

## **REFORMA TRABALHISTA E HOME OFFICE: O CRESCIMENTO DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE COVID EM 2020**

**Heitor Junio Perasoli da Silva<sup>1</sup>**  
**Lívia Barbosa Juvêncio<sup>1</sup>**  
**Mário Marcos Valente Rodrigues<sup>2</sup>**

[liviabarbosaj91@gmail](mailto:liviabarbosaj91@gmail.com)

**ÁREA DE CONHECIMENTO:** Ciências Sociais Aplicadas

### **RESUMO**

O presente artigo tem por objetivo fazer uma breve análise do teletrabalho durante o período de pandemia do COVID-19 em 2020. O teletrabalho, regularizado recentemente na Consolidação das Leis trabalhista, através da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.647), é uma modalidade de prestação de serviço que busca promover flexibilidade de tempo e espaço em face do modelo clássico de trabalho. Devido à pandemia do COVID-19, o teletrabalho cresceu no país, se tornando um meio de evitar a propagação do vírus. O presente estudo analisou dados divulgados pelo IBGE no ano de 2018, que identificou que neste período, 3,8 milhões de brasileiros estavam em “home office”, comparando ao ano de 2020 que, com o advento da pandemia, levaram 8,6 milhões de brasileiros ao teletrabalho, equivalente a 12,4% da população ocupada do país, demonstrando um crescimento exorbitante em relação ao ano de 2018. Dentre esses dados, observou-se que em junho de 2020, o número de pessoas afastadas em razão do COVID-19 chegou a 10,3 milhões, tendo contribuído para a adesão do teletrabalho neste período. Sendo assim, nota-se que no momento em que foi instaurada a calamidade pública, a medida mais efetiva de proteção foi o isolamento social. Em função disso, o teletrabalho contribuiu para a preservação do emprego e da renda durante a pandemia e a tendência é que esta modalidade de trabalho cresça cada vez mais no país.

**PALAVRAS CHAVE:** teletrabalho, covid-19, reforma trabalhista, home office, pandemia.

### **INTRODUÇÃO**

---

<sup>1</sup> Acadêmicos do curso de Direito da Univértix – Centro Universitário.

<sup>2</sup> Graduado em Direito. Professor e Coordenador do Curso de Direito da Univértix – Centro Universitário.

A pandemia de COVID-19 é um problema de saúde pública que mudou a dinâmica da economia mundial. Esta mudança trouxe reflexos para o mercado de trabalho brasileiro que precisou se adaptar com o exponencial aumento do teletrabalho. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) divulgou em 2021, a condição pandêmica levou 11% dos trabalhadores do país ao Home Office, em 2020 (IPEA,2021). Este número é bastante expressivo, uma vez que o potencial de teletrabalho do país é de 16,7%, segundo dados divulgados neste mesmo ano. (IPEA,2021).

Mesmo antes da crise sanitária causada pelo COVID-19, a expressão teletrabalho já vinha sendo pauta em discussões em todo o país. Isso porque o termo foi definido na Reforma Trabalhista, aprovada em 2017(Lei nº13.467/2017), que permitiu a profissionais e empresas terem mais liberdade na hora de analisar se o trabalho oferece a possibilidade de ser exercido fora dos tradicionais escritórios e, até mesmo, das indústrias (BRASIL, 2017).

Tal reforma teve como objetivo principal tornar mais flexíveis as relações de trabalho para incentivar a criação de empregos e buscou este objetivo alterando diversos pontos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Ocorreram modificações em pontos como jornada de trabalho, férias, compensação de horas, pagamento de horas extras e salários. Essas mudanças estavam de acordo com o que a reforma tinha como objetivo. (BRASIL,2017).

Especificamente o artigo 75-B da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista e posteriormente alterado pela Medida Provisória (MP) nº 1.108, de 2022), define o que se considera teletrabalho:

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 se configure como trabalho externo (BRASIL, 2022).

Vale ainda citar que, além da própria Lei nº 13.467 de 2017, há duas outras importantes regulamentações que trataram do teletrabalho posteriormente, a MP nº1.109 de 2022 que incorporou ao Ordenamento um conjunto de medidas que podem ser utilizadas pelo governo, empregados e empresas no enfrentamento de calamidades públicas, que já se mostraram eficazes durante a pandemia do COVID-

19. Já a MP nº 1.108 de 2022, trouxe inovações nas regras gerais do teletrabalho, isto é, elucidou muitas questões que não estavam ainda bem resolvidas com a Lei 13.467 de 2017 (BRASIL, 2017; BRASIL, 2022; BRASIL, 2022).

No tocante ao tema, as citadas MP buscaram ajustar a legislação trabalhista às necessidades do teletrabalho, trazendo diversas mudanças, como a possibilidade de adoção do modelo híbrido, alternância entre o home office, trabalho remoto ou teletrabalho e o trabalho presencial, por exemplo.

Desta forma, o presente trabalho pretende realizar um levantamento de dados sobre o teletrabalho no Brasil durante a pandemia de Covid-19 em 2020.

O tema abordado se faz relevante para sociedade principalmente por apresentar dados indicadores que podem evidenciar a efetividade da Reforma Trabalhista, no que se refere à preservação e criação de empregos. Além disso, pode-se demonstrar que essa nova modalidade pode ser importante para o mercado de trabalho por contribuir para a redução do desemprego no país.

## **FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **TELETRABALHO**

Conhecido também como home office ou trabalho a distância, o teletrabalho (nomenclatura utilizada no Ordenamento Jurídico brasileiro) é uma modalidade de prestação de serviço que busca promover flexibilidade de tempo e espaço em face do modelo clássico de trabalho (STÜMER e FINCATO, 2020, p. 341).

Ainda segundo STÜMER e FINCATO (2020), a presença da tecnologia de comunicação e informação é indispensável para configurar o Teletrabalho, seja como ferramenta de trabalho, como mediadora da distância entre os colaboradores ou, ainda, quando utilizada como o próprio espaço (virtual) de trabalho.

Como aponta OLIVEIRA (2013), a palavra “tele”, vem do grego e significa distância, ou seja, o termo teletrabalho indica uma modalidade especial de trabalho que é prestada à distância.

Dentre as primeiras aparições do Teletrabalho, SILVA (2009), destaca a empresa Penn Railroad, que passou a utilizar de seu sistema privado de telegrafia no controle da construção de ferrovias, ainda em 1857.

Contudo, o Teletrabalho, da forma que conhecemos, começaria a existir a partir da década de 70, na Europa, como aponta OLIVEIRA (2013), sendo inspirada no trabalho que era realizado na residência familiar e tinha seu lucro destinado tão somente ao sustento da família.

Conforme explica OLIVEIRA (2013), com o tempo, o avanço tecnológico fez surgir as TICs (Tecnologias de informação e comunicação) e isto tornou possível que, em meados da década de 80, configurasse o primeiro conceito do teletrabalhador através do trabalho à distância. Ainda de acordo com o OLIVEIRA (2013), este emprego da tecnologia foi logo utilizado nos Estados Unidos, devido à crise do Petróleo, com o intuito de reduzir o deslocamento das pessoas até o centro de trabalho e, após o fim da dita crise, o teletrabalho foi expandido e desenvolvido enquanto sendo aplicado no mundo globalizado.

No Brasil, o teletrabalho surge em nosso Ordenamento Jurídico com a menção à sua possibilidade no artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que diz o seguinte: “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego” (BRASIL, 1943).

Em 2017, tivemos a inclusão de forma discriminada e definição do teletrabalho, pela instituição da Reforma Trabalhista (Lei 13.467), que inseriu, na CLT, o art. 75-B que dizia: “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.” (BRASIL, 2017).

Contudo, em 2022, a Medida Provisória (MP) 1.108, altera o art. 75-B da CLT, que passa definir o Teletrabalho como:

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 se configure como trabalho externo. (BRASIL, 2022).

Segundo OLIVEIRA (2013), o Teletrabalho traz vantagens significativas para ambas as partes da relação de emprego. Para o empregado, há aumento da

motivação e satisfação no exercício da atividade, em razão da possibilidade de conciliar seu tempo de trabalho e de lazer com a família e a redução do estresse, uma vez que não será mais preciso enfrentar o trânsito e demais dificuldades para se deslocar até a empresa. Para o empregador, ocorre o aumento dos lucros, visto que a qualidade de vida do empregado refletiria em seu desempenho no trabalho.

Ainda, visando as vantagens, afirma OLIVEIRA:

Outro ponto positivo é a redução de custo de aluguéis, manutenção e transportes, proporcionando ganhos significativos de produtividade, além de inúmeros benefícios indiretos à sociedade como a conservação de energia e redução da poluição. Também contribui para diminuir a desigualdade de oportunidades, em razão das pessoas que possuem maior dificuldade de encontrar emprego, como é o caso das donas de casa, trabalhadores com idade avançada, ou com deficiência física e os ex -presidiários. (OLIVEIRA, 2013, p.9).

## **A COVID-19 E O TELETRABALHO COMO MEDIDA DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA DURANTE A PANDEMIA**

De acordo com o MINISTÉRIO DA SAÚDE (2021) “A Covid-19 é uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global”.

Em 11 de março de 2020, conforme aponta a Biblioteca Virtual em Saúde, do Ministério da Saúde, a Organização Mundial da Saúde (OMS) decretou a pandemia mundial de Covid-19. Sendo também apontado pela OMS que a nova doença teve início na china e se espalhou rapidamente por todos os continentes, configurando a pandemia, vista a disseminação mundial do vírus.

Em 06 de fevereiro de 2020, é sancionada a Lei 13.979, que trouxe as medidas de enfrentamento à doença, tratada a partir de então como emergencial de saúde pública com importância mundial (BRASIL, 2020). A referida lei definiu isolamento e quarenta, seguindo as definições do art. 1º do Regulamento Sanitário Internacional, conforme esclarece o parágrafo único do art. 2º da Lei 13.979. O art. 3º, inciso VIII, § 3º, determinou, que a falta ao trabalho (setor público ou privado) seria considerada justificada, se em decorrência das medidas estabelecidas pela lei. (BRASIL, 2020).

Como explica STÜMER e FINCATO (2020) a partir deste ponto, diversas medidas foram implantadas no país através de atos do poder público, como a

expedição do Ofício Circular SEI nº 1088/2020 ME, com orientações gerais aos trabalhadores e empregadores em razão da pandemia da COVID-19, criado pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Voltado para o Direito do Trabalho, foi criado o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (PEMER) com intuito de preservar empregos, e requisição de outros benefícios, com o total de 24,5 milhões de beneficiados, trabalhadores no regime da CLT. (STÜMER e FINCATO, 2020).

Ainda assim, neste período, tivemos grande elevação do índice de desemprego, como apontou o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística)(IBGE, 2020). Conforme aponta PEYERL (2020), no final de 2019, 11 milhões de pessoas estavam desempregadas no Brasil, já nos primeiros meses de 2020, isto é, no início da pandemia, este número aumentou para 12,9 milhões, chegando a 14,4 milhões no segundo semestre do mesmo ano.

Neste sentido, cumpridos os requisitos de relevância e urgência previstos pela Constituição Federal de 1988 (CF/88), diversas Medidas Provisórias foram editadas com objetivo de forma breve, a preservação do emprego e da renda, no contexto atual. Para alcançar este objetivo, o teletrabalho foi uma das medidas propostas pela MP 927, conforme seus arts. 4º e 5º. (BRASIL, 1988; BRASIL, 2020).

A adoção do teletrabalho no Brasil se tornou cada vez maior, vistas as dificuldades impostas pela pandemia e a tecnologia disponível no momento, que possibilitaram a implantação da modalidade de trabalho, assim podemos afirmar que:

A pandemia acelerou “tendências” inevitáveis da sociedade tecnológica, tornando o teletrabalho uma realidade sem volta, mudando a natureza do trabalho –aquele conceito de trabalho realizado de forma preponderante nas dependências físicas do empregador é substituído pelo trabalho realizado na casa do empregado, de espaços compartilhados e de qualquer lugar, sem fronteiras –. O mundo do trabalho mudou! (MEDEIROS, 2022, p. 4).

Neste sentido aponta os dados, conforme demonstra o IBGE na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), em setembro de 2020, já haviam 7,9 milhões de pessoas trabalhando remotamente. (IBGE 2020).

Conforme “Pesquisa Home Office Brasil 2020” realizada pela SAP CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS, com a parceria da SOBRATT –

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES com mais de 500 empresas de diferentes segmentos e portes, o Teletrabalho é uma realidade no Brasil, uma vez que 46% das empresas participantes já o adotaram de maneira estruturada e 52% passaram a adorar em função da pandemia, sendo que, das últimas, 72% pretendem manter a prática mesmo após a pandemia. (SAP, 2020; SOBRATT, 2020).

## **METODOLOGIA**

O presente estudo trata-se de uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa.

Segundo Gil (2002, p. 42):

As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como questionário e observação sistemática.

Quanto à abordagem de dados que teve como critério a análise quantitativa, Knechtel (2014), define que a pesquisa quantitativa é uma modalidade de pesquisa que atua sobre um problema humano ou social, é baseando-se no teste de uma teoria e composta por variáveis quantificadas em números.

A pesquisa foi realizada a partir de dados sobre a ocorrência do teletrabalho no Brasil em 2020. Os dados foram obtidos a partir do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (<https://www.ipea.gov.br>) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (<https://www.ibge.gov.br>) e organizados utilizando o Microsoft Office Excel e será realizada estatística descritiva.

A principal fonte de dados sobre o teletrabalho vem da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD COVID19, realizada pelo IBGE para estimar o número de pessoas com sintomas associados à síndrome gripal e monitorar os impactos da pandemia da COVID-19 no mercado de trabalho brasileiro. (IBGE, 2020).

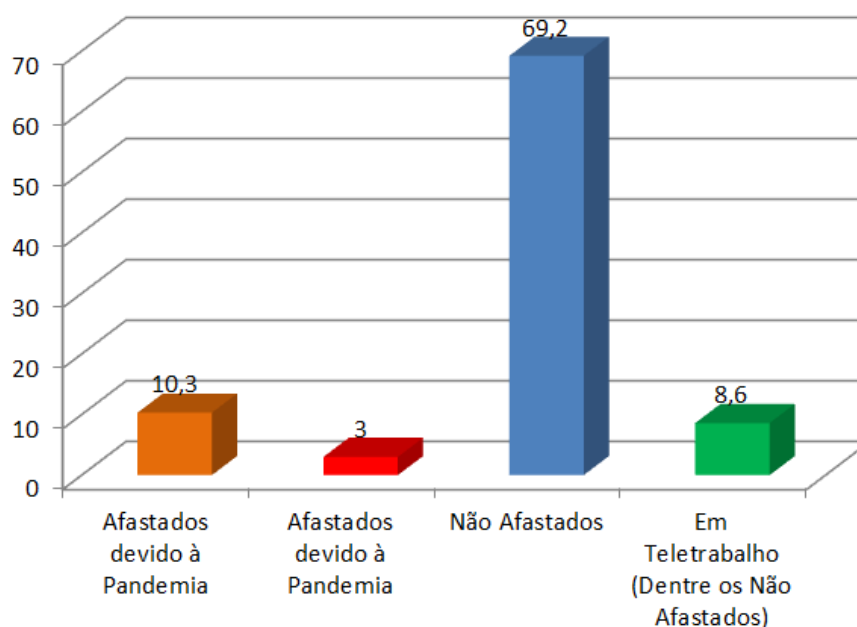
## **RESULTADO E DISCUSSÕES**

Por se tratar de um Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso, o trabalho encontra-se em andamento e as discussões sobre os dados apresentados são preliminares.

Desde que foi regulamentado pela Reforma Trabalhista, em 2017, o teletrabalho tem crescido no Brasil. O IBGE (2019), em levantamento divulgado em dezembro de 2020, aponta que em 2018, 3,8 milhões de brasileiros trabalhavam em casa (SOBRATT, 2019), isto é, em "home office", como era conhecido o teletrabalho. Importante observar que este dado fixou o recorde de pessoas nesta condição de trabalho naquele período.

Conforme explica LOSEKANN (2020), em 2020, a pandemia de Covid-19, impôs o isolamento social como a principal estratégia de prevenção da doença, impactando o trabalho (e todos os aspectos da vida humana) a necessidade de adaptação a esta realidade, levando então à difusão do teletrabalho.

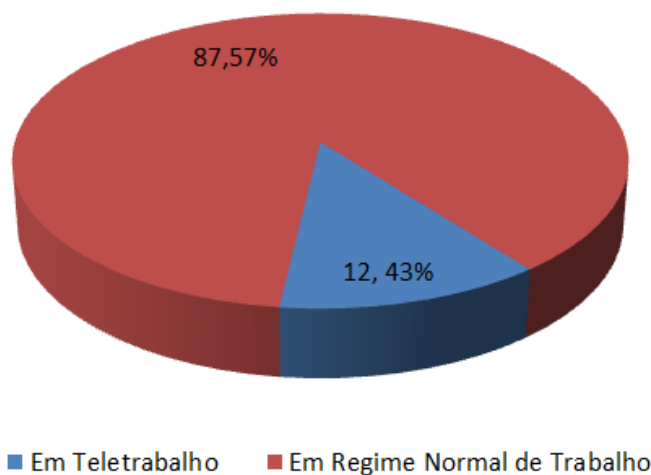
De acordo com o PNAD COVID 19 – IBGE, em junho de 2020, haviam 8,6 milhões de ocupados trabalhando em regime de teletrabalho no Brasil (FIGURA 1):



**FIGURA 1** - Número (em milhões) de trabalhadores afastados ou em teletrabalho entre os 82,5 milhões de Ocupados no Brasil, entre 17 e 27 de junho de 2020.

Fonte: PNAD Covid-19 - IBGE.

O número de pessoas em teletrabalho em relação ao número de pessoas ocupadas no país cresceu consideravelmente, visto que correspondia a 5,2% em 2018 (SOBRATT, 2019) e, em junho, o equivalente a 12,43% da população ocupada do país, estava em teletrabalho (FIGURA 2).

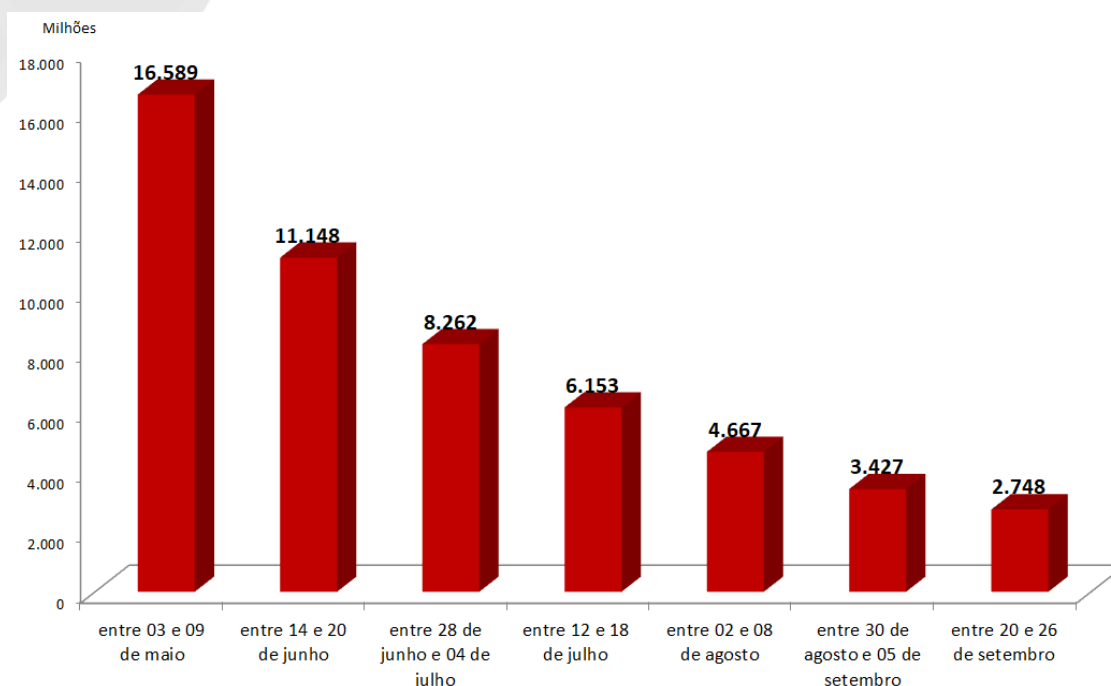


**FIGURA 2** - Números do Teletrabalho entre 69,2 milhões de ocupados não afastados no Brasil, entre 17 e 27 de junho de 2020.

**FONTE:** Fonte: PNAD Covid-19 - IBGE.

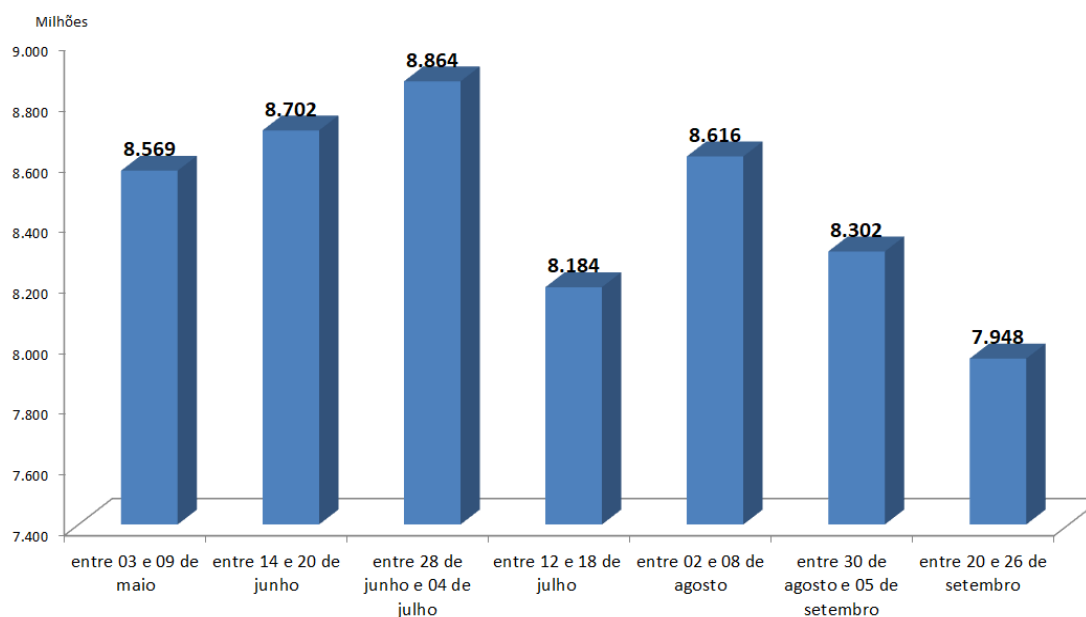
Ainda, analisando o período de junho de 2020, é importante associar que os afastamentos pelo Covid-19 chegaram a 10,3 milhões, superando o próprio número de pessoas em teletrabalho naquele momento, e este elevado número de afastamentos em função da pandemia é o que levou a grande adesão ao teletrabalho observada no mesmo período (PNAD, 2020).

Nos meses seguintes, houve um recuo nos números do PNAD COVID19. Isto é observável pelo número de pessoas afastadas do trabalho em razão do distanciamento social que, em setembro de 2020, era de 2,7 milhões (IBGE, 2020), o que demonstra uma grande queda, se comparado aos números de junho (FIGURA 3).



**FIGURA 3** – Afastamento do Trabalho devido ao distanciamento social, no Brasil, entre 03 de maio e 26 de setembro de 2020.  
**FONTE:** PNAD Covid-19 - IBGE.

Neste sentido, ocorreu simultaneamente uma redução da quantidade de pessoas trabalhando remotamente, observando 7,9 milhões em teletrabalho entre 20 e 26 de setembro (FIGURA 4).



**FIGURA 4** – Número de pessoas em teletrabalho, no Brasil, entre 03 de maio e 26 de setembro de 2020.

**FONTE:** PNAD Covid-19 - IBGE.

É notável que, como explica MEDEIROS (2022), a pandemia fez acelerar a chegada de tendências consideradas inevitáveis da sociedade tecnológica, e isto, colocou o teletrabalho como uma realidade para o Brasil. Contudo, é importante salientar que, de acordo com dados divulgados pelo IPEA (2022), o potencial de trabalho remoto estimado para o país, em maio de 2020, era de 13,3%, pela pesquisa PNAD Covid-19. Sendo assim, o Brasil não atingiu seu potencial estimado para o teletrabalho, visto que, foi possível identificar que no primeiro trimestre de 2021, 20,4 milhões de pessoas se encontravam em ocupações com potencial de serem exercidas de forma remota, representando 24,1% do total de ocupados no país no período. (IPEA, 2022).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

É perceptível o aumento do teletrabalho durante a pandemia do COVID-19 no ano de 2020, comparado ao ano de 2018, segundo dados divulgados pelo IBGE. Diante da análise dos dados, fica evidente que, no segundo semestre de 2020, o número de pessoas em teletrabalho reduziu, conforme se diminuiu o número de pessoas afastadas em função da pandemia, demonstrando a gradual volta aos locais de trabalho presencial.

É necessário destacar que, a principal medida de enfrentamento ao COVID-19, era o isolamento social, sendo assim, fica evidente que o teletrabalho contribuiu para preservação do emprego e da renda durante a pandemia, sobretudo diante da projeção de desemprego em razão da COVID-19. Portanto, a tendência é que essa modalidade de trabalho cresça cada vez mais no país.

## **REFERÊNCIAS**

BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE. Observatório Covid-19 Brasil. **Ministério da saúde**, [s.l.], 2020. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/observatorio-covid-19-brasil/>. Acesso em: 17 ago. 2022.

BRASIL. **Artigo 75-B da Consolidação das Leis de Trabalho**. Decreto Lei nº 5.452 de maio de 1943. Dispõe sobre as relações individuais e coletivas. Brasília, 1943.

*Anais do FAVE – Fórum Acadêmico da Univértix, Matipó, v.1, setembro, 2022.*

Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/17300264/artigo-75b-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 05 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 2017**. Dispõe sobre alterações na Consolidação da Leis do Trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 08 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.979 de 06 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional em razão do COVID-19. Brasília, 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm). Acesso em: 05 jul. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória 1.108 de 25 de março de 2022**. Dispõe sobre pagamento de auxílio-alimentação. Brasília, 2022. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória 1.109 de 25 de março de 2022**. Dispõe sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas. Brasília, 2022. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/1436843529/medida-provisoria-1109-25-marco-2022>. Acesso em: 10 jul. 2022.

DALFOVO, M. S.; LANA, R. A.; SILVEIRA, A. Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**. Blumenau, v.2, n.4, p.0113, julho, 2008.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002. 57 p. Disponível em: <https://www.google.com/amp/s/docplayer.com.br/amp/19041267-Antonio-carlos-gil-como-elaborar-projetos-de-ui-sa.html>. Acesso em: 10 jul. 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desocupação, tenda, afastamento, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho**. [s.l.], 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 17 ago. 2022.

IBGE- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **O IBGE apoiando o combate à COVID-19**. [s.l.], 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 05 jul. 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Rio de Janeiro, 27 de maio 2021. Disponível em:

[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact\\_2021\\_1tri.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2021_1tri.pdf).  
Acesso em: 17 ago. 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por Amostra de Domicílios- PNAD COVID19**. [s./], 2020. Disponível em: [https://www.ibge.gov.br/estatisticas/investigacoes-experimentais/estatisticas-experimentais/27946-divulgacao-semanal-pnadcovid1?t=o-que-e&utm\\_source=covid19&utm\\_medium=hotsite&utm\\_campaign=covid\\_19](https://www.ibge.gov.br/estatisticas/investigacoes-experimentais/estatisticas-experimentais/27946-divulgacao-semanal-pnadcovid1?t=o-que-e&utm_source=covid19&utm_medium=hotsite&utm_campaign=covid_19). Acesso em: 17 ago. 2022.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **O Teletrabalho Potencial no Brasil revistado: uma visão espacial**. GÓES, Geraldo S.; MARTINS, Felipe S.; NASCIMENTO, José Antônio S. do. [s./] 2022. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220526\\_nota\\_20\\_teletrabalho\\_no\\_brasil\\_final.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220526_nota_20_teletrabalho_no_brasil_final.pdf). Acesso em: 17 ago. 2022.

IPEA- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **11% dos trabalhadores estiveram em trabalho remoto em 2020 no Brasil**. [s./], 2021. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=38263#:~:text=Neste%20per%C3%ADodo%2C%20na%20m%C3%A9dia%2C%20a,atividades%20laborais%20de%20forma%20remota](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38263#:~:text=Neste%20per%C3%ADodo%2C%20na%20m%C3%A9dia%2C%20a,atividades%20laborais%20de%20forma%20remota). Acesso em: 05 jul. 2022.

KNETCHTEL, M. R. Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada. Curitiba, PR: Intersaberes, 2014. **Práxis Educativa**. v. 11, n. 2, p. 531–534, 2017. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/praxiseducativa/article/view/8846>. Acesso em: 10 jul. 2022.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant. Desafios do teletrabalho na pandemia covid 19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, Maringá, v.28, Ed.Esp., 5 p., jun.2020.

MEDEIROS, B. R. **Trabalho em home office, se veio para ficar o que precisa mudar? Teletrabalho**. [s./: s.n.] disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/395/162>. Acesso em: 08 jul. 2022.

OLIVEIRA N. F. J. As novas tecnologias da informação e da comunicação nas relações do trabalho: o teletrabalho. **2º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade**. Universidade Federal de Santa Maria. 13 p., 2013. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2013/6-7.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2022.

PEYERL, T. L. **A flexibilização dos contratos de trabalho e o teletrabalho durante a pandemia do covid –19**. Curitiba, p. 17, 2018. Disponível em: [https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/18630/1/TCC%20Thairine e%20Lizandra%20Peyerl%20-%20Prof.%20Erika%20Paula%20de%20Campos.pdf](https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/18630/1/TCC%20Thairine%20Lizandra%20Peyerl%20-%20Prof.%20Erika%20Paula%20de%20Campos.pdf). Acesso em: 08 jul. 2022.

SAP- CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS. **Pesquisa Home Office 2020**. [s.l.] 2020. Disponível em: <https://sapconsultoria.com.br/wp-content/uploads/2020/12/pesquisahomeoffice2020.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2022.

SILVA, R. R. HOME-OFFICER: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. **URBE (Revista Brasileira de Gestão Urbana)**, Paraná, v. 1, n. 1, p. 85-94, 2009. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/1931/193114456008.pdf>. Acesso em: 08 jul. 2022.

SOBRATT- SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. [s.l.] 2020. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/>. Acesso em: 10 jul. 2022.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. **Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: Impacto das medidas trabalhistas de urgência**. Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez e Ney Maranhão. O Direito do Trabalho na Crise da Covid-19. São Paulo: JusPodivm, p. 341-364, 2020.