



UNIVERSIDADE
TIRADENTES

UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO
CIENTÍFICO**

**QUESTÕES JURÍDICAS ACERCA DA MAXIMIZAÇÃO DO TELETRABALHO EM
TEMPO DE PANDEMIA**

Renata Beatriz Soares Araújo

Orientador: Prof. Me. Jéffson Menezes de Sousa

Estância

2020

RENATA BEATRIZ SOARES ARAÚJO

**QUESTÕES JURÍDICAS ACERCA DA MAXIMIZAÇÃO DO TELETRABALHO EM
TEMPO DE PANDEMIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

Orientador – Prof. Me. Jéffson Menezes de Sousa
Universidade Tiradentes

Profa. Ma. Fernanda Oliveira Santos
Universidade Tiradentes

Profa. Ma. Valquíria Nathali Cavalcante Falcão
Universidade Tiradentes

QUESTÕES JURÍDICAS ACERCA DA MAXIMIZAÇÃO DO TELETRABALHO EM TEMPO DE PANDEMIA

LEGAL QUESTIONS ABOUT MAXIMIZING TELEWORKING IN PANDEMIC TIME

Renata Beatriz Soares Araújo¹

RESUMO

O presente artigo discute o instituto do teletrabalho e sua aplicação no direito trabalhista brasileiro, conforme a regulamentação legal frente à pandemia ocasionada pela Covid-19. Para isso, serão observados os reflexos da Lei nº 13.467/17 e da medida provisória 927/2020. O tema é abordado sob a perspectiva do vivenciado no século XXI com o aparecimento do vírus SARS-CoV-2, e a necessidade de manter a quarentena e o isolamento social. Alinhado a esse critério, será avaliado a adoção das medidas preventivas que são destinadas no combate a propagação da Covid-19, sendo fator determinante ao alavancar o regime de trabalho remoto nos diversos setores da economia. Na construção do trabalho, foi desenvolvida uma pesquisa de caráter qualitativo, consistindo em revisão bibliográfica, mediante o uso de doutrinas, legislação e jurisprudência para compreender essa modalidade e seus efeitos na sociedade brasileira. Dentre as considerações finais, destaca-se a vulnerabilidade em que o teletrabalhador permaneceu em meio à flexibilização e a lacuna deixada pelo legislador em face do poder decisivo direto do empregador.

Palavras-chave: Lei nº 13.467/17. Medida Provisória nº 927/2020. Pandemia. Teletrabalho.

ABSTRACT

This article discusses the institute of teleworking and its application in Brazilian labor law, according to the legal regulations in the face of the pandemic caused by Covid-19. For that, the reflexes of Law nº 13.467 / 17 and provisional measure 927/2020 will be observed. The theme is approached from the perspective of what was experienced in the 21st century with the appearance of the SARS-CoV-2 virus, and the need to maintain quarantine and social isolation. In line with this criterion, the adoption of preventive measures aimed at combating the spread of Covid-19 will be evaluated, being a determining factor in leveraging the remote work regime in the various sectors of the economy. In the construction of the work, a qualitative research was developed, consisting of bibliographic review, using doctrines, legislation and jurisprudence to understand this modality and its effects on Brazilian society. Among the final considerations, the vulnerability in which the teleworker remained in the midst of flexibility and the gap left by the legislator in the face of the direct decisive power of the employer stands out.

Keywords: Law No. 13.467/17. Provisional Measure No. 927/2020. Pandemic. Teleworking.

1 INTRODUÇÃO

¹ Bacharelada em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT, *campus* Estância. E-mail: renata.beatriz@souunit.com.br

As relações de trabalho tem se modificado nas últimas décadas com a forte influência das novas tecnologias. Diante dessa evolução, surge o instituto do teletrabalho, como uma modalidade de trabalho realizado à distância através de recursos tecnológicos, flexibilizando e facilitando as relações. Em face da sua expansão houve a regulamentação com o advento da Lei nº 13.467/17 inserindo um capítulo específico na Consolidação das Leis Trabalhistas. Com o surgimento da pandemia do coronavírus, a sociedade brasileira foi afetada drasticamente, gerando abalo na economia, saúde e com destaque nas relações empregatícias.

Diante do cenário mundial no enfrentamento a pandemia do coronavírus, as relações trabalhistas tiveram que se adaptar para o seu efetivo funcionamento. Embora presente na sociedade, a modalidade do teletrabalho elevou-se a uma categoria de ampla efetividade na tendência do isolamento social, transformando e alterando em grande parte, o regime do trabalho presencial bem como sua natureza jurídica.

Devido à transmissão comunitária e o risco de colapso no sistema de saúde, o governo editou normas para frear o contágio, aconselhando empresas e demais entidades para a adoção de um sistema remoto de trabalho. Considerando o momento vivenciado, é possível indagar-se como o teletrabalho, na perspectiva jurídica, deve ser enfrentado em tempo de pandemia com a necessidade de distanciamento social?

O objetivo central do artigo é analisar o conceito do teletrabalho, ressaltando a sua regulamentação com a reforma trabalhista aliada com a MP 927/2020, trazendo algumas considerações sobre as principais alterações e sua interação com o sistema jurídico. Desse modo, surge a necessidade de analisar os principais aspectos jurídicos no tocante aos impactos gerados no gênero teletrabalho em meio à pandemia, com a incidência da legislação brasileira atual.

O referido tema é de extrema relevância no cenário atual, diante do aumento no fluxo de trabalho cumulativamente com a inserção da era tecnológica, surgindo à necessidade de adequar a comunidade para um modelo de trabalho mais prático e eficiente. Diante desse requisito, será verificada a abordagem jurídica ao assunto dentre os pontos mais críticos com respaldo na legislação atual, priorizando pelo princípio da proteção ao trabalhador.

O trabalho está estruturado em dois capítulos de desenvolvimento, o primeiro relata a definição do teletrabalho, as principais características e alterações com fulcro na perspectiva da CLT, que analisa a visão de diferentes doutrinadores. O segundo capítulo concentra a análise do cenário pandêmico vivenciado na sociedade brasileira no decorrente ano de 2020

com a incidência da medida provisória 927/2020, que obtém a finalidade de tornar mais flexível as relações jurídicas.

Durante a realização do trabalho foi aplicado à pesquisa qualitativa, que adotou o método de análise bibliográfica. Assim como o estudo da legislação brasileira, com respaldo na Constituição Federal, na Consolidação das Leis Trabalhistas com foco no art. 62 e no art. 75-A ao 75-E inserido no Capítulo II-A e Convenções da Organização Internacional do Trabalho, com ênfase na nº 177 de 1996. Outrossim, foram analisadas decisões judiciais do Tribunal Regional de Trabalho.

Ao final, são oferecidas as considerações finais, dentre as quais, merece destacar a figura do teletrabalhador em uma posição menos favorecida da relação trabalhista, ademais cumpre mencionar a importância da revisão da regulamentação legal referente ao tema para tornar uma relação mais igualitária e benéfica para ambas às partes, ampliando os direitos desses trabalhadores conforme prevê na nossa Carta Magna.

2 A DISCIPLINA LEGAL DO TELETRABALHO COM A REFORMA TRABALHISTA: A DELIMITAÇÃO DA MATÉRIA NA PERSPECTIVA DA CLT

Com a evolução da tecnologia da comunicação e informação, indiscutivelmente ocorre o surgimento e a evolução do teletrabalho. “Uma das primeiras referências históricas sobre o assunto aponta para o ano de 1973, com a invenção do telégrafo ótico de Chappe” (FINCATO; PIANTÁ, 2017, p. 204), nesse diapasão, a referida personalidade utilizou-se através de engrenagens e codificação de sinais para a realização da comunicação a longas distâncias.

Fincato e Piantá (2017) reiteram que a doutrina tem atribuído a Jack Nilles, a paternidade do teletrabalho, com o desenvolvimento do seu trabalho *The Telecommunications Transportation Trade Off* sendo precursor de expressões como *telecommuting* e *telework*. Nilles foi pioneiro na ideia do teletrabalho, definindo formas de substituição de deslocamentos relacionando a atividade com a tecnologia da informação, propondo o envio do trabalho para o trabalhador, sem a necessidade do seu deslocamento para o ambiente final de trabalho.

Diante do momento histórico, intitulado como revolução tecnológica, durante a quarta revolução industrial, o trabalho passa por constantes transformações, sendo ampliado para uma escala de alta utilização no mercado de trabalho. Esse período é caracterizado com um crescente avanço da tecnologia da informática e de comunicação, possibilitando a ampliação

da era digital, de modo acentuado, permitindo realizar a circulação entre os dados em questão de segundos. Essa conexão entre indivíduos e equipamentos eletrônicos, levou a operar de modo distinto a relação entre empregado e empregador, contando com uma telecomunicação mais eficiente.

Mannrich (2017) alega que a introdução das novas tecnologias da informação, trouxeram mudanças profundas para o modelo de trabalho. Por meio dessa inserção de novos recursos tecnológicos, houve uma procura por novas estratégias na reestruturação de empresas, assim como, novos modelos contratuais. Seguindo essa linha de ideia, a globalização e a internacionalização do capital, alavancaram para um modo mais flexível e eficiente de trabalho, sem perder a qualidade da execução.

Sabe-se que algumas modalidades de trabalho, que ocupavam um espaço secundário nas relações trabalhistas, começaram a ter impulso e se tornar solução para muitos problemas, caso evidenciado pelo funcionamento do teletrabalho, com a prestação de serviços por meio de plataformas digitais. Sendo caracterizado como uma tendência no Direito do Trabalho, havendo espaço para relações menos rígidas e mais colaborativas.

Na visão de Belmonte; Martinez e Maranhão (2020, p. 341) “o teletrabalho é modalidade de prestação de serviços inequivocamente flexibilizatória: flexibiliza o tempo e o espaço do trabalho em face de seu modelo clássico, cunhado na era da Revolução Industrial.” Essa modalidade se consolidou desde o fim do século passado, no entanto, ganhou expressividade no decorrer deste século XXI. O processo de organização e produção sofreram interferências com a inclusão da telemática nas relações trabalhistas, desde a revolução industrial, onde essas relações foram constantemente aprimoradas, tal momento que nos deixou aspectos positivos para a evolução do modelo de trabalho.

A figura do teletrabalho é empregada para designar o trabalho fora do local onde o resultado é esperado, sendo uma das espécies do gênero trabalho a distância. Cavalcante e Neto (2019) asseveram que na maioria dos casos, não é necessário à presença física do trabalhador no estabelecimento da empresa, para dirigir a prestação pessoal dos serviços. Esse instituto não possui como requisito prioritário a presença física do teletrabalhador no ambiente da prestação de serviço, essa execução pode ocorrer fora da localidade inicial de realização.

Com as novas tecnologias, o local de trabalho também está sofrendo mudanças, especialmente pelo uso da automação e plataformas digitais, que permitem sua flexibilização, eis que nem sempre a presença física do trabalhador se faz necessária para a realização das atividades profissionais que lhe competem. Muitas tarefas, inclusive, independem do local físico do

trabalhador, como no caso do teletrabalho. (ROCHA; ZAVANELLA, 2018, p. 9)

Através de resultados e cronogramas que o trabalho é concretizado, de modo telemático, facilitando a realização do resultado almejado pela empresa. Assim sendo, a utilização de equipamentos eletrônicos é fundamental para manter a comunicação entre empregado e empregador. Com proporções relevantes, o trabalho a distância passou a gerar uma efetiva flexibilização no meio trabalhista. A prestação do serviço passa a ser executada através de equipamentos tecnológicos, logo, pode-se verificar que o teletrabalho é originado e adaptado de acordo com a introdução de novas tecnologias no processo produtivo.

Na visão de Pinto (2007) o conceito de teletrabalhador versa sobre atividade de produção ou serviço que consente para que ocorra a distância entre os envolvidos, já que, a entrega do resultado por intermédio do uso de tecnologia da informação, especificadamente a telecomunicação e a informática, são fatores substitutivos da relação humana direta. De tal modo, o comando, a execução e o resultado são complementares para o uso da tecnologia da informação, sendo possível a sua realização sem o contato direto das partes.

“O teletrabalho foi fenômeno construído no espaço entre a administração de empresas e a tecnologia da informação.” (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020, p. 342). O regime em análise pode ser conceituado como uma forma flexível de trabalho, no qual, consiste no desenvolvimento da atividade laboral por um percentual de tempo em local diverso do posto de trabalho tradicional, sendo executado em grande parte através de processo eletrônico de informação, com auxílio da telecomunicação, a fim de manter o contato mútuo entre os envolvidos.

Martinez (2020) declara que é um conceito de organização laboral no qual o prestador dos serviços permanece fisicamente afastado da sede do empregador, porém, encontra-se presente virtualmente, através de meios tecnológicos na construção dos objetivos contratuais do empreendimento. A modalidade supracitada corrobora com o bem-estar social do empregado, ao mesmo tempo em que atende aos anseios do empregador na obtenção do resultado esperado.

Cavalcante e Neto (2019, p. 1181), classificam os elementos presentes na relação do teletrabalho, conforme o exposto:

- (a) atividade realizada a distancia, ou seja, fora dos limites de onde os seus resultados são almejados;
- (b) as ordens são dadas por quem não tem condições controla-las fisicamente. O controle é ocasionado pelos resultados das tarefas executadas;
- (c) as tarefas são executadas por intermédio de

computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações.

Assim sendo, além da realização fora da localidade da atividade, há a necessidade de controle do desempenho do serviço com a entrega de resultados e interferência de equipamentos eletrônicos, capaz de fornecer qualidade para o efetivo funcionamento da prestação da atividade laboral executada. Verificam-se como elementos inafastáveis, a atuação de mecanismos telemáticos na grande parte do tempo, encontrando-se indivíduos fisicamente afastados.

Ante este fato, cumpre ressaltar a referência na qual a Organização Internacional do Trabalho (OIT), na convenção 177 de 1996, descreve o teletrabalho como sendo a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, no qual é permitida a separação física, devendo ser utilizada mediante recursos de tecnologia, com o intuito de ser uma facilitadora na comunicação e informação entre ambos relacionados.

Com o avanço da tecnologia da comunicação e informação, conseqüentemente ocorreu um agravamento para a redução de postos de trabalho em variados seguimentos da economia, com destaque para o setor industrial. Destarte, tal momento que fomentou para o surgimento de novos meios de trabalho, sendo expandidos e aperfeiçoados conforme a necessidade atual do mercado, por vezes com um custo benefício mais acentuado.

Embora existissem mecanismos que comprovassem por intermédio de modelos em países estrangeiros, o processo de introdução no Brasil levou certo período para adentrar e se efetivar. A figura de indivíduos que desempenhavam a função de forma igualitária e benéfica em ambiente distante dos grandes centros empresariais ficou pendente por um longo período, quanto à devida regularização legal. O assunto era tratado de maneira discreta e os trabalhadores que desempenham funções desse modo, não tinham respaldo legal suficiente no tocante aos seus direitos.

Com o aumento no número de teletrabalhadores no Brasil, surgiu à necessidade de atualização legislativa para a área, motivo que acrescentou a Consolidação das Leis Trabalhistas, no seu artigo 6º, uma alusão ao teletrabalhador. Belmonte; Martinez e Maranhão (2020) destacam que no Brasil, seu conceito passou a ser firmado na legislação, conforme a introdução do artigo 75-B da CLT. Em vista disso, embora de grande utilização em diversos departamentos e presente nos anseios sociais da população, a regulamentação própria desta modalidade de prestação de serviços ocorreu recentemente, com o advento da Lei 13.467/2017.

Cavalcante e Neto (2019, p. 286), reiteram sobre o conteúdo correlacionado com a importância do artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

No Brasil, a CLT passou a prever que não haverá distinção 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, sendo que 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 (art. 6º CLT).

Conforme a respectiva lei, conhecida como reforma trabalhista, o teletrabalho passou a ser disciplinado na Consolidação das Leis Trabalhistas, com especificação no Capítulo II-A da CLT. Em função do crescente desenvolvimento tecnológico, esse instituto passou a ser mais frequente nas relações entre empregado e empregador, gerando uma necessidade de ampliação da regularização legislativa. Esse regime está disposto na CLT nos art. 75-A ao 75-E, para quem trabalha com sistema de informação e meios de comunicação.

Com a reforma trabalhista, além da regulamentação desta atividade de maneira mais robusta com a inclusão dos artigos mencionados, nota-se a modificação que ocorreu no artigo 62 da CLT, passando a incluir o inciso III na referida legislação. Em verdade, com a normatização própria, pode-se observar uma maior segurança jurídica para a referida relação, protegendo a figura do teletrabalhador.

A legislação brasileira conceitua conforme prevê na Lei nº 13.467/2017, especificamente no art. 75-B da CLT: “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”. Cumpre ressaltar que o comparecimento eventual nas dependências do empregador em situações específicas, não fica caracterizado como regime de trabalho presencial. Belmonte; Martinez e Maranhão (2020) reiteram que o comparecimento do empregado remoto para desempenhar atividades específicas na empresa, não altera a natureza contratual.

Quanto à previsão contratual, de acordo com o art. 443 da CLT, destaca-se a necessidade de o contrato de trabalho ser expresso, mediante aditivo contratual, visando que o empregado tenha o mesmo direito resguardado que os empregados internos. Ademais, a alteração do regime de trabalho presencial para teletrabalho deve ser realizada através de aditivo, conforme acordo entre as partes. Todavia, em caso de alteração do teletrabalho para o regime presencial, independe da anuência do empregado, sendo feita unilateralmente, destinando um prazo mínimo de transição de quinze dias.

Em complemento, conforme o art. 75-C da CLT verifica-se a formalidade do contrato do empregado, pelo qual, deve ser pactuado de forma expressa, consoante a definição de atividades específicas que serão desenvolvidas, por meio do contrato individual. Em síntese, não poderá ser realizado de maneira tácita ou verbal, devendo permanecer de forma escrita e expressa.

Cavalcante e Neto (2019) destacam a importância do artigo 62, I, da CLT, reiterando que o serviço ao ser realizado de maneira remota é caracterizado como trabalho externo, logo, se a atividade externa for incompatível com o período de trabalho, o empregado não tem direito a hora extra. Deste modo, a regra é a não submissão ao controle de jornada de trabalho, não fazendo jus ao benefício mencionado.

Neste contexto, preceitua o art. 62, III, da CLT que a jornada de trabalho não se aplica aos funcionários em regime de teletrabalho, assim sendo, os mesmos não são submetidos a controle de jornada de trabalho e não possuem direito à hora extra. “Seja qual for a modalidade adotada, o artigo 62 da CLT, exclui esses empregados do regime geral de duração do trabalho, o que significa dizer que eles não possuem direito ao adicional por hora extra, exceto se houve efetivo controle e não mera possibilidade de controle.” (PESSOA; MIZIARA, 2020, p. 3).

Belmonte; Martinez e Maranhão (2020) elencam que deverá conter no contrato escrito, o detalhamento de quem será responsável por manter, adquirir e fornecer o equipamento de uso para o trabalho, definindo se a empresa irá custear ou o empregado receberá ajuda de custo. Importante destacar o mencionado no art. 75-D da CLT, no qual, os custos do empregado com os materiais são definidos em contrato escrito, especificando o dever de cada parte envolvida, vale ressaltar, que as utilidades concedidas ao empregado não se configura como salário.

Conforme Melo (2018, p. 152) “no tocante às condições de saúde e segurança no trabalho, a única obrigação atribuída ao empregador é a de “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar” (art. 75-E)”. Como é sabido, no caso de trabalho realizado em localidade fora do ambiente rotineiro, cabe ao empregador orientar os funcionários para o devido cuidado e proteção para manutenção de um espaço propício para a execução da atividade. Ficando a encargo do empregado se comprometer para seguir as instruções fornecidas.

Em referência ao regime de sobreaviso, com indicação expressa do artigo 244, § 2º da CLT, a notoriedade da subordinação e a existência de recursos telemáticos e informáticos de comunicação não resta configurado que o teletrabalhador esteja vinculado ao regime em tela.

Com ênfase no sobreaviso, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, no que condiz a súmula n.º 428, passou a vigorar com o seguinte aspecto jurídico:

SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT
I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.
II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. (Súmula com redação pela Res. 185/2012 do TST – (DEJT 25.09.2012).

Nota-se que a entrega ou mera utilização dos equipamentos eletrônicos não caracteriza o sobreaviso, todavia, não é exigível a presença fixa do empregado no local na execução do serviço, sendo necessária, a submissão ao controle patronal sobre o trabalhador. Resta configurado na visão de Cavalcante e Neto (2019, p. 289), em que, o teletrabalhador tem direito a percepção das horas do sobreaviso, quando estiverem presentes, os seguintes casos:

(a) o trabalho a distância, em que as atividades são exercidas fora dos limites geográficos da empresa; (b) o controle empresarial quanto aos trabalhos executados (exercido por meio da utilização de instrumentos telemáticos ou informatizados); (c) a imposição de plantões, escalas de trabalho ou figuras equivalentes pelo empregador para os períodos de descanso do trabalhador; (d) a vinculação a qualquer chamado do empregador, para fins de execução de tarefas, as quais serão exercidas a distância ou pelo deslocamento do empregado às dependências da empresa ou para qualquer outro local por determinação empresarial.

Nos casos supracitados fica enfatizado que o regime de sobreaviso, poderá ser evidenciado desde que ocorra o controle fora do ambiente fixo de trabalho, em horários elencados conforme a necessidade do empregador, independentemente do horário fixado normalmente pelos demais funcionários, ou em local adverso da sua natureza contratual.

Conforme a inclusão de mecanismos legislativos e a influência desse modelo de trabalho, seja nos centros empresariais, como no setor administrativo e judiciário. A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT (2018), por intermédio da SAP Consultoria em RH, realizou uma pesquisa em abrangência nacional em 2018, na qual, contou com a participação 300 empresas de diferentes segmentos, notou-se um crescimento de 22% no modelo do teletrabalho na sociedade brasileira em relação à última pesquisa realizada no ano de 2016.

Com relevância e abrangência nacional, a cada ano demonstra-se um aumento no número de segmentos que incluem a realização do trabalho externo nos mais variados setores

da economia. Os benefícios são mútuos e a concretização de resultados mais eficientes são perceptíveis, facilitando para que as empresas permitam a ampliação e flexibilização de funcionários, delegando e acompanhamento momentaneamente os avanços com essa deliberação. Em face disso, no próximo tópico será abordado o efeito da Medida Provisória 927/2020 no período de Pandemia da Covid-19 frente à figura do teletrabalhador.

3 O TELETRABALHO COMO MEDIDA DE ENFRENTAMENTO AO ESTADO DE CALAMIDADE PELA PANDEMIA DA COVID-19: A PERSPECTIVA DA MP 927/2020

Durante o ano de 2020, a sociedade mundial foi surpreendida com o aparecimento do Coronavírus SARS-CoV-2, vírus infeccioso transmitido entre pessoas, apresentando um alto índice de contágio que foi sendo disseminado instantaneamente. A proliferação dessa doença alavancou em números expressivos inúmeros problemas de ordem social e econômica, provocando colapso na saúde e econômica. As medidas preventivas destinadas para o controle do vírus modificaram significativamente todas as esferas da comunidade, com destaque nas relações trabalhistas.

Pessoa e Miziara (2020, p. 1) destacam a efetividade do teletrabalho como medida a solucionar no enfrentamento da Covid-19:

Dentre as mais variadas medidas que poderão ser adotadas pelos empregadores para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, destaca-se a instituição do regime de trabalho mediante teletrabalho.

Diante das várias medidas apresentadas no plano de contenção da Covid-19, cabe destacar o fenômeno do isolamento social, ao manter o indivíduo isolado do convívio com a sociedade, sendo um afastamento indispensável. Nessa perspectiva, com a recomendação de permanecer em casa muitas pessoas trabalharam na sua própria residência levando a popularização do instituto do teletrabalho, que apesar de ter sua regulamentação legal, o seu formato ainda era desconhecido por um percentual da população.

Vieira e Vailon (2020) relatam que o governo elencou algumas ações para serem adotadas que minimizassem os impactos da pandemia dentro das empresas, resguardando os postos de trabalho, entre as medidas adotadas destaca-se o teletrabalho. No contexto da pandemia do coronavírus, foi recomendado para as empresas manterem o isolamento dos seus

funcionários na medida necessária para evitar a disseminação do vírus entre os trabalhadores, atribuindo o sistema do teletrabalho. Consta-se que diante da situação excepcional, muitas empresas adotaram esse regime, sendo deliberada a transferência para aqueles funcionários que pudessem trabalhar remotamente.

Cumpram-se ressaltar a ampla utilização do uso de tecnologias da informação e da comunicação, sendo grande aliado para as práticas trabalhistas, foram ampliados em larga escala de modo determinante para a realização do trabalho fora da localidade habitual. Tal contribuição facilitou para a comunicação imediata entre empregado e empregador, ademais priorizou o atendimento de serviços que eram essenciais e puderam ser desenvolvidos longe do polo de trabalho. As formas de comunicação foram ampliadas com o uso dos recursos tecnológicos, para possibilitar a breve conexão entre as pessoas.

Diante de fatores determinantes para o isolamento, a sociedade brasileira começou a operar de modo diferenciado as relações, ampliando o número de teletrabalhadores. Com o avanço nos setores da economia, surge a necessidade do respaldo legal para os trabalhadores que efetivaram os seus serviços em um regime de trabalho diferenciado, garantindo os seus direitos em meio à pandemia. Além disso, cumpre destacar que o período de calamidade pública foi considerado ofensivo para os funcionários que em grande parte perderam seus empregos ou tiveram a sua rotina modificada.

Em decorrência do fator inesperado da pandemia na sociedade brasileira, inevitavelmente, apresenta claros efeitos na seara jurídica. Com relação ao Direito do Trabalho e o teletrabalho, merece destaque a edição da Medida Provisória 927, em síntese, tais medidas foram adotadas em razão da necessidade de atender às demandas emergenciais provocadas pelo momento. Ainda, cumpre ressaltar que a adoção de medidas para o enfrentamento do problema e a nova adaptação ao isolamento e quarentena foram imprescindíveis no setor trabalhista.

A adoção de instrumentos no enfrentamento da crise econômica e social que assolou a sociedade ensejou na edição da MP 927, com efeito, em 22 de março de 2020, de caráter trabalhista. “O Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, reconheceu a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até a data de 31 de dezembro de 2020, em razão do novo coronavírus (Covid-19).” (BOFF, 2020, p. 180). Tendo em vista o mencionado, no Brasil ocorreu um regramento específico para o setor trabalhista em razão do período de situação de calamidade pública.

“A MP 927/2020 trouxe um conjunto de alternativas flexibilizadas em relação à legislação ordinária para as empresas que não pararam.” (BELMONTE; MARTINEZ;

MARANHÃO, 2020, p. 4). Diante do momento, o governo federal editou a medida provisória, com a finalidade de regulamentar algumas diretrizes do teletrabalho, em caráter imediato. Verifica-se que algumas empresas de ramos considerados essenciais para a manutenção de maior isolamento social na sociedade mantiveram sua rotina de trabalho, sendo esses funcionários resguardados com a MP ao ter a flexibilização nas relações.

Belmonte; Martinez e Maranhão (2020) discorrem que a influência da Medida Provisória, flexibilizou para o ajuste entre empregado e empregador, reduzindo as formalidades impostas e ampliando a autonomia da vontade, sendo considerado como um tratamento especial em diversos aspectos das relações de trabalho. Essa influência foi imprescindível para manter a maioria dos empregos com o novo formato de trabalho que foi imposta repentinamente no meio social. Ademais, Nahas e Martinez (2020) argumentam que a regulamentação do teletrabalho com a reforma trabalhista não foi suficiente, havendo a necessidade de ser aprimorada com o advento da MP 927/2020.

Diante do cenário, a Medida Provisória elencou algumas diretrizes que flexibilizam as negociações entre empregado e empregador, de modo a solucionar o mais breve possível os conflitos originados com a pandemia. Ocorre que determinadas questões não preveem a mesma estabilidade e direitos garantidos, sendo reduzidos e em grande parte inquestionável pelo teletrabalhador, que fica limitado ao poder de decisão do empregador, sem a sua anuência prévia ou poder participativo.

Neto; Cavalcante e Wenzel (2020) relatam a relação existente entre a previsão na CLT e na MP, consoante o termo de teletrabalho. Para a MP é considerado o trabalho em que a prestação dos serviços ocorre preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador. Já na CLT, conforme expresso no art. 75-B é notório o esclarecimento que é possível o desempenho dessas atividades ocorrerem também por um percentual nas dependências da empresa, caso seja necessário.

Observa-se que a pandemia gerou impacto de diversas ordens e proporções, em todos os setores da economia, deixando reflexos positivos e negativos. No tocante aos trabalhadores que puderam exercer seu trabalho em lugar distante dos centros comerciais, a maximização desse instituto priorizou para que as atividades continuassem sendo exercidas e mantidas durante esse período. Bem como, foi fator determinante para o aumento no número de cargos que serão permanecidos após a pandemia, sendo destaque em setores que progrediram com o funcionamento remoto.

Conforme o pensamento de Belmonte; Martinez e Maranhão (2020, p. 76) “o ponto mais polêmico da MP 927 está em seu artigo 2º, que faculta a mais ampla negociação

individual entre empregado e empregador, sem delimitação de matérias.” Com a incidência do previsto no art. 2º da MP é perceptível que a negociação individual prevaleceu sobre as negociações coletivas, esse fato trouxe a flexibilidade individual, todavia, alguns benefícios anteriores deliberados em acordos coletivos ficaram restritos, prevendo uma redução de direitos para os trabalhadores durante o período de calamidade.

Nota-se que com essa previsão foi intensificado a autonomia entre empregados e empregadores ao celebrar acordos escritos sobre a sua relação de trabalho, uma vez que, terão preponderância sobre acordos e negociações coletivas. Como dito, deve ser considerado o elencado na Constituição Federal, que tem o escopo em preservar o emprego e renda de todos os trabalhadores. Apesar da regulamentação das regras impostas, é perceptível que a figura do trabalhador fica em uma posição menos favorecida da relação, devendo ser observado o princípio da proteção ao hipossuficiente.

Meireles (2020) elenca a previsão do dispositivo legal na CLT no tocante a mudança do regime presencial para o regime de teletrabalho em relação ao expresso na MP 927/2020 no qual o empregador, a seu critério exclusivo, poderá alterar o tipo de regime e vice-versa. Verifica-se que com a alteração trazida pela MP, não será necessário o acordo entre ambas as partes. Além do mencionado, não há necessidade de assinatura no aditivo contratual, apenas a comunicação por escrito ou por meio eletrônico, no período mínimo de 48 horas de antecedência.

Neto, Cavalcante e Wenzel (2020, p. 4) destacam o período pandêmico vivenciado influenciado nas relações trabalhistas:

Durante o estado de calamidade pública, o empregador unilateralmente (*ius variandi*) poderá alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (art. 4º, caput, MP).

Desse modo, com o advento da MP uma das alterações que mais se destacam é a unilateralidade que o empregador possui para modificar o regime de trabalho do funcionário, além de não ocorrer acordo entre as partes, dispensando itens que envolviam a avaliação dos acordos individuais ou coletivos e sendo exclusivamente determinante para as decisões. Pode-se concluir assim que o teletrabalhador poderá ter seu regime modificado sem a sua prévia anuência. Conforme explanado por Boff (2020) o trabalho a distância foi sensivelmente flexibilizada na sua regulamentação, sendo admitida independente da vontade coletiva negocial ou mesmo de alteração do contrato empregatício.

Na visão de Neto, Cavalcante e Wenzel (2020) conforme prevê no art. 75-C, § 1º, CLT a transformação da prestação de serviço presencial em teletrabalho necessita do ajuste bilateral, no que diz respeito ao seu retorno para o modo presencial pode ser feita por imposição unilateral do empregador, já na previsão da MP 927, essa alteração independente de ajuste. Deve-se ressaltar que essa mudança incumbe exclusivamente ao empregador, priorizando suas atividades e necessidades, não sendo informado previamente o funcionário sobre a provável modificação.

Como dito, não há acordo mútuo entre as partes em decorrência da MP, cabendo ao empregador informar no interstício mínimo de 48 horas de antecedência ao teletrabalhador sobre a mudança no regime de trabalho. “A alteração contratual unilateral deve ser comunicada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico (art. 1º, § 2º, MP 927).” (NETO; CAVALCANTE; WENZEL, 2020, p. 4). Pela determinação legal, o ajuste na modalidade deverá ser formalizado por escrito ou meio eletrônico e não empregada apenas de maneira verbal.

No que se refere à negociação de horas extras, “Quanto à jornada de trabalho, não só pela MP 927, como pelo legislador consolidado (art. 62, III), o funcionário não tem direito à percepção de horas extras.” (NETO; CAVALCANTE; WENZEL, 2020, p. 5). Tendo em vista a relação entre o previsto na MP e a CLT, em regra o referido instituto não habilita esse benefício, todavia, se for constatado a ocorrência do controle sobre a prestação diária de serviços com ferramentas capazes de uma efetiva obtenção, deverá ocorrer à remuneração de jornada extraordinária.

Em razão do princípio da primazia da realidade, deve ser analisado o caso concreto referente à existência ou não da jornada suplementar do indivíduo, verificando as peculiaridades sobre o controle indireto ou não na atividade diária, com a existência de mecanismos e equipamentos que comprovem a fiscalização do poder do empregador sobre o trabalho realizado fora das dependências da empresa.

No tocante a estrutura necessária para a manutenção e prestação de serviços, a MP prevê em seu artigo 3º de forma equiparada com o previsto na CLT, para o legislador a responsabilidade para aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura será prevista em contrato escrito, sobre a responsabilização do empregado ou empregador. Na hipótese mencionada Neto, Cavalcante e Wenzel (2020) esclarecem que tal acordo deverá ser firmado previamente no prazo de 30 dias, sendo contabilizado na data da mudança do regime de trabalho.

Pelos ensinamentos de Naraz e Martinez (2020, p. 2). “Os custos operacionais do trabalho a distância no regime de urgência, será previsto no contrato no momento em que se determinar a prestação de serviços à distância ou no período de 30 dias subsequentes.” Com análise ao instituído na MP, caso o empregado não obtenha os equipamentos para o trabalho a distância, cabe ao empregador fornecer em regime de comodato, responsabilizando-se pelo custo com a infraestrutura, quando houver impossibilidade no fornecimento das ferramentas e infraestrutura impossibilitando no exercício das suas atividades, o período da jornada será considerado como tempo à disposição do empregador, com direito a remuneração equivalente à jornada normal de trabalho.

A reforma trabalhista não instituiu como regra a responsabilidade do empregador com relação aos custos com a estrutura que o empregado possui ao modificar o regime de trabalho. Naraz e Martinez (2020) complementam a ideia ao destacar a figura do fato extraordinário trazido pela MP, uma vez que, na grande parte dos casos os empregadores não estavam preparados para manter a infraestrutura adequada aos funcionários que começaram a atuar trabalhando a distância. Logo, não sendo possível o cumprimento das atividades, o tempo de afastamento será equivalente a tempo à disposição remunerado.

Destaca-se que a Consolidação das Leis Trabalhistas preconiza a possibilidade em seu art. 75-D, definindo acerca dos instrumentos utilizados pelo empregado, sendo feito em contrato com o empregador. Todavia, o art. 4º da MP traz a novidade ao elencar uma maior especificação no dispositivo legal que é a prerrogativa do empregador quanto ao fornecimento desses equipamentos.

Com a configuração da Medida Provisória fica evidenciado que a execução do teletrabalho apenas será possível para trabalhadores que exerçam atividades compatíveis com o desempenho remoto. “Evidentemente que a solução do teletrabalho será aplicada aqueles casos em que o trabalho possa ser realizado à distância.” (NARAZ; MARTINEZ, 2020, p. 3). Logo, aqueles que executem tarefas que não permitam o regime de trabalho inverso do presencial devem ser adequados com soluções diversas.

Segundo o que dispõe Naraz e Martinez (2020, p. 2) “o legislador da MP estabeleceu que a jornada cumprida deverá ser a ordinária.” O modelo supracitado evidencia que caso o trabalhador permaneça com o uso de aplicativos ou programas de comunicação da empresa, sendo fora do horário de trabalho, este período não será computado como tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, assim como é elencando expressamente no art. 4º, §5 da MP.

Com respaldo legal no art. 5º da MP, a adoção do regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes não era preconizada com a reforma trabalhista. “A MP permite,

ainda, que se ative em teletrabalho qualquer tipo de trabalhador, inclusive estagiários e aprendizes.” (NARAZ; MARTINEZ, 2020, p. 3). Neste sentido, havendo a necessidade de realizar o trabalho a distância não há o que se falar em impedimento para que este tipo de regime seja aplicado aos demais funcionários e estagiários.

Assim, é notório que com a pandemia a sociedade contou com a influência do regime de teletrabalho para a manutenção de empregos essenciais que puderam ser desenvolvidos no período da quarentena em locais distintos, havendo a conexão imediata através dos recursos tecnológicos. Os efeitos são perceptíveis, sob a ótica do efetivo funcionamento e da não paralisação de todas as relações trabalhistas, aliada dessa relação cumpre interpretar a Constituição Federal, a Reforma Trabalhista e a MP 927/2020, institutos que regulamentam a preservação do emprego e sua flexibilização legal.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após os devidos apontamentos, constata-se a importância do instituto do teletrabalho na sociedade brasileira, sendo um modelo de trabalho que se apresenta cada vez mais abrangente e ganha destaque na atualidade com a participação em setores originalmente presenciais. De acordo com as constantes transformações, observa-se uma relação trabalhista diferenciada, apresentando novas características de tempo, tecnologia, adaptação e flexibilização, além de trazer benefícios mútuos para as partes envolvidas.

Diante de todo o exposto, fica evidenciado que as medidas adotadas com a MP 927/2020 vieram para flexibilizar o aspecto jurídico entre empregado e empregador, todavia, pode-se observar que o teletrabalhador fica em uma situação menos favorecida, sendo a parte mais frágil da relação. Desse modo, cumpre ressaltar a importância da participação de convenções e acordos coletivos em mecanismos trabalhistas, priorizando para uma relação mais igualitária entre ambas as partes. Além disso, a previsão legal na Consolidação das Leis Trabalhistas necessita de um respaldo mais abrangente de modo a alavancar essa modalidade com a obtenção de direitos igualitários.

Em suma, o isolamento social evidenciou para a popularização do teletrabalho, elevando o número de brasileiros que aderiram a esse regime para exercer suas atividades diárias, nota-se que esse modelo de trabalho persistirá diante dos benefícios, forte aproveitamento e ampla produtividade dos funcionários na execução das atividades. Além disto, as disposições jurídicas necessitam de um amparo legal mais eficiente para a adoção de

medidas excepcionais em situações pandêmicas, para que possa obter um elevado grau de segurança jurídica na proteção do trabalhador.

Pois bem, chega-se à conclusão que o advento da Reforma Trabalhista e da Medida Provisória veio para desburocratizar e facilitar as relações empregatícias, protegendo o emprego e as empresas, porém, não tem a finalidade principal em proteger a figura do trabalhador, fragilizando em diversos pontos sob o prisma de maior vulnerabilidade da relação. Verifica-se uma relação entre empregador e empregado de modo desigual. Destarte, a legislação do teletrabalho precisa ser revista, já que, as regras em vigor desde a reforma trabalhista são insuficientes para manutenção do regime, principalmente com o seu aumento significativo na pandemia.

REFERÊNCIAS

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

BOFF, Amanda Brazaca. O Teletrabalho no Contexto da Pandemia: Interpretação da Medida Provisória n. 927/2020 à luz do artigo, 7º, XIII, da Constituição Federal. **Revista do Tribunal Regional de Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 1, p. 177-183, ago. 2020.

BRASIL. Congresso Nacional. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL. Congresso Nacional. **Constituição Federal do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL. Congresso Nacional. **Medida Provisória Nº 927, de 22 de março de 2020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 25 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428>. Acesso em: 26 out. 2020.

FINCATO, Denise Pires; PIANTÁ, Eduardo Coletto. Direito ao teletrabalho: reflexões sobre a imposição do teletrabalho ao empregador sob o prisma dos direitos fundamentais. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 198-219, set./dez. 2017.

MANNRICH, Nelson. Futuro do Direito do trabalho, no Brasil e no mundo. **Revista Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 81, n. 11, p. 1-16, nov. 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MEIRELES, Ana Cristina Costa. Medida Provisória 927/20: Inovações em Aspectos Trabalhistas. **Revistas dos Tribunais Online**, v. 1016/2020, p. 1-14, jun. 2020.

MELO, Raimundo Simão de. Impactos da reforma trabalhista sobre o meio ambiente do trabalho e a saúde dos trabalhadores. **Revista do Advogado**. São Paulo, v. 38, n. 137, p. 144-154, mar. 2018.

NAHAS, Thereza C.; MARTINEZ, Luciano. **Considerações sobre as medidas adotadas pelo Brasil para solucionar os impactos da pandemia do COVID-19 sobre os contratos de trabalho e no campo da Seguridade Social e da de prevenção de riscos laborais**. Disponível em: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/brasil_noticias_cielo_coronavirus.pdf. Acesso em 07 nov. 2020.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; WENZEL, Letícia Costa Mota. **O Coronavírus: uma pandemia jurídica trabalhista e a Medida Provisória 927/2020**. Disponível em: <http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/ferreira_quadros_costa_noticias_cielo_n4_2020.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2020.

Pesquisa Home office 2018. **Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades**. 2018. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/#:~:text=A%20SOBRATT%20%C3%A9%20uma%20sociedade%20civil%2C%20sem%20fins,formas%20flex%C3%ADveis%20de%20realiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20no%20Brasil>>. Acesso em: 21 out. 2020.

PESSOA, André; MIZIARA, Raphael. Teletrabalho à luz da Medida Provisória no 927 de 2020 (covid-19): um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais. **Revista dos Tribunais**, v. 1017/2020, jul. 2020.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa; VAILON, Kauana. Negociação Coletiva de Trabalho nos Momentos de Crise: Análise das Medidas Provisórias 927 e 936/2020, Decisões do Supremo Tribunal Federal e Recomendações do Ministério Público do Trabalho. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 6, n. 1, p. 96-110, jan/jun. 2020.

ZAVANELLA, Fabiano; ROCHA, Marcelo Oliveira. **O primeiro ano de vigência da Lei n. 13.467/2017(reforma trabalhista): reflexões e aspectos práticos**. São Paulo: LTr, 2018.