

## **Teletrabalho: uma análise da medida provisória 1046/2021 como medida de enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente da COVID-19**

**Telework: an analysis of provisional measure 1046/2021 as a measure to face the public health emergency arising from COVID-19**

**Teletrabajo: un análisis de la medida provisional 1046/2021 como medida para enfrentar la emergencia de salud pública derivada del COVID-19**

Recebido: 24/11/2021 | Revisado: 02/12/2021 | Aceito: 06/12/2021 | Publicado: 16/12/2021

**Wellington de Sousa Ribeiro**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6957-2961>

Unidade de Ensino Superior do Sul do Maranhão, Brasil

E-mail: [wellington.ribeiro65@gmail.com](mailto:wellington.ribeiro65@gmail.com)

### **Resumo**

O teletrabalho é uma nova modalidade nas relações de emprego. Por esse motivo, existem algumas dificuldades quanto a sua aplicação. O problema da pesquisa é conceituar o teletrabalho e a sua relação com a pandemia do COVID-19. Objetiva-se analisar o conceito histórico de sua criação e analisando os parâmetros de sua aplicação junto à sociedade contemporânea, elencando a forma de procedência, bem como a facilidade junto ao empregador e o empregado. A metodologia utilizada para a elaboração do trabalho foi a pesquisa exploratória descritiva e bibliográfica que consistirá em uma análise artigos científicos, livros, artigos em periódicos eletrônicos, análise de leis, sendo assim uma pesquisa de cunho documental na esfera trabalhista, decorrente da pandemia do COVID-19 que teve o seu ápice no início do ano de 2020 no Brasil. O resultado da pesquisa permite a compreensão entres os novos métodos de emprego e a sua aplicação para o mercado de trabalho, bem como os aspectos físicos e mentais decorrentes de sua utilização, de forma que traga benefícios para o trabalhador e empregador, pois é preciso um olhar mais aprofundado visando que a utilização dos meios telemáticos não sobrecarregue o trabalhador.

**Palavras-chave:** Teletrabalho; Pandemia; COVID-19.

### **Abstract**

Telework is a new modality in employment relationships. For this reason, there are some difficulties regarding its application. The research problem is to conceptualize telework and its relationship with the COVID-19 pandemic. The objective is to analyze the historical concept of its creation and analyze the parameters of its application in contemporary society, listing the form of origin, as well as the facility with the employer and employment. The methodology used for the elaboration of the work was descriptive and bibliographic exploratory research, which will consist of an analysis of scientific articles, books, articles in electronic journals, analysis of laws, thus being a documentary research in the labor sphere, resulting from the COVID-19 that had its peak in the beginning of the year 2020 in Brazil. The research result allows us to understand the new employment methods and their application to the labor market, as well as the physical and mental aspects resulting from their use, in a way that brings benefits to the worker and employer, as a closer look is needed. that the use of telematic means does not overload the worker.

**Keywords:** Telework; Pandemic; COVID-19.

### **Resumen**

El teletrabajo es una nueva modalidad en las relaciones laborales. Por este motivo, existen algunas dificultades en cuanto a su aplicación. El problema de investigación es conceptualizar el teletrabajo y su relación con la pandemia de COVID-19. El objetivo es analizar el concepto histórico de su creación y analizar los parámetros de su aplicación en la sociedad contemporánea, enumerando la forma de origen, así como la facilidad con el empresario y el empleo. La metodología utilizada para la elaboración del trabajo fue la investigación exploratoria descriptiva y bibliográfica, la cual consistirá en un análisis de artículos científicos, libros, artículos en revistas electrónicas, análisis de leyes, siendo así una investigación documental en el ámbito laboral, resultado de la Pandemia COVID-19 que tuvo su pico a principios del año 2020 en Brasil. El resultado de la investigación nos permite comprender los nuevos métodos de empleo y su aplicación al mercado laboral, así como los aspectos físicos y psíquicos derivados de su uso, de forma que aporte beneficios al trabajador y al empleador, ya que se requiere una mirada más cercana que el uso de medios telemáticos no sobrecarregue al trabajador.

**Palabras clave:** Teletrabajo; Pandemia; COVID-19.

## 1. Introdução

O Teletrabalho como uma nova forma de prestação de serviços inserido na sociedade. O objetivo deste trabalho é compreender e analisar o novo modelo de trabalho, bem como a sua relação entre o trabalhador e o empregador e os parâmetros de sua utilização no contexto social. A metodologia utilizada no presente artigo é a bibliográfica, com consulta à legislação, autores e demais artigos científicos de extrema relevância com o intuito de exemplificar o tema.

Com isso, o presente trabalho abordará uma visão histórica e contemporânea do trabalho à distância, teletrabalho, e o trabalho remoto, seguindo de uma análise e distinção. Deste modo, far-se-á uma análise do teletrabalho no contexto social, bem como a distinção do regime jurídico do teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho para a Medida Provisória nº 1.046/21, como uma forma de flexibilização das normas trabalhistas devido à crise sanitária emergente; bem como os impactos do teletrabalho cumulados com vida social de cada trabalhador.

Atualmente, o teletrabalho facilita a relação entre trabalhador e empregador. Nesse sentido, o trabalhador pode se utilizar de meios tecnológicos para a realização de suas atividades laborais, podendo trabalhar diretamente de sua casa ou em locais próprios da empresa.

Por outro lado, os trabalhadores em funções distintas como, os motoristas, vendedores, representantes comerciais, carteiros, exercem a função de trabalho a distância, uma vez que no teletrabalho ou no trabalho remoto é usado a telemática para o exercício de funções laborativas, no trabalho a distância não se utiliza desses meios pois não trabalha diretamente de casa, embora seja a distância.

É importante ressaltar que o mundo passa por uma crise sanitária, a do COVID-19, que veio com efeitos desastrosos, tanto para a saúde, como para as relações trabalhistas e econômicas.

Boa parte das pessoas tiveram que se reinventar. Algumas perderam seus empregos, famílias, empresas e fabricas fecharam, por vezes temporário, outrora não. Com isso, boa parte dos trabalhadores foram alocadas no teletrabalho automaticamente. Isso foi importante, devido ao fato de que as pessoas, como já acontecia, poderiam trabalhar diretamente de casa, como uma forma de prevenção e de contágio do COVID-19.

Diante disso, poderá se construir um acervo de informações e análises acerca do teletrabalho relacionado a pandemia do COVID-19, como uma forma de flexibilização de trabalho decorrente da crise sanitária emergente, com o intuito de especificar a sua melhoria para a sociedade.

## 2. Metodologia

A pesquisa deverá ser realizada na modalidade exploratória descritiva, pois se faz necessário um estudo e uma análise envolvendo os fatores que mudaram radicalmente a humanidade, relacionando o Covid-19 com os novos métodos de trabalho, bem como seus impactos existentes.

Para Lakatos, a pesquisa exploratória tem o seguinte fundamento:

Exploratórios - são investigações de pesquisa empírica cujo objetivo é a formulação de questões ou de um problema, com tripla finalidade: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar e clarificar conceitos. Empregam-se geralmente procedimentos sistemáticos ou para a obtenção de observações empíricas ou para as análises de dados (ou ambas, simultaneamente). Obtém-se frequentemente descrições tanto quantitativas quanto qualitativas do objeto de estudo, e o investigador deve conceituar as inter-relações entre as propriedades do fenômeno, fato ou ambiente observado. Uma variedade de procedimentos de coleta de dados pode ser utilizada, como entrevista, observação participante, análise de conteúdo etc., para o estudo relativamente intensivo de um pequeno número de unidades, mas geralmente sem o emprego de técnicas probabilísticas de amostragem. Muitas vezes ocorre a manipulação de uma variável independente com a finalidade de descobrir seus efeitos potenciais. Dividem-se em:

a) estudos exploratório-descritivos combinados - são estudos exploratórios que têm por objetivo descrever completamente determinado fenômeno, como, por exemplo, o estudo de um caso para o qual são realizadas análises empíricas e teóricas. Podem ser encontradas tanto descrições quantitativas e/ou qualitativas quanto acumulação de informações detalhadas como as obtidas por intermédio da observação participante. Dá-se precedência ao caráter representativo sistemático e, em consequência, os procedimentos de amostragem são flexíveis; (Lakatos, 2003, pág. 188).

Assim, a pesquisa visará em explorar como as pessoas tem se comportado diante dessa situação, por meio de uma análise de dados referentes ao trabalho e a sua flexibilização diante da Covid-19, trazida pela medida provisória 927/20 que até então foi revogada e teve como parâmetro a sua antecessora a medida provisória 1.046/21 com os mesmos fundamentos, possibilitando ao trabalhador formas de continuação do emprego devido à crise sanitária emergente.

Para Lakatos, o método dedutivo pode ser considerado da seguinte forma:

Característica I. No argumento dedutivo, para que a conclusão "todos os cães têm um coração" fosse falsa, uma das ou as duas premissas teriam de ser falsas: ou nem todos os cães são mamíferos ou nem todos os mamíferos têm um coração. Por outro lado, no argumento indutivo é possível que a premissa seja verdadeira e a conclusão falsa: o fato de não ter, até o presente, encontrado um cão sem coração, não é garantia de que todos os cães têm um coração. (Lakatos, 2003, pág. 92)

Nesse sentido, ainda sobre o método dedutivo:

O dedutivo tem o propósito de explicar o conteúdo das premissas; o indutivo tem o desígnio de ampliar o alcance dos conhecimentos. Analisando isso sob outro enfoque, diríamos que os argumentos dedutivos ou estão corretos ou incorretos, ou as premissas sustentam de modo completo a conclusão ou, quando a forma é logicamente incorreta, não a sustentam de forma alguma; portanto, não há graduações intermediárias. (Lakatos, 2003, pág. 92)

O método de abordagem a ser elaborado na pesquisa consistirá em hipotético-dedutivo, visto que não se busca uma verdade absoluta do caso estudo, mas, trazer para a pesquisa uma reflexão mais aprofundada sobre o problema eminente que a sociedade está vivenciando; estudando os diversos fatores de que impactaram a vida do trabalhador diante da pandemia do Covid-19, bem como as interações sociais que ela trouxe para a humanidade, evidenciando como a sociedade se portou diante disso e analisando os métodos de combate e prevenção ao vírus.

A pesquisa consistirá em uma análise bibliográfica, pois terá como instrumento de investigação à análise de livros, artigos publicados, dentre outros textos de caráter científico, bem como a leitura de arquivos em anais eletrônicos, referentes a pesquisa que foi elaborada.

A pesquisa bibliográfica é conceituada da seguinte forma:

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc., até meios de comunicação orais: rádio, gravações em fita magnética e audiovisuais: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas, quer gravadas. (Lakatos, 2003, pág. 183)

Desta, como já mencionado, a pesquisa passará por várias etapas e buscando materiais que servirão de base para o desenvolvimento desta pesquisa científica, e utilizando todos os meios necessários para a sua realização.

### 3. Resultados e Discussão

#### 3.1 Evolução histórica do trabalho a distância

O trabalho evoluiu significativamente nas últimas décadas. Nota-se que antes não dava para imaginar uma pessoa comum trabalhando em um local que não fosse um chão de fábrica ou em algum escritório, entretanto isso era possível devido ao fato de as pessoas trabalharem de casa, como artesãos, alfaiates, que trabalhavam diretamente de casa.

Historicamente, o trabalho a distância surgiu por volta do século XVI, que nessa época fez-se a transição do feudalismo para o capitalismo. Até então, a globalização demoraria a chegar, trazendo consigo os avanços que atualmente são existentes. Em época distinta, o comércio era bem diferente do que se costuma observar, que por consequência, as famílias trabalhavam em prol de si próprias, ou seja, consumiam o que produziam.

Renomados estudiosos definem o trabalho a domicílio ou trabalho a distância como uma forma de o empregador fornecer condições e material para que o trabalhador execute o ofício diretamente de sua casa. Para alguns, há uma diferença entre os pequenos artesãos e o empregado a domicílio, conforme Foignet:

A indústria a domicílio difere do pequeno ofício nisto que ela é uma forma de produção capitalista. O operário trabalha para um patrão que lhe fornece a matéria prima e muitas vezes instrumentos de trabalho, enquanto que no pequeno ofício o operário é um produtor autônomo, mestre dos seus instrumentos e da matéria prima. Eis porque Le Play a chamava de fábrica coletiva, expressão inexata, porque a fábrica supõe a reunião de operários em um mesmo local. Seria mais exato como Charles Gide chamá-la de fábrica disseminada (Foignet, 1927, p. 177).

Nesse sentido, a indústria se diferenciava do pequeno produtor, uma vez que o primeiro tinha ao seu dispor equipamentos e instrumentos que lhe eram fornecidos pelo empregador e que no caso do pequeno produtor, sua atividade tinha como ponto principal o seu desenvolvimento fora do ambiente industrial, sem equipamentos e se utilizando de seu próprio meio de trabalho para a sobrevivência.

Mudanças ocorreram ao longo do tempo e com o advento da revolução industrial iniciada por volta do século XVIII, a mão de obra humana foi substituída por máquinas a vapor. Nesse sentido, os grandes empregadores visavam obter lucros estratosféricos por meio da mecanização da indústria, demandando menos tempo e mais eficiência nas relações trabalhistas.

Com isso a ideia de trabalho a domicílio era praticamente extinta, visto que a maioria dos trabalhadores estavam concentrados na manufatura. Devido a isso, começou o período de resistência por conta dos trabalhadores que na época eram visivelmente explorados com mão de obra barata e que na maioria dos casos foram substituídos por máquinas, como na era Fordista.

Por volta do século XX, Henry Ford implantou um modelo de produção em suas fábricas em que a linha de produção dos automóveis passava por esteiras ao longo da fábrica e que em cada setor determinado haviam funcionários parados esperando na linha de montagem.

Tais trabalhadores exerciam a mesma função diariamente, o que exigia deles mais esforço e uma melhor qualificação. Isso ocorria devido ao fato do modelo de produção exigir menos custo operacional e aumentar a produção. Embora fosse uma modalidade extremamente lucrativa ao empregador, isso fazia a ideia de trabalho a distância cada vez mais longe.

Foi após a Segunda Grande Guerra que se deu origem a chamada terceira Revolução Industrial. Com isso, obteve-se um grande avanço tecnológico, conforme artigo citado:

Percebe-se durante esse período, uma grande evolução tecnológica, principalmente pelo surgimento e popularização de equipamentos de informática (computadores, redes industriais, etc.), de telecomunicação (telefones celulares, internet, ...), de microeletrônica (chips e nano transmissores) e de robótica (máquinas cada vez mais automatizadas que reduzem a necessidade de mão-de-obra e aumentam a produção. (Âmbito jurídico, 2008).

Nesse sentido, com o avanço industrial e as demais inovações tecnológicas, foi possível novamente que as pessoas voltassem a trabalhar diretamente de suas casas.

Atualmente, grande parte de empresas permitem que o empregado desenvolva suas funções diretamente de sua casa, não sendo necessário estar na empresa o tempo todo, diminuindo o tempo de viagem entre a casa e o trabalho e o tempo com que o trabalhador fica no trânsito, em ônibus ou metros situados nas grandes metrópoles. Essa forma de trabalho é denominada como o teletrabalho, home office, ou trabalho a distância. Essa modalidade tem previsão legal da Consolidação das Leis do Trabalho, que serão abordadas no capítulo posterior.

### **3.2 distinções entre trabalho à distância, trabalho remoto e teletrabalho**

Como já mencionado no tópico anterior, ao longo do tempo as relações de trabalho evoluíram consideravelmente e fez com que o empregado e empregador pudessem se adequar ao longo do tempo em várias modalidades de trabalho. Nesse viés histórico, com as revoluções que ocorreram, de forma que as modalidades trabalho passaram por mudanças, indo do trabalho a distância à manufatura com a criação dos grandes conglomerados de empresas.

Com a globalização, internet, tecnologias de ponta e afins, é possível que as relações trabalhistas possam ser diferentes, não sendo necessário a realização das atividades empregatícias diretamente na empresa, sendo possível trabalhar diretamente de casa, ou por outros meios que não façam presente como a seguir será relacionado.

#### **3.2.1 Trabalho à Distância**

O trabalho à distância é um gênero de trabalho no qual o empregado exerce suas atividades laborativas fora do ambiente da empresa, porém o vínculo empregatício deve ser mantido, mudando apenas o local de trabalho.

Entretanto, essa modalidade não tem uma definição pré-estabelecida, podendo ser relacionada com o teletrabalho que é outra modalidade, diante de norma estabelecida pela Consolidação das Leis do Trabalho.

No trabalho à distância, como já mencionado, muda-se apenas o local da prestação de serviços. Nesse sentido, o empregador deverá dispor de ferramentas que facilitaram a realização de tais atividades. A exemplo disso pode-se citar as costureiras, que podem possuir vínculo empregatício podendo exercer as atividades diretamente de suas próprias casas; não basta apenas a atividade laborativa fora das dependências da empresa, é necessário que o empregador forneça os meios necessários para que se proceda as atividades com eficiência.

Nesse sentido, tem-se o seguinte entendimento sobre trabalho a domicílio, conforme artigo:

O trabalho a domicílio por sua vez, também acontece fora do estabelecimento do empregador, já que o empregado nessa situação tem sua própria residência como local de trabalho. Distingue-se esta modalidade do trabalho à distância propriamente dito porque neste o empregado presta serviços em qualquer lugar que não o estabelecimento de seu empregador ou à sua própria residência. (Migalhas, 2012).

Nesse panorama, não apenas o caso em comento acima trata do trabalho a distância, que pode ser exercido por outros tipos de profissionais em vários tipos de áreas, como os motoristas de modo geral, que sempre viajam a trabalho, vendedores, os carteiros, representantes de empresas e dentre outros. Esses empregados possuem vínculo empregatício, embora não possam estar na empresa diariamente.

#### **3.2.2 Trabalho Remoto**

No remoto que é também umas das modalidades já descrita, se diferencia do teletrabalho pelo fato de não depender exclusivamente de tecnologias para a sua realização.

Em casos distintos, como o de calamidade pública é, necessária uma adequação nesse sentido, afim de que se possa promover uma melhor solução entre o empregado e o empregador.

Sabe-se que com a globalização, e com o avanço de tecnologias de ponta, exercer as atividades laborativas tornou-se uma tarefa bem mais fácil. A questão em si, é que com a descobrimento COVID-19 o mundo teve que passar por uma adequação e que aconteceu o que chamam de novo normal.

Dessa maneira, com o avanço de maneira desenfreada do novo Coronavírus, as empresas e empregadores tiveram que procurar meios de se auto sobreviver em meio a tal calamidade enfrentada.

No trabalho remoto, em vez do empregado estar dentro das dependências da empresa, suas atividades poderiam ser exercidas de outra forma. As escolas e faculdades por exemplo, em vez das aulas presenciais, adotaram a modalidade remota, usufruído dos meios de comunicação e das demais tecnologias pré-existentes.

Contudo, observa-se que não somente o ramo educacional foi afetado, mas inúmeros outros campos de trabalho. Isso resultou em uma carga um pouco maior de trabalho, visto que além das atividades laborais a serem desenvolvidas, juntou-se com a carga de serviços domésticos, gerando um maior desgaste físico e emocional.

### **3.2.3 Teletrabalho**

Diferente das outras modalidades de trabalho, o teletrabalho se conceitua como uma forma de o empregado desenvolver suas atividades em locais diferentes, que não sejam diretamente na empresa.

Essa modalidade permite que o empregado desenvolva suas funções diretamente de casa, em centros de computação, ou locais especificados pelo empregador.

Nesse sentido, a Organização Internacional de Trabalho (OIT) conceitua o teletrabalho como:

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o teletrabalho como atividade realizada mediante recursos de tecnologia facilitadora de informação e comunicação, prestada a partir de lugar distante da empresa ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local e a produção ou prestação de serviço e o local de funcionamento da empresa (Âmbito Jurídico, 2019).

Como se sabe, o período de transição entre os séculos fez com que mundo se tornasse cada vez mais globalizado, e transição trouxe inovações nas relações de trabalho que se tornou possível devido ao avanço das tecnologias de ponta, internet e aparelhos eletrônicos, como os celulares e computadores. Entretanto, alguns doutrinadores compreendem que para que aja o vínculo de emprego é necessário que se tenha a duração do emprego.

Nesse sentido, o trabalhador faz em casa a mesma atividade que exerceria na empresa, mudando apenas o ambiente. Assim seria preciso que o empregador procurasse meio de estabelecer metas ou atividades a serem realizadas diariamente, visto que o empregado não se utilizaria do registro de ponto presente na empresa.

Assim, João Hilário aponta três elementos que caracterizam o teletrabalho:

Utilização de novas tecnologias referentes à informática e à telecomunicação; ausência ou redução do contato pessoal do trabalhador com o patrão, superiores hierárquicos ou colegas; o local de prestação de serviços geralmente é a casa do trabalhador. (Cassar, 2016, p. 676).

Embora o empregado não possa fazer o registro de ponto na empresa, suas atividades e metas diárias fazem com que o empregador detenha o controle sobre as atividades laborativas do empregado que estará em regime de teletrabalho.

O teletrabalho tem previsão legal na Consolidação das Leis do Trabalho. Com a nova redação da CLT, o legislador passou a considerar e o art. 75-B como o conceito de teletrabalho, determinando que a sua realização seja feita fora das dependências da empresa, com os meios telemáticos necessários.

Nota-se que para a realização do teletrabalho, ao empregado deverá contar em seu contrato de trabalho um aditivo que regulamenta a mudança do regime presencial para o teletrabalho, bem como as atividades que serão desempenhadas desde que tenha concordância entre o empregado e o empregador. Essa mudança tem previsão legal, descrita no art. 75-C, parágrafo primeiro da CLT. Desta maneira, quando o empregador solicitar ao empregado a volta ao regime presencial, deverá contar em contrato de trabalho um aditivo que fará a sua regulamentação, com um prazo mínimo de 15 dias conforme determinação do art. 75-C, § 2º da CLT.

Em relação a aquisição de equipamentos, bem como a sua manutenção e da infraestrutura necessária para a realização das atividades laborais do empregado deveram contar em contrato, seguindo do reembolso dos custos que teve com a mudança de regime de trabalho presencial para o teletrabalho, conforme assegura o art. 75-D da CLT.

Embora a nova redação da CLT estabeleça novos parâmetros para a realização do teletrabalho, é preciso que aja comum acordo entre o empregador e o empregado, com vistas a exercer e desempenhar bem ambas as funções.

Desta maneira, o teletrabalho se tornou uma ferramenta imprescindível na vida do trabalhador e do empregador. Com a constante expansão mundial, a sociedade deve procurar meios de se adequar ao novo cenário, uma vez que esse tipo de ferramenta possibilita a quem o utiliza de dispor de mais tempo em casa com a família, sendo que na maioria dos casos as pessoas chegam a passar horas e mais horas dentro de ônibus, trens ou metros nas grandes metrópoles ou capitais para que possam chegar até seu destino que seria o trabalho.

### **3.3 O teletrabalho como medida de enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente da covid-19 segundo A MP 1046/2021**

#### **3.3.1 COVID-19**

A humanidade viveu e ainda vive um momento de extrema dificuldade, com a disseminação e o contágio em esferas catastróficas do Coronavírus, que teve o seu início em janeiro de 2020 e que até hoje continua a se proliferar. Sabe-se que essa não é a primeira pandemia em esfera global vivenciada pelo homem, pois já tivemos outras, como a Peste Negra, Gripe Espanhola, Gripe Suína.

O mundo parou, fronteiras foram fechadas, shows cancelados, viagens foram desmarcadas, o comércio teve que se adequar, o trabalho tomou novos rumos, e tudo isso para que não tivessem aglomerações entre pessoas e que a disseminação não ocorresse demasiadamente, onde vidas foram perdidas, sonhos inacabados e famílias desoladas.

Desta maneira, pode-se perceber que nem todos os países estão/estavam preparados para a chegada do Coronavírus, que veio de forma inesperada e se espalhou rapidamente. Países economicamente fortes, propuseram maneiras e soluções para que a economia se mantivesse estável e o trabalhador não tivesse o seu contrato de trabalho rescindido ou suspenso temporariamente.

O Brasil, um dos países bastante afetados pelo vírus, viu a economia despencar, empresas fecharem, e os insumos essenciais à sobrevivência com uma elevada demanda começam a faltar na mesa do cidadão, tendo os seus preços altamente elevados.

Grande parte da população, compulsoriamente teve que ser afastada de seus postos de trabalho, algumas temporariamente, outras de maneira definitiva. Com a economia brasileira bastante prejudicada, a solução que o empregador encontrava era ter de antecipar férias, aposentadorias compulsórias, licenças não remuneradas, e por fim as demissões.

Diante do exposto, pode-se demonstrar o pensamento em relação ao impacto socioeconômico no seguinte trecho:

Diante do novo tipo de perigo que o Coronavírus impõe ao planeta, nem todos os países estão preparados para combater essa nova moléstia, e assim, defender a população dos seus efeitos danosos. Seja no campo da saúde, por inexistirem leitos suficientes para tratar dos enfermos, tratamento comprovadamente eficaz etc., seja pelos impactos socioeconômicos daí decorrentes. (Martinez & Possídio, 2020, p. 17).

Por outro lado, enquanto a China, que foi o epicentro da doença, conseguia conter o avanço do vírus, em outros países se iniciava a transmissão, devido as fronteiras estarem ainda abertas e mundo em perfeito funcionamento. Com isso, o país passou a adotar os métodos recomendados pelas autoridades sanitárias, que sempre se prezava pelo distanciamento social.

Em relação ao distanciamento e isolamento social, a China foi bastante eficaz para conter o avanço do vírus no país, no trecho que segue:

O isolamento social, aliado à detecção precoce da doença, foi, portanto, a maior arma da China no combate a esse poderoso vírus, de fácil contágio e de alta letalidade para pessoas integrantes dos grupos de risco (idosos, imunodeficientes, asmáticos, diabéticos, fumantes, portadores de doenças do coração e outras doenças preexistentes), especialmente pelos efeitos violentos que produz no sistema respiratório. Nesse país, cidades inteiras ficaram isoladas e houve interrupção total do transporte público. (Martinez & Possídio, 2020, p. 18).

Sendo o isolamento social umas das principais medidas de contenção no avanço do vírus, pensa-se que este método pode acarretar algumas consequências. Não se pode pensar apenas em recessão econômica e aumento na taxa de desemprego. Com as pessoas passando mais tempo em casa, longe de seus trabalhos e seguindo uma rotina totalmente diferente, o empregador teve que procurar meios de se adequar ao novo cenário mundial.

### 3.3.2 Teletrabalho

Diante da pandemia do novo Coronavírus (COVID-19), relação entre trabalhador e empregador teve uma mudança consideravelmente grande. Com isso, o trabalhador teve que se adequar ao regime de teletrabalho de maneira compulsória, sendo que grande parte da população nunca havia sequer trabalhado nesse regime.

Com o avanço da COVID-19, a vida teve que continuar. Sabe-se que nem todas as áreas empregatícias remeteram ao teletrabalho, funcionando apenas os serviços considerados essenciais à população, como hospitais, postos de saúde, postos combustíveis, e supermercados.

Nesse sentido, pode-se esclarecer acerca da continuação do emprego no seguinte trecho:

Os patrões e empregados têm buscado alternativas para conciliar a continuidade dos serviços com o isolamento, valendo-se do teletrabalho, ou seja, da prestação do serviço laboral a distância, não necessariamente na residência do trabalhador, ou do trabalho em domicílio, que transforma a casa do empregado em uma extensão da empresa (Martinez & Possídio, 2020, p. 62).

Nota-se que ao longo da pandemia do COVID-19, o governo federal editou algumas medidas provisórias de combate e enfrentamento da proliferação do vírus. No ano de 2020, o Governo Federal editou a Medida Provisória 927, que tratava de uma série de medidas trabalhistas para o enfrentamento e avanço do COVID-19. Em 2021, com a pandemia ainda em alta, foi editada novamente pelo Governo Federal a medida provisória MP 1.046/21, com vistas a assegurar as relações de emprego.

A nova MP de nº 1.046/21 tratava dos mesmos parâmetros de sua antecessora, a MP 927. Com isso, a MP 1.046/21 entrou em vigor no dia 24 de abril, tendo o seu prazo final de vigência até 25 de agosto de 2021. Após essa data, as empresas não poderiam mais adotar os regimes emergências trazidos pela MP 1.046/21.

Visto que a MP 1.046/21 tinha caráter emergencial, flexibilizava as relações de trabalho como forma de avanço do COVID-19, como o teletrabalho, antecipação de férias individuais, férias coletivas, antecipação ou aproveitamento de feriados,

banco de horas, suspensão do recolhimento do FGTS pelo empregador, e suspensão da obrigatoriedade da realização de exames médicos ocupacionais.

Seu dispositivo terceiro regulamentava o teletrabalho. Assim, durante o seu prazo de vigência, o empregador poderia alterar o regime de trabalho do empregado para o teletrabalho, trabalho remoto ou o trabalho a distância.

Como já mencionado em capítulo anterior, o empregador deve fornecer os meios necessários para a realização das atividades laborativas, como equipamentos tecnológicos, e disposição para o empregado infraestrutura adequada, bem como o reembolso de despesas decorrentes de trabalho realizado fora das dependências da empresa.

Com a MP 1.046/21 ainda vigente, o empregador o empregador teria que avisar o empregado do regime de mudança de trabalho presencial para o teletrabalho com no mínimo 48h de antecedência. O contrato de trabalho do empregado não precisaria ser alterado para ocorrer a mudança. Em casos de despesas decorrentes do regime de teletrabalho, o mesmo deverá ser reavido pelo empregador; os estagiários e aprendizes também entram na modalidade de teletrabalho; bem como nos casos de os trabalhadores terem a sua jornada de trabalho controlada terão direito a horas extras.

O teletrabalho tem os seus diversos pontos positivos, entretanto, gera uma carga maior de trabalho para as pessoas. O fato de não estar na empresa diariamente não significa que o empregado teria menos serviço, visto que o trabalho seria presencial.

Nessa modalidade, a carga física e emocional é desastrosa, uma vez que as pessoas passariam a ficar mais tempo em casa, sem ter qualquer tipo de contato com outros empregados. Sabe-se que as pessoas em regime de teletrabalho, que além de lidar com os problemas empregatícios, devem lidar com conflitos familiares, fazendo com que a jornada de trabalho tenha um percentual de aumento significativo.

Uma pesquisa feita pela Universidade Federal do Paraná no ano de 2020, que contou com a participação de algumas pessoas que foram entrevistadas, mostra que as pessoas que trabalham de casa têm uma maior incidência a desenvolver níveis de estresse devido ao acúmulo de trabalho, conforme trecho da entrevista que segue:

Anteriormente, estive em trabalho remoto e só vi benefícios. Porém, na atual conjuntura, durante o dia inteiro preciso me dividir com as tarefas de casa, preparar refeições para todos os familiares, educação dos filhos e cuidados com os filhos. Não sobra tempo para mim, sinto-me esgotada e preciso trabalhar aos finais de semana para dar conta da carga de trabalho, já que durante a semana preciso atender a prole e sou frequentemente interrompida. O nível de estresse está elevado, pois como se não bastasse o panorama mundial atual e as preocupações com a saúde da família, os filhos cobram mais atenção. Eles reclamam que antes eu trabalhava somente durante a semana e agora trabalho todos os dias. Sinto que não consigo focar em nenhuma das atividades de modo adequado (Tokarski, 2020).

Embora o regime de teletrabalho traga benefícios para o trabalhador, por outro lado os índices de acúmulo de trabalho e estresse são enormes, conforme relato acima.

Conforme trecho abaixo, pode-se ter a relação entre o teletrabalho com os trabalhos do lar:

Um dos maiores desafios atuais para quem está trabalhando em casa é admitir que não reagimos somente ao sistema *home office*, mas às condições em que estamos vivemos no momento. Muitos seguramente, não dispõem de espaço próprio para reservar um lugar somente para o trabalho, separando-o de todas as outras atividades e do funcionamento geral do lar. Sabemos que, cada vez mais, as pessoas moram em espaços pequenos e a distribuição dos espaços e cômodos nem sempre facilita separar trabalho e lar, principalmente quando há outros membros da família, incluindo crianças e idosos. Então, há ao menos dois tipos de demandas que exigem regulação emocional: as do trabalho e as do lar. Se não podemos no momento se esquivar de nenhum dos dois, precisamos encontrar alternativas para demarcar melhor o espaço e o tempo dedicado ao trabalho, aos afazeres domésticos e à convivência familiar. (Gondim & Borges, 2020, p. 43).

Conforme visto, o teletrabalho traz para o trabalhador uma série de benefícios que vão desde não pegar trânsito, até o passar mais tempo em casa. Em contrapartida, essa modalidade faz com que as pessoas tenham uma carga de trabalho maior, visto que, além do vínculo empregatício, há também os trabalhos domésticos, como cuidar de filhos pequenos e idosos, tendo um aumento considerável nos níveis de estresse, ansiedade e cansaço físico.

De fato, como o teletrabalho já é devidamente regulamentado pela CLT, a vinda da MP 1.046/21 trouxe para o empregado e empregador uma série de medidas que visavam flexibilizar a crise trabalhista decorrente da pandemia do COVID-19. Mas com o seu prazo de vigência que chegou ao fim em 25 de agosto de 2021, o empregador deverá seguir as medidas previstas na CLT.

Assim na MP 1.046/21, como já falado, o empregado poderá ingressar no regime de teletrabalho com no mínimo 48h de antecedência; o seu contrato de trabalho não sofreria alteração; em jornadas controladas poderiam receber horas extras; as despesas advindas do teletrabalho deverão ser reembolsadas pelo empregador; se o empregado não dispuser de meios tecnológicos para a realização das tarefas, o empregador deverá fornecer ao empregado, embora depois possa ser devolvido.

Na CLT, o regime jurídico de flexibilização de trabalho seguia os mesmos parâmetros da MP, como o conceito de teletrabalho, o controle de jornada, a disposição do empregador para o empregado com equipamentos para a realização das atividades laborativas. Porém, seguindo a norma da CLT, para que o empregado ingressasse no regime de teletrabalho, será necessário a concordância do empregado através de um aditivo no contrato de trabalho legalizando a alteração. A mesma regra vale para o regime presencial, com um aditivo no contrato de trabalho e prazo de transição de 15 dias.

Contudo, para que haja harmonização entre o empregado e empregador nas relações de trabalho, é preciso que ambos se adequem as novas formas de trabalho trazidas pela globalização, decorrente de tecnologia da mais alta qualidade. A pandemia do Coronavírus passará e as relações trabalhistas irá permanecer.

#### **4. Considerações Finais**

A partir da pesquisa realizada, conclui-se que o teletrabalho é um tema novo nas relações de trabalho e na sociedade. Essa nova forma de trabalho surgiu através da globalização e tecnologias de ponta que possibilitam a sua realização.

Hoje, com o mundo cada vez mais avançado, as empresas vêm buscando soluções de flexibilização entre o empregado e o empregador, no qual permite que o empregado possa desempenhar suas funções em um local que não seja nas dependências da empresa, podendo ser em sua ou em local com acessibilidade para a realização das atividades laborais.

Com a chegada do COVID-19, muitos trabalhadores entraram no teletrabalho de maneira automática, visto que o contágio e proliferação do vírus se dava pelo contato e interação entre as pessoas.

Assim, o Home Office foi muito importante e uma maneira usada tanto para conter o avanço do vírus, como também uma forma de proteção e continuidade do emprego. Essa medida, já é prevista na CLT e ao longo da pandemia o governo federal editou medidas provisórias trabalhistas que flexibilizavam as relações de emprego, como a MP 927/20 e posteriormente a MP 1.046/21 que tinha os mesmos parâmetros de sua antecessora, ambas findo o seu prazo de vigência, cabendo aos empregadores adotar as medidas já previstas na CLT.

Contudo, observa-se que a flexibilização trabalhista foi de grande importância para as relações de emprego, como o fato de trabalhar em casa, com horários mais flexíveis e dispondo de mais tempo.

Entretanto, esse novo regime de trabalho aumentou consideravelmente a carga de trabalho. Grande parte das pessoas detém grandes tarefas diárias. Com o fato de trazer o trabalho para casa, a carga emocional e física cresceu, uma vez que além dos afazeres do lar, como cuidar de casa, tomar conta de filhos pequenos ou cuidas de pessoas idosas, acumulou-se com as tarefas laborativas, aumentando níveis de estresse e ansiedade. Além disso, faz-se necessário um novo estudo que aborde as perspectivas

sociais referentes ao pós-pandemia, e a continuação do emprego, e da vida normal, buscando a adequação do trabalho a distância dentro do contexto social, bem como novos parâmetros para a sua utilização e melhorias na vida cotidiana. É preciso mais atenção e meios que sejam adequados para o trabalhador e o empregado.

## Referências

- Almeida, L. D. A. L. (2005). Trabalho em Domicílio: histórico e perspectivas – o teletrabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, 71 (4), 63-93. [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3753/004\\_almeida.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3753/004_almeida.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Araújo, G. S. G. (2014). *Teletrabalho: evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de Call Center*. Universidade Estadual da Paraíba. <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/12858>.
- Baia, C. A. (2021). Consequências jurídicas da perda da validade da MP 1.046. *Consultor Jurídico*. <https://www.conjur.com.br/2021-set-22/ana-baia-consequencias-juridicas-perda-validade-mp-1046>.
- Bomfim, V. (2016). *Direito do Trabalho*. (12a ed.). Método.
- Calvo, A. (2020). *Manual de Direito do Trabalho*. (5a ed.). Saraiva.
- Cezário, P. F. S., & Ferreira, W. R. (2012). O panorama do trabalho a distância. *Migalhas*. <https://www.migalhas.com.br/depeso/157114/o-panorama-do-trabalho-a-distancia>.
- Claro, T. D. (2019). Teletrabalho e as Inovações Introduzidas Pela Lei 13.467/2017. *Âmbito Jurídico*. <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13-467-2017/>.
- Duarte, L. G. (2008). Teletrabalho: um novo modelo de trabalho. *Âmbito Jurídico*. <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-59/teletrabalho-um-novo-modelo-de-trabalho/>.
- Estrada, M. M. P. (2008). Panorama Juslaboral do Teletrabalho no Brasil na OIT, Venezuela e Espanha. *Teletrabalho*. <http://teletrabalho.blogspot.com/2008/02/artigo-panorama-juslaboral-do.html>.
- Filho, E. M. (1994). *Trabalho a Domicílio e Contrato de Trabalho*. (fac- símile ed.). LTr.
- Filho, J. S. F. L., & Brasil, A. L. S. (2019). O conceito legal de teletrabalho e suas repercussões no direito do empregado. *Revista Juris UniToledo*, 04 (01), 111-126. [http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_servicos\\_produtos/bibli\\_boletim/bibli\\_boi\\_2006/Rev-Juris-UNITOLEDO\\_v.4\\_n.1.08.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_boi_2006/Rev-Juris-UNITOLEDO_v.4_n.1.08.pdf).
- Futema, F. (2020). Qual a diferença entre o teletrabalho, home office, trabalho remoto e officeless? *6 Minutos*. <https://6minutos.uol.com.br/economia/qual-a-diferenca-entre-teletrabalho-home-office-trabalho-remoto-e-officeless/>.
- Gondim, S., & Borges, L. O. (2020). Significados e Sentidos do Trabalho do Home Office: Desafios para a Regulação Emocional. *SBPOT: Associação Brasileira de Psicologia Organizacional do Trabalho*. [http://emotrab.ufba.br/wp-content/uploads/2020/05/SBPOT\\_TEMATICA\\_5\\_Gondim\\_Borges.pdf](http://emotrab.ufba.br/wp-content/uploads/2020/05/SBPOT_TEMATICA_5_Gondim_Borges.pdf).
- Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de metodologia científica*. (5a. ed.). Atlas
- Lavina, L., & Sorj, B., & Barsted, L. L., & Jorge, A. (2000). Trabalho a Domicílio: Novas formas de contratualidade. *IPEA: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada*. [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2310/1/TD\\_717.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2310/1/TD_717.pdf).
- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. (1943). Instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm).
- Martinez, L. (2020). *Curso de direito do Trabalho*. (11a ed.). Saraiva.
- Martinez, L., & Possídio, C. (2020). *O trabalho nos tempos do Coronavírus*. Saraiva.
- Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020*. (2020). Dispõe sobre as medidas trabalhistas de enfrentamento da crise do Covid-19. Brasília, DF. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm).
- Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021*. (2021). Dispõe sobre as medidas trabalhistas de enfrentamento da crise do Covid-19. Brasília, DF. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm).
- Melo, G. M. (2017). O teletrabalho na nova CLT. *ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho*. <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>.
- Moura, M. (2016). *Curso de Direito do Trabalho*. (2a ed.). Saraiva.
- Queiroga, F. (2020). *Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19 [recurso eletrônico]*. Artmed.
- Ribeiro, P. A. (2016). Teletrabalho na Sociedade da Informação Brasileira. *Sobratt*. <https://www.sobratt.org.br/13102016-teletrabalho-na-sociedade-da-informacao-brasileira-tcc-priscila-andreoni-ribeiro/>.
- Tokarski, J. (2020). Trabalhar de casa durante a pandemia tem causado sobrecarga nos trabalhadores. *GRUPO DE ESTUDOS TRABALHO E SOCIEDADE DA UFPR*. <https://www.ufpr.br/portalufpr/noticias/trabalhar-de-casa-durante-a-pandemia-tem-causado-sobrecarga-nos-trabalhadores-revela-pesquisa-da-ufpr/>.
- Tutida, D. (2021). Saiba o que é o trabalho remoto e conheça 4 vantagens. *EUNERD*. <https://encontreunerd.com.br/blog/o-que-e-trabalho-remoto>.