

**CENTRO UNIVESITÁRIO UNIFACVEST
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO
FRANCISCO BARBOSA DA SILVA**

O TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA NO BRASIL

SÃO PAULO, SP

2023

FRANCISCO BARBOSA DA SILVA
O TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA NO BRASIL

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Centro Universitário UNIFACVEST como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Bacharelado em Administração.

Aluno: Francisco Barbosa Da Silva

Orientadora: Ingrid Cristiane Inácio de Liz

São Paulo, SP, __/__/ANO. Nota _____
(data de aprovação)

Profª Ma. Ingrid Cristiane Inácio de Liz

Prof. Dr. José Correia Gonçalves

O TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA NO BRASIL

Francisco Barbosa Da Silva¹

Ingrid Cristiane Inácio de Liz²

RESUMO

O teletrabalho chegou no Brasil ainda nos anos 90, mas só foi regulamentado em 2017 com a reforma trabalhista. Entretanto, o trabalho a distância só ganhou forças após a decretação do estado de pandemia do COVID-19, em 2020, uma vez que diante do alto nível de contágio, medidas preventivas foram adotadas, a fim de evitar o contato direto com o vírus. Contudo, com o isolamento social e o funcionamento apenas de serviços considerados essenciais, o teletrabalho passou a ser utilizado como solução dessa nova realidade. Importante salientar que o processo de modificação para a modalidade de teletrabalho foi um tanto dificultoso, tanto para as empresas, quanto para os trabalhadores que precisaram se adaptar a uma rotina distinta. Ressalta-se que mesmo diante de toda dificuldade enfrentada nesse período, o teletrabalho contribuiu diretamente para que milhares de empresas não fechassem suas portas, o que ocasionaria um crescente número de desempregados no país. ~~Posto isto,~~ O objetivo do presente artigo é demonstrar a ampliação da modalidade de teletrabalho nas empresas brasileiras em tempos de pandemia, analisar os conceitos, características, ~~objetivos~~ e regulamentação legal. Por fim, faz-se necessário a presente pesquisa, com o propósito de agregar informações importantes, contribuindo assim para a fonte de consulta aos futuros pesquisadores e acadêmicos.

Palavras-chave: Teletrabalho. Pandemia. Covid-19. Isolamento social. Empresas.

ABSTRACT

Telework arrived in Brazil in the 1990s but was only regulated in 2017 with the labor reform. However, remote work only gained strength after the declaration of the state of a pandemic in 2020, since, given the high level of contagion, preventive measures were adopted in order to avoid direct contact with the virus. That said, with social isolation and the operation of only services considered essential, teleworking began

¹ Graduando em Administração pela Unifacvest. franciscochbarbosadasilva@unifacvest.edu.br.

² Graduada em Administração pela Unifacvest. Especialista em Tutoria em Educação à Distância pela Unifacvest. Mestre em Práticas Transculturais pela Unifacvest. Atua na Unifacvest/curso de Administração, Ciências Contábeis e Engenharia de Produção. prof.ingrid.liz@unifacvest.edu.br. <https://lattes.cnpq.br/2455207215266751>. <https://orcid.org/0009-0003-7984-7967>.

to be used as a solution to this new reality. It is important to note that the process of changing to telework was somewhat difficult, both for companies and for workers who had to adapt to a different routine. It is noteworthy that even in the face of all the difficulties faced in this period, teleworking directly contributed to the fact that thousands of companies did not close their doors, which would lead to a growing number of unemployed in the country. That said, the objective of this article is to demonstrate the expansion of the teleworking modality in Brazilian companies in times of pandemic, to analyze the concepts, characteristics, objectives and legal regulation. Finally, the present research is necessary with the purpose of adding important information and thus contributing to the source of consultation for future researchers and students.

Keywords: Telecommuting. Pandemic. Covid-19. Social isolation. Companies.

1 INTRODUÇÃO

O rápido alastramento da Covid-19 surpreendeu diversos países e em virtude de seu alto índice de contágio, medidas preventivas passaram a ser tomadas, como a higienização das mãos, uso de máscaras e, principalmente, o isolamento social, como forma de evitar o contato direto com o vírus.

Entretanto, o isolamento social impactou a vida de milhares de pessoas que necessitavam se locomover-se cotidianamente para trabalhar ou realizarem atividades básicas. Nesse viés, não há dúvidas de que o mercado de trabalho sofreu diretamente os impactos deste isolamento e a consequência foi o fechamento de inúmeros comércios, permanecendo apenas, os serviços considerados essenciais.

Frente a este contexto o objetivo deste artigo é demonstrar a ampliação da modalidade de teletrabalho nas empresas brasileiras em tempos de pandemia, analisar os conceitos, características, objetivos e regulamentação legal.

Destaca-se a necessidade de adaptação das empresas, bem como dos próprios trabalhadores a essa nova realidade, tomando todas as medidas necessárias para a proteção das pessoas e combate do vírus e prevenindo outros tipos de doenças como física e mental.

Por fim, a metodologia utilizada, primeiramente, é a pesquisa bibliográfica, realizada através de livros e artigos que abordaram sobre o teletrabalho e a pandemia. A análise qualitativa que estudou o crescimento do teletrabalho nas empresas brasileiras durante a pandemia através de dados, bem como as dificuldades encontradas nesse processo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

EVOLUÇÃO DO TRABALHO E TELETRABALHO

O homem é um ser eminentemente adaptativo, sendo capaz de se acomodar a uma determinada situação. Elementos como a necessidade de sobrevivência, curiosidade e inteligência interferem em sua capacidade de acomodação, fruto de um extenso processo de evolução. Essa peculiaridade humana e a busca incessante de suprir suas necessidades, deram origem a história do trabalho e conseqüentemente a globalização. Existem diversos conceitos que definem o trabalho, podendo ser entendido como um conjunto de atividades e esforços realizados por um indivíduo com o propósito de alcançar metas. (LEAL, 2014).

Inicialmente, em Roma, por volta de 284 a.C, o trabalho era feito pelos escravos, entretanto, ficou caracterizado também, “*locatio Conductio: Rei, Operarum, Operis*”, o que significa contrato de empreitada ou arrendamento. O objetivo principal do contrato era regular a atividade de quem se comprometia a trabalhar em troca de pagamento, configurando assim, a organização do trabalho do homem livre. (SILVA, 2017).

Posteriormente, à época do feudalismo, o trabalho era considerado uma forma de castigo, portanto, os nobres não trabalhavam. Aliás, aos camponeses que trabalhavam em regime de servidão, era oferecida a proteção dos senhores feudais em troca da prestação de serviços. Sucessivamente, apareceram as cooperações de ofício, que eram compostas por indivíduos que se agrupavam para tratar de questões sociais, políticas e econômicas (SILVA, 2017).

Essa organização era formada por uma hierarquia composta por mestres, oficiais e aprendizes. Os mestres eram os proprietários, os oficiais eram trabalhadores que recebiam dos mestres, e os aprendizes eram menores que recebiam os ensinamentos (SILVA, 2017).

Apesar dos interesses das cooperações prevalecerem em relação aos demais, e da extensa duração das jornadas de trabalho, nesse período já começa aparecer à liberdade do trabalhador. Contudo, em 1789, com a Revolução Francesa,

as corporações foram consideradas incompatíveis com os ideais da época, sendo assim, foram extintas (SILVA, 2017).

A chegada da Revolução Industrial por volta do século XVIII foi um importante período para o desenvolvimento tecnológico e da relação de trabalho. Esse momento foi marcado pela chegada das máquinas a vapor, entre outras criações, a consequente substituição da força humana e o surgimento trabalho assalariado. (LEAL, 2014).

Portanto, desde a antiguidade o homem utiliza-se do trabalho para suprir suas necessidades básicas. Contudo, atualmente o trabalho pode ser conceituado como uma forma de aprendizagem, já que possibilita ao indivíduo o desenvolvimento de habilidades e iniciativas, no mais, o trabalho contribui para a autoestima, satisfação pessoal e auxilia na convivência em grupo.

O teletrabalho passou a ser utilizado no Brasil ainda nos anos 90, em empresas multinacionais, contudo, essa confiança não era dada a todos os trabalhadores. De acordo com uma pesquisa feita pelo censo em 2010, o país possuía mais de 20 milhões de teletrabalhadores, motivo pelo qual incentivou mudanças legais na área do trabalho. (CNI, 2020).

Nessa linha dispõe José Cairo Júnior:

O teletrabalho surgiu com a alteração da aludida forma de organização clássica do trabalho, aproveitando-se das facilidades de trabalho à distância oferecida pelo uso das novas tecnologias, bem como da interferência do processo de globalização da economia, que exigia estruturas mais flexíveis de trabalho. (CAIRO JÚNIOR, 2013).

Em 2011, a Lei nº 12.551, alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, o objetivo era oferecer segurança jurídica tanto as empresas, quanto aos trabalhadores, induzindo o crescimento de contratações com trabalhadores à distância. (BRASIL, 2011).

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.

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. (BRASIL, 1943).

Sendo assim, a alteração do artigo 6º assegurando direitos ao trabalhador à distância, trouxe um gigantesco progresso para legislação trabalhista. Mas, só com a edição da lei 13.467 em 2017, conhecida como lei da reforma trabalhista, que o regime de teletrabalho foi regulamentado e onde foi acrescentado o Capítulo II-A, "do teletrabalho", e os artigos 75-A a 75-E. De acordo com o artigo 75-B da Lei, o conceito de teletrabalho é:

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).

Ainda, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a melhor definição para o teletrabalho é a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação. (CARDOSO, 2018).

O Autor Domenico de Masi na obra O Ócio criativo também tenta formular uma definição para o teletrabalho e segundo ele:

[...] Teletrabalho é um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são, necessariamente, sempre de natureza informática (MASI, 2000).

Segundo a autora Mara Vidgal Darcanchy:

O teletrabalho é, pois, a possibilidade de se trabalhar a distância, através do uso de equipamentos tecnológicos e de comunicação. Mas não é necessariamente um trabalho em domicílio, apesar de ser quase sempre realizado na casa daquele que presta serviço. É um trabalho que oferece vantagens e desvantagens como qualquer outro, mas que desconhece fronteiras geográficas ou de idiomas e com a tendência mundial de só vir a crescer. (DARCANCHY, 2006).

Os avanços na tecnologia e a conseqüente mudança no ramo do trabalho, forçam as mudanças no ordenamento jurídico, com o objetivo de acompanhar a realidade mutável. O tradicional comando direto feito pelo empregador para o trabalhador dá lugar às coordenações a distância, através de meios telemáticos. No entanto, é válido salientar que, apesar dos comandos não se darem no mesmo local,

não caracteriza a diminuição ou a remoção da subordinação jurídica da relação de trabalho.

É dever do empregado ainda que em regime de teletrabalho executar os comandos feitos pelo empregador, assim esclarece o artigo 75-E, parágrafo único, da Consolidação das Leis do 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. (BRASIL, 1946).

A lei ainda salientou, em seu artigo 75-b, parágrafo único, que o comparecimento as dependências do empregador não desclassificam o regime de teletrabalho. Desta forma, é completamente legal a exigência feita pelo empregador de que o teletrabalhador se apresente à empresa em determinados dias da semana, afastando qualquer crítica no que tange ao isolamento do trabalhador, ou a falta de contato com os demais empregados. No que diz respeito ao contrato de trabalho, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá ser expressamente mencionada, identificando as atividades que serão prestadas pelo teletrabalhador. (BRASIL, 1946).

Outro ponto importante trazido pela reforma trabalhista, é que o empregador poderá alterar o contrato de trabalho para o regime de teletrabalho, desde que, haja consenso aceitação por parte do empregado. No mais, a mudança de regime teletrabalho para o presencial também poderá ser efetuada, por decisão do empregador, desde que garanta o tempo mínimo de 15 dias para a transição. (BRASIL, 1946).

O artigo 75-d estabelece que a responsabilidade por aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, da infraestrutura adequada para prestação de serviços e as despesas, deverão constar no contrato de trabalho, lembrando que, as utilidades acima citadas não integram a remuneração do teletrabalhador. (BRASIL, 1946).

Muito se discutia antes da regulamentação do teletrabalho sobre o controle de jornada do teletrabalhador, contudo, com a reforma trabalhista, o teletrabalho foi incluído no artigo 62, ou seja, o teletrabalhador não terá direito ao pagamento de

horas extras, de adicional noturno, de adicional de sobreaviso, justamente em razão dessa dificuldade em controlar a jornada de trabalho nessa modalidade. (BRASIL,1946).

Por fim, deve o empregador, para auxiliar na fiscalização do controle de jornada, utilizar-se dos meios tecnológicos à disposição no mercado. Uma vez que é dever do empregador orientar o empregado, de forma clara e manifesta, acerca de precauções a serem tomadas por eles, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

3.MATERIAL E MÉTODOS

A Organização Mundial de Saúde (OMS) em dezembro de 2019, foi notificada sobre diversos casos de pneumonia na República Popular da China. Se tratava de um novo tipo de coronavírus, nunca identificado antes em seres humanos. No início de 2020, o novo coronavírus recebeu o nome de SARS-CoV-2 e ficou responsável por causar a doença COVID-19. Nesse mesmo ano, a OMS decretou estado de pandemia e passou a estudar métodos para interromper a propagação do vírus. (CRODA; GARCIA, 2020)

Posteriormente, medidas preventivas foram tomadas como, por exemplo, a higienização das mãos, uso de máscaras e, principalmente, o isolamento social. Entretanto, não há dúvidas de que o isolamento impactou a vida de milhares de pessoas que necessitavam se locomover cotidianamente para trabalhar ou realizarem atividades básicas.

No início de 2021, a ANVISA aprovou a utilização da vacina contra a COVID-19 e em dezembro o país já havia atingido a marca de 80% de sua população-alvo vacinada. (BUTANTAN, 2021). Cabe salientar, o Brasil passou a oferecer a dose reforço da vacina e termina o ano de 2021 com o retorno de atividades essenciais presenciais, mas sem a liberação total das medidas restritivas. (BUTANTAN, 2021).

De acordo com a pesquisa feita pela Fundação Instituto de Administração (FIA), 94% das empresas brasileiras aprovam o home office, afirmando que atingiram ou superaram suas expectativas de resultados. A mesma pesquisa afirmou

que 70% dos trabalhadores entrevistados gostariam de permanecer nessa modalidade, de forma integral ou parcial. (CNI, 2020).

Importante destacar, a Medida Provisória nº 927 de 2020, que foi editada com o objetivo de disciplinar e abordar medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus. Ela permitia a adoção pelos empregadores das seguintes medidas: o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas etc. Entretanto, em julho do mesmo ano a Medida Provisória perdeu a validade, posto isto, as regras voltaram a serem regulamentadas somente pela Consolidação das Leis Trabalhistas. (BRASIL, 2020).

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O TELETRABALHO E A PANDEMIA

O mercado de trabalho também sofreu os impactos deste isolamento e a consequência foi o fechamento de inúmeros comércios, permanecendo apenas, os serviços considerados essenciais.

No ano corrente, o Brasil possui uma situação relativamente estável no que tange a pandemia, desta forma, o Governo Federal revogou algumas medidas, como a obrigatoriedade do uso de máscaras em alguns estabelecimentos, com exceção de unidades de saúde, hospitais e transporte público e até o presente momento, segundo o Ministério de Saúde confirmaram-se 30 622 390 casos e 664 918 mortes. (BRASIL, 2022).

A pandemia do COVID-19 é uma realidade imposta ao mundo todo e trouxe consigo diversas mudanças. Dentre essas modificações, uma delas é a inflexão da modalidade de teletrabalho que veio como solução para impedir a propagação do vírus e disponibilizar condições para que diversas empresas continuem em atividade, evitando demissões e desemprego em massa. Em grande parte dos casos, essa modalidade de trabalho, tratou-se de novidade tanto para as empresas como para os trabalhadores. (CNI, 2020).

Surgiu a necessidade de uma adaptação em tempo recorde ao novo normal por parte dos trabalhadores, com conhecimento e utilização de novas tecnologias e mecanismos de alto avanço informático. Já para as empresas, abriu portas para uma série de discussões e preocupações acerca de respostas legais para enfrentamento de desafios como, por exemplo, a gestão à distância de equipes e da produtividade, e planos de prevenção de riscos ocupacionais.

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderia alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar retorno ao regime presencial. (BRASIL, 2020).

Apesar de o trabalho a distância ser uma resposta rápida à pandemia, muitas empresas abraçaram essa modalidade. Algumas como *Microsoft*, *Amazon*, *Facebook* e *Google*, adotaram a medida no decorrer do ano de 2020, enquanto outras adotaram a medida de forma permanente. (CNI, 2020).

Ademais, o teletrabalho trouxe diversos benefícios como a redução de custos (vale transporte, água, energia, aluguel, telefone etc.). Já ao trabalhador, traz a possibilidade de se dedicar à família, aumentando a convivência com a esposa e filhos, além do mais, outro ponto importante, é a diminuição dos gastos com deslocamento, aumento na segurança e tempo. (SOARES, 2017).

Se para alguns a adaptação foi fácil, para outros as dificuldades do teletrabalho representaram um grande desafio, pode-se destacar o aumento de preocupação com o bem-estar dos trabalhadores, visto que o isolamento pode gerar desmotivação, ansiedade, ademais, embora tenha uma crescente produtividade fora do escritório convencional, os trabalhadores ficam mais vulneráveis a trabalhar mais horas e com mais intensidade, aumentando assim, o stress e problemas psicológicos graves. (PEREIRA E SORDI, 2020).

O trabalhador por sua vez, se deparou com a falta de um local apropriado em sua casa para realizar tranquilamente as suas tarefas e o acarretamento de excesso de trabalho, devido à dificuldade em colocar limites nos horários etc. (PEREIRA E SORDI, 2020).

Uma série de recomendações passaram a ser publicadas para auxiliar a otimização dos teletrabalhos, entre eles, a necessidade de estabelecer um local que seja confortável e distante de distrações para executar o trabalho, o estabelecimento de horário de trabalho adequado, de modo que não sobrecarregue e nem postergue

as atividades, a atenção com a postura e a vestimenta adequada, o estabelecimento de metas e objetivos diários, a manutenção da comunicação com os demais colegas, etc. (PEREIRA E SORDI, 2020).

Por fim, pode-se afirmar que o teletrabalho ganhou ainda mais forças com o cenário pandêmico vivenciado no país e a condição para o sucesso dessa modalidade de trabalho é definição de metas factíveis, dando impulso a produtividade e a inovação e preservando a saúde mental e o bem-estar de todos os trabalhadores, pois sempre que mudanças ocorrem, passamos por novas experiências e enfrentamos problemas, antes inexistentes, demandando nossa adaptação e a superação de novos desafios.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve por finalidade trazer o crescimento do teletrabalho no Brasil, em decorrência do isolamento social ocasionado pela pandemia da Covid-19. Apesar das dificuldades enfrentadas por todos nesse período de adaptação ao novo, o teletrabalho foi a solução para diminuir a proliferação do vírus, evitando milhares de mortes no país.

Estas reflexões, são muito relevantes para o período de isolamento, mas certamente serão úteis posteriormente, pois o teletrabalho deve ocupar papel mais relevante do que no período anterior à pandemia. A adaptação das rotinas de gestão de incorporação do teletrabalho deve evoluir com o aprendizado desse período inusitado.

O trabalho se iniciou com o estudo da evolução do trabalho, o comportamento humano e a busca para suprir suas necessidades básicas que levou ao surgimento do trabalho livre, e posteriormente, o trabalho assalariado. Trazendo ainda, o surgimento do teletrabalho no Brasil, seus diversos conceitos e a sua regulamentação pela Reforma Trabalhista.

Além disso, vimos o surgimento de um novo vírus que levou a uma série de mudanças na vida cotidiana das pessoas. A higienização das mãos, uso de

máscaras e o isolamento social foram exemplos das diversas medidas tomadas para evitar o contato direto com o vírus.

Vimos também que a situação pandêmica vivenciada pelo mundo todo, acarretou impactos no mercado de trabalho e o resultado disso foram inúmeros comércios fechados e milhares de pessoas desempregadas.

Por fim, o principal objetivo foi avaliar a importância do teletrabalho no atual período, visto que, essa modalidade de trabalho surgiu como solução para diminuir a propagação da Covid-19 e principalmente, minimizar os impactos no mercado de trabalho, dado que através de suas casas, os trabalhadores puderam continuar executando suas tarefas por meio dos comandos feitos a distância pelas empresas.

REFERÊNCIAS

BRASIL, **Consolidação das leis do trabalho**, Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 de mai. de 2022.

BRASIL, **LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 11 de mai. de 2022.

BRASIL, Medida Provisória nº 927 de 2020. **Das alternativas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 14 de mai. de 2022.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Coronavírus Brasil**. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 13 de mai. de 2022.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. Salvador: JusPodivm, 2013.

CARDOSO, Bruno. **O que é teletrabalho, quais suas vantagens e as novidades trazidas pela Reforma?** Disponível em: <https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/603033170/o-que-e-teletrabalho-quais-suas-vantagens-e-as-novidades-trazidas-pela-reforma#:~:text=Segundo%20a%20Organiza>

%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20do,tecnologia%20facilitadora%20da%20c
omunica%C3%A7%C3%A3o1%E2%80%9D. Acesso em: 12 de mai. de 2022.

CNI, Confederação Nacional Da Indústria. **Teletrabalho no brasil e mundo - legislações comparadas: estudo de relações do trabalho**. Brasília, 2020.

CRODA, Julio Henrique; GARCIA, Leila Posenato. **Resposta imediata da vigilância em saúde à epidemia da covid-19**. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/ress/2020.v29n1/e2020002/pt/>. Acesso em: 13 de mai. de 2022.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.

DE MASI, Domenico. **Ócio Criativo**. Sextante, Rio de Janeiro, 2000.

INSTITUTO BUTANTAN. **Retrospectiva 2021:segundo ano da pandemia é marcado pelo avanço da vacinação contra COVID-19 no Brasil**. Disponível em: <https://butantan.gov.br/noticias/retrospectiva-2021-segundo-ano-da-pandemia-e-marcado-pelo-avanco-da-vacinacao-contra-covid-19-no-brasil>. Acesso em: 13 de mai. de 2022.

LEAL, Priscila de Oliveira Ribeiro. **A evolução do trabalho humano e o surgimento do Direito do Trabalho**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/32198/a-evolucao-do-trabalho-humano-e-o-surgimento-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 10 de mai. de 2022.

PEREIRA, Jaiane e SORDI, Victor. **Os desafios do teletrabalho em tempos de pandemia**. Disponível em: <https://cpnv.ufms.br/files/2020/05/NGDI-INFORMA-001.pdf>. Acesso em: 21 de jun. de 2022.

SILVA, Inês. **Dificuldades do teletrabalho: saiba como as contornar**. Disponível em: <https://www.e-konomista.pt/dificuldades-do-teletrabalho/>. Acesso em: 21 de jun. de 2022.

SILVA, Leomir Alves da. **Flexibilização das relações de trabalho no Brasil: pela formação do Direito do Trabalho é possível a sua flexibilização?** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/55053/flexibilizacao-das-relacoes-de-trabalho-no-brasil-pela-formacao-do-direito-do-trabalho-e-possivel-a-sua-flexibilizacao>. Acesso em: 10 de mai. de 2022.

SOARES, Douglas Araújo. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho e a sua aplicabilidade nas relações de emprego**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-161/vantagens-e-desvantagens-do-teletrabalho-e-a-sua-aplicabilidade-nas-relacoes-de-emprego/>. Acesso em: 21 de jun. de 2022.

