

## **UM ESTUDO SOBRE A TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO FRENTE AO TELETRABALHO NAS EMPRESAS**

**A STUDY ON INFORMATION TECHNOLOGY IN FRONT OF TELEWORKING IN  
COMPANIES**

Leonardo Geri Neves da Silva – leonardo.geri@hotmail.com  
 Faculdade de Tecnologia de Catanduva (Fatec) – Catanduva – SP - Brasil

Liriane Soares de Araújo – lirianearaujo@hotmail.com  
 Faculdade de Tecnologia de Catanduva (Fatec) – Catanduva – SP - Brasil

DOI: 10.31510/infa.v21i1.1896  
 Data de submissão: 10/04/2024  
 Data do aceite: 10/03/2024  
 Data da publicação: 20/06/2024

### **RESUMO**

A pandemia da COVID-19, deflagrada em 2020, exigiu enfrentamento de todos os países, com medidas comuns aos estados. Uma das recomendações mais importantes, a do distanciamento social, colocou a questão de como continuar a produzir e trabalhar a distância. Assim, o trabalho *home office* e/ou teletrabalho, colocou-se não mais como uma possibilidade a ser adotada pelas empresas e instituições, mas como uma necessidade, tratando-se de uma alternativa para reduzir o movimento de deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa. Com isso, este artigo tem como objetivo fazer uma análise por meio de um questionário encaminhado à algumas empresas para saber como elas podem auxiliar seus funcionários em casa e se houve melhora ou piora na produtividade de tais funcionários, caracterizando-se como uma pesquisa de levantamento, em que coleta-se dados de várias empresas para análise. Espera-se contribuir com as empresas na compreensão desse cenário.

**Palavras-chave:** Tecnologia da Informação. Teletrabalho. COVID19.

### **ABSTRACT**

The COVID-19 pandemic triggered in 2020, required confrontation by all countries, with measures common to the states. One of the most important recommendations, that of social distance, posed the question of how to continue to produce and work at a distance. Thus, home office work and / or teleworking, was no longer a possibility to be adopted by companies and institutions, but as a necessity, being an alternative to reduce the movement of commuting home-work and work- House. With this, this article aims to make an analysis through a questionnaire sent to the companies to know how the companies helped their employees at home and if there was an improvement or worsening in the productivity of the employees, characterized as a survey research, in which data is collected from several companies for analysis. It is hoped to help companies understand this scenario.

**Keywords:** Information Technology. Teleworking. COVID-19.

## 1 INTRODUÇÃO

Os primeiros registros de COVID-19 foram feitos na China, no final do ano de 2019. Em seguida, tal doença alastrou-se para o mundo inteiro, impactando a saúde e a economia em uma escala sem precedentes. A maioria das pessoas infectadas com a COVID-19 pode manifestar sintomas como tosse, febre, diarreia, coriza, dor de garganta e doenças respiratórias, desde leves a moderadas se recuperando sem a necessidade de tratamento especial. Para a OMS a maioria dos pacientes com COVID-19 (aproximadamente 80%) podem ser assintomáticos e cerca de 20% dos casos podem requerer atendimento hospitalar por apresentarem dificuldade respiratória. Destes casos, cerca de 5% podem necessitar de suporte para o tratamento de insuficiência respiratória (suporte ventilatório) (McCreary; Pongue, 2020; Tan; Aboulhosn, 2020). Embora necessário, o isolamento social traz consigo problemas de diversas ordens, entre as quais repercussões de ordem econômica. Nesse sentido, os desafios são maiores num país como o Brasil, pois pouco se sabe sobre as características de transmissão num contexto de desigualdade social e demográfica, onde alguns locais apresentam condições precárias de habitação e saneamento, sem acesso regular à água, em situação de aglomeração, alta prevalência de DCNC e com inúmeras violações de direitos humanos (Barreto *et al.*, 2020).

Para assegurar à segurança das informações no *home-office* as empresas devem determinar as informações críticas que circulam entre os funcionários e que precisam ser preservadas para, assim, escolher as melhores alternativas se segurança. Entre as medidas que podem ser adotadas com a finalidade de garantir que o trabalho em *home-office* não ofereça riscos para as empresas, pode ser: criptografia de dados; controle dos dispositivos utilizados remotamente; proteção contra códigos e o principal ter em sua gestão os funcionários de tecnologia da informação (T.I) no qual podem proporcionar toda essa segurança (Accioly, 2018). Dito isso, o presente trabalho tem como objetivo abordar sobre a T.I frente ao *home-office* que foi adotado no ano de 2020 após a pandemia com o intuito de auxiliar empresas na adoção ou não de tal modalidade.

## 2 TELETRABALHO

O teletrabalho é uma forma de trabalho flexível, viabilizado principalmente pelas evoluções tecnológicas observadas nos últimos tempos. Ele nada mais é do que a prestação de

serviço fora das dependências da empresa. Com a reforma trabalhista introduziu um capítulo novo na CLT dedicado especialmente a este tema: a Lei nº13.467/17, artigos 75-A até 75E. Os direitos dos que operam neste método de trabalho são os mesmos diretos garantidos como qualquer trabalhador que exerce as mesmas atividades dentro das dependências da empresa e, portanto, sua proteção está garantida dentro da lei. Operações externas como a de vendedor, ajudantes, motoristas entre outros não se caracterizam na categoria de teletrabalhador. Outro ponto muito interessante para o indivíduo que trabalha em *home office* é que não há um critério de formação, qualquer profissão pode realizar serviços na modalidade de teletrabalho e assim agilizando a prestação laboral de diversas áreas (Alvarenga, 2014).

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) conceitua o teletrabalho como aquele que é executado com o uso de novas tecnologias de informações e comunicações em um local que fica distante de um escritório ou alguma indústria onde o trabalhador não tem nenhum tipo de contato com outras pessoas (OIT, 2020). existindo três pontos importantes para o teletrabalho:

- Tecnologia – é necessário em que o funcionário realize as suas atividades com ferramentas tecnológicas que proporcione agilidade para as atividades remotas, como por exemplo: celulares, *notebook*, internet com alta velocidade.
- Lugar – o teletrabalho é realizado em outros ambientes que são sejam o da empresa.
- Organização – alguns autores têm em mente que a ideia de que é preciso ter uma organização (teletrabalhador ↔ empresa empregadora ↔ cliente) (Nascimento, 2014).

As especificidades para a execução do teletrabalho em domicílio, não servem para os trabalhadores à distância, onde é realizado de forma remota o trabalho, portanto, cabe a observação da igualdade de tratamento entre teletrabalhadores e os demais empregados, com fundamento no artigo 5º caput, e 7º, XXXII, da CF/88, que assim coadunam:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (Brasil, 1988, p.159).

O artigo 6º da CLT, estabelece que não há diferença entre o trabalho realizado em domicílio com o trabalho executado em local do empregador, conforme descrito:

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, 1988, p.156).

E outra distinção que o artigo 75-B da CLT impõe é que o teletrabalho não se confunde com trabalho externo, embora ambos sejam realizados a distância, mas esse afastamento em relação a dependências da empresa comina em uma rotina de trabalho diferente para cada modalidade como cita Miziara (2017, p.37-38):

A Lei faz distinção entre o trabalhador externo e o teletrabalhador. Ambos são trabalhadores à distância, mas, o externo, como o próprio nome indica, é o que trabalha externamente e geralmente não possui um local fixo para exercer suas atividades [...] o teletrabalhador geralmente possui um local fixo para exercer suas atividades (Miziara, 2017, p. 37-38).

O teletrabalho tem algumas modalidades diferentes às alternativas do trabalho flexível, sendo com uma prática diferenciada e inovadora ganhando espaços partindo de dimensões tecnológicas. Sua contextualização estabelece a execução de atividades laborais à distância provenientes de vínculo empregatício e subordinação ao empregador.

## **2.1 As vantagens do teletrabalho para a empresa e o empregado e suas mudanças**

As vantagens para o teletrabalho são inúmeras, a empresa tem uma economia considerável com materiais de escritório, energia elétrica, água e entre outras. Gerando assim uma atividade de trabalho sustentável e reduzindo a estrutura que o empresário precisara ter para que a empresa funcione. Já para o empregado se tem uma melhor qualidade de vida, pois ele pode fazer a suas horas de trabalho de acordo com suas necessidades, pode trabalhar próximo a família e não ter que se deslocar, muitas vezes por horas para chegar ao trabalho e assim gerar um rendimento maior de tempo e serviço (Miziara, 2017).

Sendo satisfatório para ambas as partes tendo em vista que empregador pode oferecer melhores condições para o empregado e, portanto, diminui-se o risco de perder o colaborador para alguma empresa concorrente. Atualmente existe a possibilidade de o teletrabalhador estar em outros ambientes além do sua residência, ambientes de *co-working*, lanchonetes ou até mesmo espaços abertos ou em viagens, trazendo para o empregado uma versatilidade de poder realizar as atividades trabalhistas independentemente da localização geográfica, evitando deslocamentos, perda de tempo causada por engarrafamentos, diminuição de poluentes e outras

questões que poderiam ser prejudiciais ao rendimento das atividades a serem executadas (TST, 2020). Lembra-se também que, para as mulheres que desejam se realizar profissionalmente e não perder os momentos da criação de seus filhos, é um modo de trabalho onde pode se ter as duas coisas, pois proporciona uma gestão do próprio tempo (TST, 2020). Determinadas mudanças de trabalho presencial para teletrabalho, deve ser estipulado em contrato de quem será as despesas de infraestrutura e equipamentos. Se o empregador fornecer equipamentos ao colaborador os mesmos não podem ser considerados como remuneração para o colaborador (Miziara, 2017).

A jornada de trabalho, também deve ser previamente estabelecida e o correto seria o empregador determinar que as horas trabalhadas sejam as mesmas do trabalhador presencial. Como as horas de trabalho executadas fogem do controle do empregador (artigo 62 CLT) é determinado que não haverá hora extra ou adicional noturno, visto que o colaborador terá flexibilidade para escolher em que período terá melhor rendimento. Entretanto, se o empregador tiver meio de controlar essa jornada de trabalho é possível ter assegurado os adicionais, segundo precedentes do TST (2020).

## **2.2 Tecnologia e Normas CLT do teletrabalho**

Alguns aplicativos e softwares conseguem auxiliar as mais diferentes atividades realizadas à distância. Por exemplo, para se realizar reuniões virtuais e videoconferências, podem ser utilizados alguns dos programas: *Skype, Google Hangouts, Microsoft Teams, Zoom e Whereby*, entre outros. No gerenciamento de equipes se tem, como exemplo o *Trello, Todoist, Asana, Monday e Neotriad*. No caso de surgir alguma dificuldade é possível manter as demandas organizadas de formas simples em calendários, notas de papel, e-mails ou planilhas (Brasil, 2013).

Quanto a segurança da informação, deve-se ter uma atenção maior nas atividades em *home office*, pois algumas vezes o trabalhador manipula dados sigilosos. Neste caso é essencial que o empregado mantenha o sistema operacional do computador atualizado e, se possível a empresa empregadora forneça algum serviço do tipo VPN. Além disso, um antivírus também deve estar sempre ativado e atualizado, e é aconselhável utilizar conexões de redes sem fio confiáveis para transmissão de arquivos (Brasil, 2015).

É importante deixar claro que antes da reforma trabalhista a legislação regulamentava o teletrabalho, assim podendo compreender de forma mais clara o que vem depois da reforma.

Portanto, no direito do trabalhador brasileiro, o teletrabalho era redigido pelo artigo 6º, caput, da CLT, cuja redação não era sobre o trabalho a distância mais sim, sobre o trabalho domiciliar, onde deixa claro que não tem diferenças entre o trabalho realizado no local do empregador e o que é executado em domicílio. Sendo assim, o teletrabalho, poderia ser associado àquela modalidade pois é igual, porém sendo executado a distância. A instituição legislativa do teletrabalho no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro se deu pela Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que teve a alteração na redação do artigo 6º da CLT, revendo sobre o trabalho a distância e assim, insere-se o parágrafo único, que equipara a submissão aos meios telemáticos e informatizados de controle do trabalho aos meios pessoais e diretos, para fins de subordinação jurídica, ou seja, para a caracterização de um contrato de trabalho. O artigo 6º da CLT (Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943), levando-se em conta as alterações promovidas pela Lei n.º 12.551 aborda:

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.

A lei 12.551/2011 apenas estabelece o trabalho a distância e equipara o controle e comando do trabalho por meios informatizados ou telemáticos ao controle pessoal, mas não o regulamenta.

Pode-se analisar que mesmo com o advento da lei 12.551/11 ter colocado o trabalho a distância isso não mudou e nem influenciou no regulamento trabalhista. A CLT (Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943) em seu artigo 75-B passa a ter uma redação para caracterizar essas mudanças, trazendo um conceito bem definido e claro, ao mostrar a diferença entre o teletrabalho e o trabalho externo.

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

“Art. 75-B. 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.”

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descharacteriza o regime de teletrabalho.

Pode-se então esclarecer que o teletrabalho deve ser executado fora das dependências do empregador mesmo que o empregado vá até a empresa todos os dias, ainda é considerado

teletrabalho e não o trabalho externo. Além do artigo citado anteriormente, temos também o artigo 75-C no qual é exposto sobre o contrato de trabalho no caso de teletrabalhador, como deverá ser feito, falando sobre as regras de forma clara para que o trabalho seja executado de maneira correta, tendo em consideração a exigência que todo contrato seja escrito e não verbal.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 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.

No caso do § 1º o legislador fez um “mútuo acordo” entre ambas as partes como condição para a alteração do regime comum de trabalho para o teletrabalho, sendo que o empregado pode não concordar com a troca do regime ou simplesmente não gostar do teletrabalho, sendo assim houve um desinteresse por partes e a empresa não poderá aplicar o tal regime. Em seu § 2º sendo possível mostrar a mudança do regime relação ao teletrabalho caso seja estabelecido pelo empregador e que deverá constatar em um contrato. Com a reforma trabalhista também veio o artigo 75-D no qual é abordado sobre a responsabilidade dos equipamentos no caso do teletrabalho.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Esse é um assunto que pode gerar muitas discussões, pois fala sobre quem pode arcar com as despesas e responsabilidades dos equipamentos, sendo assim deverão fazer um contrato escrito para que não tenha prejuízo de nenhuma das partes. Além de toda essa mudança, ainda tem o artigo 75-E:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Neste caso a lei limita a responsabilidade do empregador em instruir o empregado de maneira certo para evitar acidentes, doenças de trabalhos, fazendo um contrato e constando a

assinatura do termo de responsabilidade do empregado para cumprir as instruções fornecidas para o empregado.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A pesquisa de campo proposta é precedida por uma revisão literária abrangente sobre o tema investigado. Essa revisão é realizada por meio de uma análise bibliográfica e documental, que envolve a busca por fontes documentais, incluindo artigos, projetos, revistas científicas, teses e dissertações que abordem o tema em questão. Além disso, realiza-se uma pesquisa de levantamento por meio de questionários aplicados à distância de forma eletrônica, sendo distribuídos por meio de um link de acesso enviado a diversos profissionais que profissionais que se encontram trabalhando remotamente, com o objetivo de coletar dados sobre sua experiência, atuação, vivência e interação no campo do teletrabalho.

A pesquisa abrangeu um total de duas empresas, distribuídas em diversos setores, incluindo sistema de informação e contabilidade. O período de aplicação dos questionários foi de três meses. Cada questionário contém 14 perguntas, que são uma combinação de perguntas quantitativas e qualitativas. A duração total da pesquisa foi de agosto a dezembro de 2023. Essa abordagem metodológica permite uma compreensão teórica e prática sobre o teletrabalho, garantindo que as informações coletadas sejam abrangentes e relevantes para o estudo.

### **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

O questionário foi enviado para dez profissionais de várias áreas das cidades de Catanduva e São José do Rio Preto. Com relação ao gênero dos participantes, 50% corresponde ao sexo masculino e 50% ao sexo feminino. As idades dos participantes ficam assim: idades entre 18 e 25 anos não tiveram participantes, de 26 a 30 anos correspondem 20%; 31 a 40 anos são 40% dos indivíduos e totalizando na maior parte dos participantes da pesquisa; 41 a 50 anos é somente 10% dos funcionários; mais de 50 anos também não tem correspondência; 25 a 30 anos são 20%; 30 a 40 anos corresponde a 10%.

Segundo Rodrigues (2019) a faixa etária de funcionários de uma empresa de TI varia muito, pode-se afirmar que a maior prevalência é de 25 a 30 anos e a menor é mais de 55 anos. Parte do motivo da distorção de idade, é a própria natureza do setor. A falta de funcionários é

nítida e com isso faz como que muitos jovens procurem empregos na área da tecnologia e ainda durante a graduação. Já no quesito formação, teve-se como resultado que 60% dos participantes têm pós-graduação; 20 % têm graduação incompleta e 20% graduação completa, como se trata de um setor que exige formação e profissionais aptos, não obteve-se respostas de pessoas que possuem somente com o ensino médio.

Em alguns setores é comum ter uma grande rotatividade de funcionários. Para tentar evitar esse *turn-over*, diversas organizações investem em manter funcionários motivados com o trabalho e satisfeitos com as políticas da empresa, para que não haja grandes impactos nos resultados e na produtividade. Por esse motivo, foi importante fazer a pesquisa sobre o tempo de empresa dos entrevistados, sendo que 0 a 2 anos corresponderam a 40%; de 3 a 5 anos resultou em 40%; de 11 a 15 anos corresponderam 10%; mais de 15 anos estão trabalhando na empresa. No decorrer da pesquisa foi feito a seguinte pergunta aos funcionários “Quais Adaptações A Empresa Precisou Adotar Após A Pandemia?” As respostas similares foram categorizadas e são apresentadas a seguir.

- Máscara e Álcool;
- Questões dos funcionários juntos, saída, chegada;
- Reuniões com mais frequência;
- Ambiente de ensino remoto bom;
- Home office;
- Utilização de ferramentas de comunicação web.

A sexta pergunta aos participantes foi “ Qual a sua opinião sobre o trabalho remoto?” As respostas foram variadas. Alguns funcionários apontaram como um bom método, mas ainda assim, têm preferência pelo trabalho de forma presencial; outro funcionário apontou como muito bom levando em consideração a segurança frente ao COVID19; um funcionário afirmou ser vantajoso, mas no início teve algumas dificuldades na adaptação; o outro participante afirmou gostar do trabalho híbrido sendo que o contato com outros profissionais enriquece os conhecimentos e, por fim, a última resposta foi que o trabalho remoto é aplicável a área de TI.

Com relação ao fornecimento de equipamentos, 100% dos entrevistados afirmou que a empresa disponibiliza equipamentos para o home-office. De acordo com a lei, as organizações precisam fornecer as condições necessárias para o desenvolvimento das funções do funcionário

de forma remota, e isso inclui equipamentos. Porém, não existe uma lei ou norma que obrigue o empregador a pagar nada no que diz respeito a reembolso de despesas.

Outra questão de suma importância foi: a empresa está auxiliando nas despesas com o trabalho remoto? Das respostas obtidas, 80% responderam que não e somente 20% responderam que sim. De acordo como o art. 2º da CLT, determina que o empregador tem a obrigação de custear as despesas do seu negócio. Sendo que quando o funcionário precisa trabalhar remotamente passa a ter custos para executar sua função, a organização deve pagar por esses extras.

Também foi questionário sobre a aquisição de algum tipo de doença durante *o home-office*. As respostas são: 90% dos funcionários não desenvolveram nenhum tipo de doenças, sendo que 10% desenvolveram algum tipo. Aos que responderam que sim afirmaram ter: problema de vista; coluna e circulação.

A próxima pergunta aos entrevistados foi “Quais fatores o setor de TI deve se preocupar com o trabalho remoto?” As respostas similares foram categorizadas e são apresentadas a seguir.

- Emocional;
- Se preocupar com o serviço do funcionário;
- Infraestrutura e segurança dos dados;
- Equipamento ergonômico e tempo na frente da tela;
- Indisposição dos funcionários e entrega de Jobs;
- Dar acesso as informações que o profissional precisa no dia a dia;
- A maior preocupação deve ser a comunicação para manter as pessoas e times alinhados com os propósitos estratégicos.

Seguindo com a entrevista para a pesquisa do presente trabalho tem-se a seguinte pergunta “Como o setor de TI acompanha o desenvolvimento das atividades dos funcionários após adotar o trabalho remoto?” As respostas similares foram categorizadas e são apresentadas a seguir.

- Desconheço;
- Pelo trabalho remoto mesmo;
- Apontamento de horas e reuniões diárias;
- Possui um grupo para suporte;
- Através de ferramentas como Trello;

- Por entregas;
- No modelo de times ágeis usando Scrum o acompanhamento é feito por meio de tarefas e reuniões diárias.

A próxima pergunta foi “Como o setor de TI pode contribuir para melhorar, caso os funcionários precisem trabalhar remotamente por um período prolongado? As respostas similares foram categorizadas e são apresentadas a seguir.

- Equipamentos;
- Ajudando com despesas;
- Segurança das informações e infraestrutura;
- Proporcionar ferramentas e ambientes adequados;
- Com vídeo conferências, servidores em nuvens dentre outros;
- Dando ao colaborador os requisitos necessários para o seu desenvolvimento operacional;
- Fornecendo equipamentos e mantendo preocupação constante com a saúde física e mental dos colaboradores

Por fim a última pergunta “Qual a maior cobrança para o setor de TI com o trabalho remoto?” As respostas similares foram categorizadas e são apresentadas a seguir: Desconheço; Cuidar do trabalho dos funcionários; Segurança dos dados; Conexão de internet; Entrega de Jobs; Velocidade de comunicação, acesso a informações; e manter os times e pessoas alinhadas ao propósito da empresa.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com este trabalho pode-se concluir que o trabalho remoto de TI deve ser visto como uma tendência de longo prazo e um componente integrante da experiência geral no local de trabalho. A pandemia do Covid-19 causou forte impacto na economia global. Cadeias de fornecimento, indústrias e mercado financeiro sentem seus efeitos, embora a amplitude destes ainda seja desconhecida. Esforços significativos têm sido feitos por governos, organizações da sociedade civil, empresas e profissionais para entender a crise, adaptar-se a ela, minimizar seus impactos e vislumbrar o que virá em seguida. Portanto, os profissionais de TI, têm um papel de suma importância uma vez que novidades e desafios surgem a cada dia.

Vale ressaltar que essa pesquisa atingiu o objetivo proposto, apresentando informações sobre o cenário do Teletrabalho, podendo auxiliar tanto funcionários quanto empresas na adoção dessa prática, mostrando as adaptações que devem ser feitas, benefícios e desafios.

## REFERÊNCIAS

ACCIOLY, C. L. A proteção de dados do trabalhador: o Direito do Trabalho constitucionalizado e seu diálogo com o direito à privacidade. **Revista dos Estudantes de Direito da UnB**, Brasília, v. 15, p. 255-264, 2018. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22429>. Acesso em: 05 abr. 2024.

ALVARENGA, R. Z. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. 2014. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/147538>. Acesso em: 05 abr. 2024.

BARRETO, A. C. F.; LIMA, Marileide Moutinho Pamponet; ROCHA, Daniele Santos. EDUCAÇÃO INFANTIL EM TEMPOS DE COVID-19. **Revista Latino-Americana de Estudos Científicos**, p. 72-80, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/ipa/article/view/33597>. Acesso em: 14 set. 2023.

BRASIL. 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: [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: 09 abr. 2024.

BRASIL, Lei 12.852 de 05 de agosto de 2013. **Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE**. D.O.U de 06.08.2013. Acesso online. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2013/Lei/L12852.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12852.htm). Acesso em: 23 mar. 2024

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 9 abr. 2024

BRASIL, Lei nº 13.105, de 16 de Março de 2015. **Dispõe do Novo Código de Processo Civil e dá outras providências**. D.O.U de 17.03.2015. Acesso Online. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm#art1045](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm#art1045). Acesso em: 24 mar. 2024

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de Outubro de 1988**. D.O.U de 05.10.1988. Acesso Online. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 23 mar. 2024

McCREARY, Erin K.; PONGUE, Jason M. Coronavirus Disease 2019 Treatment: A Review of Early and Emerging Options. **Open Forum Infect Dis**, v. 7, n. 4, ofaa105, 2020. Disponível em: 10.1093/ofid/ofaa105. Acesso em: 5 abr. 2024.

MIZIARA, Raphael. Novidades em torno do benefício da justiça gratuita na CLT reformada e o ônus financeiro do processo. **Revista LTr**. Vol. 81, nº 10, out. de 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/121689?locale-attribute=fr>. Acesso em: 9 abr. 2024

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Elementos-chave para um teletrabalho eficaz durante a pandemia de COVID-19. Brasília: OIT, Mar. 64 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/lang--pt/index.htm> Acesso em: 9 abr. 2024

RODRIGUES J. G. L., NETO J. S. Diretrizes para a Implantação da Governança de TI no Setor Público Brasileiro à Luz da Teoria Institucional. **Revista do Serviço Público**, Brasília. 63 (4). p.475-479. Out-dez 2019. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/4426>. Acesso em: 9 abr. 2024.

TAN, W., ABOULHOSN, J.. The cardiovascular burden of coronavirus disease 2019 (COVID-19) with a focus on congenital heart disease. 2020. **International Journal of Cardiology**, 309, 70-77. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.ijcard.2020.03.063>. Acesso em: 16 mai. 2020.

TST - JUSTIÇA DO TRABALHO. **Especial teletrabalho:** o trabalho onde você estiver. 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/-/especial-teletrabalho-o-trabalho-onde-você-estiver>. Acesso em: 16 mai. 2020.