

O Trabalho Remoto no Brasil e o Contexto Ultraneoliberal

Lícia de Castro David*
Daniella Borges Ribeiro**

RESUMO:

Devido à pandemia da covid-19, que se alastrou globalmente em 2020, fez-se necessário buscar novas formas de interagir em diversos âmbitos da vida, dentre eles o mundo do trabalho. O trabalho remoto foi adotado como nova modalidade de trabalho, onde as atividades passaram a ser desempenhadas na casa do trabalhador, por meio de equipamentos de tecnologia da informação e comunicação. O presente artigo buscou discutir, por meio da pesquisa bibliográfica, o trabalho remoto no Brasil, sob o prisma de sua regulamentação no setor privado e na administração pública federal, levando-se em consideração as características ultraneoliberais do governo vigente à época e os dispositivos legais que aprovaram essa espécie de trabalho. Tratou-se de um estudo de natureza qualitativa, e fundamentado por autores que contextualizam conceitos importantes a respeito da temática. Verificou-se que as pesquisas sobre o tema alcançaram maior volume no período pandêmico, embora as mudanças no mundo do trabalho já estavam em curso mesmo antes da pandemia.

Palavras-chave: Pandemia; trabalho remoto; teletrabalho; flexibilização; ultraneoliberalismo.

* Mestre em Economia Doméstica. Universidade Federal de Viçosa (UFV), Minas Gerais. E-mail: ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8645-4846> E-mail: licia.david@ufv.br.

** Doutorado em Política Social pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Professora Adjunta do curso de Serviço Social da Universidade Federal de Viçosa (UFV). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9264-7618> E-mail: daniellab.ribeiro@ufv.br

Remote Work in Brazil and the Ultraneoliberal Context

ABSTRACT:

Due to the covid-19 pandemic, which spread globally in 2020, it became necessary to look for new ways of interacting in different areas of life, including the world of work. Remote work was adopted as a new type of work, where activities began to be carried out in the worker's home, using information and communication technology equipment. This article seeks to discuss, through bibliographical research, remote work in Brazil, from the perspective of its regulation in the private sector and in the federal public administration, taking into account the ultra-neoliberal characteristics of the government in force at the time and the legal provisions who approved this type of work. This is a qualitative study, based on authors who contextualize important concepts regarding the topic. It appears that research on the topic reached greater volume during the pandemic period, although changes in the world of work were already underway even before the pandemic.

Keywords: Pandemic; remote work; teleworking; flexibility; ultra-neoliberalism.

Introdução

A pandemia da covid-19, deflagrada em 2020, exigiu enfrentamento de todos os países, com algumas medidas comuns aos Estados. Dentro das recomendações mais importantes, as do isolamento e do distanciamento social, levantaram a questão de como continuar a produzir e trabalhar à distância. Deste modo, o trabalho remoto colocou-se não mais como uma possibilidade a ser adotada por empresas e instituições, mas como uma necessidade premente. Com a finalidade de achatar a curva de contaminação para, inclusive, não provocar o colapso do sistema de saúde, governos mundiais recomendaram a implementação do trabalho remoto.

Apesar de não ser uma novidade trazida pela pandemia, o trabalho remoto ficou mais conhecido pela sociedade durante este contexto. A realidade do trabalho presencial viu-se alterada, visto que as medidas forçadas de isolamento e distanciamento social atribuíram força e status a esse formato de trabalho (Grillo; Soares, 2024). De acordo com dados do IBGE em 2019 existia cerca de 4,6 milhões de pessoas inseridas no trabalho remoto no Brasil, quantia que aumentou para 8,9 milhões de trabalhadores durante a pandemia, em 2020 (IBGE, 2020).

Inúmeras terminologias são usadas para referir-se ao trabalho quando este é desenvolvido fora dos contextos laborais tradicionais que demandam a presença do trabalhador em uma estrutura física disponibilizada pelas organizações. São exemplos dessas

nomenclaturas: trabalho à distância, teletrabalho, *home office*, trabalho remoto, *virtual work* e *telecommuting* (Haubrich; Froehlich, 2020; Taschetto; Froehlich, 2019; Zerbini; Zerbini, 2020).

Martinez (2020) afirma que o teletrabalho é mais do que uma modalidade de trabalho em casa. É um conceito de organização laboral através do qual o prestador de serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, que transmitem dados pela rede, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho pode ser compreendido como trabalho realizado fora da dependência do empregador, que faz uso de tecnologia da informação e comunicação (TICs), como *smartphones*, *tablets* e computadores (Eurofound; OIT, 2017). Esta organização também utiliza o conceito de teletrabalho para referir-se ao trabalho remoto, considerando diferentes variáveis: local/espço de trabalho; horário/tempo de trabalho (trabalho integral ou parcial), tipo de contrato (assalariado ou independente) e conteúdo do trabalho (Rosenfield; Alves, 2011).

O trabalho remoto é realizado à distância da sede de trabalho, onde seus efeitos são esperados ou é concretizado como parte de um tradicional sistema de emprego, usando técnicas disponíveis de tecnologia da informação. Sendo assim, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT¹) entende que trabalho remoto é o mesmo que teletrabalho.

O teletrabalho/trabalho remoto consiste, portanto, em uma modalidade encontrada em consonância com o regime de acumulação flexível, regime que, segundo Harvey (1992), apoia-se na flexibilidade da produção, dos processos e das relações de trabalho, podendo ser realizado por trabalhadores com ou sem vínculos formais de trabalho, público e/ou privado. Deve-se à revolução informacional, que forneceu a base necessária ao seu desenvolvimento, combinando informação e conhecimentos da economia, que segundo Castells (1999), favoreceu a criação de um novo paradigma de produção e um sistema econômico organizado assentado na flexibilidade. É importante ressaltar que a tecnologia possibilita, permite, favorece, mas não determina as condições de trabalho. Estas assumem configurações diferenciadas em cada país, dependendo do Estado e de como as instituições regulam, fiscalizam e condicionam essa modalidade de trabalho.

Sobre o conceito de *home office*, Moraes Filho (1994) o denomina como o trabalho que o operário realiza, habitual ou profissionalmente, em sua própria habitação ou em local por ele escolhido, distante da vigilância direta do empregador, ou em oficina de

família, com auxílio dos parentes residentes ou algum trabalhador externo, sempre que o faça por conta e sob a direção de um patrão.

Lima *et al.* (2021) menciona que esta modalidade de trabalho pode ser entendida como se a empresa contratante tivesse uma “extensão” na casa do empregado, sem ocorrer nenhuma alteração nas condições do trabalho. Assim, o funcionário que estiver em *home office* precisa seguir a jornada determinada no contrato, incluindo o descanso intrajornada e demais obrigações, podendo a qualquer momento retornar ao labor no local determinado pela empresa.

A adoção do trabalho remoto tem se expandido, sendo uma opção, nas esferas públicas e privadas, em que o trabalho pode ser realizado a partir da combinação dos meios de comunicação e das máquinas informacionais (computadores e softwares) que permitem a produção, a organização e a distribuição de bens e serviços.

O presente artigo busca discutir por meio da pesquisa bibliográfica o trabalho remoto no Brasil, sob o prisma de sua regulamentação no setor privado e na administração pública federal, levando-se em consideração as características ultraneoliberais do governo vigente à época e os dispositivos legais que aprovaram essa modalidade de trabalho.

Trata-se de pesquisa bibliográfica, de nível exploratório e abordagem qualitativa (Minayo, 2004). O levantamento bibliográfico foi realizado na *Scientific Electronic Library Online (Scielo)*, utilizando as palavras-chave: trabalho remoto e teletrabalho. Também foram definidos nos filtros de pesquisa: idioma português; todos os anos de publicação; tipo de literatura: artigos e publicações até dezembro de 2024². Todos os artigos foram colocados em planilha do Excel e após conferência retirou-se artigos repetidos e artigos que não estavam no idioma português. Após a checagem, observou-se a presença de 341 artigos com as palavras-chave trabalho remoto e 39 com teletrabalho, totalizando 380 artigos, sendo que destes apenas 109 (28,7%) retratavam sobre esta modalidade de trabalho aplicada ao trabalhador. Os outros artigos não tinham ligação direta com o objeto em análise, qual seja o trabalho remoto/teletrabalho como modalidade de trabalho. Eram artigos sobre a aplicação de tecnologias em solos, meio ambiente, na agropecuária. Após sistematização, os escritos foram utilizados a partir de seus conteúdos para o embasamento das reflexões aqui registradas.

As Agruras Ultraneoliberais no Brasil

Evidentemente, para se analisar um fenômeno dessa magnitude como o neoliberalismo deve-se compreender que ele está inserido em um contexto maior e assim não

se pode analisá-lo de maneira isolada ou desconexa do seu tempo. O trabalho remoto – que possui como principal característica o deslocamento do espaço de trabalho para a residência, utilizando-se dos avanços relacionados à tecnologia da informação e comunicação – está inserido na fase ultraneoliberal capitalista e carrega consigo os reflexos deste modo de produção.

O neoliberalismo defende um Estado mínimo em relação aos direitos sociais e, consequentemente, trabalhistas, ao mesmo tempo, passivo em relação aos lucros dos capitalistas e aos interesses do mercado. Preconiza liberdade de movimentos para todos, menos leis, mais espaço para a economia desenvolver-se livremente, mesmo desprezando políticas públicas estatais (Maccalóz, 1997). Segundo Cislighi (2020) o neoliberalismo necessita de uma economia de maior exploração dos trabalhadores, pois é somente na produção que o valor se cria por meio do trabalho, sendo necessário, portanto, como estratégia da classe dominante, reestruturar a produção e combater os mecanismos de solidariedade e organização dos trabalhadores, como os sindicatos.

A racionalidade neoliberal potencializa a individualidade, a competitividade e a tendência a considerar somente competências imediatamente utilizáveis e de rápida obsolescência. Ao mesmo tempo, essa é uma realidade onde o trabalho humano é convertido em capital humano que está sujeito ao mesmo risco de desvalorização que o capital técnico, ocasionando a exclusão de muitos trabalhadores (Dardot; Laval, 2016).

O modelo toyotista de gerenciamento do trabalho, que se expande pelo mundo a partir de 1970, surge como uma nova forma de organização da produção, o que trouxe elementos de ruptura e continuidade com o fordismo do período anterior. Fundamenta-se em um padrão de produção, organização e tecnologia avançados. Introduz novas técnicas de gestão da força de trabalho que exploram a capacidade física e também a capacidade criativa e de cooperação dos trabalhadores (Antunes, 1999).

Baseadas, a princípio, no receituário do “Consenso de Washington”, que nos anos de 1980, impunha uma forte disciplina fiscal, controle da inflação e uma drástica redução da presença do Estado na economia e na sociedade, a política nos anos de 1990 mudou de tática. Além da liberação e da desregulamentação como princípios básicos, propunha agora as ‘reformas estruturais’, incluindo a reestruturação institucional. Dentre as “reformas”, pode-se citar a estabilização da economia (adotada no Brasil em 1986 e 1994), a liberação do comércio (adotada no Brasil em 1990), a reforma tributária (em tramitação no Brasil), a privatização, a reforma trabalhista e a previdenciária (Pereira, 2017).

As propostas neoliberais são marcadas pela retomada do mercado e da sociedade civil na responsabilidade de executarem as políticas sociais. As políticas sociais se ca-

racterizam como funções do Estado capitalista de produzir, instituir e distribuir bens e serviços sociais. São campos privilegiados de concretização das demandas postas pelos trabalhadores ao Estado, sendo também espaços de contradição, tensões e lutas. Suas características estão atreladas à forma de constituição deste, tendo importante papel no processo de reprodução da força de trabalho (Pereira, 2017).

A política social – que atende às necessidades do capital e, também, do trabalho, já que para muitos se trata de uma questão de sobrevivência – configura-se como um terreno importante na luta de classes: da defesa de condições dignas de existência, diante ao recrudescimento da ofensiva capitalista nos termos do corte de recursos públicos para a reprodução da força de trabalho. Para as políticas sociais, o ideário neoliberal apresenta o trinômio: privatização, focalização e descentralização, sendo que esta encontra-se cada vez mais reduzida exigindo comprovações de miserabilidade (Pereira, 2017).

A crise de 2008, a primeira crise aguda mundial do capitalismo no século XXI, levou o capitalismo neoliberal financeirizado a um novo patamar que permitiu, na década seguinte, a formação de um novo bloco histórico para sua legitimação que teve como consequência a ascensão de governos neofascistas em vários países (Cislaghi, 2020).

Cislaghi (2020) afirma que no Brasil, inicia-se com o “golpe parlamentar” de 2016, que derruba o governo eleito de Dilma Roussef. Mesmo tendo garantido as transferências do fundo público para o capital financeiro e a continuidade das contrarreformas reductoras de direitos sociais nas décadas anteriores, as exigências postas pelo capital impuseram um aprofundamento dos pressupostos neoliberais passando ao que a autora chama de ultraneoliberalismo.

Para Dardot e Laval (2019) os marcos políticos desta mudança, que chamam de “novo neoliberalismo”, são a eleição de Trump, o Brexit em 2017 e a eleição de Bolsonaro no Brasil em 2018. O neoliberalismo, então, se radicaliza, descartando cada vez mais os pressupostos da democracia liberal e dos direitos sociais, mesmo que mínimos.

Com o governo brasileiro assumido por Michel Temer, em 2016, tem-se o aprofundamento da utilização dos recursos do fundo público para o mercado com a garantia dos direitos dos credores, por meio da promulgação da Emenda Constitucional nº 95/2016, que congela “[...] as chamadas despesas primárias do governo (exceto as despesas financeiras com o pagamento de juros da dívida) por 20 anos, limitando-se a correção pela inflação” (Salvador, 2020, p. 4-5). De acordo com Salvador (2020, p. 4) “[...] com isso, o Brasil entra na era da austeridade. A austeridade fiscal é, portanto, a face contemporânea da política de ajuste fiscal permanente em curso no país”.

A entrada de Temer consolidou o projeto de sociedade desigual com enxugamento da máquina estatal e o fortalecimento do mercado, ao qual se reconhece como ultraneoliberalismo (Cislaghi, 2020). O Governo Temer implementou a política fiscal que resultou na redução de recursos para todas as políticas sociais, priorizando a estratégia de direcionar recursos para alimentar o capital financeiro (Souza; Soares, 2019).

Em 2018 é eleito o governo Bolsonaro, de projeto semibonapartismo ultraneoliberal abertamente reacionário à frente do Estado que, desde então, atua para o aprofundamento do ataque aos direitos sociais, com uma proposta de plano de governo que alinhou elementos conservadores (como a defesa do que considera valores da nação e da família brasileira) aos elementos neoliberais, mobilizando pontos que caracterizam a ascensão da política antidemocrática no ocidente de uma forma geral, bem como contornos centrais do trabalho sob o fascismo e o neofascismo (Demier, 2019; Cislaghi, 2020).

O trabalho não perdeu a sua centralidade nos regimes fascistas, mas houve uma tentativa de ocultamento do seu componente de classe por meio da eliminação da autonomia coletiva, com intensa perseguição à liberdade sindical e favorecimento ao corporativismo, especialmente através da criação de organizações sindicais vinculadas ao Estado (Rey, Guamán, 2020). Além disso, investiu-se na naturalização da exploração da classe trabalhadora a partir do postulado de que cada um deve compreender o seu papel na sociedade (Rey, Guamán, 2020).

Diante do contexto pandêmico, iniciado em 2020, cuja principal medida de contenção era o isolamento social e no qual a sociedade brasileira demandava um conjunto de medidas que protegesse a população, tanto dos impactos sanitários quanto dos econômicos, o governo Bolsonaro optou pelo recrudescimento das políticas ultraneoliberais em relação ao trabalho. Defendeu a manutenção da classe trabalhadora nas ruas e se colocou contra os *lockdowns*, ainda que insuficientemente realizados, por determinação dos governos estaduais e municipais. Renova-se, assim, o descrédito nas instituições sociais de solidariedade e resgata a noção de trabalho como sacrifício e até como patriotismo, curiosamente imputando à crueldade e a fome dos que não podem trabalhar aos defensores das medidas de intervenção estatal (Calil, 2021). Quando o presidente Jair Bolsonaro se recusa a traçar estratégias federais para combater a pandemia e não se responsabiliza, enquanto chefe de Estado, pelo alastramento do coronavírus apoia-se justamente na ideologia ultraneoliberal de que a saúde e a vida não são questões coletivas, mas individuais. Cabe, assim, ao indivíduo manter-se vivo e produtivo, pois apenas dessa forma poderá garantir o seu próprio bem-estar social.

As críticas ao ultraneoliberalismo são extensas, mas a situação do Brasil permite uma síntese em relação a pelo menos uma destas. Ao posicionar-se em defesa da abertura dos comércios e contra o isolamento social, Bolsonaro deixa evidente que sua preocupação maior é com a saúde do mercado, não a do trabalhador, mesmo que para manter essa saúde sejam necessárias centenas de milhares de mortes evitáveis de brasileiros. Trata-se, novamente, de inibir que o Estado aja ativamente para garantir a saúde, o trabalho, a moradia, a alimentação e a educação das pessoas. E, assim, responsabilizar individualmente cada um pelo sucesso ou fracasso em manter a dignidade e de continuar vivo.

O (ultra)neoliberalismo tem implicações na política, na economia, no campo social e cultural, mais gravemente sentida nos países de capitalismo periférico. Afeta o desenvolvimento industrial, elabora uma política exterior submissa aos interesses econômicos do capital estrangeiro, sucateia as bases da educação e da saúde pública. Prejudica, igualmente, o “mundo do trabalho”, provocando reflexões ao respeito do desemprego, além de afetar intensa e diretamente a legislação social e trabalhista, por meio do que se pode chamar de flexibilizações no Direito do Trabalho. No Brasil, teve-se como exemplo desta flexibilização, as alterações efetuadas na CLT, a criação de leis e de instruções normativas específicas com o objetivo de regulamentar as condições para a realização do trabalho remoto, conforme discutido em tópicos seguintes.

Pandemia da covid-19

No final do ano de 2019, foi identificado um novo coronavírus, denominado Coronavírus 2, da síndrome respiratória aguda grave (SARS-CoV-2), como responsável por casos de pneumonia na cidade de Wuhan, na região de Hubei na China. Este vírus se espalhou mundialmente, vindo a ser declarada uma pandemia pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 11 de março de 2020. Segundo esta Organização, pandemia é a disseminação mundial de uma nova doença e o termo passa a ser usado quando uma epidemia, surto que afeta uma região, se espalha por diferentes continentes com transmissão sustentada de pessoa para pessoa (OPAS, s/d).

A alta contagiosidade do vírus (covid-19), a significativa probabilidade de gerar doença grave em humanos e a falta de vacina ou tratamento eficaz na época, levaram as autoridades públicas dos países a adotarem medidas restritivas, como o distanciamento social e até mesmo o *lockdown*³.

No Brasil, o primeiro caso de covid-19 foi detectado em 26 de fevereiro de 2020, segundo dados do Ministério da Saúde (Brasil, 2022a). Em 17 de março do mesmo ano, ocorreu a primeira morte no Brasil em decorrência da covid-19, o que alertou para a necessidade de ações para contenção da transmissão do vírus. A partir da segunda quinzena do mês de março de 2020 foi decretada a quarentena, enquanto orientação ao isolamento social, como uma necessidade a ser obedecida, satisfazendo às determinações da Organização Mundial da Saúde (OMS) (Brasil, 2022a).

Mesmo com a ausência de um plano nacional de enfrentamento à covid-19 e de minimização de seus impactos por parte de alguns representantes do país, incluindo o próprio Presidente da República, Jair Bolsonaro, foram adotadas medidas de controle como o fechamento de serviços não essenciais e estímulo ao distanciamento social e ao trabalho remoto.

A pandemia da covid-19 surpreendeu o mundo com a alta capacidade de transmissão do Coronavírus. Fez com que todos se adaptassem rapidamente e de várias maneiras, haja vistas, o isolamento social que se colocou como um dos mais eficazes meios de prevenção ao vírus, de acordo com autoridades ligadas à saúde. Para tanto, milhões de trabalhadores tiveram suas atividades laborais impactadas e precisaram se ajustar a um novo modo de trabalho, a fim de exercer suas funções profissionais de forma remota, transformando seu cotidiano e vida privada.

Há de se destacar que a pandemia de covid-19 chega ao Brasil em um contexto já caracterizado como ultraneoliberal. As desigualdades sociais no país não foram enfrentadas e o sucateamento das políticas sociais já estava presente.

O Trabalho Remoto/Teletrabalho no Brasil: Uma Pesquisa Bibliográfica

No que tange à pesquisa bibliográfica realizada no site *Scielo* pode-se afirmar que os artigos com o tema começaram a ser publicados em 1990. O primeiro artigo que debate o trabalho remoto/teletrabalho, especificamente enquanto uma forma de trabalho para o trabalhador brasileiro foi publicada em 1995 com o título “Teletrabalho e comunicação em grandes CPDs”. Todos os outros artigos, publicados na década de 1990, que tinham as palavras-chave já mencionadas, tinham outros enfoques, ligados às questões ambientais, agropecuária, agrárias, solos, ou seja, dos 14 artigos publicados neste período (de 1990 a 1999) apenas 01 discutia o trabalho remoto enquanto uma modalidade de trabalho. Após este período, houve outra publicação em 2001, e poucas publicações até 2009 (dos 91 artigos existentes de 2000 a 2009, apenas 07 tinham este recorte). Percebe-se

que o tema passa a ter centralidade após a eclosão da covid-19 no Brasil, quando o trabalho remoto/teletrabalho se aprofunda. No quadro 1 pode-se observar a quantidade de artigos em cada ano, desde 1990 e a porcentagem que debate especificamente o trabalho remoto/teletrabalho enquanto uma espécie de trabalho que vincula o trabalhador à sua condição assalariada.

Quadro 1 – Quantidade de artigos de 1990 a 2024

Ano de publicação	Nº de artigos	Nº artigos sobre trabalho remoto/teletrabalho como uma modalidade de trabalho	% artigos sobre trabalho remoto/teletrabalho como uma modalidade de trabalho
1990 a 1999	14	01	7%
2000 a 2009	91	07	7,7%
2010 a 2018	140	04	2,9%
2019	02	0	0%
2020	13	07	54%
2021	34	26	76%
2022	30	20	67%
2023	34	28	82%
2024	22	16	73%
TOTAL	380	109	28,7%

Fonte: próprios autores.

O trabalho remoto no Brasil, como modalidade de trabalho formal, tanto para o setor privado quanto para a administração pública federal, foi regulamentado, principalmente, pelas Leis de nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista (que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT) e nº 14.442/2022, e a Instrução Normativa (IN) nº 65, de 2020, respectivamente⁴.

Será discutido a seguir o objeto deste estudo a partir das bibliografias lidas bem como da legislação brasileira sobre o tema.

O Teletrabalho e a CLT

O trabalho a distância foi inserido na Lei 12.551/2011, que alterou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – Decreto-Lei nº 5.452/1943) para incluir essa modalidade (Grillo; Soares, 2024), tendo como 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, p. 33).

Com as alterações da sociedade e das relações de emprego, com a progressiva popularização dos trabalhos de tecnologia e, por conseguinte, a adoção do trabalho à distância/teletrabalho, ampliou-se a necessidade de regulamentar essa espécie de contrato. Neste sentido, em 13 de julho de 2017, a Lei 13.467, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) apresentando disposições sobre o teletrabalho. Esta lei, conhecida como Reforma Trabalhista, instalou um novo capítulo à CLT, dedicado a este tema: Capítulo II-A, denominado “Do Teletrabalho” que foi criado especificamente para abranger a legislação desta modalidade de trabalho (Grillo; Soares, 2024; Brasil, 2017).

Os novos dispositivos legais constituíram o conceito legal do teletrabalho, estabeleceram limites à sua aplicação, regulamentaram sua forma de adesão e indicaram os meios tecnológicos envolvidos neste processo.

Em 2020, foi editada a Medida Provisória 927⁵, que estabeleceu normas para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da covid-19 e permitiu a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, e dispensou o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. A referida medida provisória também estendeu essa modalidade para os estagiários e os aprendizes (Grillo; Soares, 2024).

Em 28 de março de 2022, foi publicada a Medida Provisória nº 1.108/22, que trouxe novos ditames legais para essa modalidade de contrato de trabalho (Grillo; Soares, 2024). Em 02 de setembro de 2022, a MP nº 1.108 é sancionada e torna-se a Lei nº 14.442/2022, que além de destacar pontos importantes relacionados ao auxílio alimentação, determinou uma nova regulamentação para o trabalho remoto no país, conforme demonstrado em seus artigos abaixo:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a

presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

[...] § 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de *softwares*, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho (Brasil, 2022, p. 11).

Analisando o texto legislativo, pôde-se observar que além da atualização do seu conceito, prevendo a possibilidade do trabalho híbrido (quando o empregado mescla o trabalho presencial na empresa com dias de teletrabalho), uma das principais inovações que a Lei trouxe está na diferenciação da modalidade em relação ao regime de trabalho, podendo prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa, pois isso definirá a necessidade – ou não – do controle de jornada do trabalhador.

Apesar de a Lei restringir a aplicação de controle de horário no teletrabalho para os serviços por produção ou tarefa, se for considerado os recursos tecnológicos de fiscalização das atividades, é possível ao empregador controlar a jornada de trabalho e tal restrição pode estimular a adoção de produções ou tarefas em grande volume, acarretando jornadas de trabalho exaustivas.

Na conceituação do teletrabalho, a Lei inova ao empregar a expressão “preponderante ou não” (Art 75-B): a antiga redação, que constava apenas a palavra preponderante, possibilitava a negociação coletiva do regime de trabalho híbrido, o que agora torna-se desnecessário, distanciando o movimento sindical do trabalhador e possibilitando pactuação de forma individual.

Além disso, isenta o empregador de qualquer responsabilidade pela mudança de localidade do empregado na realização do teletrabalho, caso seja determinado o retorno para as atividades presenciais, e não exige qualquer negociação coletiva, mantendo a pactuação através de contrato individual de trabalho. Ademais, não permite que o uso de tecnologia fora do horário normal de trabalho (como o uso de e-mail, mensagem de celular ou de aplicativo de mensagens) constitua tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. A Lei, assim, garante segurança jurídica às empresas, mas não garante o direito de desconexão do empregado, permitindo jornadas exaustivas e abuso dos empregadores.

Também não há norma explícita sobre quem irá arcar com os custos da infraestrutura básica para a efetivação do trabalho remoto, como aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos. Estas disposições deverão constar em contrato, como a grande maioria das disposições desta Lei. Benefícios como vale transporte, refeição e alimentação também não foram citados na Lei. Em relação a isso, Nogueira (2022, p. 23) destaca que:

Segundo a Lei, o vale transporte é fornecido para o deslocamento do funcionário entre sua residência e o local de trabalho, portanto deixa de ser obrigatório se ele passa a exercer suas funções remotamente. Já os de refeição e alimentação, quando fornecidos, são definidos de acordo com cada empresa e muitas vezes por força de negociação sindical, mas se o benefício é fornecido para uso externo à empresa, em supermercados e restaurantes, por exemplo, não devem sofrer alterações.

Pesquisa realizada por Aderaldo; Aderaldo e Lima (2017) aponta, a partir de entrevista realizada em profundidade com 12 estagiários de uma empresa multinacional, como vantagens do teletrabalho a relação positiva entre esta modalidade de trabalho e atividades acadêmicas, a flexibilidade, o amadurecimento profissional a partir de metas individuais de trabalho. Por outro lado, demonstra a sobrecarga de horas de trabalho, a dificuldade de desvincular a vida pessoal do trabalho e os problemas com a visibilidade.

O Teletrabalho na Administração Pública

Em relação ao serviço público, na esfera da administração pública federal, por sua vez, ainda não havia uma lei geral que regulamentasse o teletrabalho.

O Projeto de Lei nº 2723/15⁶, que autorizaria entidades públicas federais a adotarem o sistema de trabalho remoto nas atividades em que os resultados pudessem ser mensurados, estava em tramitação na Câmara dos Deputados para aprovação, todavia, foi arquivado. Consequentemente, as regulamentações vinham sendo efetivadas por um número pequeno de órgãos quando comparadas à iniciativa privada, por meio de normas próprias, como portarias, resoluções ou atos de gestão, conforme estrutura, características e peculiaridades de cada instituição.

Tendo em vista a regulamentação dessa modalidade, em 2018, o atualmente extinto Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG) publicou a Instrução Normativa (IN) nº 1, estabelecendo orientações para a implantação do Programa de Gestão pelos órgãos públicos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC (Brasil, 2018). Esta instrução normativa criou métodos e exigências gerais para o controle da frequência dos servidores que participavam do programa, através da

implementação do *home office* de maneira facultativa à Administração Pública, ocorrendo em conformidade com a conveniência e interesse do serviço público e embasada em critérios técnicos.

Em julho de 2020, o governo federal definiu novas regras para o teletrabalho por meio da Instrução Normativa (IN) nº65 que revoga a IN nº1 e incentiva a execução do trabalho na modalidade remota, estabelecendo orientações para a adoção do regime de teletrabalho nos órgãos e entidades integrantes do SIPEC (Brasil, 2020). Com a promulgação da nova IN o governo visa “modernizar” a gestão de pessoas e aumentar a eficiência na prestação dos serviços públicos. A adoção do programa de gestão fica a critério dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal e deve ser implantada em função da conveniência e do interesse do serviço, não se constituindo direito do participante (Brasil, 2020). No artigo 6º são elencados os objetivos do programa de gestão:

- I. Promover a gestão da produtividade e da qualidade das entregas dos participantes;
- II. Contribuir com a redução de custos no poder público;
- III. Atrair e manter novos talentos;
- IV. Contribuir para a motivação e o comprometimento dos participantes com os objetivos da Instituição;
- V. Estimular o desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura de governo digital;
- VI. Melhorar a qualidade de vida dos participantes;
- VII. Gerar e implementar mecanismos de avaliação e alocação de recursos;
- VIII. Promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade (Brasil, 2020, p. 9).

Considerando os objetivos da implementação do teletrabalho, faz-se necessário refletir que muitas vezes essa modalidade aparece de forma romantizada, como se o fato de trabalhar em casa fosse um benefício, proporcionando ao trabalhador liberdade e autonomia. Porém, “[...] é sempre bom recordar que se trata de uma relação profundamente desigual entre trabalho e capital, em que o que se perde é sempre muito maior do que aquilo que se ganha” (Antunes, 2020, p. 29). Além disso, pode ser que a liberdade seja uma sensação equivocada, como destaca o autor a seguir:

[...] o excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é ao mesmo tempo o ex-

plorado. Agressor e vítima não podem mais ser distinguidos. Essa autorreferencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência. Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal (Han, 2017, p. 30).

Por acreditar que tem o controle, o trabalhador não reconhece que a cobrança pelo cumprimento de metas, a maximização da produtividade e o acúmulo de tarefas podem gerar algum tipo de estresse, medo de não dar conta das atividades, cansaço e/ou sofrimento emocional. O trabalho remoto concretiza a invasão do espaço particular e íntimo das relações pessoais e familiares, pois não há regulamentação oficial em relação aos limites nestas esferas. Além disso, acaba enfraquecendo ainda mais os laços entre os trabalhadores. Esses vínculos que já estão sendo comprometidos e fragilizados pelo individualismo e competitividade são, agora, reforçados pelo distanciamento físico. Isto fragmenta e isola a classe trabalhadora, anula os espaços de debate, de socialização e de organização coletiva.

Cabe ressaltar que dois daqueles objetivos expressos no Art. 6º (objetivos II e VII) impactam diretamente nas condições materiais de trabalho, pois a redução de despesas implica em gastos para o servidor que será responsável por custear os recursos utilizados (como produtos de higiene e limpeza, energia elétrica, água e internet), providenciar a aquisição de materiais (como cadeiras, mesas, computadores, impressoras e aparelhos eletrônicos), e a disponibilidade de espaço físico adequado para trabalhar, que garanta a privacidade e até mesmo o sigilo para algumas profissões. Assim, o governo transfere suas responsabilidades ao próprio trabalhador que será responsável por garantir as suas condições materiais de trabalho, sem ressarcimento, como pode ser observado na Instrução Normativa nº 65:

Art 23º - Quando estiver em teletrabalho, caberá ao participante providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias, mediante a utilização de equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos, assumindo, inclusive, os custos referentes à conexão à internet, à energia elétrica e ao telefone, entre outras despesas decorrentes do exercício de suas atribuições (Brasil, 2020, p. 3).

Isso representa perda salarial para os servidores públicos que também ocorre com o corte de auxílios e adicionais, como descreve o Art. 36 da IN 65:

Fica vedado o pagamento de adicionais ocupacionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por atividades com Raios X ou substâncias radioativas, ou quaisquer outras relacionadas à atividade presen-

cial para os participantes do programa de gestão em regime de teletrabalho (Brasil, 2020, p. 6).

Ademais, o teletrabalho poderá reforçar a desigual divisão sociossexual do trabalho pela intensificação do trabalho feminino que ocorre com a duplicação e justaposição entre trabalho doméstico e de reprodução com o trabalho produtivo. No âmbito da saúde do servidor público federal, também há um ponto negativo já que o registro dos acidentes típicos e as doenças relacionadas ao trabalho exigem a comprovação da causa, o que será ainda mais difícil devido a essa modalidade de trabalho dissolver as fronteiras entre vida laboral e privada (Antunes, 2020).

Pesquisa realizada na Universidade Federal do Pampa com 89 docentes mulheres afirma que a pandemia impactou não apenas à carreira das docentes e pesquisadoras mães, mas também a saúde mental e física das docentes na medida que as sobrecarregou para além das demandas profissionais, englobando as demandas de âmbito privado, especialmente, o cuidado com os/as filhos/as assumidos majoritariamente por elas (Walczak; Silva, 2024).

Por fim, ao se retomar para os objetivos do Art. 6º, entende-se que estão relacionados ao perfil de servidor público: “[...] III - atrair e manter novos talentos; [...] V - estimular o desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura de governo digital” (Brasil, 2020). Esses dois objetivos vão ao encontro da concepção de homem-empREENDEDOR, isto é, trata-se de fazer com que cada sujeito se torne o mais empreendedor possível, sendo empreendedor por si mesmo e dele mesmo. Assim, o empreendedorismo constitui-se em uma forma de autogoverno, e em um princípio de conduta potencialmente universal, essencial à manutenção da ordem capitalista, potencializando a competição e a rivalidade (Dardot; Laval, 2016).

Como aponta (Gonçalves; Souza, 2022, p. 40) a pandemia da covid-19 “escancarou a precarização que já existia e a aprofundou, inclusive acelerando processos que impuseram novas formas de trabalho sem que houvesse tempo para compreensão, capacitação, adaptação às ferramentas de inovações tecnológicas”.

Considerações Finais

A pandemia da covid-19 em 2020 impactou o país como um todo, cujas políticas adotadas até então não se mostraram suficientes para evitar o aprofundamento da tendência de desestruturação do mundo do trabalho. Pelo contrário, os fatores recessivos no âmbito econômico apontam para a geração de excedente de força de trabalho às neces-

sidades do capital. Ao mesmo tempo, há o avanço da precarização das ocupações que restam, com a introdução de novas tecnologias e plataformas digitais - que contribuem para o avanço de trabalhos informais, flexíveis e inseguros — e a adoção do trabalho remoto em condições injustas e desleais ao trabalhador, que reconfigurou completamente as relações e as condições de trabalho.

Embora adotado mais profundamente após a pandemia, o trabalho remoto/teletrabalho faz parte de um fenômeno que já estava em curso, haja vista algumas importantes legislações anteriores sobre o tema, como a Lei 12.551/2011 e a Lei 13.467/2017, como apontado neste artigo. A pandemia apenas acelerou o processo e foi utilizada a partir de um discurso de que esta seria a melhor opção para o trabalhador.

As pesquisas publicadas no site Scielo acompanharam a tendência de proporcionar maior debate ao trabalho remoto/teletrabalho a partir da pandemia. Antes, eram poucos os artigos sobre o tema.

Em relação às condições de realização do trabalho remoto, pode-se observar que os grandes desafios para os trabalhadores dos diferentes setores, públicos ou privados, giram em torno de questões relativas à jornada de trabalho, aos custos, às condições ergonômicas e de saúde. A despadroneização do tempo de trabalho tende a enterrar as maiores conquistas da classe trabalhadora. O trabalho remoto legitima de vez a invasão do espaço privado do trabalhador pela empresa e as diversas formas de controle que se estendem sobre a vida deste. É uma forma de trabalho em metamorfose que, embora apareça com uma nova roupagem no contexto atual, pode significar “mais do mesmo”, no sentido de uma nova face das estratégias do capital para incremento da superexploração do trabalho e ultrapassagem dos limites que as resistências dos trabalhadores historicamente construíram junto às representações sindicais.

O trabalho remoto é, portanto, uma das modalidades que desafia o sindicalismo e seu papel de fiscalizador e assegurador dos direitos relativos às jornadas, controle das jornadas, auxílios quanto aos gastos decorrentes do trabalho remoto e condições ergonômicas de trabalho e saúde, além de desafiar a própria ordem da organização coletiva, em tempos de isolamento e distanciamento social, representando o grande risco de se fortalecer o caráter manipulador e alienante do trabalho remoto, uma vez que o fortalecimento sindical é uma das armas mais efetivas para se deter a hegemonia da proposta ultraneoliberal.

Períodos de crises extremas, como a pandemia da covid-19, são momentos de inflexão impostergável, de reavaliação dos problemas mais profundos das sociedades e de mudanças no *status quo*, o que leva a refletir sobre a importância do valor democrático

e de políticas sociais e econômicas necessárias para romper com o sistema que reiteradamente legaliza privilégios e legitima desigualdades.

Toda grande crise é fortemente desmobilizadora, mas nessa crise sanitária em especial, e sob um governo ultraneoliberal, os direitos do trabalho já tão subestimados e rechaçados - e diante de um cenário pandêmico, concebidos, inclusive, como privilégios - tendem a servir de “justificativas” (injustificáveis) para a negociação em patamares ainda mais rebaixados.

Diante de todo o exposto, pôde-se observar que a realidade do trabalho no Brasil já demonstrava, antes da pandemia, o grau de precariedade e de perda de direitos. Durante o cenário pandêmico foi objeto de políticas que exacerbaram, ainda mais, a precarização social do trabalho e que diante de uma tendência eminente de violenta recessão mundial, poderá aprofundar ainda mais esta crise, caso a direção da história no país não seja revertida. Melhor dizendo, caso não seja possível superar o ideário, e o intervencionismo, ultraneoliberal.

Referências

ADERALDO; I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cad. EBAPE.BR**, v. 15, Edição Especial, Artigo 8, Rio de Janeiro, Set. 2017.

ANTUNES, R. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1999.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 1**, de 29 de março de 2018. Dispõe sobre o Sistema de Planejamento e Gerenciamento de Contratações e sobre a elaboração do Plano Anual de Contratações de bens, serviços, obras e soluções de tecnologia da informação e comunicações no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <https://www.gov.br/compras/pt-br/acesso-a-informacao/legislacao/instrucoes-normativas-revogadas/instrucao-normativa-no-1-de-29-de-marco-de-2018-revogada-pela-in-no-1-de-2019>. Acesso em 02 nov. 2022.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 65**, de 30 de julho de 2020. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em 02 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.551**, de 15 de dezembro de 2011- Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20112014/2011/_lei/l12551.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.551%2C%20DE%2015,por%20meios%20pessoais%20e%20diretos. Acesso em: 02 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017- Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 02 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.442**, de 2 de setembro de 2022 - Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a CLT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em 02 nov. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108**, de 25 de março de 2022 - Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>. Acesso em 02 nov. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020** - Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus(covid-19). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em 02 nov. 2022.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Primeiro caso de covid-19 no Brasil permanece sendo o de 26 de fevereiro**. 2022a. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2020/julho/primeiro-caso-de-covid-19-no-brasil-permanece-sendo-o-de-26-de-fevereiro>. Acesso em: 18 nov. 2023.

CALIL; G. G. A negação da pandemia: reflexões sobre a estratégia bolsonarista. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 140, p. 30-47, 2021.

CASTELLS, M. **A Sociedade em Rede**. São Paulo: Paz e Terra, vol. I de A Era da Informação: economia, sociedade e cultura. 1999.

CISLAGHI, J. F. **Do neoliberalismo de cooptação ao ultraneoliberalismo**: respostas do capital à crise. 2020. Disponível em: <https://esquerdaonline.com.br/2020/06/08/do-neoliberalismo-de-cooptacao-ao-ultraneoliberalismo-respostas-do-capital-a-crise/>. Acesso em: 15 nov. 2022.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **Anatomia do novo neoliberalismo**. Artigo de Pierre Dardot e Christian Laval. IHU. UNISINOS: São Leopoldo, 25 jul. 2019. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/591075-anatomia-do-novo-neoliberalismo-artigo-de-pierre-dardot-e-christian-laval>. Acesso em: 02 nov. 2022.

BRASIL. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEMIER, F. **O neofascismo no poder (ano I)**: análises críticas sobre o governo Bolsonaro. Rio de Janeiro: Consequência, 2019.

EUROFOUND; OIT. **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**, Geneva: Publications Office of the European Union and the International Labour Office, 2017.

GRILLO, S.; SOARES, J. L. Trabalho remoto e direito: mapeando a produção normativa em pandemia. **Rev. Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, Vol. 15, N. 3, 2024, p. 1-28.

GONÇALVES, R.; SOUZA, E. A. DE. Somos todes youtubers? Indústria 4.0 e precarização do trabalho docente em tempos de pandemia. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 144, p. 33-51, maio/set. 2022.

HAN, B. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini, Petrópolis: Vozes, 2017.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Edições Loyola, 1992.

HAUBRICH, D. B; FROELICH, C. Benefícios e desafios do *home office* em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, 9 (1), 2020.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios** - PNAD covid-19. IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/27946-divulgacao-semanal-pnadcovid1.html>. Acesso em: 02 nov. 2022.

LIMA, R. O. de O.; BESERRA, T. K. P.; OLIVEIRA, P. V. M.; SILVA, J. M.; ALBUQUERQUE, J. R. V. A.; ANDRADE, I. T. O.; FORMIGA, N. S. **Reflections on employment relations at a time of the pandemic**. Research, Society and Development, [S. l.], v. 10, n. 15, 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/21783>. Acesso em: 30 out. 2022.

MACCALÓZ, S. Globalização e flexibilização. In: **Globalização, neoliberalismo e direitos sociais**. Rio de Janeiro: Destaque, 1997.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020.

MORAES FILHO, E. de. **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde, São Paulo: Hucitec. 2004.

NOGUEIRA, A. **Especialista afirma “regulamentação do *home office* pode ser um incentivo para empresas”**. Nov. 2022. Disponível em: <https://jmonline.com.br/novo/?noticias,1,GERAL,234895>. Acesso em: 18 nov. 2022.

PEREIRA, P. A. P. **Necessidades humanas: subsídios à crítica dos mínimos sociais**. São Paulo: Cortez, 2017.

REY, J. P.; GUAMÁN, A. Derecho del trabajo del enemigo: Aproximaciones histórico-comparadas al discurso laboral neofascista. *In*: GUAMÁN, A; ARAGONESES, A; MARTÍN, S (dirs.). **Neofascismo: La bestia neoliberal**. Epublibre, 2020, p. 134-167.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Teletrabalho. *In*: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 414-418.

TASCHETTO, M.; FROEHLICH, C. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale dos Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, 2019.

MONTEIRO, D. **O que é *lockdown* e porque ele pode ser efetivo no combate ao novo coronavírus**. Blog Coronavírus. Câmara Municipal de São Paulo. 07/05/2020. Disponível em: <https://www.saopaulo.sp.leg.br/coronavirus/blog/o-que-e-lockdown-e-porque-ele-pode-ser-efetivo-no-combate-ao-novo-coronavirus/>. Acesso em: 20 out. 2023.

OPAS. ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Folha informativa sobre covid-19**. [S.l: s.d.]. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19>>. Acesso em: 20 jan. 2023.

SALVADOR, E. Disputa do fundo público em tempos de pandemia no Brasil. **Textos & Contextos**, v. 19, n. 2, p. 1-15, 2020.

SOUZA, G.; SOARES, M. G. M. Contrarreformas e recuo civilizatório: um breve balanço do governo Temer. **Ser Social**, Brasília, v. 21, n. 44, p. 11-28, 2019.

WALCZAK, A. T.; SILVA, F. F. DA. Pandemia, maternidade e ciência: experiências e reflexões de cientistas mães da Universidade Federal do Pampa. **Rev. Educação em Revista**, Belo Horizonte, V. 40, 2024.

ZERBINI, T.; ZERBINI, T. *Home office*: o papel da ciência, orientações médicas e cuidados com o ambiente. *In* F. Queiroga (org.). **Orientações para o *home office* durante a pandemia da covid-19**. Artmed, 2020.

Notas

- 1 A SOBRATT é uma organização, sem fins lucrativos, fundada em 1999 e desde então se tornou a única e acreditada fonte sobre os temas do teletrabalho e sobre as diversas formas flexíveis de realização do trabalho no Brasil.
- 2 O artigo foi revisado em 27 de dezembro de 2024, incluindo os artigos publicados até esta data.
- 3 Lockdown, segundo o Ministério da Saúde, é o bloqueio total de uma região imposto pelo Estado ou pela Justiça. É considerada uma medida rígida adotada em situações extremas ou de grave ameaça como uma pandemia (Monteiro, 2020).
- 4 A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, no artigo 6º, já previa “a equivalência jurídica entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, quando estiver caracterizada a relação de emprego” (Grillo; Soares, 2024, p. 5), ou seja, já se tinha a ideia de uma espécie de trabalho executado fora do ambiente empresarial.
- 5 A Medida Provisória teve seu prazo de vigência encerrado no dia 19 de julho de 2020.
- 6 Projeto de Lei arquivado – <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/1672572>.

Recebido em: 28/11/2023

Aprovado em: 10/04/2025