



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA– UEPB  
CAMPUS III - CENTRO DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**GUTEMBERG DOS SANTOS LIMA**

**DIREITO DO TRABALHO E *HOME OFFICE* NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE  
COVID-19: uma revisão integrativa**

**GUARABIRA  
2022**

**GUTEMBERG DOS SANTOS LIMA**

**DIREITO DO TRABALHO E *HOME OFFICE* NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19: uma revisão integrativa**

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Bacharelado em Direito apresentado à Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do grau de Bacharel em Direito

**Área de concentração:** Direito do Trabalho.

**Orientador:** Prof. Ms. Antônio Cavalcante da Costa Neto

**GUARABIRA  
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

L145d Lima, Gutemberg dos Santos.  
Direito do trabalho e home office no contexto da pandemia de COVID-19 [manuscrito] : uma revisão integrativa / Gutemberg dos Santos Lima. - 2022.  
29 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades , 2022.

"Orientação : Prof. Me. Antônio Cavalcante da Costa Neto , Coordenação do Curso de Direito - CH."

1. Teletrabalho. 2. Home office. 3. Covid-19. 4. Direito do Trabalho. I. Título

21. ed. CDD 344

GUTEMBERG DOS SANTOS LIMA

DIREITO DO TRABALHO E *HOME OFFICE* NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE  
COVID-19: uma revisão integrativa

Trabalho de Conclusão de Curso de  
Graduação em Bacharelado em Direito  
apresentado à Universidade Estadual da  
Paraíba, como requisito à obtenção do grau  
de Bacharel em Direito

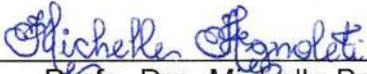
**Área de concentração:** Direito do Trabalho.

Aprovada em: 29 / 07 / 2022.

**BANCA EXAMINADORA**

  
Prof. Ms. Antônio Cavalcante da Costa Neto (Orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Prof. Dr. José Baptista de Mello Neto  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Profa. Dra. Michelle Barbosa Agnoletti  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Dedico esse trabalho a meus pais, que souberam esperar o término desta jornada. O amor de vocês foi fundamental para dar a força necessária nos momentos mais difíceis desse período.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus pelo dom da vida e por ter me proporcionado chegar até aqui.

A minha mãe, Ednilza José dos Santos, por toda dedicação, investimento e paciência contribuindo diretamente para que eu pudesse concluir minha graduação. A meu pai, João Vicente de Lima, que me apoiou, dando força, dando carinho e muito amor e, a quem tenho um amor incondicional Pai, mãe, vocês foram primordiais nestes 05 anos.

Agradeço aos professores que sempre estiveram dispostos a ajudar e contribuir para um melhor aprendizado. Em especial, a meu professor orientador Ms. Antônio Cavalcante Neto pelo suporte, pelas suas correções e incentivos.

A minha instituição por ter me dado à chance e todas as ferramentas que me permitiram chegar hoje ao final deste ciclo de maneira satisfatória.

Aos colegas de classe, pela amizade. A vocês devo o estímulo e apoio nunca negados.

Aos funcionários da UEPB, Campus III, pela forma prestativa com a qual sempre fui recebido.

## SUMÁRIO

RESUMO.....	05
ABSTRACT.....	06
1 INTRODUÇÃO.....	07
2 DIREITO DO TRABALHO E <i>HOME OFFICE</i> .....	08
2.1 Teletrabalho ou <i>home office</i> : implicações doutrinárias.....	08
2.2 Teletrabalho: regulação e inserção do “Capítulo II-A - Do teletrabalho - (arts. 75-A a 75-E) no título II da CLT.....	12
3 METODOLOGIA.....	16
3.1 Tratamento e análise dos dados.....	18
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	18
4.1 Eixos Temáticos.....	21
4.1.1 <i>Teletrabalho e legislação trabalhista</i> .....	22
4.1.2 <i>teletrabalho/home office e os desafios impostos pela pandemia         do Coronavírus</i> .....	23
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
REFERÊNCIAS.....	26

## DIREITO DO TRABALHO E *HOME OFFICE* NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19: uma revisão integrativa

LIMA, Gutemberg dos Santos

### RESUMO

Denominado oficialmente no Brasil pelo termo “teletrabalho”, o *home office* é uma espécie do gênero teletrabalho, modalidade amparada pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Entretanto, foi a partir do cenário desenhado pela pandemia de Covid-19 nos últimos três anos que o termo se consolidou como prática de teletrabalho. Em vista do exposto, a presente pesquisa objetiva analisar as produções científicas nacionais a partir de uma revisão integrativa acerca dos reflexos da adoção da modalidade *home office* no direito do trabalho em época da pandemia do Coronavírus. Este artigo se justifica pela relevância do tema na atualidade, uma vez que recorta o olhar para a modalidade de *home office* e sua compreensão no âmbito dos aspectos laborais que se delinearão nos três últimos anos e que precisam ser esclarecidos. Além disso, a pesquisa se justifica pela necessidade de pesquisas sobre o tema, pois ainda não é dado, no Brasil, o devido espaço aos estudos que envolvem o teletrabalho, como ocorre em outros países. Concluiu-se que os objetivos foram atingidos, e que é preciso haver mais ênfase nas investigações acadêmicas sobre o tema apresentado, especialmente para maior eficiência da justiça trabalhista, assim como para o desenvolvimento de políticas e estratégias que considerem o protagonismo do teletrabalhador. A pesquisa evidenciou a grande lacuna existente no corpo doutrinário a respeito do teletrabalho e, por consequência, da espécie *home office*. Mesmo diante da problemática comunicada em pesquisas voltadas para a emergente inclusão do teletrabalho/*home office* na realidade brasileira, ainda é árido o campo acadêmico que se debruça sobre o assunto tratado nesse artigo. A síntese desse estudo é que há um profundo desconhecimento sobre o teletrabalho, sobre suas regras e seus reflexos da relação trabalhista.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Home office. Covid-19. Direito do Trabalho.

## LABOR LAW AND HOME OFFICE IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC: an integrative review

LIMA, Gutemberg dos Santos

### ABSTRACT

Officially called in Brazil by the term “telework”, the home office is a kind of telework genre, a modality supported by the Consolidation of Labor Laws (CLT). However, it was from the scenario designed by the Covid-19 pandemic in the last three years that the term was consolidated as a teleworking practice. In view of the above, the present research aims to analyze national scientific productions from an integrative review about the reflexes of the adoption of the home office modality in labor law at the time of the Coronavirus pandemic. This article is justified by the relevance of the theme today, since it cuts the look at the home office modality and its understanding in the scope of the work aspects that have been outlined in the last three years and that need to be clarified. In addition, the research is justified by the need for research on the subject, as in Brazil, the due space is not yet given to studies involving teleworking, as in other countries. It was concluded that the objectives were achieved, and that there needs to be more emphasis on academic investigations on the topic presented, especially for greater efficiency in labor justice, as well as for the development of policies and strategies that consider the role of the teleworker. The research highlighted the large gap in the doctrinal body regarding teleworking and, consequently, the home office species. Even in the face of the problem reported in research aimed at the emerging inclusion of telework/home office in the Brazilian reality, the academic field that focuses on the subject addressed in this article is still arid. The synthesis of this study is that there is a deep lack of knowledge about teleworking, about its rules and its reflexes in the labor relationship.

**Keywords:** telework. Home office. Covid-19. Labor Law.

## 1 INTRODUÇÃO

Denominado oficialmente no Brasil pelo termo “teletrabalho”, o *home office* é um formato dessa atividade laboral amparado desde a publicação do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conhecido como Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Entretanto, foi a partir da promulgação da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e do cenário desenhado pela pandemia de Covid-19 nos últimos três anos que o termo se consolidou como prática de trabalho remoto, trazendo em seu bojo a discussão relativa aos direitos e deveres dos atores sociais submetidos a essa relação de trabalho.

Segundo Matta, Segata e Souto (2021), a pandemia do Covid-19 apresentou à sociedade moderna desafios além dos sanitários. Para os pesquisadores, há de se pensar, também, em questões socioeconômicas, políticas, culturais, éticas e científicas. Nesse contexto, quando se traz à discussão acadêmica questões relativas ao Direito do Trabalho frente ao momento singular pelo qual vem vivenciando a sociedade brasileira, busca-se trazer ao debate acadêmico questões que envolvem as relações trabalhistas na vida cotidiana de trabalhadores brasileiros, cuja emergência de desvelamento se faz necessária frente às crises de ordem diversas que se estabeleceram no Brasil.

Nesse sentido, são importantes e necessários os estudos que se dedicaram, e se dedicam, a pesquisar os reflexos ocasionados pela pandemia do Coronavírus e pelo consequente estado de calamidade pública em âmbito do direito trabalhista. Especificamente nesse estudo, recorta-se o olhar para a modalidade de *home office*, haja vista a sua importância para a compreensão dos aspectos laborais que se delinearam nos três últimos anos e que precisam ser compreendidos e esclarecidos.

Nesse sentido, essa pesquisa se apresenta como relevante por estimular o olhar crítico do pesquisador e dos demais acadêmicos a respeito do recorte temático apresentado. Assim, os conhecimentos adquiridos poderão auxiliar profissionais do Direito a buscar meios para atenuar tal fenômeno.

Partindo da seguinte problemática: “Qual a contribuição dos estudos acadêmicos acerca dos reflexos da adoção da modalidade *home office* no direito do trabalho em época da pandemia do Coronavírus?”, o objetivo geral do trabalho que segue é analisar as produções científicas nacionais a partir de uma revisão integrativa

acerca dos reflexos da adoção da modalidade *home office* no direito do trabalho em época da pandemia do Coronavírus.

## **2 DIREITO DO TRABALHO E *HOME OFFICE***

Esta seção trata da discussão doutrinária sobre a compreensão da figura sociojurídica denominada de teletrabalho. Para tanto, inicia, no seu primeiro tópico, apresentando as implicações doutrinárias relativas ao vocábulo “teletrabalho” e sua associação à expressão estrangeira “home office”, cunhada no bojo da pandemia do Covid-19. A seguir, apresenta as regras gerais que norteiam o teletrabalho na legislação brasileira, a partir da análise no capítulo II-A, no Título II da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, construído para cuidar e regular essa modalidade de trabalho.

### **2.1 Teletrabalho ou *home office*: implicações doutrinárias**

A relação trabalhista entre empregado e empregador, no contexto histórico social, tem sofrido diversos tipos de mudanças em sua dinâmica, a exemplo do que ocorreu durante e após as revoluções industriais experienciadas pelo homem e, por conseguinte, pela sociedade. Segundo Zavanella e Pinto (2021), à medida que essas revoluções industriais eclodiam, as relações trabalhistas assumiam identidades diferenciadas em momento imediatamente posterior, apresentando características próprias do momento de ruptura do *status quo* e inaugurando novas formas de trabalho.

Assim não foi diferente quando da eclosão da quarta revolução industrial, cuja progressão tecnológica ocasionou uma ruptura do modelo clássico de relação trabalhista, estreitando caminhos por meio da automação, por exemplo, e encolhendo distâncias com a implementação de novas tecnologias de informação e comunicação. Essa nova realidade evidenciou a fragilidade da relação empregado e empregador em alguns cenários laborais que anteriormente exigiam a presença de mão de obra humana.

Contextualizando o tema, Martinez (2019) cita a obra “A terceira onda”, de Alvin Toffler, publicada na década de 1970, haja vista que antes mesmo da discussão sobre o impacto tecnológico nas relações trabalhistas, teletrabalho e, atualmente *home office*, o

autor já defendia a tese de que o trabalho seria deslocado, pouco a pouco e cada vez mais, dos escritórios para os domicílios.

É certo que em sua obra, Toffler (1980) ao desnudar a Sociedade da informação, no século XXI – terceira onda civilizatória -, prevê que o teletrabalho ou *home office* aconteceria no mundo. Em sua predição afirma que, à medida que as mudanças e inovações nos diversos campos de atuação social ocorrem, é possível encontrar cada vez mais “pessoas amontoadas em torno de um computador” para a execução de atividade laboral que passará a não exigir a presença física do trabalhador na empresa (TOFFLER, 1980, p. 211).

Ainda assentados na década de 1970, Stürmer e Fincato (2020) recortam para esse período o início da discussão acadêmica sobre teletrabalho, a partir dos trabalhos de Jack Nilles, um cientista aeronáutico, que elaborou uma das primeiras definições de teletrabalho. De acordo com os pesquisadores, a definição sugerida tratou de teletrabalho como

[...] qualquer forma de substituição dos deslocamentos relacionados ao trabalho por meio do uso de tecnologias de informação e comunicação – TIC’s, tais como os telefones e computadores. [...] os deslocamentos do trabalhador de sua residência para o empregador são substituídos (total ou parcialmente) pelo uso das tecnologias de informação e comunicação (STÜRMER; FINCATO, 2020, p. 344).

Na seara do Direito do Trabalho brasileiro, o teletrabalho configura uma modalidade especial de trabalho a distância. De acordo com Saad (2016), Cassar (2017) e Stürmer e Fincato (2020), o vocábulo “teletrabalho” é de origem etimológica grega cujo radical “tele” significa “a distância”. De acordo com a lição do magistrado, “[...] esse trabalho a distância, que pode ser realizado no domicílio do empregado ou não, caso seja fiscalizado pelo empregador por meios telemáticos ou por outros meios, dará surgimento à relação de emprego regida pela CLT” (SAAD, 2016, p. 87).

Sublinhe-se que o trabalho telemático foi admitido pela legislação brasileira apenas em 2011 e o teletrabalho somente foi formalmente reconhecido e regido na Reforma Trabalhista, em 2017. Com a pandemia Covid-19, ganhou popularidade e destaque, merecendo ênfase na Medida Provisória nº 927 de 2020, atualmente em vigor (STÜRMER; FINCATO, 2020, p. 344).

Quanto aos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, esses se equiparam, para a caracterização da subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Assim, “[...] o comando, controle e supervisão do trabalho a domicílio realizados por meio de uma rede de telecomunicações provocará o surgimento da subordinação jurídica, que caracterizará a relação de emprego (SAAD, 2016, p. 87).

Entretanto, Granconato (2017) adverte para o uso dos poderes de comando, controle e supervisão pelo empregador, alertando para a observação da cautela exigida em cada caso, considerando o respeito à privacidade do trabalhador e de sua família:

Estas devem ser limitadas ao controle das atividades laborais e à manutenção dos equipamentos de trabalho e nunca poderão interferir na rotina do lar, pois a casa do trabalhador é seu asilo inviolável (art. 5º, XI, da CF). A instalação de câmera (webcam) no computador do empregado, por exemplo, caso exponha sua intimidade e a de seus familiares, poderá ser traduzida como um ato ilícito e acarretar a condenação do empregador numa indenização por danos morais (arts. 187 e 927 do CC) (GRANCONATO, 2017, p. 36).

Ainda sobre os poderes de comando, controle e supervisão pelo empregador, Jorge Neto e Cavalcante (2019) destacam que a caracterização do teletrabalho para fins de reconhecimento da relação de emprego, ou seja, para fins de subordinação jurídica, irá depender da análise das condições concretas de execução da prestação dos serviços, constatando-se se há ou não a presença desse controle quanto ao trabalho prestado.

Apoiando-se, enfim, no conceito de teletrabalho, como um conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços não se encontra presente fisicamente na sede do empregador, mas por meios telemáticos, Martinez (2019), Jorge Neto e Cavalcante (2019) apontam algumas características dessa modalidade: a) trabalho executado a distância, fora dos limites onde o resultado do labor é esperado; b) o empregador não pode fisicamente fiscalizar a execução da prestação de serviços e, por isso, o controle ocorre pelos resultados das tarefas executadas; c) a fiscalização do trabalho se faz por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações.

Jorge Neto e Cavalcante (2019), destacam que a caracterização da subordinação do teletrabalhador não deve valorizar apenas se ele recebe ou não ordens do empregador

ou se as atividades exercidas se inserem na atividade econômica da empresa. Segundo os juristas, é necessário, ainda, analisar a atuação laborativa do trabalhador junto à estrutura empresarial. De modo que,

[...] O teletrabalho e o trabalho em domicílio (*home office*) tornaram-se frequentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do *home office*, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 386).

Percebe-se, portanto, na citação acima, que o elemento caracterizador central do teletrabalho é a presença de subordinação na relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu empregador, sendo o *home office* uma modalidade que se caracteriza pela fixação do local de trabalho na residência do trabalhador, local onde é instalada estação com acesso a meios de comunicação e onde se utiliza estrutura própria ou cedida pela empresa para prestar os serviços contratados.

Dito isso, é necessário pontuar o confuso contexto em que o teletrabalho surge enquanto alternativa central para os problemas advindos das relações trabalhistas brasileiras. Com a expansão geográfica do vírus Sars-CoV-2 no ano de 2020, a necessidade de isolamento social somou-se a já frágil relação laboral no Brasil, ocasionando a decretação do estado de calamidade pública em âmbito nacional e levando a sociedade a buscar novas formas de socialização, dentre elas aquelas relacionadas ao trabalho (CALCINI, 2020, p. 05).

Nessa nova realidade nascida da pandemia do Covid-19, ações impostas como, a decretação de estados de quarentena, restrição da circulação das pessoas nas ruas, suspensão de transporte público, paralisação, limitação de funcionamento de bares e restaurantes e fechamento de estabelecimentos públicos, comerciais e empresariais acelerou a adoção do formato da modalidade laboral denominada como “teletrabalho” com intuito de evitar a paralisação das operações que envolviam relações trabalhistas.

O teletrabalho, na letra de Stürmer e Fincato (2020) é tipo do gênero trabalho a distância enquanto o *home office* é tipo do gênero teletrabalho, assim como a prestação de serviços por meio de plataformas digitais. De onde se conclui que não é correto utilizar como sinônimo de teletrabalho o anglicismo *home office*. Conforme asseveram Zavanella e Pinto (2021, p. 8), *home office* (trabalho em casa) e o teletrabalho (trabalho em localidades fora da empresa com utilização de meio tecnológicos) “[...] transformaram-se nas principais alternativas para muitos profissionais e empresas em todo o mundo”.

A característica pontual do *home office*, trabalhar em casa, configura como a grande responsável pela adoção dessa modalidade no período da pandemia e do isolamento social. Assim, aliou-se a necessidade do trabalho remoto ao disposto pelas orientações sanitárias brasileiras, que teve como jargão comum das campanhas de conscientização no país a frase “Fique em casa”. Tal cenário reavivou a discussão sobre a importância de uma legislação mais clara sobre os direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores que estão sob esse modelo (ZAVANELLA; PINTO, 2021).

O conceito de teletrabalho foi firmado na legislação trabalhista pátria por meio da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) que inseriu, na CLT, um conjunto de dispositivos regulatórios do teletrabalho, por meio do Capítulo II-A (“Do Teletrabalho”), integrante também do Título II. Esse novo Capítulo II-A é composto pelos arts. 75-A até 75-E, conforme é apresentado no tópico seguinte.

## **2.2 Teletrabalho: regulação e inserção do “Capítulo II-A - Do teletrabalho - (arts. 75-A a 75-E) no título II da CLT**

A Lei 13.467/17 apresenta o teletrabalho como uma modalidade de trabalho à distância, em que a prestação de serviços ocorre, preponderantemente, fora das dependências do empregador, contudo, o comparecimento no estabelecimento do empregador para a realização de atividades específicas, as quais exijam a presença do empregado, não descaracteriza o regime do teletrabalho (art. 75-B, CLT).

Art. 75-B - Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Sobre o art. 75-B, Stürmer e Fincato (2020) enfatizam que mesmo estando o trabalhador ausente fisicamente da sede do empregador, encontra-se nela inserido de forma virtual. Dessa forma, não haveria, exatamente um trabalho externo, mas um trabalho interno virtual e *sui generis*. Daí a importância do parágrafo único do artigo supra.

Quanto às regras do teletrabalho, em especial, estão arroladas nos arts. 75-C a 75-E da CLT:

Art. 75-C. 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.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantindo prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Dispõe a Lei que a prestação do teletrabalho deve constar expressamente no contrato individual de trabalho. O termo “expressamente”, somado aos parágrafos seguintes, levou Martinez (2019) e Stürmer e Fincato (2020) a concluir que o legislador buscou evitar não apenas a forma tácita (antônima da forma expressa), mas também a forma oral na celebração do contrato, restando a forma escrita. Esse posicionamento se revela nas palavras de Martinez (2019, p. 410): “[...] a expressão ‘aditivo contratual’ parece sugerir uma formalidade mais acentuada, mais voltada para a forma expressa escrita do que para a também expressa forma verbal”.

Essa conclusão encontra respaldo a partir da leitura do art. 75-D da CLT, cujo texto trata das disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, previstas em contrato escrito.

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.

Sobre o artigo 75-D, Stürmer e Fincato (2020) esclarecem que há nesse artigo, a atribuição às partes do direito-dever de compor a infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, incluindo-se aí a aquisição e manutenção de equipamentos informáticos para o teletrabalho, devendo ser estas cláusulas obrigatórias nos contratos respectivos.

Ainda em conformidade às análises de Stürmer e Fincato (2020), a doutrina costuma apontar despesas eventualmente arcadas pelo empregado, que poderão ser reembolsadas pelo empregador, como por exemplo, elevações nas despesas de energia elétrica, de telefonia e do uso da internet. Enfim, o parágrafo único do artigo expressa em sua letra que, se entregues bens, custeados serviços ou ressarcidas despesas ao empregado, tais “utilidades” não serão consideradas remuneração do trabalhador nem integrarão essa remuneração.

O artigo 75-E trata da responsabilidade do empregador em seguir as orientações necessárias para manter o equilíbrio, a salubridade e a boa ambiência laboral, em concordância ao espaço presencial, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho:

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.

Martinez (2019), faz uma observação em relação à locução “de maneira expressa e ostensiva” presente no caput do artigo citado. Segundo sua análise, o legislador “[...] sugere a elaboração de um portfólio de instruções com orientações claras sobre a execução do trabalho e sobre os riscos que naturalmente dele podem decorrer” (MARTINEZ, 2019, p. 411).

Em vista do exposto, é essencial que o *home office*, enquanto modalidade do teletrabalho, funcione de forma produtiva e qualitativa, tendo os direitos dos atores sociais garantidos. Em vista disso, é preciso a discussão ampla dessa modalidade, observando

esse cenário de relações trabalhistas e analisando as recomendações e os dispositivos legais publicados sobre o tema.

Sobre essa discussão, buscou-se analisar as produções científicas nacionais acerca dos reflexos da adoção da modalidade *home office* no direito do trabalho em época da pandemia do Coronavírus, haja vista que para não paralisar as atividades laborais durante crise desencadeada pelo Novo Coronavírus, a melhor solução adotada no Brasil pelas empresas foi o teletrabalho.

Prova dessa assertiva foi a publicação da Medida Provisória n. 927/2020, que em seu artigo 3º, ao listar as medidas de enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública consequente e com finalidade de preservar o emprego e a renda da população trabalhadora, adotou, em seu inciso I, a modalidade do teletrabalho:

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:  
I - o teletrabalho;  
[...]

O Ministério Público do Trabalho (MPT), por sua vez, em Nota Técnica n. 6, publicada em 22 de março de 2020, item IV, expressou seu posicionamento no sentido de priorizar o teletrabalho/*home office*, como principal medida de enfrentamento trabalhista no cenário descrito:

VI. PRIORIZAÇÃO DE MEIOS ALTERNATIVOS PRÉVIOS A QUALQUER PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (OU EQUIVALENTE) OU DISPENSA DE TRABALHADORES, com privilegiamento da negociação coletiva e/ou do diálogo com as entidades sindicais, para análise e adoção de medidas de redução de impacto na manutenção do emprego e da renda dos trabalhadores, observando-se o princípio da irredutibilidade salarial, com a obrigatoriedade de adoção gradativa de medidas de menor impacto aos trabalhadores, como:

- a. Adoção de trabalho remoto (teletrabalho/*home office*);
- b. Flexibilização de jornada;
- c. Redução de jornada e adoção de banco de horas;
- d. Concessão imediata de férias coletivas e individuais; sem a necessidade de pré-aviso de 30 dias de antecedência e/ou notificação de com 15 dias de antecedência para o Ministério da Economia, cientificando-se a entidade sindical representativa, antes do início das respectivas férias;

A seguir, é apresentado o percurso metodológico para proceder à apresentação dos dados obtidos e discussão dos resultados.

### **3 METODOLOGIA**

Realizou-se uma pesquisa bibliográfica de abordagem qualitativa, buscando respaldo teórico em estudos realizados e apresentados na literatura científica e acadêmica sobre o tema investigado.

Lakatos e Marconi (1991) ressaltam que pesquisa bibliográfica é todo estudo realizado de uma bibliografia tornada pública em relação ao tema em estudo, desde publicações avulsas, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico e outros, além de meios de comunicações como a internet. Sua finalidade, acrescentam os autores, é colocar o pesquisador em contato direto com tudo que já foi escrito sobre determinado assunto, propiciando o exame do tema sob novo enfoque ou abordagem, podendo chegar a conclusões inovadoras, pela organização de material, segundo as tendências ou versões com que determinado assunto é abordado.

Já a abordagem qualitativa, de acordo com Minayo (2001), representa uma estratégia metodológica em que os dados obtidos em pesquisa se complementam, ampliando a realidade abrangida e excluindo qualquer dicotomia. Nesse sentido, esse trabalho apresenta características qualitativas quando faz a exposição de dados, informações e argumentos obtidos nos textos pesquisados, classificando-os em eixos temáticos e apresentando a discussão em cada eixo.

No que se refere à produção de dados, a pesquisa utilizou os procedimentos da revisão integrativa da literatura disponível em banco de dados de periódicos nacionais disponibilizados na internet especializados na divulgação do conhecimento científico nas áreas das Ciências Jurídicas, Direito do Trabalho, legislação trabalhista e áreas afins.

A escolha do método da revisão integrativa se deu pelas vantagens apresentadas por Santos (2015, p. 5) que afirma consistir: “[...] na análise ampla da literatura com rigor metodológico, avaliando criticamente as pesquisas relevantes, permitindo a síntese do conhecimento sobre um determinado assunto”.

Os seguintes passos do método da revisão foram seguidos: a identificação do problema e objetivo proposto para pesquisa; a busca da literatura (com a delimitação de palavras-chave, bases de dados e aplicação dos critérios definidos para a seleção dos artigos); a avaliação e a análise dos dados obtidos.

A busca dos estudos ocorreu entre os meses de março a maio de 2022. A pesquisa foi realizada em periódicos indexados nos bancos de dados, Scientific Electronic Library Online (SciELO), Google Acadêmico, Periódicos Capes e na base de dados da Biblioteca Délio Maranhão do Tribunal Superior do Trabalho. Bem como publicações oficiais do governo brasileiro (Ministério da Justiça, Ministério do Trabalho e Previdência, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

Foram utilizadas as seguintes palavras-chave: Direito do Trabalho, *home office*, teletrabalho, pandemia, Coronavírus, trabalho remoto, contrato de trabalho. Para recuperar termos usou-se o caractere asterisco (\*), no sentido de encontrar variações das palavras pesquisadas; também se utilizará o caractere aspas (“”) com o objetivo de encontrar frases exatas, a exemplo de: “Home Office na legislação trabalhista”, entre outras.

O processo buscou em um primeiro momento identificar os documentos que preencherem aos critérios de inclusão: publicações datadas no período compreendido entre 2020 a 2022; artigos completos publicados na íntegra; artigos gratuitos *on-line*; artigos que abordassem a temática proposta.

Já os critérios de exclusão consistiram em: trabalhos que não correspondessem ao objetivo do estudo, indisponibilidade de acesso ao texto completo na internet, artigos incompletos e textos que se repetissem entre as ferramentas de busca. Porém, como o tema é bastante atual, não foram encontrados muitos artigos nas citadas bases sobre o tema em questão.

Após a busca, foi contabilizado um número de 32 artigos e após a clivagem excluíram-se 23 trabalhos. Os artigos selecionados foram armazenados em pastas nomeadas pelas ferramentas de busca onde se encontravam. Durante esta fase, o pesquisador avaliou os artigos completos de forma crítica, iniciando pela leitura do título, resumo e palavras-chave das pesquisas encontradas, seguida de uma leitura atenta dos textos para a identificação da compatibilidade com a proposta do estudo.

Dois eixos temáticos principais foram identificados para a construção da pesquisa: 1) Teletrabalho e legislação trabalhista; 2) teletrabalho/*home office* e os desafios impostos pela pandemia do Coronavírus.

### **3.1 Tratamento e análise dos dados**

Para o tratamento e análise dos dados foram realizadas leituras sucessivas do material em cada momento da pesquisa, a seguir fez-se uma seleção das informações que fossem pertinentes e relevantes aos objetivos propostos nesse estudo; após essa segunda fase, partiu-se para o estudo crítico do material, relacionando as ideias que respondessem ao problema apresentado, baseando-se, portanto, no referencial de Mendes, Silveira e Galvão (2008), nas seguintes etapas: a) Estabelecimento da questão de pesquisa; b) busca na literatura; c) Categorização da literatura; d) avaliação dos estudos incluídos na literatura; e) interpretação dos resultados; f) apresentação da revisão

As informações básicas foram agrupadas em tabelas que ilustram a discussão de cada eixo temático, de modo a facilitar a visualização das análises e discussão dos resultados, conforme redigido e apresentado na seção a seguir.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Essa é a etapa onde estão representadas as características de todos os estudos e seus achados, a partir da definição das informações que foram extraídas dos artigos selecionados.

Os quadros a seguir estão divididos entre os anos de 2020, 2021 e 2022. Essa delimitação temporal visa, além de enfatizar a atualidade da pesquisa, circunscrever o tema do teletrabalho e, por consequência, o *home office*, no nefasto panorama da pandemia de Covid-19, declarada pela Organização Mundial da Saúde, em 11 de março de 2020.

Seguindo à obtenção dos dados, como referido na metodologia, foi visitada a Scientific Electronic Library Online (SciELO), Google Acadêmico, Periódicos Capes e na

base de dados da Biblioteca Délio Maranhão do Tribunal Superior do Trabalho, sempre com os mesmos descritores, conforme dito na metodologia deste trabalho.

Para os descritores utilizados foram encontrados 32 resultados condizentes. Após a leitura dos resumos do material encontrado, entendeu-se a possibilidade de selecionar apenas 9 (nove) artigos que atendiam aos critérios de inclusão, em especial quanto à abordagem que atendessem ao tema e objetivos desse estudo e quanto ao recorte temporal estabelecido. Foi utilizado um protocolo específico para revisão integrativa, adaptado do trabalho realizado na área de saúde por Silveira e Galvão (2005).

Optou-se por esse protocolo por ser mais simplificado e objetivo quanto à apresentação dos resultados. Além disso, o referido protocolo foi utilizado por ser constituído das principais características pretendidas nessa pesquisa quanto a um trabalho científico a ser revisado: o tipo, autores, resumo, objetivos, eixos temáticos e as conclusões ao fim de cada trabalho. Cada quadro traz as principais informações sobre os artigos, ou seja, estão representados de forma objetiva, e seus dados são discutidos a seguir.

#### Quadro 01 – Levantamento de artigos - 2020

<b>Artigo</b>	<b>Autores</b>	<b>Procedência</b>	<b>Resumo do artigo</b>
A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal.	ANTUNES, Evelise Dias;  FISCHERB, Frida Marina.	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional	A pesquisa teve como objetivo analisar a trajetória da regulamentação do teletrabalho no Setor Judiciário Federal e como foi impactada pela pandemia da COVID-19. Usou como metodologia o estudo descritivo com base em resoluções que regulamentaram o teletrabalho na Justiça Federal.
Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal.	FILARDI, Fernando;  CASTRO, Rachel M. P. de;  ZANINI, M. Tulio Fundão.	Cadernos FGV/ EBAPE.BR	A pesquisa investigou as vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública na percepção de 98 teletrabalhadores e 28 gestores do Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro) e da Receita Federal. A metodologia foi quali-quantitativa, composta por questionários e entrevistas, que abordou aspectos estruturais, físicos, pessoais, profissionais e psicológicos.
Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office.	LOSEKANN, Raquel Gonçalves C. Brant;	Caderno de Administração	O trabalho abordou a pandemia do novo coronavírus (COVID-19) e o seu impacto na vida humana em todos os seus aspectos, dentre eles a forma do trabalho, tendo grande destaque a difusão do teletrabalho ou home office. Reflete sobre o aprimoramento do regime de teletrabalho de forma a

	MOURÃO, Helena Cardoso.		conciliar em harmonia a produtividade e a saúde mental dos trabalhadores.
A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão.	FINCATO. Denise Pires;  LEMONJE, Julise Carolina.	Revista da Faculdade de Direito – UFPR	O estudo teve como objetivo analisar a vulnerabilidade de teletrabalhadores à hiperconexão, tendo em vista a expansão do regime de teletrabalho e a sua recente regulação, no território nacional, pela Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Por meio de abordagem dialética, e recorrendo-se a contribuições da doutrina, de artigos científicos e articulações com dispositivos legais, buscou-se esclarecer aspectos referentes ao direito à desconexão do trabalho.

### Quadro 02 – Levantamento de artigos - 2021

<b>Artigo</b>	<b>Autores</b>	<b>Procedência</b>	<b>Resumo do artigo</b>
O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio.	BENAVIDES, Fernando G.;  AMABLE, Marcelo;  CORNELIO, Cecilia.	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional	A pesquisa tratou de refletir sobre o significado, a magnitude e as tendências do teletrabalho no domicílio, antes e durante a pandemia, enfatizando seus potenciais efeitos na saúde do trabalhador.
O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19.	ARAÚJO, Tânia Maria de;  LUA, Iracema.	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional	A pesquisa discutiu os elementos vivenciados pelos(as) trabalhadores(as) com a ampla implementação de atividades laborais remotas, realizadas em casa, com auxílio das tecnologias de informação-comunicação, no contexto da pandemia de COVID-19. Métodos: com base em dados oficiais e revisão de literatura, discutem-se características do trabalho remoto (TR) e suas potenciais repercussões, enfatizando-se questões de gênero.
O teletrabalho e a pandemia: uma análise do direito à desconexão e do dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho.	SCALZILLIR, Roberta.	Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social.	A pesquisa teve por escopo analisar o direito à desconexão a partir do instituto do teletrabalho e suas consequências para os trabalhadores com destaque para o dano existencial. A Revolução 4.0 traz consigo a ausência de barreiras separando o mundo real do digital, possibilitando o uso de um sistema de informação por meio de uma rede de dispositivos.

As perspectivas do home office pós-pandemia na percepção do empregado: uma pesquisa de campo.	FERREIRA, André; PEREIRA, Amanda C. Vieira; FAUSTINO, Nathalien P. Foratini; MENDONÇA Raísa C. de Paula; OLIVEIRA, Ualison R.	Revista de Administração, Contabilidade e Economia	O estudo teve como objetivo analisar a vulnerabilidade de teletrabalhadores à hiperconexão, tendo em vista a expansão do regime de teletrabalho e a sua recente regulação, no território nacional, pela Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Por meio de abordagem dialética, e recorrendo-se a contribuições da doutrina, de artigos científicos e articulações com dispositivos legais, buscou-se esclarecer aspectos referentes ao direito à desconexão do trabalho.
---	---	--	--

### Quadro 03 – Levantamento de artigos - 2022

Artigo	Autores	Procedência	Resumo do artigo
O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?	DURÃES, Bruno; BRIDI, Maria A. da Cruz; DUTRA, Renata Q.	Revista Sociedade e Estado	O artigo teve por escopo discutir o fenômeno do teletrabalho, que foi impulsionado em razão do contexto da pandemia do Covid-19 em 2020. Destacou a nova narrativa do capital, e o novo cenário do trabalho, a partir do contexto da denominada “modernização” das relações laborais.

Os quadros apresentados, neste primeiro momento, descrevem e apresentam os artigos selecionados nessa revisão integrativa. Apontam, em primeiro plano, para uma tendência das discussões contemporâneas no âmbito do Direito e das relações trabalhistas que é direcionar o olhar para o teletrabalhador e sua vulnerabilidade frente ao atual cenário sanitário e às mudanças estruturais, profissionais, econômicas e psicológicas que se moldaram.

A seguir, são apresentados os eixos temáticos identificados nos artigos pesquisados.

#### 4.1 Eixos Temáticos

Dois eixos temáticos principais foram identificados para a construção do estudo: 1) Teletrabalho/*home office* e legislação trabalhista; 2) teletrabalho/*home office* e os desafios impostos pela pandemia do Coronavírus.

#### 4.1.1 Teletrabalho e legislação trabalhista

A seguir são apresentados os resultados obtidos quanto ao embasamento da discussão sobre teletrabalho na seara da legislação trabalhista brasileira.

#### Quadro 04 – Teletrabalho e legislação trabalhista

Artigo	RESULTADOS
A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal.	A comparação das Resoluções sobre teletrabalho dos Tribunais evidenciou a distância entre as normas no que tange ao estabelecimento de metas. Não sabemos como e quando a pandemia terminará, mas se faz necessário programar o retorno e dispor das questões para o teletrabalho que se manifestaram e se manifestarão durante a crise (p.12).
A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão.	[...] a partir do estudo realizado identifica-se a factibilidade do controle de jornada por meio de equipamentos telemáticos que, além de possibilitarem a realização do trabalho à distância – concretizando-se como instrumentos de labor –, permitem a fiscalização do teletrabalhador. Na medida em que o empregado se encontra em constante conexão com supervisores ou com o sistema da empresa, torna-se viável a tutela de seu direito à desconexão, mediante o controle dos períodos trabalhados, o que, se em discordância com os limites constitucionais, sujeita o empregador às respectivas sanções (p. 132).
O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio.	As jornadas trabalhistas se complementam e se opõem às obrigações na família; os espaços e locais de trabalho também são para jogos e entretenimento; paradoxalmente, os direitos trabalhistas podem estar em contradição com os direitos do cidadão e a proteção pública com a privacidade e liberdade individual (p. 5).
O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?	[...] a legislação brasileira sobre o tema não revela escopo protetivo compatível com as preocupações externadas neste artigo, tampouco com as diretrizes estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho (p. 963).

Analisando os resultados obtidos nos artigos pesquisados quanto ao eixo temático “Teletrabalho e legislação trabalhista” é possível perceber que não houve uma totalidade de artigos preocupados em discutir o tema pelo viés do Direito ou da legislação trabalhista. Nesse sentido, observou-se que apenas 04 (quatro) artigos privilegiaram a compreensão dessa modalidade de trabalho para embasar sua discussão teórica. Esses artigos demonstram em seus resultados a preocupação no estabelecimento de normas claras de proteção ao teletrabalhador.

Visíveis à mudança estabelecida nos últimos três anos, os estudos analisados, implicitamente, apelam ao bom senso na aplicação da legislação trabalhista, chamando

a atenção para algumas incongruências reais existentes entre a prática e o disposto na CLT.

#### **4.1.2 teletrabalho/home office e os desafios impostos pela pandemia do Coronavírus.**

O quadro 05, a seguir, apresenta os resultados obtidos quanto ao eixo “teletrabalho/home office e os desafios impostos pela pandemia do Coronavírus”.

#### **Quadro 05 – teletrabalho/home office e os desafios impostos pela pandemia do Coronavírus**

<b>Artigo</b>	<b>RESULTADOS</b>
A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal.	Apesar de estudos demonstrarem o aumento da produtividade em teletrabalho nas áreas de informática e telemarketing, há outros que apresentam os resultados como sendo um paradoxo. Este paradoxo se dá em diversos aspectos, desde a diversidade da natureza das atividades, dos conhecimentos, até a percepção das diferenças na adequação das tarefas no teletrabalho. Não obstante, contribui para o desempenho do trabalhador, para sua compreensão enquanto protagonista para produção e para a sociedade (p. 12).
Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal	[...] há uma burocracia estatal que deve ser superada para dar lugar a novos processos de gestão que não podem ser pensados somente em momentos de crise ou reestruturação institucional. Já temos várias instituições aderindo ao teletrabalho, mas esse assunto ainda é pouco difundido em instituições públicas estaduais e municipais (p. 45).
Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office.	Gestores ainda estão descobrindo a medida certa da distribuição de tarefas, evitando, por ensaio e erro, os extremos da sobrecarga e do afrouxamento de metas. A definição de metas factíveis deve ser uma condição para o sucesso desse regime, promovendo a produtividade e a inovação e preservando a saúde mental e o bem-estar de todos os trabalhadores (p.75).
A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão.	Em atenção à vulnerabilidade do teletrabalhador e à tendência a manter-se hiperconectado, enfatiza-se a importância de regulamentação clara quanto à modalidade de teletrabalho e em relação aos mecanismos – e hipóteses – de controle de jornada, contemplando tanto as responsabilidades do empregador quanto o estabelecimento de mecanismos de autodisciplina por parte dos empregados (p. 133).
O futuro do trabalho após a COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio.	O que podemos prever é que a necessidade do teletrabalho ainda continuará como estratégia de prevenção (ou mitigação). E podemos levantar a hipótese de que uma parte substancial do teletrabalho continuará mesmo com o fim da pandemia (p. 5).

<p>O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19.</p>	<p>[...] é possível supor que as experiências forçadas neste primeiro momento se tornem, em seguida, atividades programadas, incorporadas a muitos postos de trabalho, em jornadas parciais ou integrais.</p> <p>A transição tem gerado custos adicionais aos trabalhadores(as) (compra de computadores, monitores, contratação de sistemas de internet e telecomunicações) e demandado espaço específico em casa onde se possa trabalhar com tranquilidade por longos períodos de tempo – o que é impossível para parte significativa da população trabalhadora com suas casas pequenas, apartamentos minúsculos e compartilhados (p. 09).</p>
<p>O teletrabalho e a pandemia: uma análise do direito à desconexão e do dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho.</p>	<p>O teletrabalho intensificado pela pandemia certamente vai continuar, pois o futuro próximo é o trabalho móvel, que pode ser exercido em qualquer lugar. Diante disso, não se pretende aqui deslegitimar a modalidade, mas evitar as consequências nefastas que o excesso de conexão pode causar, pois, à medida que o trabalho a distância se torna mais proeminente, também aumenta a necessidade de se desconectar para separar o trabalho remunerado da vida pessoal (p. 234).</p>
<p>As perspectivas do home office pós-pandemia na percepção do empregado: uma pesquisa de campo.</p>	<p>A pandemia de Covid-19 será lembrada como um divisor de águas na sociedade como um todo e com grandes impactos especificamente no mundo do trabalho. Quando as organizações voltarem à sua normalidade, elas não serão mais a mesmas. Termos como trabalho híbrido, equipes virtuais, home office, terão se incorporado de uma de uma maneira inexorável ao dicionário corporativo. Há a necessidade de que sua implantação seja pensada e bem planejada, para não se correr o risco de cair no pior dos mundos: reproduzindo os problemas das relações de trabalho presencial e ao mesmo tempo agregando problemas novos, inerentes ao trabalho remoto (p. 424).</p>
<p>O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?</p>	<p>Embora apresentado como algo positivo e “moderno”, as experiências enredadas no teletrabalho, em uma perspectiva voltada à acumulação de capital, revelam-se recheadas de contradições, na busca constante do lucro/produktividade e da redução de custos com o trabalho.</p> <p>Com o teletrabalho rompe-se a fronteira entre espaço do trabalho/da produção e espaço da família/privado. Essa ruptura revela-se perigosa e apresenta riscos que vão desde a intensificação da exploração do trabalho e o aumento da quantidade de horas trabalhadas, sem controle ou contrapartida, até a quebra de autonomia/liberdade, o sofrimento e o adoecimento mental (p. 963).</p>

De modo unânime, os artigos pesquisados destacam o caráter permanente do teletrabalho/*home office* no cenário das relações trabalhistas no Brasil. Entretanto, tais estudos destacam que muito há de ser estudado, pesquisado e analisado no presente e

no futuro próximo, especialmente quanto ao papel do teletrabalhador e quanto às consequências que ele pode sofrer em decorrência da falta de regras claras sobre o tema.

No âmbito de cada pesquisa, observa-se que os desafios assinalados se ancoram na ausência de aprofundamento e de experiência brasileira na implantação dessa atividade laboral. Isso porque, embora a figura jurídica do teletrabalho esteja presente na legislação trabalhista brasileira desde 1943, esteve sempre à margem das discussões acadêmicas e da própria doutrina. A sua ascensão à tema contemporâneo deve-se ao momento ímpar inerente à crise social da pandemia do Covid-19 que à maturidade crítico-analítica do Capítulo II, do Título II, da CLT.

Finalmente, ainda são apontadas como desafios ao teletrabalho a preservação a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, a difusão e implantação do teletrabalho em instituições públicas estaduais e municipais e a regulamentação de normas mais claras dessa modalidade.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A calamidade pública decorrente da pandemia de Covid-19 gerou profundos impactos no mundo do trabalho afetando tanto o empregador quanto o trabalhador. Nesse cenário, as distintas organizações tiveram a necessidade de se adaptar à realidade que se desenhava e termos, como trabalho híbrido, trabalho remoto, trabalho a distância e *home office*, foram incorporados ao cotidiano dos trabalhadores.

Mediante este fato, esta pesquisa buscou analisar as produções científicas nacionais a partir de uma revisão integrativa acerca dos reflexos da adoção da modalidade *home office* no direito do trabalho em época da pandemia do Coronavírus.

Na literatura, os resultados demonstram que o anglicismo *home office* trata de uma espécie da modalidade teletrabalho e, portanto, não deve esse ser sinônimo daquele, embora no dia a dia os dois vocábulos sejam utilizados para uma mesma referência.

Os resultados advindos da literatura esclareceram os dispositivos regulatórios do teletrabalho, presentes no Capítulo II-A ("Do Teletrabalho"), integrante do Título II da CLT. Nessa elucidação, foi importante compreender que o teletrabalho não afasta a relação

subordinada de comando, supervisão e controle exercidos de forma telemática entre empregador e trabalhador.

No contexto da revisão integrativa, observou-se a tendência da maioria dos pesquisadores em avaliar positivamente o teletrabalho/*home office* como um modelo usual a ser implementado nos anos futuros. As pesquisas apontam como pontos positivos a flexibilização de horário e melhor qualidade no uso do tempo.

Dentre os pontos negativos, os resultados obtidos apontam para cuidado e preservação da saúde mental do trabalhador, devido a exposição aos meios informáticos; a necessidade de mais clareza das normas que regem o teletrabalho e o risco de exploração do teletrabalhador com possível aumento de atividades.

Uma questão emergente percebida tanto na literatura quanto nos artigos pesquisados diz respeito à infraestrutura adequada ao trabalhador em teletrabalho/*home office*. De acordo com a legislação, confirmada pela literatura, a disponibilidade de infraestrutura adequada ao *home office*, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, deve ser anotadas em contrato escrito e não integram a remuneração do empregado para nenhum fim, pois, constituem instrumental de serviço. No âmbito das pesquisas revisadas, esse mesmo dispositivo é visto como desafio à implementação do teletrabalho/*home office*, somando-se à exigência de responsabilidade patronal pela sanidade ocupacional do trabalhador.

Espera-se ao fim desse estudo, que o mesmo possa ajudar a futuras pesquisas neste sentido, especialmente as que se voltem para os reflexos ocasionados pela pandemia do Coronavírus e pelo conseqüente estado de calamidade pública em âmbito do direito trabalhista, e lancem olhares mais amplos sobre a realidade investigada, contribuindo assim com o avanço das ciências jurídicas.

## REFERÊNCIAS

ARAUJO, Tânia Maria de Araújo; LUA, Iracema. **O trabalho mudou-se para casa:** trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, SP, v. 46, n. 27, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNyVfgnQy/?lang=pt>. Acesso em: 30 set. 2021.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; FREITAS, Marilu. **O direito do trabalho no caos da pandemia**: perspectiva de ressignificação do trabalho e (re)valorização do trabalhador. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região, Belo Horizonte, MG, n. especial, t. 2, p. 447-475, jul. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180771>. Acesso em: 30 set. 2021.

CALCINI, Ricardo. **Coronavírus e os Impactos Trabalhistas**. São Paulo: JHMIZUNO, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

COELHO, Bruna da Penha de Mendonça; CARMO, Jéssica Lima Brasil; JESUS, Ana Beatriz Bueno de. **Covid-19 e as relações de trabalho brasileiras**: extinção do contrato de trabalho e os impactos da crise na subjetividade do trabalhador. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 86, n. 2, p. 73-88, abr./jun. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/176133>. Acesso em: 30 set. 2021.

GRANCONATO, Márcio Mendes. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. In: **CLT interpretada**: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. MACHADO, Costa. (Org.). 8. ed. Barueri, SP: Manole, 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

JESUS, Ana Beatriz Bueno de; COELHO, Bruna da Penha de Mendonça; CARMO, Jéssica Lima Brasil. **Relações de trabalho por plataforma digital de entrega na pandemia de COVID-19**: uma análise crítica das causas jurídicas e sociológicas. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 86, n. 4, p. 50-66, out./dez. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/181590>. Acesso em: 30 set. 2021.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 1991.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MATTA, Gustavo Corrêa. REGO, Sergio. SOUTO, Ester Paiva. SEGATA, Jean.(Orgs.) **Os impactos sociais da Covid-19 no Brasil**: populações vulnerabilizadas e respostas à pandemia. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2021.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. (org.). **Pesquisa Social**. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **O protagonismo da pandemia da Covid-19 e os reflexos na (re)afirmação do trabalho decente e digno**. Revista Fórum Justiça do Trabalho, Belo Horizonte, MG, v. 38, n. 448, p. 35-56, abr. 2021.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho comentada**. 49. ed. Atualizada, revista e ampliada por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2016.

SANTOS, Erika Maria Monteiro. **Metodologia de Pesquisa**. Rio de Janeiro, RJ: Universidade Estácio de Sá, 2015.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

SILVEIRA, Renata Cristina de Campos Pereira; GALVÃO, Cristina Maria. **O cuidado de enfermagem e o cateter de Hickman**: a busca de evidências. Acta Paulista de Enfermagem. v. 18, n. 3, p. 276-84, setembro de 2005. Disponível em: < Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-21002005000300008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002005000300008&lng=en&nrm=iso)> Acesso em: 14 de abril de 2022.

STÜRMER, Gilberto. FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. (Coord.) **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020.

TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Rio de Janeiro: Record. 1980. Tradução de João Távora.

VIDIGAL, Luiz Antonio M.; MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. **Novas perspectivas para o trabalho no mundo pós-pandemia**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, SP, n. 25, p. 48-65, 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/185789>. Acesso em: 30 set. 2021.

ZAVANELLA, Fabiano. PINTO, Luis Otávio Camargo. (Coord.) **22 Anos da Sobratt: A evolução do Teletrabalho – Tomo I – Aspectos Jurídicos**. São Paulo: Lacier, 2021.