

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPÍ  
BACHARELADO EM DIREITO

SARAH DA SILVA GOMES

**TELETRABALHO:** garantias do trabalhador em tempos de confinamento

TERESINA  
2021

SARAH DA SILVA GOMES

**TELETRABALHO:** garantias do trabalhador em tempos de confinamento

Artigo de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário - UNINOVAFAPI, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador (a): Prof.<sup>a</sup> Me. Dione Cardoso de Alcântara

TERESINA

2021

## FICHA CATALOGRÁFICA

G633t Gomes, Sarah da Silva.

Teletrabalho: garantias do trabalhador em tempos de confinamento. Sarah da Silva Gomes. – Teresina: Uninovafapi, 2021.

25. p.; il. 23cm.

Monografia (Graduação em Direito) – Centro Universitário UNINOVAFAPI, Teresina, 2021.

Orientador (a): Prof. Ma. Dione Cardoso de Alcântara. Centro Universitário UNINOVAFAPI, 2021.

1. Teletrabalho. 2. Direitos do trabalhador. 3. Coronavírus. 4. Tecnologia. 5. Teletrabalhador. I. Título. II. Alcântara, Dione Cardoso de.

CDD 341.6

SARAH DA SILVA GOMES

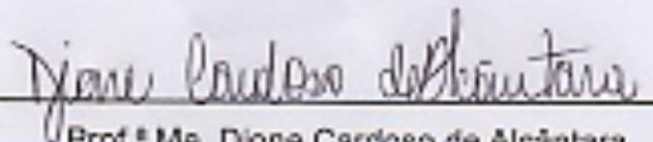
**TELETRABALHO: garantias do trabalhador em tempos de confinamento**

Artigo de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário - UNINOVAFAPI, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador (a): Prof.ª Me. Dione Cardoso de Alcântara

Data de aprovação: 26 / 05 / 2021

**BANCA EXAMINADORA**



Prof.ª Me. Dione Cardoso de Alcântara

Centro Universitário – UNINOVAFAPI

(ORIENTADORA)

PAULO ALVES DA  
SILVA

PAIVA:24095559349

Assinado digitalmente por PAULO  
ALVES DA SILVA PAIVA:24095559349  
DN: cn=PAULO ALVES DA SILVA  
PAIVA:24095559349, c=BR, o=ICP-  
Brasil, ou=RFB e-CPF A3,  
email=paulo.paiva@pgfn.gov.br  
Data: 2021.06.01 13:52:14 -03'00'

Prof. Dr. Paulo Alves da Silva Paiva

Centro Universitário – UNINOVAFAPI

(1º Examinador)



Prof. Me. José Augusto de Carvalho Mendes Filho

Centro Universitário – UNINOVAFAPI

(2º Examinador)

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradeço a Deus, porque Dele, e por meio Dele, e para Ele são todas as coisas. Foi Senhor que me permitiu está concluindo mais essa etapa da minha vida e de todo o meu coração, e de toda minha alma, e de todo o meu entendimento, e de todas as minhas forças sou grata a Ele.

Em segundo lugar, à minha mãe que não poupou esforços para me dar sempre o melhor, incluindo o melhor ensino. Sou grata a ela por nunca ter desistido e sempre ter confiado no meu potencial, mesmo quando eu não confiava. Obrigada Dona Marinete por ter me dado muito mais do que eu mereço!

Agradeço também à minha família e aos amigos por todo o suporte emocional que sempre me deram nos momentos difíceis.

Aos meus amigos que conheci durante essa jornada tão intensa que foi a graduação, em especial aos meus amigos da “panelinha” que estiveram presentes ali em todos os trabalhos, seminários, palestras e etc.

Deixo também um agradecimento especial à minha orientadora Dione Cardoso pelo aceite, incentivo e dedicação do seu tempo ao meu projeto de pesquisa.

Também quero agradecer a todos os professores do meu curso pela excelente qualidade do ensino oferecido.

Àquele que é capaz de fazer infinitamente mais do que tudo o que pedimos ou pensamos, de acordo com o seu poder que atua em nós, a ele seja a glória na igreja e em Cristo Jesus, por todas as gerações, para todo o sempre! Amém!

Efésios 3:20,21

## RESUMO

O presente artigo busca a análise do teletrabalho no contexto atípico de pandemia antes e durante a Covid-19 que graças à incorporação da tecnologia permite a realização de trabalho fora do ambiente empresarial. Neste sentido, tem-se como objetivo geral verificar as alterações normativas ocorridas e analisar os desafios e as perspectivas em torno do teletrabalho na pandemia. Para efetivação, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, com análise de artigos científicos já existentes, pesquisa documental jurídica através da legislação, doutrina e jurisprudência, bem como o estudo da Medida Provisória 927/2020. Estruturado em 3 tópicos: teletrabalho: conceito e características; análise da legislação trabalhista; legislação do teletrabalho no Brasil durante a pandemia da covid-19, refletiu-se sobre as medidas tomadas com a alteração no regime do trabalho presencial para a alteração do teletrabalho o qual foi a solução adotada para uma parcela da força de trabalho representando desafios significativos.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Direitos do trabalhador. Coronavírus. Tecnologia. Teletrabalhador.

## ABSTRAT

This article seeks to analyze teleworking in the atypical context of a pandemic before and during the covid-19 which, thanks to the incorporation of technology, allows work to be carried out outside the business environment. In this sense, the general objective is to verify the normative changes that have occurred and to analyze the challenges and perspectives surrounding teleworking in the pandemic. For effectiveness, a bibliographic search was carried out, with analysis of existing scientific articles, legal documentary research through legislation, doctrine and jurisprudence, as well as the study of Provisional Measure 927/2020. Structured in 3 chapters: telework: concept and characteristics; analysis of labor legislation; teleworking legislation in Brazil during the covid-19 pandemic, reflected on the measures taken with the change in the face-to-face work regime to change teleworking which was the solution adopted for a portion of the workforce representing significant challenges.

**Keywords:** Teleworking. Worker's rights. Coronavirus. Technology. Teleworker.

## 1 INTRODUÇÃO

Em janeiro de 2020 o surto da doença provocada pelo novo coronavírus (COVID-19) transformou-se em uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional. No dia 26 de fevereiro de 2020 foi atestado primeiro caso de coronavírus no Brasil, em um mês, o Ministério da Saúde detectou transmissão do novo coronavírus em todo o território nacional, em virtude disso, o Senado Federal concedeu o pedido de calamidade pública expedido pelo governo federal. No que concerne ao cenário mundial, em março do mesmo ano a transmissão do atual vírus foi detectada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como uma pandemia.

Com o estado de calamidade e os números de casos em ascensão, os Estados viram a necessidade de seguir as orientações da OMS e decretar “lockdown” total, ou seja, o confinamento. Sendo assim, diversas empresas tiveram que se adequar a “nova realidade” e instituir o fechamento de seus setores econômicos. Daí surgiu a necessidade de adaptação e alteração do perfil do contrato de trabalho presencial para a prestação de serviços remotos.

Porém, logo as contrariedades se expuseram em relação à organização desse modelo de trabalho. Em um curto espaço de tempo e em meio a um contexto inesperado, as empresas viram a obrigação de proteger seus colaboradores, ao mesmo tempo, teriam também o dever de garantir a implementação das regras de isolamento social. Surge assim um direito do trabalho de emergência, com normas especiais no intuito de enfrentar a pandemia. A principal medida empregada foi viabilizar a admissão do regime de teletrabalho possibilitando ao trabalhador continuar encarregando-se de suas atribuições sem precisar deslocar-se de casa.

O presente trabalho busca responder às seguintes perguntas: Quais foram as mudanças realizadas pelo Medida Provisória 927/20 em torno do regime do teletrabalho? Como fica o contrato após alteração da modalidade? Quais os direitos do teletrabalhador? Quem será o responsável onerosamente pelas adequações da implantação do teletrabalho? Como ficaram as questões tratadas pela Medida Provisória 927/20 considerando cessação de sua vigência?

De uma maneira geral, o objetivo do artigo é verificar as mudanças normativas ocorridas referentes ao teletrabalho (em caráter de urgência) na pandemia. Como objetivos específicos, pretende-se: examinar os desafios da adequação do teletrabalho no contexto de pandemia; como procede o contrato de trabalho e o prazo

para alteração do regime presencial para o de teletrabalho; a subordinação ao cumprimento de tarefas x cumprimento de horário.

No que tange ao aspecto metodológico, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, com análise de artigos científicos já existentes, pesquisa documental jurídica através da legislação, doutrina e jurisprudência, bem como o estudo da Medida Provisória 927/2020.

O presente trabalho é composto por 3 tópicos. O primeiro capítulo aborda o conceito de teletrabalho, explicando suas principais características, diferenciação entre o teletrabalho, trabalho a distância, home office e trabalho remoto e um breve histórico buscando entender sobre seu surgimento. O segundo, dedica-se à análise da legislação trabalhista relacionada ao teletrabalho anterior à situação de emergência na saúde pública com a pandemia da COVID-19.

O terceiro capítulo traz a exposição das circunstâncias presentes que justificaram a mudança na legislação do teletrabalho no Brasil durante a pandemia da COVID-19. Assim como, analisa as alterações decorrentes da Medida Provisória 927/2020 durante o estado de calamidade pública e a situação do teletrabalhador após a Medida Provisória perder a eficácia.

## **2 TELETRABALHO: CONCEITO E CARACTERÍSTICAS**

“O teletrabalho é uma categoria de trabalho que está associada ao trabalho realizado remotamente por meio de tecnologias de informação e comunicação (TIC)”. Não existe uma nomenclatura homogênea do teletrabalho, fazendo com que o uso dos termos não seja sempre preciso e correto. Assim, pode-se denominar diversas formas de teletrabalho: home office (trabalho em remoto), teletrabalho misto (fica acordado entre o funcionário e empresa que apenas parte do trabalho do empregado é fora da empresa), entre outros termos (ROCHA; AMADOR, 2018, p.153).

Teletrabalho é “aquele que não é realizado nas dependências da empresa, e sim fora dela, com a emprego dos meios de comunicação que com o avanço dos mecanismos modernos põe à disposição do processo produtivo” (NASCIMENTO, 2009, p.825). A Organização Internacional do Trabalho, interpreta o teletrabalho como atividade realizada por meio de tecnologia que simplifique a informação e comunicação, efetuada a partir de lugar divergente da sede física da empresa (BOEHMER et al., 2017). A legislação brasileira conceitua o teletrabalho como “a

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

Quanto a sua origem, não é possível ser preciso, todavia parte da doutrina defende que a descentralização das atividades trabalhistas se deu em torno de 1857, quando Edgard Tompson, proprietário da estrada de ferro Penn resolveu usar o telégrafo de sua empresa para vistoriar ordens a distância (KRIEGER, 2013, p. 3). Porém, a mais acertada é a posição que argumenta como marco histórico inaugural o “Telégrafo Sinaleiro de Claude Chappe”, em 1783, sendo o primeiro aparelho utilizado para a descentralização do trabalho (FINCATO, 2016, p. 369).

O aparecimento e desenvolvimento do teletrabalho está associado com a revolução tecnológica da informação, que levou ao início dos sistemas de comunicação os quais consentiram uma maior flexibilização dos meios de produção e de trabalho. No Brasil o teletrabalho começou a ser desenvolvido somente a partir da metade da década de 1990, porém, já deveria estar sendo utilizado desde a década anterior. (BOONEN, 2002).

Para Boonen (2002, p. 112, apud KUBIAK; LANGOSKI, 2020, p.3) “o teletrabalho é uma forma de flexibilização e descentralização na organização e no processo de produção das empresas para reduzir custos, aumentar a produtividade e manter a competitividade das empresas”. Outra vantagem seriam a maior flexibilidade de horários para o empregado cumprir suas tarefas, tendo a possibilidade de dedicar mais tempo aos seus familiares e, quando o teletrabalho é realizado em casa, estar em um ambiente mais confortável.

Entretanto, “o teletrabalho em casa pode ter efeitos prejudiciais, ao misturar o ambiente profissional e domiciliar, gerando efeitos na estrutura familiar” (BOONEN, 2002, p. 112, apud KUBIAK; LANGOSKI, 2020, p. 3). Além disso, nem sempre o domicílio é um ambiente adequado para se realizar as atividades laborativas, podendo gerar estresse ao trabalhador e aos membros de sua família. Sobre o assunto, é importante ressaltar que o maior tempo em casa não significa maior tempo com a família, pois o trabalhador pode se ver sobrecarregado de tarefas, ocupando maior tempo no teletrabalho do que ocuparia no trabalho tradicional (KUBIAK; LANGOSKI, 2020, p. 5).

Deve-se notar que o conceito em específico do teletrabalho há muito tempo vem sendo objeto de confusão na doutrina, dada a sua facilidade de confusão com

outros conceitos afins. Por esta razão, cumpre apontar em outro tópico as devidas diferenças entre teletrabalho e expressões como trabalho a distância, home office e trabalho remoto que, apesar de remeterem à noção de realização do serviço fora do ambiente da sede do estabelecimento empresarial, devem ser encaradas com cautela por serem generalistas, trazendo o risco de conferir tratamento jurídico igual para situações distintas.

## 2.1 TELETRABALHO E HOME OFFICE

“Em sentido restritivo, teletrabalho pode ser definido como trabalho à distância com utilização de TIC” (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 216). Em seu sentido amplo engloba os mais diversos termos para citar diferentes especificidades. Isso significa a possibilidade do funcionário poder trabalhar em qualquer lugar desde que seja fora das dependências do empregador, podendo o serviço ser prestado da sua própria residência.

Por sua vez, no home office, o trabalhador realizará sua atribuição remotamente de maneira essencial em sua residência, podendo ou não caracterizar a possibilidade de teletrabalho. Vale ressaltar que essa modalidade de atividade é a mais oportuna principalmente em casos de emergências a exemplo do atual momento. Outro ponto positivo do trabalho em home office é que nele o empregado que está sobre o controle de jornada, possui uma escala de trabalho e tem o direito a receber horas extras computadas.

No home office existe a alternativa de uma prerrogativa entre o regime de trabalho presencial e remoto (regime misto), onde o empregado pode prestar o serviço alguns dias em sua residência; tal hipótese não precisa constar no contrato individual de trabalho ou aditivo contratual, porém deve ser regulado pela política interna da empresa.

## 3 REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

No Brasil, a primeira normatização a compreender o teletrabalho ocorreu em 2011, com a alteração do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943), promovida pela Lei nº 12.551, com a seguinte redação:

“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, 2011).

Apesar de positiva, a Lei nº 12.551/2011 não se revelou suficiente para atender às particularidades do teletrabalho, o decreto deixou lacunas a respeito dos direitos e obrigações para ambas as partes da relação de trabalho (trabalhador e empregador), principalmente se tratando de custos e despesas relacionados à equipamentos, deslocamento, jornada de trabalho exercido, dentre outros. Com advento da Lei nº 13.467/2017 chamada Reforma Trabalhista, dentre os diversos artigos alterados, concretizou-se uma definição formal e mais restritiva para o Teletrabalho, incluindo na CLT um capítulo específico para o teletrabalho o qual compreende os artigos 75-A a 75- E (BRASIL, 2017).

De acordo com o artigo 75-B da CLT, caput e parágrafo único, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deve se dar predominantemente “fora das dependências do empregador”, pelo uso de recursos de telecomunicação e informática. O parágrafo primeiro do artigo supra dispõe que a presença de modo eventual às dependências da empresa para a realização de trabalho especial que solicite a presença do empregado no estabelecimento não desfigura o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017).

Todavia, entende-se “sendo excessivos ou preponderantes esses comparecimentos ao estabelecimento empresarial, pode se descaracterizar o regime de teletrabalho, em vista de se tomar plenamente factível o controle de jornada pelo empregador” (DELGADO; DELGADO, 2017, p.138).

### 3.1 O CONTRATO DE TELETRABALHO

O contrato de trabalho em regime de teletrabalho deverá expressamente descrever a função a ser realizado. No parágrafo primeiro do artigo 75-C da CLT é abordado as circunstâncias que permitem ao trabalhador alterar o contrato de trabalho do regime presencial para o teletrabalho, existindo também a possibilidade de regresso para o trabalho presencial (art. 75-C, § 2º). No entanto, é necessário o mútuo

acordo das partes envolvidas na relação de trabalho, e também deve ser registrado na forma escrita, exatamente em razão do caráter especial dessa modalidade de trabalho.

Conforme expressa o parágrafo primeiro do artigo 75-C, contanto que haja consenso recíproco entre as partes, poderá ser alterado da qualidade presencial de trabalho para o sistema de teletrabalho, assim, sendo mencionado e incluído no contrato (CASSAR, 2017, p. 60). Em contrapartida, o parágrafo segundo estabelece que para que o trabalhador volte ao regime presencial, basta a determinação unilateral do empregador, com aviso prévio de quinze dias.

A legalidade do referente parágrafo colide no princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao empregado, conforme previsto no artigo 468 da CLT. Deste modo, somente se o trabalhador constituir compromisso contratual com empregador poderá regressar ao ambiente empresarial, garantindo-se o prazo de transição mínimo de 15 dias; essa é a indicação do artigo 166, item 6 do Código de Trabalho de Portugal, aplicável como direito comparado por força do art. 8º da CLT (CLARO, 2019).

Outro ponto sensível que cabe apreciação refere-se ao último artigo a tratar do teletrabalho que versa a respeito à saúde e à segurança no trabalho, tal ponto reside no art. 75-E, e dispõe que “empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (BRASIL, 2017). Da mesma maneira o artigo prossegue afirmando que o trabalhador “deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador” (BRASIL, 2017).

Porém, é importante destacar que tal interpretação pode suscitar a ideia errônea de que o empregador está desobrigado de qualquer responsabilidade contra possíveis acidentes danosos em prejuízo a saúde do teletrabalhador, na medida em que estabelece unicamente a obrigação de o contratante instruir e alertar de forma expressa o contratado das normas relativas à segurança do trabalho.

A interpretação do artigo 75-E proporciona discordância doutrinária, uma vez que é permitido falar em espaço de trabalho também para o âmbito privado do trabalhador (sua residência), em que, de maneira subjetiva, haveria sim a chance de atribuir o empregador pelos danos no caso do teletrabalho (DELGADO; DELGADO, 2017, p.140).

Em regra, o trabalhador sem distinção tem a jornada de trabalho correspondente a 8 horas diárias e 44 horas semanais, entretanto, o inciso III do artigo 62 da CLT, restringe aos empregados em regime de teletrabalho à limitação das oito horas diárias de trabalho, às horas extras, ao adicional noturno e aos intervalos intra e interjornada, ou seja, permanecem excluídos da proteção da jornada os teletrabalhadores que não possuem nenhuma forma de controle do período de trabalho (BRASIL, 1943).

Isto é, os empregados que estão em atividade de teletrabalho possuem total liberdade de iniciar e terminar suas atividades no horário que lhe convier. As exigências serão feitas por meio do cumprimento de metas e resultados, sem acompanhamento do tempo em que o serviço está realmente sendo desempenhado. No entendimento de Melo (2017), se o teletrabalhador for submetido a algum tipo de vigilância dentro dos períodos de conexão, controle de login e logout, localização física, pausas ou ligações persistentes para saber o seguimento do trabalho, especialmente se de forma contínua, estará inserido no disposto do artigo 7º da CF/88 e no artigo 6º, parágrafo único da CLT, possuindo direito à proteção da jornada de trabalho, inclusive possíveis horas extras.

Este, inclusive, tem sido o entendimento da jurisprudência sobre o tema:

HORAS EXTRAS MAJORADAS COM ADICIONAIS DE 100%. Aplicação do artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94. JORNADA PASSÍVEL DE CONTROLE. A reclamante tinha o horário controlado, quando executou trabalho interno, mas a reclamada não apresentou os controles e, considerando contava com mais de 10 empregados, era ônus seu o registro da jornada de trabalho, nos termos da súmula 338 do C. TST. Quando a reclamante laborou no sistema de home office restou claro a possibilidade da aferição da jornada, uma vez que quase todo o trabalho, dava-se através de sistema informatizado, o qual permitia saber o horário de logon e logoff do usuário. irreparável a sentença no que toca à fixação da jornada, com base no princípio da razoabilidade, inclusive aos feriados, que também está em harmonia com as atividades atribuídas à autora. O intervalo não era regularmente usufruído, justificando a condenação, na forma do § 4º do artigo 71 da CLT. Sobre os adicionais extraordinários, procede o apelo da autora, na forma do artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94, conforme recente precedente do TST. (TRT-15 - RO: 00104458420155150042 0010445-84.2015.5.15.0042, Relator: ANA CLAUDIA TORRES VIANNA, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/05/2019).

Sobre o tema, defende-se a compreensão, com amparo na doutrina de Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, de que a mencionada norma apresenta conjectura compatível, sujeito a prova em sentido contrário, no que se refere à existência de controle de jornada (DELGADO; DELGADO, 2017, p.132-138).

### 3.2 RESPONSABILIDADE PELOS CUSTOS DOS INSTRUMENTOS DE TRABALHO NO REGIME DE TELETRABALHO

Um dos temas mais polêmicos é em relação a quem fica atribuída as despesas com os dispositivos utilizados para o trabalho. Quanto a isso, o legislador no artigo 75-D da CLT atribuiu ao empregado e ao empregador o dever de dispor, mediante contrato escrito a cargo de quem será esse ônus (BRASIL, 2017).

É interessante citar que a compreensão acerca da responsabilidade pelas despesas dos dispositivos necessários a prestação de serviços no teletrabalho não foi afastada nem sequer no cenário crítico de crise econômica, gerada pela pandemia do novo coronavírus, conforme Medida Provisória 927/2020.

### 3.3 A NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO EM TEMPOS DE COVID/19

A pandemia causada pelo novo coronavírus abalou as estruturas da sociedade. As nossas concepções de saúde e segurança tiveram de ser atualizadas e as consequências sociais e econômicas ocasionaram com que inúmeras empresas se ajustassem ao novo “normal”, perante o perigo à saúde de seus colaboradores, aplicando, assim, o teletrabalho e o home office como possibilidades. O teletrabalho, home office, já consistia uma realidade em determinadas empresas e, com o novo coronavírus, tornou-se essencial, alcançando vários funcionários em todo o mundo.

Cabe ressaltar que o teletrabalho proporciona uma relevante oportunidade de manutenção das ocupações para uma parcela da população mundial. Principalmente, nesse período de pandemia, vem contribuindo com a proteção contra o novo coronavírus, reduzindo o contato social, consequentemente, o contágio e atenuando a curva de infectados com o objetivo de evitar o colapso do sistema de saúde.

Uma pesquisa realizada pela Organização do Trabalho e do Eurofund, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, mostra que o teletrabalho apresenta uma soma de efeitos positivos, por exemplo, uma maior liberdade quanto ao período de atividade, ocasionando em maneira mais flexível de gerenciamento do tempo de trabalho (BOEHMER et al., 2017).

Em contrapartida, a intensificação do teletrabalho durante a pandemia de COVID - 19 vem acompanhada de grandes dificuldades e desafios, tanto para as

empresas quanto para os trabalhadores e familiares. As empresas tiveram de estabelecer políticas e normas internas para implementar e assegurar o teletrabalho. A segurança da informação teve que ser revista para incorporar a rotina de trabalho remoto. Recursos foram investidos para possibilitar acesso a equipamentos e ferramentas de comunicação remota.

Para os colaboradores, foram identificadas dificuldades como a necessidade do ligeiro conhecimento de modernas tecnologias, a implantação de novas providências de interação e diálogo entre os grupos. Suas vidas familiares tiveram de ser conciliadas com o trabalho. Para muitos, a vida pública e a privada nunca estiveram tão entrelaçadas. Famílias passaram a dividir em um mesmo ambiente as atividades de trabalho, escolares, domésticas e de lazer.

### 3.4 CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO E SUBORDINAÇÃO AO CUMPRIMENTO DE TAREFA EM TEMPOS DE COVID/19

Com o estado de calamidade, empresas foram obrigadas a fecharem suas portas para evitar que o vírus se disseminasse, diante disso, como forma de contornar a ausência de produtividade e consequentemente déficit nos lucros e com intuito de preservação dos empregos, as empresas migraram para outras modalidades. Entre as medidas adotadas, encontra-se o teletrabalho, que se mostrou extremamente relevante num contexto em que se recomenda ou se impõe que as pessoas não saiam de suas casas e evitem aglomerações.

No teletrabalho não ocorre a supervisão do período de trabalho (art. 62, § 3 CLT), não sendo possível nesta categoria o direito ao adicional de horas extras, período intrajornada, interjornada, dentre entre outros (BRASIL, 1943). Considerando que o trabalhador, em regra, decide seu horário de trabalho, se hipoteticamente encontra-se estabelecido o controle de jornada por parte da empresa, deverá constar expressamente em contrato individual de trabalho ou em aditivo, devendo existir acordo recíproco entre as partes.

O controle do tempo e do esforço de trabalho é um desafio usual na relação de empresas e trabalhadores. A combinação de controle de frequência e estabelecimento de metas visam alinhar os interesses nessa relação e a motivação do trabalhador deve ser um objeto fundamental da gestão de pessoas. Em regime de teletrabalho, esse desafio é intensificado.

No formato baseado no cumprimento de metas, o trabalhador se vê compelido a tranquilizar o gestor, levando literalmente para dentro de sua casa o controle dele sobre o seu tempo. Apesar da concorrência que as tarefas domésticas ou o convívio familiar possam trazer ao tempo de esforço laboral, o indivíduo se mantém online e responsivo, registrando o cumprimento de metas e prazos e evitando qualquer impressão de ociosidade sobre as suas horas.

### 3.5 DIREITO À DESCONEXÃO

Com a desenvolvimento tecnologia e a dispersão do ambiente de trabalho da sede física da empresa para dentro da casa do trabalhador, resultou a necessidade de amparar um direito fundamental ao trabalhador já assegurado na Constituição presente no rol dos direitos sociais (art. 7º, CF), assim o direito à desconexão é garantia primordial ao trabalhador, resguardando a saúde e segurança do trabalho (BRASIL,1988).

A crise instituída pela pandemia ocasionou mudanças drásticas para os trabalhadores que se encontravam há anos adaptados e capacitados para prestar serviços nas dependências do empregador. A rotina foi remodelada, fez-se necessário encarar essa pandemia e os seus efeitos, entretanto, as alterações repentinas para o regime de teletrabalho geraram uma série de incertezas e desconfortos para algumas pessoas.

Diversos obstáculos podem ser citados, como ausência de local oportuno à cumprimento do trabalho que concede ao empregado uma maior confusão entre a atividade profissional e a sua vida privada. Logo, não é possível esquecer as questões de saúde e segurança do teletrabalhador, sendo indispensável falar dos inúmeros riscos que afetam a sua integridade física e mental bem como a relevância do direito a desconexão que é a licença a "se desconectar integralmente da empresa, ou seja, desligar o computador, o telefone, ou qualquer que seja o recurso pelo qual ele se contate com o seu empregador" (MENDONÇA, 2018, pag. 238).

Sobre o assunto, encontra-se em tramitação no Senado Federal o projeto de Lei 4.044, de 2020, que faz menção a novas posições jurídicas sobre o regime do teletrabalho e sentenças judiciais a favor da necessidade de "limites a fim de preservar a vida pessoal e a saúde do trabalhador" (SENADO FEDERAL, 2020). A mencionada proposta normativa tem como finalidade a "alteração do art. 244, § 2º, da CLT, a fim

de que fique estabelecido em lei o teor da Súmula 428 do TST, que atualizou o conceito de sobreaviso em conformidade ao desenvolvimento tecnológico” com o intuito de incluir o § 7º ao artigo 59 e os artigos 65-A, 72-A e 133-A ao decreto-lei 5.452/43, sendo assim, delibera sobre o direito à desconexão do trabalho e regime da jornada de trabalho, períodos de descanso e férias (SENADO FEDERAL, 2020).

A PL 4.044/2020, propõe um “novo artigo 72-A na CLT, afim de que fique proibido ao empregador acionar o empregado por qualquer meio telemático” (SENADO FEDERAL, 2020). Ou seja, a empresa não poderá requerer a dedicação do empregado em regime de teletrabalho fora do horário de trabalho (SENADO FEDERAL, 2020). Além de que, o empregado no período de férias terá que ser excluído dos grupos de comunicação do trabalho tal como apagará de seus aplicativos de internet (sem eliminar outros meios tecnológicos que forem criados) voltados para uso particular no trabalho (SENADO FEDERAL, 2020).

#### **4 CIRCUNSTÂNCIAS QUE FUNDAMENTARAM A MUDANÇA NA LEGISLAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**

O ano de 2020 ficará marcado na história como o ano em que a pandemia do coronavírus causou uma paralisação no funcionamento das relações sociais, econômicas e em especial trabalhistas. Cada trabalhador sentiu, e ainda sente, em sua rotina diária os impactos causados pela pandemia.

Diante da condição, e a urgência em se corresponder às recomendações de distanciamento social, oriundos da Organização Mundial de Saúde (OMS), de profissionais da saúde e de autoridades governamentais, certas diretrizes tiveram que sofrer alterações a fim de adequar e regular os novos obstáculos. O direito do trabalho foi uma das primeiras áreas a sofrer mudanças, com intuito de proteger os empregos e, ao mesmo tempo, garantir o cumprimento das regras de isolamento social, surgindo a necessidade de modificar o contrato de trabalho, de modo que o teletrabalho, que era a exceção, passou a ser regra para aqueles estabelecimentos cujo funcionamento manteve-se sendo possível.

##### **4.1 MEDIDA PROVISÓRIA N. 927/2020**

A Medida Provisória apresentou-se como forma de amenizar os impactos econômicos em decorrência da pandemia da COVID-19 (Decreto Legislativo nº6 de 2020) sendo editada no dia 22 de março de 2020 pelo governo federal. Vale ressaltar que a Medida Provisória 927/20, não está mais em vigor pois perdeu a eficácia no dia 19 de julho do mesmo ano. Compete salientar que a MP 927/20 não alterou dispositivos referentes ao teletrabalho que permanecem virgens, todavia a aplicabilidade somente ocorria nos casos de omissão das regras instituídas pela MP, a qual, manteve a definição do teletrabalho, conforme vemos a seguir:

“§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943” (BRASIL, 2020).

O art. 4 da MP dispõe que durante o estado de calamidade pública, torna-se possível empregador, a seu critério, sem imposição de mútuo consenso, alterar o regime do trabalho presencial para o teletrabalho, independentemente da existência de acordos individuais e coletivos, desobrigado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (BRASIL, 2020).

“Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho” (BRASIL, 2020).

Com a perda da vigência da MP 927/20 o empregador retorna seus olhos para o art. 75- C, § 1º CLT, a qual inclusive, não endossa ao empregado nenhum prazo caso efetuada a alteração do regime presencial para o de teletrabalho (BRASIL, 2017).

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

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual” (BRASIL, 2017).

O prazo mínimo é de quinze dias para alteração do contrato de trabalho do regime de teletrabalho para o presencial somente se sucede por decisão da empresa. Entretanto, a MP conferiu ao colaborador uma notificação prévia de 48 horas. Tal distinção se dá porque na CLT a transição presencial para teletrabalho depende de recíproco acordo, ao contrário do que se dá na MP/927/20:

“§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico” (BRASIL, 2020).

Outra diferença que a MP trouxe foi a imposição à empresa quanto à responsabilidade de desembolso pelos dispositivos necessários, na hipótese de o empregado não conter os dispositivos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho.

“§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:  
I – o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou  
II - 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” (BRASIL, 2020).

A MP estabeleceu duas condições para as empresas, a primeira seria fornecer os materiais em regime de comodato e pagar pela implantação da infraestrutura necessária, constituindo taxativamente que o fornecimento não caracterizaria verba de caráter salarial. A outra condição seria que na falta de capacidade de oferecer infraestrutura no regime de comodato, o período de expediente normal de trabalho compreenderá contado como tempo de trabalho à disposição da empresa (BRASIL, 2020).

Por último, a MP pontuou que o tempo dedicado a aplicativos e programas de comunicação pelo funcionário fora do expediente normal de trabalho não compreende o tempo à disposição, regime de celeridade ou sobreaviso, com exceção das situações em que determinar em regulamento coletivo (BRASIL, 2020).

“§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição,

regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo” (BRASIL, 2020).

A Medida Provisória também permitiu cumprimento da mencionada regulamentação a aprendizes e estagiários, com o requisito de contarem com a gerência necessária enquanto trabalharem à distância, devendo a empresa comprovar a supervisão, se de fato, acontecia (BRASIL, 2020).

Passado o prazo para votação da Medida Provisória 927/20, tal regramento jurídico expirou, assim como sua eficácia deu-se apenas até o dia 19 de julho de 2020. As empresas que adotaram as medidas postas pela MP tinham autorização para permanecer com as medidas até quando cessasse o estado de calamidade pública, que se sucedeu até dezembro de 2020, todavia, as empresas que não adotaram os critérios, continuaram a contemplar os termos da legislação trabalhista vigente, especialmente em relação ao teletrabalho que ainda é uma realidade.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O artigo procurou examinar a legislação acerca do teletrabalho antes e durante o contexto da pandemia do coronavírus que graças à inclusão da tecnologia permite a realização do trabalho fora das dependências da empresa. Essa modalidade de prestação de serviço já estava desenvolvendo-se em diversas empresas, mesmo antes de 2020 e da pandemia. Muitas empresas já dispunham de políticas de Home Office, por exemplo, adotando um sistema parcial de trabalho em casa, valendo apenas em alguns dias da semana, garantindo uma flexibilidade e qualidade de vida para seus funcionários.

Todavia, o futuro chegou de um dia para outro, literalmente, e o que era exceção virou regra. A pandemia causou um impacto negativo profundo nas relações, sobre tudo, trabalhista em um curto prazo e seus efeitos também serão significativos a médio e longo prazo (VELOSO, 2021). O teletrabalho foi providência que as empresas acharam para manter os empregos e evitar uma maior crise financeira e em especial cumprir isolamento social e evitar a propagação do coronavírus.

Este novo cenário representou desafios significativos para o trabalhador que estava acostumado a rotina de trabalho dentro do ambiente empresarial e agora teria que gerenciar o desempenho do trabalho a distância e o convívio integral com filhos e entre outros parentes que similarmente passaram a trabalhar remotamente.

Além disso, o artigo analisou a Medida Provisória (MP) nº 927, editada pelo governo federal em 22 de março de 2020 que determinou expressamente que o teletrabalho, entre outras possibilidades, como medida suscetível de utilização pelos empregadores com a finalidade de enfrentamento dos impactos econômicos derivados da pandemia, para fins de preservação do emprego e da renda (art. 3º, I) (BRASIL, 2020).

Com intuito de atenuar o impacto prejudicial que a pandemia causaria na economia, a MP flexibilizou algumas regras da CLT, definindo ações a serem adotadas por as empresas, entre essas medidas a possibilidade da adoção do teletrabalho. É sabido que uma MP tem vigência de 60 dias, podendo ser prorrogada por mais 60 dias (BRASIL, 1988). Após esse prazo caso ela não seja transformada em lei perde sua validade, foi o que aconteceu com a MP nº 927.

Sendo assim, no do dia 20 de julho de 2020 voltou-se a aplicar o texto da CLT, dispondo que se a empresa tem um trabalhador em regime presencial e quer colocá-lo no regime de teletrabalho, o trabalhador deve concordar. Aos trabalhadores que pactuaram aditivo contratual na vigência da MP 927 permaneceram até que o empregador determine que ele volte para o regime presencial.

Logo, o teletrabalho, atividade que até 2020 ainda era uma exceção ao exercício do trabalho, tornou-se essencial e importante no momento delicado em que o distanciamento era a única alternativa para a vida social, econômica e trabalhista. Uma modalidade que era pouco explorada em comparação ao serviço presencial tem grandes chances de tornar-se uma possibilidade viável e positiva para os dois lados da relação trabalhista.

## 6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOEHMER, S et al. **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**. Eurofund, 15 de fevereiro de 2017. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>>. Acesso em: 27 mar. de 2021.

BOONEN, E. M. As várias faces do teletrabalho. **Revista Economia & Gestão**, v. 2, n. 4, p. 106 – 127, 2002. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/104>>. Acesso em: 27 mar. 2021.

BRASIL. **Medida provisória nº 927**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto

Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 mar. 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: 15 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <<https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei13467-2017.htm>>. Acesso em: 03 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 09 ago. 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)>.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em: 03 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988, 292 p. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 3 abr. 2021.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.** Horas Extras Majoradas Com Adicionais de 100%. Aplicação do Artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94. Jornada Passível de Controle. nº 00104458420155150042 0010445-84.2015.5.15.0042. Relator: ANA CLAUDIA TORRES VIANNA. Campinas, SP, 21 de maio de 2019.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <<https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei13467-2017.htm>>. Acesso em: 03 abr. 2021.

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

CASSAR, V. B; BORGES, L. D. Teletrabalho - Arts. 62 e 75-A e seguintes da CLT. In: **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

CLARO, T. D. **Teletrabalho e as Inovações Introduzidas Pela Lei 13.467/2017**. Ambiente Jurídico, 11 de setembro de 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13-467-2017/>>. Acesso em: 12 abr. 2021.

DIÁRIO DA REPÚBLICA ELETRÔNICO. Código do trabalho de Portugal Aprovado pela lei 7/2009 de 12 de fev. de 2009. Disponível em: <<https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>>. Acesso em: 12 abr. 2021.

DELGADO, M. G; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei n. 13.467/2017**. São Paulo, LTr, 2017.

FINCATO, D. P. A regulamentação do teletrabalho no brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, v. 1, n. 3, p. 365, 2016. Disponível em: <[http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2016/2/2016\\_02\\_0365\\_0396.pdf](http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf)>. Acesso em: 16 abr. 2021.

KRIEGER, M. A. Teletrabalho: ideias basilares. **Revista Páginas de Direito**, v. 13, n. 1075, 2013. Disponível em: <<https://www.paginasdedireito.com.br/artigos/167-artigos-jan-2013/4748-teletrabalho-ideias-basilares>>. Acesso em: 16 abr. 2021.

KUBIAK, A. S; LANGOSKI, D. T. REGIME DE TELETRABALHO NA PANDEMIA DA COVID-19: novas regras e consequências aos teletrabalhadores. In: **I Seminário On-line de Estudos Interdisciplinares - On-line**, 2020. Disponível em: <<https://www.doity.com.br/anais/iseminarioonlineestudosinterdisciplinares/trabalho/142528>>. Acesso em: 14 abr. 2021.

MELO, G. M. **O teletrabalho na nova CLT**. Anamatra - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 28 de julho de 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalhonovanovaclt#:~:text=Assim%2C%20para%20se%20atribuir%20uma,control e%20do%20tempo%20de%20trabalho.>> Acesso em 23 abr.2021.

MENDONÇA, T. R. O Teletrabalho e o Direito à Desconexão como forma de garantir o gozo do Intervalo Intra-jornada. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6. Região**, v.19, n. 36, p. 238, 2018.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 24 ed. São Paulo. Saraiva, 2009.

ROCHA, C. T. M; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape**, v. 16, n. 1, p. 152-162, 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n1/1679-3951-cebape-16-01-152.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

ROSENFELD, C. L; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0011-52582011000100006&script=sci\\_arttext&tlng=pt#back5](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0011-52582011000100006&script=sci_arttext&tlng=pt#back5)>. Acesso em: 13 abr. 2021.

SENADO FEDERAL. Congresso. Senado. **Projeto de Lei nº 4.044, de 03 de agosto de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871640&ts=1598305428941&disposition=inline>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

VELOSO, F. **O impacto da pandemia no mercado de trabalho**. Blog do IBRE, 3 de maio de 2021. Disponível em: <<https://blogdoibre.fgv.br/posts/pandemia-e-seus-efeitos-na-produtividade-mundial-em-2020>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

## ANEXOS

**Anexo A** – Declaração de cadastro de projeto na Coordenação de Pesquisa, Extensão e Pós-Graduação



### DECLARAÇÃO

Declaramos para os devidos fins, que o projeto de pesquisa intitulado: "Teletrabalho: Garantias do Trabalhador em Tempos de Confinamento", da discente Sarah da Silva Gomes, orientada pela Profa. Dione Cardoso de Alcântara, foi cadastrado na Coordenação de Pesquisa, Extensão e Pós-Graduação, sob o processo nº 42/2021.

Teresina, 12 de abril de 2021



Prof. Dra. Adélia Dalva da Silva Oliveira  
Coordenadora de Pesquisa, Extensão e Pós-Graduação do  
Centro Universitário UNINOVAFAPÍ

**AFYA.COM.BR**

## Anexo B – Declaração de Correção Ortográfica

### DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA

Eu, Maria Auri dos Santos Soares, graduado (a) em Letras/Português pela Universidade Estadual do Piauí, declaro para o Centro Universitário – UNINOVAFAPÍ que revisei o Artigo de Conclusão de Curso de Bacharelado em Direito, da aluna Sarah da Silva Gomes. Declaro ainda que o presente Artigo encontra-se de acordo com as normas ortográficas e gramaticais vigentes.

Teresina, 10 de maio de 2021.

Maria Auri dos Santos Soares  
Maria Auri dos Santos Soares – CPF: 683394293-53 / RG: 1.368.762