

FACULDADE CATÓLICA DOM ORIONE

CURSO DE DIREITO

MAYCCON ROCHAEL OLIVEIRA DA SILVA

**TELETRABALHO COMO MEDIDA ALTERNATIVA PARA O ENFRENTAMENTO  
DA COVID-19**

ARAGUAÍNA

2021

MAYCCON ROCHAEL OLIVEIRA DA SILVA

**TELETRABALHO COMO MEDIDA ALTERNATIVA PARA O ENFRENTAMENTO  
DA COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica Dom Orione como requisito parcial à obtenção de grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Me. Lillian Fonseca Fernandes Gonçalves

ARAGUAÍNA

2021

MAYCCON ROCHAEL OLIVEIRA DA SILVA

**TELETRABALHO COMO MEDIDA ALTERNATIVA PARA O ENFRENTAMENTO  
DA COVID-19**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Grau de Bacharel em Direito do curso de Direito da Faculdade Católica Dom Orione e aprovado em sua forma final em: \_\_\_\_\_ de junho de 2021.

Apresentado à Banca Examinadora composta pelos professores:

---

Prof<sup>a</sup> Me. Lilian Fonseca Fernandes Gonçalves  
Orientadora

---

Prof<sup>a</sup> Me. Daise Alves  
Examinadora

---

Prof<sup>a</sup> Luís Gonzaga da Silva Neto  
Examinador

## TELETRABALHO COMO MEDIDA ALTERNATIVA PARA O ENFRENTAMENTO DA COVID-19

### TELEWORKING AS AN ALTERNATIVE MEASURE TO TACKLE COVID-19

Mayccon Rochael Oliveira da Silva<sup>1</sup>

Lillian Fonseca Fernandes Gonçalves (Or.)<sup>2</sup>

#### RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade, apresentar o teletrabalho como uma alternativa impar no combate a pandemia, de forma dinâmica e inovadora o teletrabalho vem se destacando cada dia mais. O presente trabalho aponta também as principais mudanças legislativas sobre o tema, considerando as alterações impostas pelo decreto que instaurou o estado de calamidade pública no País, e os demais decretos impostos em virtude exclusivamente do vírus covid-19. O trabalho traz ainda decisões judiciais acerca do tema em epígrafe, onde o legislador tende a conceder a prática do trabalho em Home Office, reconhecendo assim o importante papel que essa nova atividade laboral vem representando, para a prevenção do vírus e principalmente para manutenção dos empregos durante a pandemia. O trabalho foi desenvolvido com base em pesquisa de bibliografia especializada sobre o tema. Por fim pode-se concluir que o teletrabalho é indiscutivelmente uma ferramenta de suma importância no enfrentamento a covid-19, e vai ganhar ainda mais espaço quando a pandemia tiver fim.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Pandemia. Alternativa. Legislação.

#### ABSTRACT

The present work aims to present telework as a unique alternative to fight the pandemic, in a dynamic and innovative way telework has been standing out more and more. The present work also points out the main legislative changes on the subject, considering the changes imposed by the decree that established the state of public calamity in the country, and the other decrees imposed exclusively by virtue of the covid-19 virus. The work also brings court decisions on the above theme, where the legislator tends to grant the practice of work in HomeOffice, thus recognizing the important role that this new labor activity has been playing, for the prevention of the virus and mainly for the maintenance of jobs during the pandemic. The work was

---

<sup>1</sup> Graduando em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione.

<sup>2</sup> Graduada em História pela Universidade Federal do Tocantins (2006). Graduada em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione (2011). Mestra pelo Programa de Pós Graduação Interdisciplinar em Cultura e Território, pela Universidade Federal do Tocantins – UFT. Professora na Faculdade Católica Dom Orione.

developed based on a specialized bibliography research on the subject. Finally, it can be concluded that telecommuting is indisputably an extremely important tool in dealing with covid-19, and will gain even more space when the pandemic ends.

**Keywords:** Telework. Pandemic. Alternative. Legislation.

## 1 INTRODUÇÃO

No decorrer da história sempre foi possível identificar a relação entre empregado e empregador, tal relação foi se aprimorando com o tempo, graças a intensas reivindicações, algumas inclusive muito famosas, como a revolução francesa ocorrida em 1789, que para muitos historiadores foi o marco que deu início à chamada idade contemporânea.

Essas manifestações nada mais são que a necessidade que o trabalhador como ser humano tem de evoluir, buscando sempre melhorias e qualidade de vida.

Nesse contexto nasce o TELETRABALHO, ou como originalmente foi chamado telecommuting, não é possível datar ao certo quando surgiu, mas a sua ideia é bem clara e atual, usando de meios tecnológicos oferecidos pela modernização para flexibilizar e principalmente expandir o antigo conceito de trabalho, propiciando assim experiências jamais experimentadas em nenhum outro momento da história.

Pode-se dizer que estamos diante de uma nova revolução, dessa vez bem menos violenta, porém não menos impactante, claro que tamanha inovação traz consigo a necessidade de diversas adequações, as legislativas são as mais marcantes e a que dá sentido a esse trabalho, tendo em vista que a legislação brasileira que regulamenta o teletrabalho é muito jovem se comparada a de outros países desenvolvidos.

Além de ter sofrido uma profunda mudança mesmo que temporária, por se tratar de um decreto, instituído graças ao estado de calamidade pública, decretado em decorrência da COVID-19.

Esse trabalho foi desenvolvido com o intuito de apresentar o teletrabalho como a mais nova e atual atividade laboral, além de trazer a legislação vigente acerca do tema, e ainda discutir a flexibilização imposta em virtude da pandemia que alarma a sociedade atualmente, trazendo o seu resultado prático, e decisões tomadas pelos tribunais a respeito de lides trabalhista pertinentes ao tema.

## 2 TELETRABALHO: CONCEITO E DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO

### 2.1 Conceito

Por se tratar de uma modalidade laboral relativamente nova, e distinta do home office, este último bem mais conhecido pela coletividade, e estar presente em praticamente toda a sociedade desenvolvida, o Teletrabalho possui diversas conceituações ao redor do mundo, cada país no âmbito de sua soberania é livre para definir legalmente esta atividade, e tem feito isso com extrema cautela, pautados de estudos que duram anos, para formar um texto claro e concernente com a realidade trabalhista local.

No entanto, essas definições legais seguem um padrão, indicado pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) através de convenções, resoluções e recomendações, como é o caso da convenção 177 de 1996 que regulamenta o trabalho em domicílio e a recomendação 184 de 1996 de trata de temas como saúde e segurança ligados ao trabalho em domicílio (OIT, 1996).

Para a OIT (1996) teletrabalho é a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação.

Já trazendo uma conceituação de um autor Brasileiro, Silva (2000, p. 584) diz:

a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da rede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes

Nesse contexto a palavra “telemática” faz clara referência às tecnologias envolvidas na atividade laboral. Voltando o olhar para o âmbito jurídico a reforma trabalhista ocorrida no Brasil em 2017 culminou na criação da nova CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), consagrada na lei 13.467/2017, essa lei foi um marco para o teletrabalho no Brasil, pois foi a primeira a conceituar e regulamentar essa modalidade na legislação pátria, em seu art. 75-B que diz:

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

Para muitos autores essa definição não foi a mais apropriada, se compara a outras legislações de outros países, no entanto tal atualização legislativa é um grande avanço, se levado em consideração que a primeira vez que se ouviu falar em teletrabalho na configuração atual foi em 1973, por Jack Nilles, considerado por muitos o inventor do termo telecommuting, e o primeiro a apresentar formulações e a divulgar o teletrabalho em grandes centros.

Após todos esses conceitos, resta dizer que apesar das diferenças óbvias de classificação, não fogem da ideia de trabalho fora do ambiente tradicional e da utilização de tecnologias para desenvolver a atividade a distância, que são a base que sustentam tamanha expansão do teletrabalho nas últimas décadas.

Cabe ressaltar que com o surgimento da COVID-19 o popularmente chamado “coronavírus” a importância do trabalho a distância se evidenciou de uma forma quase que natural, trazendo consigo inovações jurídicas emergenciais, com o intuito de conter a disseminação do vírus, esse assunto será aprofundado mais à frente.

O teletrabalho se distingue do home office em diversas características, as mais marcantes entre tanto estão na própria tradução, já que home office quer dizer “escritório em casa”, limitando o termo ao ambiente de casa, já o teletrabalho extrapola todas as fronteiras tradicionais conhecidas. Outro aspecto muito diferente entre as duas modalidades, diz respeito ao emprego da tecnologia, que está atrelado inclusive no conceito de teletrabalho, já para a prática do home office não é uma exigência.

## **2.2 Desenvolvimento histórico**

Autores como Kugelmass (1996) ressaltam o surgimento do teletrabalho em 1857, quando Edgard Thompson, da empresa ferroviária Penn Railroad descobriu que poderia usar o sistema privado de telégrafo para controlar o uso dos equipamentos à distância, tornando desnecessária a sua presença no local da prestação de serviço.

O termo teletrabalho ou originalmente “Telecommuting” foi criado por Nilles (1997), na época Secretário do Comitê de Investigação da Aerospace Corporation, do sul da Califórnia, em 1973 Nilles (1997) lançou a “idéia” de inverter a relação do trabalhador com o local de trabalho, inicialmente motivado por uma crise relacionada à falta de combustíveis, devido a embargos de petróleo imposto pelos países árabes para quem fosse aliado de Israel na Guerra do Yom Kipur.

Nilles (1997) prega à possibilidade de eliminar o trajeto feito de casa ao trabalho, usando os meios tecnológicos como recursos para programar essa nova modalidade laboral, usando principalmente as tecnologias ligadas à comunicação e informação, no início encontrou certa resistência, até porque uma metodologia tão revolucionária não poderia ser desenvolvida da noite para o dia.

O trabalho nunca mais seria encarado da mesma forma, além de interferir até mesmo na qualidade de vida das pessoas, pois com menos pessoas circulando com automóveis nas ruas, as taxas de poluição conseqüentemente seriam reduzidas consideravelmente.

Nilles (1997) então abandona sua função junto a Aerospace Corporation, e passa a viajar por diversas cidades para divulgar suas ideias e buscar parcerias, já em 1980, algumas empresas americanas, como IBM, American Express e General Electric, começaram a utilizar trabalhos remotos.

Uma década depois, com a explosão da Internet e dos computadores pessoais o teletrabalho passa a ser visto como uma opção viável ao trabalho presencial e até mesmos os governos começam a implementá-lo em suas próprias administrações e a promovê-lo como parte dos planos para a composição da vida pessoal e profissional.

Até hoje Jack Nilles é apontado por diversos autores como o pai do teletrabalho.

Já voltando o olhar para os dias atuais o teletrabalho é tido por muitos como a mais considerável das formas de prestação de trabalho no século XXI, a organização empresarial vem evoluindo com passar do tempo, impulsionada principalmente pelo uso da tecnologia, com o aprimoramento evidente da internet, que tem se tornado cada dia mais rápida e acessível.

O mercado financeiro também se reinventou grande parte em função do crescimento da competição expansionista por novos mercados internacionais, com o surgimento de inúmeras tecnologias de ponta, as antigas fronteiras foram



quebradas, e a revolução tecnológica tomou forma, de tal maneira que novas parcerias se tornaram inevitáveis, do mesmo modo as relações de emprego nunca mais foram as mesmas, tendo em vista a facilidade de contratar empregados até mesmo de outros países para atuar por empresas de qualquer lugar do mundo globalizado.

O surgimento do teletrabalho é tão impactante que o antigo conceito de trabalho convencional, que se limitava ao exercício de atividades no ambiente da empresa, foi totalmente reformulado, agora o trabalhador pode realizar todas essas atividades em um ambiente totalmente estranho ao empresarial, graças ao aprimoramento de tecnologias como as redes sociais, e-mail, vídeo conferência, entre outras.

Tal mudança é tão marcante e atual que diversos países reconheceram o tema e o introduziram em suas legislações, entre os principais estão: França, Reino Unido, Japão, China, Colômbia, Estados Unidos e Brasil.

No Brasil essa atividade laboral já é uma realidade há algum tempo, no entanto nunca havia sido devidamente regulamentada, isso até a reforma trabalhista de 2017, onde com o advento da nova CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) a lei 13.467/17, a modalidade finalmente ganhou forma legislativa, conferindo mais segurança para o empregador que queira implantar essa forma de trabalho em sua empresa, e principalmente amparo jurídico, para as resoluções de conflitos pertinentes ao tema (BRASIL, 2017).

O Brasil se encontra bastante atrasado no que diz respeito ao tema estudado, tanto que só agora produziu uma legislação sólida e objetiva, regulamentando o teletrabalho.

Somente em 1997 durante um Seminário com o nome “Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio” veio surgir oficialmente no Brasil o modelo Home Office, o que era realidade em outros países para o Brasil seria o futuro.

Já em 1999 foi fundada a SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, uma sociedade civil sem fins lucrativos, voltada ao desenvolvimento pessoas e organizações, influenciando na melhoria da condição social, política e econômica do Brasil e na qualidade de vida dos trabalhadores (SOBRATT, 2013).

No entanto o modelo atual de home office foi desenvolvido em um primeiro momento por empresas estrangeiras, que por estarem mais habituadas com tema em seus respectivos países, puderam desenvolver a atividade em suas filiais no Brasil.

Já no setor público essa espécie de atividade foi implantada de maneira muito pertinente, dada a forma que os órgãos públicos funcionam, o primeiro a adotar tal modelo foi a empresa de informática de vinculação com o ministério da fazenda, a “SERPRO” em 2006, em 2009 foi a vez do tribunal de contas da união, em 2010 a receita federal também aderiu, em 2012 o tribunal superior do trabalho passou a fazer uso do teletrabalho, pesquisas apontam que atualmente no Brasil mais de 150 grandes empresas adotam o modelo de relação laboral em epígrafe, dentre elas se destacam: Nike, Shell, HSBC, Nissan, Boticário, entre outras.

### **3 O TELETRABALHO PÓS-PANDEMIA, PRINCIPAIS MUDANÇAS E IMPLICAÇÕES TRABALHISTAS**

No atual cenário em que a humanidade se encontra, muitas vezes a realidade e a ficção se confundem, tendo em vista as mudanças impostas pelo vírus conhecido por Covid-19, popularmente chamado de corona vírus. Tais mudanças são mais visíveis no convívio social, com o uso obrigatório de máscara, o distanciamento social imposto para frear a discriminação do vírus e a proibição de realização de eventos e qualquer tipo de aglomeração.

No entanto a pandemia trouxe também uma profunda mudança nas relações trabalhistas, servindo como uma das principais formas de manutenção de empregos, tendo inclusive uma atenção especial por parte dos governantes, o teletrabalho passa a ter papel fundamental para a manutenção da economia e consequentemente dos empregos.

Originalmente regulamentado no Brasil pela Lei nº 13.467 de 2017 através dos artigos 75-A a 75-E da CLT, com o surgimento da Covid-19 o teletrabalho passa a ser regulado também pela Medida Provisória nº 927/20 e posteriormente pela Medida Provisória nº 936/20, esta última acabou sendo convertida na Lei nº 14.020

de seis de junho de 2020, todas essas medidas foram tomadas sobre amparo do Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020 que reconheceu o estado de calamidade pública provocado pela pandemia.

O que antes era tido como exceção agora passa a ser uma prática comum pelas empresas em geral, em um primeiro instante, como medida de prevenção, no entanto pesquisas recentes constataam que boa parte dessas empresas pretende continuar com o trabalho remoto mesmo passado o período de isolamento social.

A experiência foi tão benéfica que até mesmo o facebook tido por muitos como modelo de empresa e gestão já anunciou que a expectativa é que metade de sua equipe trabalhe à distância na próxima década, a renomada instituição FGV - Fundação Getúlio Vargas, indicou recentemente que deve crescer em pelo menos 30% o número de empresas que adotam essa forma de atividade laboral (SANDOVAL, 2020).

Outro estudo encomendado junto a Fundação Dom Cabral – FDC entrevistou 705 profissionais, o estudo apontou que 54% dos entrevistados pretendem pedir aos gestores para trabalhar de forma remota, mesmo após a crise (BIGARELLI, 2020).

De acordo no Oliveira Neto (2020), estimasse que no Brasil cerca de 45% das empresas já adotavam o teletrabalho de alguma forma, mesmo antes da pandemia, o que corresponde a aproximadamente 15 milhões de teletrabalhadores.

No entanto, cabe ressaltar que graças à pandemia várias pessoas estão em regime de teletrabalho precário, tendo em vista que a maioria das empresas não teve tempo hábil para programar uma política estruturada de teletrabalho.

A própria CLT traz mecanismos que podem ajudar a evitar uma enxurrada de processos trabalhistas pós-pandemia, para tal, os empregadores devem estar atentos à lei, um real exemplo disso diz respeito às novas contratações em regime de teletrabalho, onde conforme preconiza o art. 75-C da CLT, o contrato individual de trabalho deve estabelecer de maneira clara e por escrito o regime de trabalho como de teletrabalho e as atividades a serem desempenhadas pelo empregado (BRASIL, 2017).

Nesse contexto legislativo a já extinta Medida Provisória 927/20 decretada unicamente em virtude da pandemia, mesmo que por alguns meses flexibilizou o regime de teletrabalho, alterando partes importantes da CLT, o artigo 4º caput da

medida, por exemplo, permitia a alteração do contrato de trabalho de forma unilateral pelo empregador (BRASIL, 2020).

Já o parágrafo segundo do mesmo artigo 4º da MP 927/20 permitia ao empregador determinar o retorno ao regime de trabalho presencial a qualquer momento, não respeitando assim os 15 dias para a operacionalização do empregado conforme determina o artigo 75-C, em seu parágrafo 2º da CLT (VEIGA, 2020).

Outro tema que já trazia bastante controvérsia antes mesmo da pandemia, é o termo contratual que estabelece quem ficará responsável por fornecer os equipamentos necessários para a prática do teletrabalho, além de indicar quem terá de dar assistência a tais equipamentos, e por fim, quem ficará responsável pela implementação da estrutura necessária para a prática da atividade, como por exemplo: luz, internet, cadeira ergométrica entre outros, tudo isso acordado por contrato prévio conforme estabelece o artigo 75-D da CLT (BRASIL, 2017).

Essa regra também sofreu alteração pela MP 927/20, através do parágrafo 4º inciso I e II, do artigo 4º desta medida, que permitia o regime de comodato (BRASIL, 2020), consagrado no artigo 579 do Código Civil, o chamado empréstimo sem custo, onde empregador fornece o equipamento, sendo que esse material não integra a remuneração do empregado (BRASIL, 2002), após caducidade da MP 927/20 voltou a valer o que diz a CLT.

#### **4 DECISÕES JUDICIAIS RECENTES ACERCA DO TELETRABALHO**

É correto afirmar que após o surgimento do Covid-19, surgiram também diversas lides trabalhistas, algumas dessas lides estão ligadas diretamente como o tema base desse artigo, o teletrabalho, diversos são os entendimentos jurídicos acerca do assunto, um exemplo é o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região TRT-10, Recurso ordinário trabalhista em rito ordinário: RO 0000357-18.2020.5.10.0020, Relatora: Desembargadora Elke Doris Just, julgado em 27 jan. 2021:

ACÓRDÃO 2ª TURMA/2021 RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA EM RITO ORDINÁRIO: RO 000035718.2020.5.10.0020. PANDEMIA DECORRENTE DO NOVO CORONAVÍRUS. SUSPENSÃO DAS ATIVIDADES PRESENCIAIS. TRABALHADORES QUE COABITAM COM PESSOAS INTEGRANTES DO GRUPO DE ALTO RISCO PARA O

CONTÁGIO DA COVID-19. TELETRABALHO COMO MODALIDADE PRIORITÁRIA PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA EMPRESA INTEGRANTE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. Como dispõe o art. 227 da CR/1988, é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. No caso em exame, a prova documental, consistente nos relatórios médicos juntados aos autos, demonstram que uma das menores que estão sob a guarda da reclamante tem uma condição especial de saúde que, efetivamente, a insere em grupo de elevado risco para o contágio do novo coronavírus. Nesse contexto, deve a empregadora manter a reclamante em regime de teletrabalho para que esta exerça as suas atividades laborais, à distância, sem expor a risco a saúde da criança que com ela coabita e que está sob a sua dependência. Acertada a sentença de origem. Recurso patronal a que se nega provimento.

No julgado em destaque, o tribunal manteve por unanimidade a decisão da primeira instância que reconhecia a necessidade da suspensão do trabalho presencial, convertendo o mesmo em trabalho remoto, em razão de o empregado ter em seu convívio familiar pessoa considerada do grupo de risco, sendo inclusive tal pessoa menor.

Nesse sentido o TRT da 4ª região também proferiu decisão que teve como tema o trabalho a distância:

MANDADO DE SEGURANÇA. COVID-19. ESCRITÓRIO DE CONTABILIDADE. DETERMINAÇÃO DE TELETRABALHO. Não há ilegalidade em decisão que concede tutela de urgência para determinar realização de trabalho em homeoffice (modalidade teletrabalho) em observância a determinações do decreto municipal, as quais, diante da competência legislativa suplementar do respectivo ente federativo, prevalecem sobre o decreto estadual. A legalidade do ato assim foi considerada quando da decisão liminar no presente mandado de segurança em razão de que, no momento em que proferida, não havia probabilidade do direito vindicado, considerando-se as determinações governamentais daquele momento (em especial do Decreto Municipal de Porto Alegre nº 20.534 de 31 de março). Segurança denegada.

Tal decisão manteve o entendimento de que a legislação federal prevalece sobre o decreto municipal, mantendo assim os efeitos do mandado de segurança que concedia a tutela de urgência determinando a realização do trabalho em homeoffice.

Tais decisões demonstram que a demanda judicial no que tange o tema em epígrafe vem aumentando consideravelmente em virtude da pandemia, e as decisões proferidas, tendem a conceder a realização do teletrabalho, visto que este

é um grande aliado no combate ao vírus, já que promove o isolamento social consciente, sem comprometer na economia nem a produtividade.

Não temos como nos distanciarmos da previsão e existência legal do teletrabalho, assim como da alternativa contratual para a manutenção do emprego e da renda, o que não impede de existir desafios capazes de dificultar a sua implementação e continuidade.

É essencial entendermos o sentido deste formato, e esclarecer que há muitos anos esta modalidade gerou muitas e muitas dúvidas aos operadores do direito o que hoje não ocorre mais, naquela proporção.

O teletrabalho como colocado é uma forma descentralização da empresa tendo em vista que é possível ter seus postos de trabalho espalhados por diversos locais sem limitação territorial.

As decisões judiciais aqui colacionadas, dão conta da existência de um cenário novo em que o judiciário deve resolver demandas às práticas que contemplem o trabalho remoto, home office e o teletrabalho, como forma de ajustar e resolver os conflitos inerentes.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Dito tudo, pode-se concluir que o teletrabalho desempenha um papel considerado de primordial importância no atual cenário mundial, sendo que atua tanto na prevenção da disseminação do coronavírus, quanto na manutenção dos empregos que ainda restam, diminuindo assim o impacto que a pandemia veio a causar na economia.

Com base nas decisões judiciais analisadas, concluiu-se que os tribunais vêm tendo o mesmo entendimento, já que tais decisões tendem a conceder a prática do Home Office aos empregados que buscam essa alternativa.

Pesquisas realizadas por instituições renomadas apontam que mesmo após o término da pandemia, a previsão é que os teletrabalhadores continuem nessa função, e que o seu número seja ainda maior nos próximos anos.

O teletrabalho já é uma realidade, apostados por muitos como o futuro do trabalho global.

## REFERÊNCIAS

BIGARELLI, Barbara. Funcionários desejam continuar no home office após pandemia, diz estudo. **Valor**, 01 maio 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2020/05/01/funcionarios-desejam-continuar-no-home-office-apos-pandemia-diz-estudo.ghtml>. Acesso em: 23 abr. 2021.

BRASIL. **Decreto legislativo nº 6, de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Brasília, DF, 20 mar. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm). Acesso em: 20 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm). Acesso em: 8 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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. Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 21 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF, 6 jul. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm). Acesso em: 21 abr. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141145>. Acesso em: 18 abr. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF, 1 abr. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm). Acesso em: 18 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Recurso ordinário trabalhista em rito ordinário: RO 0000357-18.2020.5.10.0020.** Relatora: Desembargadora Elke Doris Just, 27 jan. 2021. Disponível em: <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1167746853/acordao-2-turma-2021-recurso-ordinario-trabalhista-em-rito-ordinario-ro-3571820205100020-df/inteiro-teor-1167746873>. Acesso em: 19 mar. 2021.

KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho:** novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade:** um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura, 1997.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 177, de 20 de junho de 1996.** Sobre o trabalho a domicílio. 1996. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_242947/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm). Acesso em: 20 abr. 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação nº 184.** Sobre o trabalho a domicílio. 1996. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5765.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2021.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Quais os principais desafios para o teletrabalho pós Covid-19?** 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/quais-os-principais-desafios-para-o-teletrabalho-pos-covid-19-03072020>. Acesso em: 24 abr. 2021.

SANDOVAL, Pablo Ximenez de. Facebook espera que metade da sua equipe trabalhe à distância na próxima década. **El País**, 22 maio 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/tecnologia/2020-05-22/facebook-espera-que-metade-da-sua-equipe-trabalhe-a-distancia-na-proxima-decada.html>. Acesso em: 20 mar. 2021.

SILVA. Luiz de Pinho Pedreira da. O teletrabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 64. n. 5, p. 583-587, maio 2000.

SOBRATT. Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e teleatividades. **Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividade:** Resolução SMA nº 24, de 10 de abril de 2013. Disponível em:



<http://www.sobratt.org.br/index.php/estudo-de-estrategias-de-gestao-de-mobilidade-via-teletrabalho-e-teleatividades-no-estado-de-sao-paulo/>. Acesso em: 15 mar. 2021.

VEIGA. **Teletrabalho pos-pandemia e os seus principais desafios e implicações trabalhistas**. 2020. Disponível: <https://veiga.law/index.php/2020/10/06/o-teletrabalho-pos-pandemia-e-os-seus-principais-desafios-e-implicacoes-trabalhistas/>. Acesso em: 14 mar. 2021.