

# O RASTRO DO COVID 19 NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL: ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DO TELETRABALHO

Pedro Samuel<sup>1</sup>

Carlos Nelson dos Reis<sup>2</sup>

**Resumo:** O presente artigo busca analisar os aspectos positivos e negativos do teletrabalho a partir de seus elementos jurídicos e sociais e os reflexos dessa modalidade na vida dos trabalhadores. Igualmente, em razão de seu crescimento após a adoção de práticas de distanciamento em razão do COVID-19, o exame dos primeiros sinais e indícios de sua eficiência e reflexos na configuração dos centros urbanos será analisado de forma complementar.

**Palavras-chaves:** COVID 19. Mercado de trabalho. Teletrabalho. Reforma trabalhista.

## 1 INTRODUÇÃO

Na literatura não há um consenso de quando precisamente surgiu o teletrabalho. Existem manifestações de que por volta de 1857 John Edgar Thompson fez um experimento nessa modalidade. Para Thompson era possível executar o gerenciamento de equipes de sua empresa, a Penn Railroad, de maneira remota, e para tanto teria como ferramenta um sistema privado de telégrafo<sup>3</sup> (ESTRADA, 2008). Essa observação serve para mostrar que essa forma de atividade laboral não se trata de nenhuma novidade exclusiva da contemporaneidade, pois com a tecnologia do século XIX já se executava essa forma.

Nesse sentido, é possível a consideração de que, com a evolução da tecnologia, principalmente nos meios de comunicação, no transcorrer do século XX esse tipo de prática laboral se consolida e de forma cada vez mais aperfeiçoada. Por exemplo, na década de 1970 um investigador da NASA se convenceu que, com o uso da tecnologia, o trabalhador poderia realizar suas atividades em sua residência, não havendo a necessidade do deslocamento para ir ao trabalho diariamente (ESTRADA, 2008).

---

<sup>1</sup> Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais. Mestrando em Serviço Social PUCRS

<sup>2</sup> Economista e Professor permanente do PPGE/EN e PPGSS/EH da PUCRS

<sup>3</sup> Importante destacar que este acontecimento está ligando há um momento de revolução tecnológica do final do século XIX, quando a indústria forjada no modo de produção capitalista, está inaugurando sua segunda revolução industrial.

Entretanto, na obra “A terceira onda”, Alvin Toffler, seguramente um visionário, previu a evolução e atualização do trabalho, que seria cada vez mais executado na residência dos trabalhadores da empresa e menos na própria. Assim, a origem do conceito de teletrabalho está ligada à definição de Alvin Toffler, nos anos 1970, ao prever a possibilidade, à época em um futuro próximo, da existência de uma indústria familiar fundada na eletrônica que tornaria o lar o centro da sociedade (SERRA, 1996). O conceito, inicialmente utópico na dimensão prevista por Toffler, foi se desenvolvendo ao longo dos anos com o crescimento dos meios informatizados. Atualmente, em sentido restritivo, pode ser definido como trabalho à distância com utilização de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) (HUWS, 1991).

Esse avanço das TICs opera na sociedade uma vigorosa mudança de hábitos e costumes, tais como: trabalhar em casa é cada vez mais comum, lazer doméstico via fibra ótica, compras das mais diversas espécies via um simples smartfone, entre outros. Mas, no que se refere, especificamente ao *home office*, estudos mostram que esse segmento se consolidou no período recente e apresentou um crescimento exponencial na ordem de 51% entre 2017 e 2018 (GOEKINK, 2020). Daí depreende-se uma expressiva transformação societária nas relações sociais inerentes ao capital e ao trabalho, de tal sorte que novas expressões são cunhadas para simplificar a compreensão do mundo real. Por exemplo, *telecommuting* e *telework*, ambas criadas por Jack Nilles<sup>4</sup> nos anos 1970. Em síntese, o significado dessas expressões é: tipo de trabalho flexível ao tempo e lugar, sendo executado fora do ambiente empresarial. Na versão brasileira a linguagem técnica passada para o cotidiano se traduz como teletrabalho (JARDIM, 2004).

Nessa perspectiva, ganha espaço o argumento de que as inovações tecnológicas trazem consequências à realidade das pessoas, deixando evidente lacunas legislativas às matérias do cotidiano. As recentes reformas trabalhistas brasileiras trouxeram a figura do teletrabalho, pois foi criado o consenso de que se está frente a “[...] uma nova forma de relacionamento entre empregados e empregadores, com a finalidade última de aumentar o número de pessoas no mercado de trabalho formal” (MARINHO, 2017, p. 42).

Fato que, depois de regulamentado, em 2018, se tem que 3,8 milhões de brasileiros trabalhavam em suas próprias residências. Tais números permitem a constatação de ser esse o

---

<sup>4</sup>Jack Nilles foi um investigador da NASA, cientista de foguetes, estudioso do futuro, pai do teletrabalho e escritor de *Managing Telework*, conforme se autodenomina em sua conta no Twitter.

maior contingente de pessoas nessa condição de trabalho já registrado no mercado de trabalho brasileiro. Provavelmente esse quantitativo seja resultado da alta informalidade no país, que encerrou o ano de 2018 em 41,1% (SILVEIRA, 2019).

Feita essa breve contextualização, sinaliza-se como essa reflexão será desenvolvida: num primeiro momento serão desenvolvidos pontos principais da regulamentação do teletrabalho, para, em sequência, analisar os aspectos positivos e os negativos da modalidade, que, sem dúvida, imprimiu velocidade em sua implantação em razão da pandemia identificada como COVID 19, e, ao final, serão feitas algumas considerações finais.

## 2 REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

A redação original da CLT consolidada na década de 1940 não fazia qualquer menção ao teletrabalho, de tal maneira que a previsão legal desse tipo de atividade laboral foi inserida na legislação pela reforma trabalhista de 2017, no capítulo que trata da duração do trabalho (Capítulo II), momento no qual foram incluídos os artigos 75-A ao 75-E.

Antes da reforma o teletrabalho era regido, através de interpretação da doutrina e da jurisprudência, pelo art. 6º, *caput*, da CLT que trata do trabalho realizado em domicílio e não especificamente o *home office*<sup>5</sup>. Até então, a referência legal era a sua não distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, desde que observados os pressupostos<sup>6</sup> da relação de emprego, e sua equivalência ao trabalhador urbano. Dessa maneira,

Tanto o trabalho no domicílio, em sua configuração tradicional ou em sua configuração tecnológica moderna, como também o próprio teletrabalho, todos podem se caracterizar (ou não) pela presença da subordinação – esta especialmente em suas dimensões objetiva e estrutural –, ensejando, em seguida, o debate sobre a configuração ou não de suficientes e minuciosos controles de horários e de jornada (DELGADO, 2020, p. 1089).

O parágrafo único do art. 6º da CLT permite considerar como subordinado o trabalho realizado a distância controlado pelos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Essa equiparação se dá “[...] em face das dimensões objetiva e também

---

<sup>5</sup>“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011) Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)” (BRASIL, 1943).

<sup>6</sup>São elementos da caracterização de emprego a pessoalidade, não eventualidade (continuidade), onerosidade e a subordinação (SOUTO MAIOR, 2008).

estrutural que caracterizam a subordinação, já que a dimensão tradicional (ou clássica) usualmente não comparece nessas relações de trabalho a distância (DELGADO, 2020, p. 1089).

A partir da reforma, o art. 75-B da CLT veio a conceituar o teletrabalho como “[...] a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a **utilização de tecnologias de informação e de comunicação** que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 1943). (grifo nosso).

Pela simples leitura do dispositivo legal que o legislador inseriu no art. 75-B, há como condição para a caracterização do teletrabalho o uso obrigatório de tecnologia de informação e comunicação, o que não se verifica em todas as atividades em *home office*. Entretanto, nos dias atuais, quase a totalidade das atividades realizadas fora da dependência da empresa se utilizam de instrumentos tecnológicos, ficando o trabalho à domicílio restrito a atividades mais artesanais, ainda sem instrumentos de conexão tecnológicos, como costureiras, doceiros, sapateiros etc. De tal maneira que, com cada vez mais avanço dos meios telemáticos, mesmo as atividades mais manuais acabarão por serem incorporadas às formas de controle telemáticas.

O teletrabalho é realizado “preponderantemente fora das dependências do empregador” e que não se constitui como trabalho externo<sup>7</sup>. Igualmente, o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam sua presença não descaracteriza o regime de teletrabalho (art. 75-B, parágrafo único).

A prestação da atividade na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho, que irá discriminar as atividades a serem realizadas, podendo, no contrato de trabalho em curso, ser realizada a alteração entre o regime presencial

---

<sup>7</sup>“Os trabalhadores externos são aqueles empregados não subordinados ao Capítulo II que exercem as hipóteses excepcionais do art. 62 da CLT, em especial a previsão do inciso I, ou seja, aqueles empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho. São exemplos de trabalhadores externos o motorista, representante comercial, vendedor, propagandista, dentre outros profissionais. É a realidade fática da atividade profissional e sua incompatibilidade com a fixação de horário que determina que o trabalho não se submete às normas de controle da jornada. Sobre o tema: HORA EXTRA. TRABALHO EXTERNO. ART. 62, I DA CLT. Para que o empregado seja enquadrado na exceção prevista no art. 62, I, da CLT, além do exercício de atividade externa, deve ser inequívoca a incompatibilidade de fixação de horário. A norma em questão traz dois requisitos imprescindíveis para o enquadramento do trabalhador externo que fica excluído do Capítulo da Jornada de Trabalho. O primeiro é que o trabalho ocorra fora do alcance do empregador, longe da estrutura administrativa e o segundo é que não seja possível o controle. Relativamente a este último requisito, não basta a mera dispensa do controle por parte do empregador, mas que para este não seja possível a realização do controle” (BRASIL, 2017).

para o teletrabalho, desde que anotado no contrato de trabalho e que seja acordado entre as partes (art. 75-C, da CLT, c/c §1º).

A aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito, e o que for recebido pelo empregado a título dessas despesas não integram a sua remuneração (art. 75-D, da CLT, c/c § único).

Quanto à segurança e saúde do trabalhador, deverá o empregador instruir o empregado, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções que deve tomar ao exercer a atividade, devendo assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções (art. 75-E, da CLT, c/c § único).

Passada a apresentação do que o legislador definiu como teletrabalho e os parâmetros para sua configuração, importante analisar os aspectos positivos e negativos de sua atividade.

### 3 ASPECTOS POSITIVOS

O teletrabalho traz inúmeros benefícios à vida dos trabalhadores, podendo ser destacados os seguintes:

- a) **possibilidade de maior convivência familiar:** O primeiro aspecto que se destaca é uma maior convivência familiar, tendo em vista que o labor será realizado no próprio domicílio ou em local mais próximo a sua residência, o que aumenta a convivência do trabalhador com seus filhos, esposo, esposa e outros familiares (SOARES, 2017);
- b) **aumento da produtividade:** Um segundo ponto importante ao teletrabalho é o aumento da produtividade em até 13% em razão da diminuição de pausas e menor incidência de faltas, aliados ao aumento da satisfação dos obreiros em estarem em ambiente doméstico (MENDES, 2019);
- c) **aproveitamento do tempo gasto de deslocamento:** O terceiro aspecto que merece ser destacado é a redução do desgaste no trânsito e aproveitamento de todo o tempo gasto em deslocamento, ao levar o trabalho ao trabalhador e não o inverso, o que contribui não só para desafogar o trânsito nos grandes centros urbanos, mas também para diminuição da emissão de gás carbônico;

- d) **maior autonomia do empregado:** O teletrabalho cria também uma nova autonomia ao empregado ao gerenciar a realização de suas tarefas, o que abre uma nova dimensão do tempo e do espaço aos trabalhadores (DE MASI, 2000), na medida em que dá maior liberdade a sua organização pessoal e social;
- e) **maior inclusão das pessoas com deficiência física:** Um último aspecto é o fato de que o teletrabalho permite a facilitação de inclusão de pessoas que têm dificuldade de locomoção no mercado de trabalho, na medida em que não precisam sair de casa para trabalhar e sujeitarem-se às ruas e transporte que, na maioria das vezes, são desfavoráveis a quem possui qualquer tipo de necessidade especial.

Em que pese a importância dos aspectos positivos na adoção dessa modalidade de trabalho existem pontos controversos, que precisam ser de uma melhor prática e regulação para a plena eficiência e eficácia do teletrabalho, pontos que passam a ser enfrentados no próximo capítulo.

#### **4 ASPECTOS NEGATIVOS**

Em contrapartida às vantagens que se possa verificar na adoção do regime de teletrabalho da forma em que foi inserido no ordenamento trabalhista, existem alguns pontos de sua regulamentação que devem ser analisados com cuidado, ainda mais que não há entendimento sedimentado dos Tribunais Superiores em razão da recente aprovação da reforma trabalhista.

As aparentes vantagens podem parecer benéficas aos trabalhadores por possibilitarem um trabalho mais flexível, mas, ao contrário, podem expor um trabalho mais precário ao trabalhador (ROSENFELD; ALVES, 2011).

Por tal razão merecem destaque os seguintes pontos controvertidos:

- a) **impossibilidade de controle da jornada de trabalho:** O primeiro aspecto negativo do teletrabalho que se destaca é a aparente impossibilidade de controle da jornada de trabalho e, por conseguinte, o pagamento de horas extras. Como exposto, a CLT incluiu o teletrabalho dentre as exceções à abrangência do controle de jornada de trabalho (art. 62, inciso III, da CLT), o que, aparentemente, afasta a possibilidade de pagamento de horas extraordinárias aos trabalhadores. Ao contrário, antes da reforma trabalhista, em que pese não ter regramento próprio, o *home office* encontrava guarida exclusivamente na literalidade do art. 6º da

consolidação trabalhista, que não distinguia o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, fato que submetia o trabalho às disposições do controle de jornada de trabalho. Agora, ao ter regramento próprio e incluí-lo nas exceções legais previstas na legislação trabalhista, ao que parece quis o legislador deixá-lo de fora do controle da jornada.

A impossibilidade de controle da jornada de trabalho contraria a previsão constitucional (art. 7, inciso XIII), que traz como direito básico do trabalhador a duração da jornada não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, devendo excepcionalidades serem previstas em regimes de compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Por tal razão, a aplicação literal do art. 62 da CLT, nesse caso, é incompatível à ordem constitucional, negando direito ao descanso, repouso semanal, adicional de horas extras e adicional noturno, por exemplo (SEVERO, 2017).

Entretanto, o Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar o Agravo Regimental em Recurso Extraordinário n. 563.851-1/RS, já decidiu que, em cargo de gerência a exceção ao controle de jornada não contraria a Constituição, desde que submetido ao regramento das oito horas diárias, ante ser impraticável o controle em razão da peculiaridade profissional. O que pode levar a uma interpretação do teletrabalho no mesmo sentido.

É bom lembrar que o próprio avanço tecnológico utilizado como argumento à inclusão do teletrabalho e suas normas especiais permite formas de controle remoto por parte do empregador, não havendo razão a afastar a remuneração ao trabalho pelas horas efetivamente trabalhadas.

**b) aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos eletrônicos:** Um segundo aspecto negativo é a previsão de que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e toda a infraestrutura posta à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso das despesas arcadas pelo empregado, deverão ser previstas em contrato escrito (artigo 75-D da CLT). Dentro dessas despesas pode-se considerar internet, monitores, computadores, energia elétrica, linhas telefônicas e quaisquer outros sistemas eletrônicos, ou não, necessários para execução do trabalho.

A pretensão de tal dispositivo é transferir os custos de produção ao trabalhador, de tal maneira que a possibilidade de transferência afronta o princípio da proteção<sup>8</sup> que determina que a responsabilidade seja do empregador, sendo esse que assume os riscos pelo próprio negócio.

Na lógica das relações de trabalho o empregador fornece os meios de produção e as condições objetivas de trabalho, a saber, material de trabalho, meios de trabalho, e o empregado a força do próprio trabalho (MARX, 2013). Assim sendo, a norma inverte a lógica produtiva, possibilitando que o obreiro entre com as ferramentas e o próprio trabalho.

A simples possibilidade de possibilitar a transferência “por contrato escrito”, como prevê o art. 75-D, acaba por reconhecer empregado e empregador em igualdade de condições ao negociarem o contrato de trabalho, o que, em grande parte das relações trabalhistas, não é o que ocorre, na medida em que há um excedente de mão de obra junto ao mercado caso o empregado, que é parte mais fraca na relação, não aceite os termos dispostos.

Aliás, sendo liberdade a essência da formação da relação de emprego, essa nunca é plena, haja vista que o próprio sistema não reserva muitas opções de sobrevivência a quem não possui o capital (SOUTO MAIOR, 2008), razão pela qual, o empregado, ao precisar vender sua força de trabalho para manter a própria subsistência, acaba se submetendo ao contrato da forma em que ele é posto, com medo de ficar sem ter com o que trabalhar, não tendo muita “liberdade” para negociar se aceita os custos da produção ou não.

Sobre os custos do *home office*, cabe destacar liminar obtida contra a Petrobras concedida pela Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro pelos custos com equipamentos de informática, pacotes de dados e energia elétrica necessários ao regular desempenho do teletrabalho para cerca de 16 mil funcionários em *home office* no Estado, em decorrência da pandemia (AGUIAR, 2020).

- c) **saúde e segurança do trabalho:** O terceiro aspecto que se destaca é a transferência ao empregado, por meio de termo escrito, da responsabilidade desse em seguir as precauções a tomar a fim de evitar e acidentes de trabalho (art. 75-E da CLT). Tal disposição não afasta o dever do empregador de fiscalizar o ambiente de trabalho e

---

<sup>8</sup>Esse princípio estabelece que “[...] o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho” (DELGADO, 2020, p. 237).

fornecer os elementos necessários para torná-lo saudável e a efetiva prevenção dos riscos a se evitar doenças e acidentes (SEVERO, 2017). Mas a fiscalização não pode invadir a vida privada do profissional, limitando-se estritamente ao necessário, sob pena de violação a sua vida privada (SOUZA, 2018);

- d) **da individualização dos trabalhadores:** Um quarto aspecto é que o trabalho em *home office* impossibilita a convivência do trabalhador com outros da mesma categoria, alienando-o de seus iguais, o que levaria a um isolamento de outros trabalhadores, enfraquecimento da categoria profissional e organização sindical. Ao ponto que 39% daqueles que trabalham em casa se sentiam solitários e 17% sentiam que não tinham controle da própria vida (MENDES, 2019), fato que contribui para a ideia de isolamento do trabalhador em regime de teletrabalho.

Em que pese ser uma prática que remonta ao século XIX e estar presente na legislação celetista desde a reforma trabalhista foi a pandemia do COVID-19 que disseminou o *home office* de forma indiscutível em quase a totalidade das atividades não essenciais, razão pela qual as primeiras impressões são trazidas no próximo item.

## 5 O TELETRABALHO E O COVID-19<sup>9</sup>

Devido à sociedade estar vivenciando condicionantes de convívio social ocasionados pela pandemia do COVID-19 e os reflexos no mundo do trabalho, em especial com o aumento exponencial do teletrabalho durante períodos de isolamento social, amentando repentinamente o seu uso, fazendo com que a modalidade que antes era excepcional mas já vinha apresentando crescimento, como a principal forma adotada pelas empresas no período, importante se faz analisar as primeiras impressões do teletrabalho durante a pandemia.

Do ponto de vista legislativo, o Governo Federal, como medida de enfrentamento dos efeitos da crise econômica e do estado de calamidade pública decorrente da pandemia causada pelo coronavírus (COVID-19) editou, no dia 22 de março, a Medida Provisória nº 927/20. A MP dispôs uma série de medidas trabalhistas excepcionais de flexibilização de normas trabalhistas por período limitado. A justificativa foi a de manutenção dos postos de trabalho e *preservar o emprego e a renda* (art. 1 da MP nº 927/20) (BRASIL, 2020).

---

<sup>9</sup>O COVID-19 é uma doença respiratória nova que foi identificada pela primeira vez em Wuhan, na China. Atualmente, a transmissão se dá principalmente de pessoa a pessoa, após contato próximo com alguém infectado (OPAS, 2020).

Especificamente ao *home office*, trouxe a possibilidade de flexibilização unilateral pelo empregador do regime presencial para o regime de teletrabalho, e não acordada por ambas as partes, como comumente previsto nesse tipo de contratação.

Além disso, trouxe a possibilidade de o empregado que “[...] não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho à distância [...]” (parágrafo 4º do art. 4º), receber do empregador os equipamentos em regime de comodato e pagar pelos serviços de infraestrutura, hipótese que não caracterizaria verba de natureza salarial (inciso I do parágrafo 4º do art. 4º). Complementou a legislação que “[...] na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador” (inciso II do parágrafo 4º do art. 4º).

Ainda, considerou que “[...] o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo” (parágrafo 5º do art. 4º).

Em relação à satisfação com o trabalho em *home office*, importante destacar pesquisa desenvolvida pela FEAUSP<sup>10</sup> que, ao entrevistar profissionais (gestores, técnicos de nível superior e professores, com idade média de 40 anos, alta qualificação, tempo médio de 8 anos na empresa, recebendo salários em torno de R\$ 9.414,00) durante a pandemia identificou que 55% dos profissionais pesquisados não trabalhavam nessa modalidade antes, 33% trabalhavam menos de 03 dias por semana e somente 8% exerciam suas atividades predominantemente fora da empresa. Desses, 70% gostariam de continuar trabalhando em *home office*, 19% preferem voltar às atividades junto às dependências da empresa e 11% são indiferentes (FISCHER; AMORIN; KASSEM; HARTMANN; BAFTI, 2020).

Um ponto interessante que os dados da pesquisa revelou é que os profissionais mais satisfeitos com o *home office* são aqueles que levam mais de 1 hora de deslocamento até o trabalho e aqueles que levam menos de 30 minutos são os mais insatisfeitos com o novo regime de trabalho (FISCHER; AMORIN; KASSEM; HARTMANN; BAFTI, 2020).

---

<sup>10</sup>Faculdade de Economia e Administração da USP.

Já um estudo realizado pela Universidade de Stanford constatou que trabalhar em casa será uma parte importante de nossa economia pós-COVID. O estudo observou que 42% da força de trabalho dos EUA está trabalhando em tempo integral em casa, enquanto 33% estariam sem emprego e 26% restantes estão trabalhando nas instalações de seus negócios, principalmente como trabalhadores de serviços essenciais (BLOOM, 2020).

Mas apenas 51% dos que estão trabalhando em casa entendem que desempenham suas atividades com uma taxa de eficiência de 80% ou mais de produtividade, sendo que sua maioria são gerentes, profissionais e financeiros que podem realizar facilmente seus trabalhos em seus computadores por videoconferência, telefone e e-mail (BLOOM, 2020). Portanto, o trabalho fora da dependência da empresa permite maior produtividade para trabalhadores com maiores índices de rendimentos e cargos que dependem de maior formação (BLOOM, 2020).

Mas o teletrabalho não é uma tendência de trabalho transitório em período pandêmico. Em realidade, o distanciamento social veio a acelerar esse processo que já existia, mas, durante esse período, tomou largas proporções em diversos tipos de atividade.

A expectativa é que o *home office* deve impactar o mercado de trabalho com o seu crescimento de 30% mesmo após o fim do distanciamento social causado pelo COVID-19, podendo chegar a um aumento de 100% em setores como o ensino a distância e o de vendas *online*, o que demandaria uma revisão dos aspectos internos e culturas organizativas e estruturais das empresas (GOEKINK, 2020).

Inclusive, algumas das principais companhias de Nova York, como Barclays, JP Morgan Chase, Nielsen, Halstead e Morgan Stanley já começam a indicar possíveis mudanças na vida em Manhattan quando a pandemia do novo coronavírus chegar ao fim, ao cogitarem manter a prática do *home office* como prática permanente. Tal prática afetaria todo um ecossistema, de trânsito a restaurantes e lojas (HAAG, 2020).

A expectativa é que os escritórios sejam convertidos em espaços de reunião de equipe para serem usados uma ou duas vezes por semana, o que impactará também no preço do aluguel dos imóveis junto aos grandes centros urbanos (HAAG, 2020).

As instituições financeiras, que movimentam no Brasil cerca de 230 mil funcionários, viram a possibilidade de trabalho remoto como mais econômica e produtiva. O Banco do Brasil teria a expectativa de manter cerca de 10 mil funcionários em trabalho remoto,

enquanto o Bradesco estima que entre 30 a 40% do setor administrativo possa continuar trabalhando de casa. O Itaú não apresentou números estimativos, mas revelou que 90% dos seus funcionários afirmaram que suas atividades podem ser feitas à distância e que poderiam trabalhar de casa, em média, três vezes por semana (MOREIRA; BIGARELLI, 2020).

Grande parte das grandes bancas de advocacia que têm reaberto em meio à pandemia apresentam uma tendência ao modelo híbrido, mesclando dias em casa e dias no escritório, bem como a maioria das bancas menores também estão revendo suas estruturas. Mas a peculiaridade do formalismo da profissão traz uma tendência de redução e não extinção do ambiente corporativo presencial (BACELO, 2020).

O aumento do teletrabalho também pode vir a reconfigurar o desenvolvimento urbano e comercial das grandes cidades, de tal forma que é estimado uma diminuição de até 50% do total de gastos diários em bares, restaurantes e lojas, com uma tendência de descentralização da força de trabalho (BLOOM, 2020). Tamanho impacto que no Brasil, após o coronavírus, diminuiu a procura de imóveis em regiões centrais com uma tendência à procura de casas maiores e escritórios menores, com a reversão da tendência pré-pandemia de vivência em espaços compartilhados e a crescente procura por áreas abertas junto aos imóveis (INFOMONEY, 2020).

Com o passar do tempo, com a diminuição do distanciamento social e a volta à normalização das atividades econômicas se poderá compreender melhor quais tendências ao teletrabalho foram confirmadas e quais perderão força após o período pandêmico, mas a tendência é que se tenha um mercado de trabalho reconfigurado.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O trabalho em domicílio remonta ao século XIX, não sendo, portanto, uma novidade da contemporaneidade, mas, é a partir do desenvolvimento tecnológico do século XX que passou a se consolidar com uma prática laboral mais presente no mercado de trabalho. Especificamente no Brasil foi com a reforma trabalhista de 2017 que esse tipo de atividade passou a ter tipificação própria na legislação trabalhista do país.

Em que pese presente no cotidiano do mundo do trabalho do século XXI, foi com a ocorrência da pandemia do COVID-19 que a prática se intensificou de forma muito rápida e intensa, atingindo quase a totalidade das atividades não essenciais e trazendo reflexos tanto à

configuração dos centros urbanos quanto às atividades profissionais. Em realidade, a pandemia provocou vigorosas alterações comportamentais, tanto nos relacionamentos pessoais e profissionais, quanto nas relações de produção como um todo. É exatamente na esteira dessas transformações que a tecnologia existente entra como uma das principais ferramentas que permite a continuação da lógica de produção e reprodução do capital, seja financeiro ou produtivo.

Entretanto, ainda é cedo para verificar os impactos definitivos na especificidade laboral teletrabalho, mas já possível aferir que, mesmo após a flexibilização das regras de distanciamento social, esse permanecerá com uma tendência de crescimento em diferentes segmentos da atividade produtiva. Em realidade, o mercado produtivo definitivamente se convenceu de que é possível manter ou mesmo aumentar a produtividade com o trabalhador fora de se ambiente tradicional de trabalho.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Adriana. Liminar obriga Petrobras a arcar com custos de home office dos funcionários. **Valor Investe**, 2020. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/mercados/renda-variavel/empresas/noticia/2020/07/10/liminar-obriga-petrobras-a-arcas-com-custos-de-home-office-dos-funcionarios.ghtml>. Acesso em: 11 jul. 2020.

BACELO, Joice. Bancas de advocacia reabrem com modelo híbrido de home office. **Valor Econômico**, 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2020/06/23/bancas-de-advocacia-reabrem-com-modelo-hibrido-de-home-office.ghtml>. Acesso em: 27 set. 2020.

BLOOM, Nicholas. How working from homeworks out. **Stanford**, 2020. Disponível em: <https://siepr.stanford.edu/research/publications/how-working-home-works-out>. Acesso em: 27 set. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. **Disponível em:** [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) **Acesso em: 10 out. 2020.**

BRASIL. Palácio do Planalto. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 14 out. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo Regimental em Recurso Extraordinário n. 563.851-1/RS**. Julgamento: 26/02/2008. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2559011>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **RO nº 0020048-08.2015.5.04.0231**. Des. Rel. BRÍGIDA JOAQUINA CHARÃO BARCELOS TOSCHI. Julgamento: 06/07/2017.

Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020048-08.2015.5.04.0231>. Acesso em: 10 out. 2020.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada. 19 ed. São Paulo: LTr, 2020.

DORIA, Pedro. Aumento do home office por causa do coronavirus engasga a internet. **O Globo**, 2020. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/analitico/aumento-do-home-office-por-causa-do-coronavirus-engasga-internet-1-24323710>. Acesso em: 18 mar. 2020.

ESTRADA, M. M. P. **Análise juslaboral do teletrabalho**. 1. ed. Curitiba: Camões, 2008.

FISCHER, André Luiz; AMORIM, Wilson Aparecido Costa do; KASSEN, Michele Ruzon; HARTMANN, Sylvia; BAFTI, André. **Satisfação e desempenho na migração ao home office**: um estudo sobre a percepção de gestores, técnicos de nível superior e professores. FEAUSP, 2020. Disponível em: [https://www.fea.usp.br/sites/default/files/sumario\\_executivo\\_divulgacao.pdf](https://www.fea.usp.br/sites/default/files/sumario_executivo_divulgacao.pdf). Acesso em: 27 set. 2020.

GOEKING, Weruska. 'Home office' deve crescer 30% após crise de coronavírus, aponta FGV. **Valor Investe**, 2020. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/objetivo/empresa-se/noticia/2020/04/14/home-office-deve-crescer-30percent-apos-crise-de-coronavirus-aponta-fgv.ghtml>. Acesso em: 16 mar. 2020.

HAAG, Matthew. Manhattan Faces a Reckoning if Working From Home Becomes the Norm. **The New York Times**, 2020. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2020/05/12/nyregion/coronavirus-work-from-home.html>. Acesso em: 27 set. 2020.

HUWS, Ursula. "Telework: Projections". **Futuros**, v. 23, n. 1, p. 19-31. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S001632879190003K>. Acesso em: 18 mar. 2020.

INFOMONEY. Casas maiores, escritórios menores: pandemia revoluciona mercado imobiliário. **Infomoney**, 2020. Disponível em <https://www.infomoney.com.br/negocios/o-que-esperar-do-mercado-imobiliario-na-turbulencia-do-coronavirus-segundo-7-especialistas/>. Acesso em: 27 set. 2020.

JARDIM, C. C. S. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo : LTr, 2004.

MARINHO, Rogério. **COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, E A LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, PARA DISPOR SOBRE ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO E SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS"**. Disponível em:

[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961). Acesso em: 16 mar. 2020.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MENDES, Tatyane. Todo mundo deveria trabalhar em casa, defende estudo de Stanford. **Exame**, 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/todo-mundo-deveria-trabalhar-em-casa-defende-estudo-de-stanford/>. Acesso em: 16 mar. 2020.

MOREIRA, Talita; BIGARELLI, Barbara. Adotado "no susto", home office será permanente nos bancos. **Valor Econômico**, 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/financas/noticia/2020/06/23/adotado-no-susto-home-office-sera-permanente-nos-bancos.ghtml>. Acesso em: 27 set. 2020.

NILLES, Jack. Disponível em: <https://twitter.com/jacknilles1>. Acesso em: 8 out. 2020.

OPAS. Organização Pan-Americana da Saúde. **Folha informativa COVID-19**. Escritório da OPAS e da OMS no Brasil. 2020. Disponível em [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875). Acesso em 07 de maio de 2020.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, 2011, p. 207-233. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/dados/v54n1/06.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2020.

SERRA, Paulo. **O teletrabalho** – conceito e implicações. Ano lectivo 1995/96. Universidade da Beira Interior. Disponível em: [http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra\\_teletrabalho.pdf](http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.pdf). Acesso em: 18 mar. 2020.

SEVERO, Valdete Souto. **Manual da reforma trabalhista**: pontos e contrapontos. São Paulo: Sensus, 2017.

SILVEIRA, Daniel. Home office bateu recorde no Brasil em 2018, diz IBGE. **Globo**, 2019. Disponível em [https://www.google.com/search?newwindow=1&client=safari&rls=en&ei=NRCbXtytK43F5OUPzpOQmAI&q=quantas+peessoas+trabalham+em+home+office+no+brasil&oq=quantas+peessoas+trabalham+em+home+&gs\\_lcp=CgZwc3ktYWIQAxgAMgIIADoECAAQRzoFCAAQgwE6BAgAEEM6BAgAEAo6BQgAEM0COgYIABAWEb5Q16ZOWK7ZTmC04k5oAHABeAKAAe0CiAGKLZIBCEuMjguNi4xmAEAoAEBqgEHZ3dzLXdpeg&scient=psy-ab](https://www.google.com/search?newwindow=1&client=safari&rls=en&ei=NRCbXtytK43F5OUPzpOQmAI&q=quantas+peessoas+trabalham+em+home+office+no+brasil&oq=quantas+peessoas+trabalham+em+home+&gs_lcp=CgZwc3ktYWIQAxgAMgIIADoECAAQRzoFCAAQgwE6BAgAEEM6BAgAEAo6BQgAEM0COgYIABAWEb5Q16ZOWK7ZTmC04k5oAHABeAKAAe0CiAGKLZIBCEuMjguNi4xmAEAoAEBqgEHZ3dzLXdpeg&scient=psy-ab). Acesso em: 16 mar. 2020.

SOARES, Douglas Araújo. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho e a sua aplicabilidade nas relações de emprego**. 2017. Disponível em: [https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-161/vantagens-e-desvantagens-do-teletrabalho-e-a-sua-aplicabilidade-nas-relacoes-de-emprego/#\\_ftnref24](https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-161/vantagens-e-desvantagens-do-teletrabalho-e-a-sua-aplicabilidade-nas-relacoes-de-emprego/#_ftnref24). Acesso em: 16 mar. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de direito do trabalho**: a relação de emprego. São Paulo: LTr, 2008. v. II.

SOUZA, Rodrigo Trindade de (org.). **CLT Comentada pelos juizes do trabalho da 4ª Região**. 3 ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2018.