inegável magnitude enfatizar doenças pretéritas e como estas enfermidades acometeram o mercado de trabalho. Sobre a gripe espanhola, Souza (2017, p.53) comenta:

A crise também alcançou o mercado de trabalho. Na primeira década do século XX, o aumento da população não foi acompanhado de correspondente oferta de empregos – a oferta de mão-de-obra era superior à capacidade de absorção pelos setores industrial e de serviços, o que levava considerável parcela da população de Salvador a viver de biscates ou à custa de serviços temporários. Para as elites de Salvador, tratava-se de uma situação perigosa, pois a incapacidade dessa camada da população em prover os meios da própria sobrevivência fazia com que a pobreza representasse uma ameaça à higiene social e ao meio urbano. O trabalho moralizava e integrava o indivíduo à ordem social, engajando-o na luta pelo bem comum. O tempo ocioso resultava em desregramento e desordem social, os quais por sua vez geravam miséria, doença e morte, inserindo o indivíduo num ciclo vicioso.

Compreende-se, pela fala da autora, que a pandemia da gripe espanhola trouxe danos aos trabalhadores, principalmente aqueles de renda mais baixa, pois a ociosidade que causava o isolamento, e o trabalhador proibido de ir ao encontro de seus afazeres, não recebia o seu salário, causando prejuízos, como a miséria.

Um outro caso de surto epidêmico aconteceu em 2009, provocado pelo H1N1, conhecido também como gripe suína. Sobre este assunto, expõe Machado (2009, *online*):

Em março de 2009, houve o início de uma epidemia de gripe no México que, em pouco tempo, levou ao surgimento de casos semelhantes em outros países, alertando as autoridades sanitárias para o risco de uma pandemia. O México, país em que surgiu a epidemia, relatou 1.626 casos confirmados, com 45 mortes. Nos EUA, houve 2.254 casos confirmados em laboratório, com 2 mortes no estado do Texas. O Canadá registrou 280 casos laboratorialmente confirmados, com 1 morte, e a Costa Rica relatou 8 casos confirmados por testes laboratoriais, com 1 óbito. Além disso, os seguintes países também apresentaram casos confirmados laboratorialmente, sem mortes: Alemanha (11), Argentina (1), Austrália (1), Áustria (1), Colômbia (1), Coreia do Sul (3), Dinamarca (1), El Salvador (2), Espanha (93), França (12), Guatemala (1), Holanda (3), Hong Kong (1), Irlanda (1), Israel (7), Itália (9), Japão (4), Nova Zelândia (7), Panamá (3), Polônia (1), Portugal (1), Suécia (1), Suíça (1) e Reino Unido (39). O modo de transmissão do vírus Influenza A em humanos, incluindo o H1N1 de origem suína, não é bem conhecido,

parecendo ocorrer principalmente através da disseminação de gotículas e, possivelmente, de pequenas partículas de gotículas, expelidas quando as pessoas tosse. Há também o potencial para transmissão através de contato com fômites contaminados com materiais respiratórios ou gastrintestinais.

De acordo com os dados informados pela autora, a população mundial se alertou quanto ao risco de uma pandemia, após a crise instaurada pela gripe suína. A enfermidade gripal de 2009 também se originou de um vírus, que, após sofrer mutações em animais, atingiu os humanos de forma grave. Vários países ao redor do mundo (mais de 200) foram afetados pela primeira pandemia do século XXI, entre 2009 e 2010 (BARIFOUSE, 2020, *online*).

O mesmo autor (BARIFOUSE, 2020, *online*) relaciona a epidemia de 2009 com a pandemia do coronavírus em 2020, explicando taxas e mostrando as diferenças:

Assim como o Sars-Cov-2, o novo H1N1 era transmitido por meio de tosse e espirros ou pelo contato direto com uma pessoa infectada e com secreções respiratórias. Mas o H1N1 era duas vezes menos transmissível do que o novo coronavírus. A Organização Mundial da Saúde (OMS) aponta que uma pessoa com H1N1 era capaz de infectar de 1,2 a 1,6 pessoas. O índice para o Sars-Cov-2 varia bastante de local para local. Mas um estudo recente, usado como referência pelo Centro de Controle e Prevenção de Doenças da Europa, revisou 12 pesquisas sobre o tema e apontou uma taxa intermediária de 2,79.

Constata-se, pelos dados transmitidos, um grau maior de contágio do coronavírus, respondendo perguntas sobre o motivo de se ficar recluso, evitar contato com outras pessoas e usar máscaras.

Os dados oficiais da OMS sobre as duas patologias demonstram as maiores transmissibilidades e letalidade do Sars-Cov-2. Em 1 ano e 4 meses, o H1N1 causou cerca de 18,6 mil mortes, e mais de 493 mil casos confirmados, enquanto a atual pandemia provocada pelo coronavírus, em 3 meses, já havia causado 26,4 mil mortes, contabilizados 571,6 mil casos confirmados (Barifouse, 2020, *online*).

O Governo Federal editou na data de 20 de março de 2020 a Medida Provisória nº 927/2020, que regulamentou o teletrabalho durante o distanciamento social advindo do Sars-Cov-9. Em seu artigo 4º, permitiu que o empregador, unilateralmente, convertesse o contrato de trabalho na modalidade de teletrabalho. Mas o que mais chamou a atenção, foi a possibilidade do estagiário e aprendizes também trabalharem na modalidade de teletrabalho, sendo mais um motivo de aprimoramento desta modalidade:

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

Analisando a situação, estes estagiários e aprendizes podem ter de suas empresas, como não estariam exercendo suas costumeiras funções, recebendo cursos de treinamento, para capacitar a formação.

Com a devida comprovação do maior grau de contágio pelo coronavírus que outras doenças que já se disseminaram pelo mundo, nasce a oportunidade de, mesmo em tempos difíceis, de isolamento social, assegurar ao teletrabalhador toda a garantia que o trabalhador um dia conquistou, e também, pelo princípio da isonomia e da proteção ao trabalhador. Nesta temática, diz Melo (2017, *online*):

O legislador não cumpriu a finalidade de proteção jurídica ao teletrabalhador, uma vez que questões essenciais da relação de trabalho são todas remetidas ao contrato entre as partes, o que impõe à maioria dos empregados brasileiros a subsunção às ordens empresariais, sob o receio do desemprego iminente.

Por fim, busca-se um maior amparo legal e contratual, posto que a legislação trabalhista desfavoreceu a parte mais vulnerável da relação trabalhista, qual seja, o empregado. É útil apresentar os pontos positivos e negativos sobre a normatização do teletrabalho pós reforma trabalhista, e como o isolamento social provocado pela pandemia da Covid-19 pode ajudar a melhorar este labor e garantir os direitos fundamentais e sociais que todo trabalhador tem resguardado na Constituição Federal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa se propôs a demonstrar como o teletrabalho é uma modalidade de emprego futurista e potencial em ser a espécie mais utilizada nos porvindouros, identificando e explanando todos os pontos, negativos e positivos na legislação brasileira, e colocando em destaque as partes onde o teletrabalhador não é apreciado, erroneamente, em direitos e garantias comparados com os empregados celetistas, indo contra o princípio da isonomia, e contra a norma contida no art. 169, da Lei nº 7/2009, que defende a paridade entre todos os trabalhadores. Também foi analisada a Medida Provisória nº 927/2020, tendo sua vigência se findada no dia 19

de julho de 2020, que dispunha sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do coronavírus.

Tendo em conta tudo o que foi redigido neste artigo, é notório o quão difícil foi a batalha dos trabalhadores para alcançar seus direitos, desde a revolução industrial até os dias atuais, fazendo com que o Estado intervisse nas relações de emprego, e os protegessem da exploração por parte do empregador.

Mesmo diante do novo século e das novas tecnologias da informação e comunicação, a reforma trabalhista de 2017 deixou a desejar ao legislar sobre o teletrabalho, não garantindo ao teletrabalhador todos os direitos presentes na CLT e na Constituição Federal de 1988, deixando-o a mercê do empregador, que pode, segundo o disposto em seus artigos, estipular suas próprias normas no contrato de trabalho.

O que pode ocorrer com isso é que o empregado, por medo de perder o seu emprego, se submeterá às cláusulas impostas no contrato por seu patrão, tendo supostamente que arcar com as despesas e manutenção dos equipamentos de trabalho, e em casos de acidente de trabalho, o que é um absurdo, depois de toda luta por direitos.

Este trabalho também evidenciou, através de registros bibliográficos e documentais a importância do avanço tecnológico e das comunicações, permitindo ao empregador fiscalizar a todo o tempo o empregado em regime de teletrabalho. Neste tópico, surge a crítica feita ao legislador, ao retirar os teletrabalhadores da proteção da jornada de trabalho. Acrescentando-os ao art. 62 da CLT, dá margem para que o empregador não os pague horas extras, pois não terá na lei, o seu devido amparo às horas trabalhadas.

Como já esmiuçado no decurso da pesquisa, a pandemia causada pela COVID-19 fez com que as autoridades governamentais adotassem medidas de isolamento social para conter a difusão do vírus, ou seja, diversos trabalhadores tiveram seus contratos convertidos em teletrabalho, para que não houvesse aglomeração nos estabelecimentos empregatícios. Diversos empregos, mesmo após a pandemia, poderão ser mantidos nesta modalidade, por questão de economia e redução das agressões ao meio ambiente.

Este enclausuramento decorrente dos decretos do executivo para evitar a proliferação da doença, traz consigo a oportunidade de melhoria na legislação, pois uma grande massa de trabalhadores passaram a exercer suas funções dentro de sua

própria casa, e a perda de direitos antes garantidos, os deixarão vulneráveis perante o empregador, causando um grande regresso dos benefícios antes conquistados com muito suor e luta.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRINO, V.P.M. **Manual de Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010. 551p.

ARTUR, K.; PESSANHA, E.G.F. **Direitos trabalhistas e organização dos trabalhadores num contexto de mudanças no mundo do trabalho: efeitos sobre os trabalhadores na saúde**. Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/csc/v18n6/09.pdf>>. Acesso em: 08 junho 2020.

BARIFOUSE, Rafael. Por que Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho em 1930. **BBC NEWS** Brasil, São Paulo, 10 novembro 2018. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-46159747>>. Acesso em: 06 junho 2020.

BARIFOUSE, Rafael. Por que o H1N1 não parou economias como a pandemia do coronavírus?. **BBC NEWS** Brasil, São Paulo, 30 março 2020. Disponível em <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-52078906>>. Acesso em: 08 junho 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/ClT.pdf>>. Acesso em: junho 2020.

CASSAR, V.B. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. 289p.

DELGADO, M.G.; DELGADO G.N. **A reforma trabalhista no Brasil: Com os comentários à Lei n. 13.467/17**. São Paulo: LTr, 2017. 48p.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região**, Curitiba, PR, v.8, n.75, p. 58-72, fevereiro 2019. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: junho 2020

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2008. 220p.

JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2., 2017, Brasília. **Reforma trabalhista – enunciados aprovados**. Brasília: 2017. 84 p. Disponível em <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf>. Acesso em: 2 junho 2020.

KOBAL, F.V.G. AGNER, T.V. OLIVEIRA. A.C. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho**: uma pesquisa de campo em uma multinacional. Salvador: 09 outubro 2009. Disponível em <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009_TN_STO_097_655_13597.pdf> Acesso em: 29 outubro 2020

LEITE, C.H.B. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. 842p.

LENUZZA, Letícia Maria Emanuelli. **Teletrabalho**: a tecnologia gerando uma nova forma de trabalho. Caxias do Sul, 2007. Disponível em <<http://dominiopublico.mec.gov.br/download/teste/arqs/cp067900.pdf>>. Acesso em 28 maio 2020.

MACHADO, A.A. **Infecção pelo vírus Influenza A (H1N1) de origem suína**: como reconhecer, diagnosticar e prevenir. São Paulo, v. 35, n. 5, 2009. Disponível em <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-37132009000500013>. Acesso em: 08 junho 2020.

MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. **Anamatra**, 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em: 01 junho 2020.

OLIVEIRA, Nelson. Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia. **Agência Senado**. Publicado em 24.07.2020. Disponível em <<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>> Acesso em: 02 novembro 2020

OLSEN, Amanda Valério. **REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO**: Deveres Jurídicos do Empregador Quanto à Saúde e Segurança do Teletrabalhador. Brasília, 2019. Disponível em <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13386/1/21490355.pdf>>. Acesso em 29 outubro 2020.

ROMAR, C.T.M. **Direito do Trabalho esquematizado**. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. 1058p.

SERPA, Gelba Carolina Siqueira; TEIXEIRA, Sérgio Torres. **TELETRABALHO E REFORMA TRABALHISTA**: uma reflexão sobre os direitos e obrigações dos sujeitos da relação de emprego e suas repercussões processuais. Brasília, v.5, n.2, 2019. Disponível em <<http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/mestradodireito/issue/view/14/26>>. Acesso em 29 outubro 2020.

SILVA, Andreia Ana Paula da. **Teletrabalho: Origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios.** Santa Catarina, 2020. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>>. Acesso em: 14 setembro 2020.

SOUZA, C.M.C. **A gripe espanhola na Bahia: saúde, política e medicina em tempos de epidemia.** 2007. 389 p. Tese (Doutorado em História das Ciências da Saúde) - Fundação Oswaldo Cruz, 2007.

TESINI, B.L. **Coronavírus e síndromes respiratórias agudas (covid-19, mers e sars).** Kenilworth, NJ, EUA, 2020. Disponível em: <<https://www.msmanuals.com/pt-pt/profissional/doen%C3%A7as-infecciosas/v%C3%ADrus-respirat%C3%B3rios/coronav%C3%ADrus-e-s%C3%ADndromes-respirat%C3%B3rias-agudas-covid-19,-mers-e-sars>>. Acesso em: 07 junho 2020.

WINTER, V.R.L. **Teletrabalho: uma nova forma alternativa de emprego.** São Paulo: LTr, 2005.