



**UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**  
**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO**

**TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19: os reflexos das  
medidas provisórias de urgência**

**Keyla Maria Celestino Fraga Carvalho**

**Ricardo José das Mercês Carneiro**

**Aracaju**

**2020**

**KEYLA MARIA CELESTINO FRAGA CARVALHO**

**TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19: os reflexos das  
medidas provisórias de urgência**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo –  
apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Tiradentes – UNIT, como  
requisito parcial para obtenção do grau de  
bacharel em Direito.

Aprovado em      /      /     .

**Banca Examinadora**

---

**Professor Orientador**  
**Universidade Tiradentes**

---

**Professor Examinador**  
**Universidade Tiradentes**

---

**Professor Examinador**  
**Universidade Tiradentes**

## **TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19: os reflexos das medidas provisórias de urgência**

### **TELETRABALHO IN PANDEMY TIME BY COVID-19: the reflexes of the provisional emergency measures**

**Keyla Maria Celestino Fraga Carvalho<sup>1</sup>**

#### **RESUMO**

O presente trabalho tem por objetivo estudar os reflexos decorrentes da pandemia por COVID-19 no instituto do teletrabalho e os impactos das medidas provisórias de urgência, analisando as consequências da flexibilização das regras relativas a este regime de trabalho, enquanto perdurar o estado de calamidade pública. Entretanto, para se alcançar o ponto principal do trabalho em epígrafe, necessário se faz a análise de outros aspectos, quais sejam, uma síntese sobre a prestação de serviços de forma presencial e suas características; evolução histórica e legislativa do teletrabalho no Brasil, além de sua regulamentação pela Consolidação das Leis do Trabalho; principais impactos do estado de calamidade pública no Direito do Trabalho; e edição de medidas provisórias trabalhistas. Ultrapassada a fase dos pontos mencionados, passa-se a analisar de maneira aprofundada o teletrabalho em tempos de pandemia pelo novo coronavírus, sendo evidenciados os reflexos da Medida Provisória nº 927/2020 no instituto supramencionado, bem como os posicionamentos doutrinários trabalhistas sobre o tema. O trabalho foi produzido com uma abordagem qualitativa, consubstanciada em bibliografias de autores nacionais, bem como artigos e notícias publicados em periódicos e em domínios eletrônicos, chegando-se a conclusão de que efetivamente a Medida Provisória nº 927/2020, ao prever a possibilidade de adoção flexibilizada do teletrabalho pelos empregadores, no período de calamidade pública, atende conjuntamente à necessidade de isolamento social, à manutenção das relações empregatícias, à continuidade dos negócios, e, especialmente, à proteção da saúde e vida dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Pandemia por COVID-19. Medida Provisória nº 927/2020.

#### **ABSTRACT**

The present work aims to study the effects of the COVID-19 pandemic on the institute of telework and the impacts of provisional emergency measures, analyzing the consequences of the relaxation of the rules relating to this system of work, while the state of public calamity persists. However, in order to reach the main point of the above mentioned work, it is necessary to analyze other aspects, such as, a synthesis of the rendering of services in person and its characteristics; the historical and legislative evolution of telework in Brazil, besides its regulation by the Consolidation of Labor Laws; the main impacts of the state of public calamity on Labor Law; and the edition of provisional labor measures. After the phase of the mentioned points, it is now possible to analyze telework in a deeper way in times of pandemic by the new coronavirus, being evidenced the reflexes of the Provisional Measure nº 927/2020 in the above mentioned institute, as well as the doctrinaire labor positions on the subject. The work was produced with a qualitative approach, embodied in bibliographies of national authors, as well as articles and news published in periodicals and electronic domains, reaching the conclusion that effectively the Provisional Measure No. 927/2020, by providing the possibility of flexible

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT: E-mail: keyla.maria@souunit.com.br

adoption of telework by employers in the period of public calamity, jointly meets the need for social isolation, the maintenance of employment relations, business continuity, and especially the protection of health and life of workers.

**Keywords:** Teleworking. Pandemic by COVID-19. Provisional Measure N° 927/2020.

## 1 INTRODUÇÃO

O progresso científico-tecnológico, ao impulsionar a modernização dos meios de produção e comunicação, tem modificado significativamente a economia como um todo, ao apresentar novas possibilidades para o desenvolvimento das atividades humanas. Assim, as relações de trabalho são reformuladas para acompanhar a evolução mundial, impulsionando o surgimento de novas formas de contratação e realização de trabalho. Neste contexto, destaca-se a figura do teletrabalho, instituto do Direito do Trabalho que possibilita ao empregado a prestação de seus serviços preponderantemente fora das dependências do empregador com o auxílio de equipamentos de informática.

Com a chegada da COVID-19 ao Brasil, em março de 2020, medidas para prevenção e controle da doença começaram a ser pensadas e adotadas, dentre elas o isolamento social, o que repercutiu diretamente nas relações de trabalho. Em meio a este cenário, o teletrabalho se apresenta como uma alternativa eficaz para continuidade da prestação de serviços durante o período de calamidade pública e, conseqüentemente, para manutenção das relações de emprego e proteção da saúde e vida do trabalhador, uma vez que possibilita ao empregado efetivar o seu trabalho em ambiente geograficamente distante da empresa, mas virtualmente presente.

Dado o caráter de urgência da situação, justificado pela crise sanitária mundial, a legislação trabalhista começa a ser repensada e flexibilizada para atender as atuais necessidades e reduzir o impacto do novo coronavírus nos contratos de trabalho. Dentro deste quadro, medidas provisórias foram editadas pelo Governo Federal para disciplinar as relações de trabalho durante a pandemia. No que diz respeito ao Direito do Trabalho, as principais Medidas Provisórias editadas foram a n° 927/2020 e a n° 936/2020.

A presente pesquisa, portanto, orientar-se-á no sentido de compreender os reflexos da pandemia decorrente da COVID-19 no teletrabalho e examiná-los de maneira a identificar as adaptações advindas das medidas trabalhistas de urgência, e a forma de regulamentação deste regime enquanto perdurar o atual estado de calamidade pública.

A relevância deste trabalho está fundada na grande repercussão do tema durante o período de pandemia, tendo em vista que o instituto do teletrabalho está sendo fundamental para

preservação dos vínculos empregatícios e proteção da saúde e vida do trabalhador. Assim, trata-se de uma temática que tem sido bastante discutida pelo judiciário e pela doutrina, dado que atualmente o teletrabalho tornou-se a rotina de milhões de brasileiros.

A partir destas considerações, busca-se com esta pesquisa responder aos seguintes questionamentos: Quais os impactos da pandemia por COVID-19 no Direito do Trabalho, especialmente no que toca o instituto do teletrabalho? Quais as adaptações decorrentes das medidas trabalhistas de urgência? Quais as consequências da flexibilização das regras relativas ao teletrabalho durante o período de calamidade?

Neste cenário, o trabalho possui o objetivo geral de compreender os reflexos da pandemia no teletrabalho, analisar as adaptações advindas da Medida Provisória nº 927/2020 e entender as consequências da adoção flexibilizada deste regime de trabalho, pelos empregadores, enquanto perdurar o estado de calamidade pública. Dentre os objetivos específicos, tem-se o de conhecer o trabalho presencial e a evolução para o teletrabalho, além de suas características e previsão na CLT, e, por fim, identificar os principais impactos do período de calamidade no Direito do trabalho.

## **2 TRABALHO PRESENCIAL E A EVOLUÇÃO PARA TELETRABALHO**

### **2.1 Trabalho Presencial e suas Características**

O desenvolvimento econômico e social é marcado pelo exercício de atividades humanas. O trabalho exercido pelas pessoas garante prestação de serviços à outras, sendo que, uma vez realizado de forma onerosa, subordinada, pessoal e não eventual, há configuração de vínculo empregatício.

Segundo Martinez (2019, p. 74), no tocante ao local de prestação dos serviços, os empregados são classificados em dois grupos. O primeiro é formado pelos trabalhadores contratados para atuar na sede da empresa ou em lugar por ela determinado; e o segundo é composto pelos empregados contratados para trabalhar em seu próprio domicílio ou em qualquer outro lugar onde eles próprios desejem realizar suas atividades.

Conforme dito, quanto ao local de prestação dos serviços, os empregados podem ser contratados para atuar na sede da empresa ou em lugar por ela determinado. O deslocamento da residência para o trabalho é a rotina daqueles que colocam fisicamente sua energia à disposição do empregador. Neste contexto, normas trabalhistas foram formuladas visando regulamentar a

relação de trabalho, atribuindo características específicas ao exercício do trabalho de forma presencial.

A primeira característica repercute no recebimento do vale-transporte quando do descolamento de casa para o trabalho. O vale-transporte é um benefício instituído pela Lei nº 7.418/85 em que o empregador antecipa o valor gasto com transporte para que o empregado se desloque de sua residência para o local de trabalho, e vice-versa. Assim, quando o empregador proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento, residência-trabalho, de seus trabalhadores, está exonerado da obrigatoriedade do vale-transporte, conforme disposto no art. 4º do Decreto nº 95.247/87 que regulamenta a supracitada lei.

A segunda diz respeito ao controle de jornada. Norma trabalhista impõe que o horário de trabalho será anotado em registro de empregados, sendo que, para os estabelecimentos com mais de vinte trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, nos termos do art. 74, § 2º da CLT.

A terceira característica repercute na jornada de trabalho do empregado, aspecto importante que impõe regramentos distintos a depender da modalidade de trabalho. Nos termos da disposição constitucional, a jornada máxima de trabalho é de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Assim, quando realizado trabalho além do limite estabelecido é devido horas extras ao empregado, nos termos do art. 7º, XIII e XVI da CF. Noutro viés, a legislação do trabalho estabelece ainda quem não será abrangido pelo regime de jornada de trabalho: empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, gerentes (exercentes de cargos de gestão), e empregados em regime de teletrabalho (CLT, art. 62), logo, não possuem direito ao recebimento de horas extraordinárias.

Por fim, a quarta diz respeito aos intervalos intra e interjornada, intervalos devidos quando do cumprimento da jornada de trabalho para repouso e alimentação do empregado. Segundo Leite (2019, p. 865), o intervalo intrajornada é o realizado dentro da mesma jornada diária de trabalho, normalmente para alimentação e repouso do trabalhador, e o intervalo interjornada é aquele que ocorre entre duas jornadas diárias de trabalho, isto é, entre o término de uma e o início da outra.

Ante o exposto, foi possível observar algumas disposições que regulamentam o exercício do trabalho na modalidade presencial e a diferenciam da modalidade de prestação de serviço por teletrabalho. O trabalho de forma presencial continua sendo o predominante, porém, em meio às tecnologias de informação e comunicação, e, agora, às atuais circunstâncias que o mundo está presenciando, o trabalho a distância tem ocupado espaço de destaque nas empresas.

## 2.2 Teletrabalho e sua Evolução Histórica no Brasil

Examinar a evolução histórica do teletrabalho representa conhecer as interações entre tecnologia e trabalho ao longo dos anos e sua respectiva regulamentação pela legislação brasileira. Conforme preconizam Stürmer e Fincato (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”.

O instituto do teletrabalho surgiu, visando o avanço das relações de trabalho face o progresso tecnológico dos meios de produção e comunicação. Nesse contexto, o Brasil, por ser um país ainda em condição de desenvolvimento, demorou a abordar a temática, e a positivar esta modalidade laboral.

Algumas propostas legislativas começaram a ser sugeridas, e apenas no ano de 2011, com o advento da Lei n.º 12.551, o tema foi abordado pela primeira vez, com a alteração do art. 6º da CLT. Com a modificação do *caput* do mencionado artigo, o trabalho a distância, gênero da espécie teletrabalho, foi igualado ao trabalho presencial. Ademais, com o acréscimo do parágrafo único, ficou determinado que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, para fins de subordinação jurídica, um dos aspectos caracterizadores da relação empregatícia.

Nesse prisma, Delgado (2019, p. 1068) dispõe que:

A CLT, concebida na década de 1940, naturalmente não possuía regra específica sobre as novas formas de prestação laborativa, vinculadas aos inovadores meios tecnológicos. Apenas se reportava ao tradicional *trabalho no domicílio*, no antigo texto de seu art. 6º (“*Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego*”), reportando-se também às situações laborativas externas ao ambiente físico empresarial (art. 62, I, CLT).

Todavia, apesar dessa igualização atribuída pela lei, o teletrabalho clamava por uma regulamentação mais específica e que abarcasse seu conceito e regras aplicáveis. Segundo Stürmer e Fincato (2020, p. 342), enquanto tal legislação brasileira não era editada, diversas empresas buscavam suprir as lacunas legais com regulamentos empresariais e instrumentos coletivos.

Ocorre que, no ano de 2016, fora proposto o Projeto de Lei nº 6.787, no qual, inicialmente, não figurava o teletrabalho, sendo acrescido pela Comissão de Deputados com a elaboração do PLC nº 38/2017. Segundo Leite (2019 p. 44), o referido PL modificou e acrescentou ao todo noventa e sete artigos da CLT, três artigos da Lei 6.019/74, um artigo da Lei 8.036/90, um artigo da Lei 8.213/91 e um artigo da MP 2.226/2001.

Nesse toar, em 2017, com a Lei nº 13.467, também conhecida como a “Reforma Trabalhista”, a CLT passou a disciplinar o instituto do teletrabalho de forma expressa e específica, conforme Capítulo II-A do Título II da CLT, artigo 75-A e seguintes. Nesse sentido, Delgado (2019, p.1070):

A Lei da Reforma Trabalhista (n. 13.467/2017), conforme exposto, fez menção expressa ao teletrabalho. Desse modo, inseriu novo inciso III no art. 62 da Consolidação e acrescentou novo Capítulo II-A ao Título II da CLT (composto pelos arts. 75-A até 75-E, além do art. 134, relativo às férias anuais remuneradas): todos esses novos dispositivos são direcionados ao regime de teletrabalho.

Existem ainda outras duas referências ao teletrabalho advindas com a Reforma: art. 62, III, incluindo os teletrabalhadores entre os excluídos do regime de jornada de trabalho; e o art. 611-A, VIII, dispondo que convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre teletrabalho.

Finalmente, em 2020, com o advento da pandemia por coronavírus, o teletrabalho ganha ainda mais destaque no Brasil como uma das alternativas eficaz para a continuidade das relações empregatícias, e, conseqüentemente, dos negócios. Dado o estado de calamidade pública determinado pelo Decreto Legislativo n.º 06/2020, com efeitos até 31 de dezembro de 2020, providências começaram a ser determinadas e aplicadas, visando amenizar os efeitos da pandemia e flexibilizar a prestação de serviços. Nesse contexto, é editada a Medida Provisória nº 927/2020 dispondo sobre medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade, dentre elas o instituto do teletrabalho, apontando novos regramentos para efetivação desta modalidade laboral, conforme será estudado a seguir.

### **3 TELETRABALHO E SUAS CARACTERÍSTICAS**

#### **3.1 Análise Conceitual**

O teletrabalho, modalidade de prestação de serviço, é espécie do gênero trabalho a distância, e gênero da espécie trabalho em domicílio. Do ponto de vista etimológico, o termo “teletrabalho” é proveniente da palavra grega “tele” que sugere “longe”, “distância”.

Na visão de Martínez (2019, p. 75), é um conceito de organização laboral por meio da qual o empregado encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios tecnológicos de comunicação, na efetivação dos objetivos contratuais do empreendimento.

No tocante ao seu conceito, entendeu o legislador brasileiro que se considera 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, conforme previsto no art. 75-B, *caput* da CLT.

Na visão de Stürmer e Fincato (2020, p. 347), o legislador ocupou-se em positivar a conceituação do teletrabalho, identificando-o como mera forma diferenciada de prestar serviços, o que afastou a ideia de que os empregados sob esse regime, ocupariam categoria profissional diferenciada.

Será classificado como teletrabalhador aquele empregado que presta a maior parte de seus serviços em sua própria residência ou em qualquer outro lugar diverso do estabelecimento de seu empregador e que se comunique com esse através do manejo de tecnologias da informação e de comunicação, como correios eletrônicos, redes sociais, dentre outros.

Segundo preconizam Stürmer e Fincato (2020, p. 345):

No teletrabalho, os protagonistas da relação de emprego atuam via mecanismos telemáticos na maior parte do tempo, encontrando-se fisicamente distantes, verificando-se a presença de tecnologia da informação e comunicação como elementos inafastáveis de seu conceito e constatação.

Conforme previsão legal, os serviços podem ser prestados parcialmente fora das dependências do empregador e não somente fora da empresa, dado que basta que haja preponderância do trabalho remoto para configuração do teletrabalho. Nesse contexto, o comparecimento do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença daquele no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho, nos termos do art. 75-B, parágrafo único da CLT.

Já no âmbito internacional do Direito do Trabalho, Neto e Cavalcante (2019, p. 1425), discorrem que o teletrabalho para a OIT é o *“trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”*.

Desta forma, em uma análise conceitual, a ordem jurídica trabalhista definiu o teletrabalho como uma modalidade de prestação serviços no qual o trabalho é realizado à distância, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Assim, para sua configuração, o trabalho precisa ser exercido preponderantemente fora do ambiente comum do empregador, o que impulsiona a flexibilização das relações empregatícias e a descentralização do trabalho.

### **3.2 Jornada de Trabalho**

Segundo Delgado (2019, p. 1065) o ordenamento jurídico estabelece que a aferição da jornada de trabalho cumprida pelo trabalhador pressupõe um mínimo de fiscalização e controle pelo empregador sobre a prestação concreta dos serviços ou sobre o período de disponibilidade perante a empresa.

Assim, prestações de serviços pelo empregado que não puderem ser aferidas pelo empregador, não se submetem ao regime de jornada de trabalho, logo não ensejam direito a horas extras, adicional noturno, intervalo intrajornada e interjornada, e suas integrações.

Nesse contexto, o art. 62 da CLT dispõe sobre alguns tipos de empregados cujo efetivo controle e fiscalização de jornada são inviáveis, quais sejam: empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho; gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão; e empregados em regime de teletrabalho.

No tocante ao teletrabalho, a dificuldade para constatação da jornada repousa no fato de que, sob esse regime de trabalho, o empregado realiza suas atividades remotamente, não se submetendo fisicamente a vigilância pessoal e direta pelo empregador.

De acordo com Neto e Cavalcante (2019, p. 1433), o teletrabalhador presta seus serviços de forma externa, logo, não terá direito à percepção das horas extras haja vista que seria enquadrado no art. 62, I, CLT. Contudo, a Lei nº 13.467/17 incorporou o inciso III ao art. 62, CLT, passando a dispor expressamente que os empregados em regime de teletrabalho estão excluídos do direito a percepção de horas extras.

Todavia, na visão de Silva (2019, p. 74):

(...) Os art. 62, III, e 75-A reclamam interpretação restritiva, dada sua excepcionalidade, quer dizer, o teletrabalho somente deveria retirar o direito

às horas extras e congêneres se for efetivamente incompatível com o controle de jornada. Mero deslocamento territorial não é suficiente para autorizar jornadas irrestritas. Seria mesmo incongruente dizer que para o serviço externo o que manda é a incompatibilidade da jornada (art. 62, I), ao passo que para o teletrabalho o que manda é o rótulo.

Dentro dessa lógica, Martinez (2019, p. 125) explica que os teletrabalhadores, não obstante a dicção do art. 62 da CLT, têm, sim, direito à percepção de horas extraordinárias, dado que o disposto no art. 7º, XIII, da CF, não excepciona nenhum empregado do direito de ter “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais”.

Nesse prisma, Neto e Cavalcante (2019, p. 387):

No teletrabalho, o empregado não terá direito à percepção da jornada suplementar, se ficar evidenciado que os meios telemáticos e informativos de comando, controle e supervisão não indiquem, por exemplo, que: (a) o empregado esteja submetido a uma jornada de trabalho predeterminada; (b) a execução das tarefas atribuídas ao empregado implique em tanto tempo para a sua consecução e que tenha um determinado prazo para a sua realização; (c) o trabalhador é obrigado a retornar a qualquer contato de forma imediata; (d) se tenha a obrigação para o empregado de ficar “ligado”, de forma virtual, por 24 horas diárias; (e) se tenha uma carga diária de tarefas; (f) programas de controle de acesso e de jornada de trabalho.

Sob essa perspectiva, o cerne da discussão gira em torno de entender se o teletrabalho é ou não incompatível com o controle de jornada. Sobre este ponto, para ilustrar a questão de estar ou não ao alcance do empregador mensurar a produção e a atividade do empregado em regime de teletrabalho, Silva (2019, p. 74) apresenta o seguinte exemplo:

(...) Por exemplo, pedido de costura de barra em 240 calças, à razão de, digamos, 20min cada barra, representa trabalho para dez dias em média – três calças por hora, 24 calças por jornada de oito horas, dez dias úteis de atividade. Essa modulação está ao alcance do empregador, que detém os meios de produção e o conhecimento da atividade em todos seus contornos. Semelhantes exemplos podem ser estendidos para diversas atividades manuais, mas também para atividades intelectuais. Apenas alguns casos de talento, cultura e criatividade é que tendem a dificultar o controle do fator tempo, sendo priorizadas outras formas de remuneração.

Desta forma, o simples fato de o empregado estar em regime de teletrabalho, não autoriza o empregador a suprimir horas extraordinárias, adicional noturno, intervalos, dentre outros direitos constantes na CLT. Conforme preconizam Neto e Cavalcante (2019, p. 1434), a

existência de tais elementos haverá de ser aferida no caso concreto a depender de o teletrabalhador possuir ou não um controle indireto de jornada.

### **3.3 Comparecimento às Dependências do Empregador**

Inicialmente, cumpre ressaltar que, haja vista a necessidade somente da preponderância da prestação de serviços fora das dependências do empregador para que haja a configuração do teletrabalho, o empregado não precisa realizar todo o seu trabalho remotamente.

Nessa ótica, o legislador trabalhista determinou que o comparecimento do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença daquele no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (art. 75-B, parágrafo único, CLT).

Silva (2019, p. 75) aduz que o supracitado art. 75-B, *caput* e parágrafo da CLT, estabelece que o teletrabalho pode incluir algumas atividades eventuais nas dependências do empregador, como reuniões, treinamentos ou prestação de contas, sem que ocorra, por este motivo, sua descaracterização.

Assim, o mero fato de o teletrabalhador comparecer à empresa para desempenho de determinadas tarefas não modifica a natureza do contrato.

### **3.4 Saúde e Segurança do Teletrabalhador**

A Carta Magna de 1988 estabelece em seu art. 7º, inciso XXII, que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Dentro dessa lógica, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina que cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; bem como adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente (art. 157, I, II E III). Por conseguinte, a CLT dispõe ainda que cabe aos empregados observar essas normas e instruções.

Com o objetivo de cumprir o estabelecido no ordenamento jurídico, determinadas normas regulamentadoras são editadas, visando orientar sobre os procedimentos obrigatórios relacionados à saúde e segurança dos trabalhadores. Dentre elas, a Norma Regulamentadora 06 do Ministério do Trabalho e Emprego que instituiu o Equipamento de Proteção Individual (EPI).

A CLT dispõe fornecimento obrigatório por parte empresa aos empregados de EPI adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, de forma gratuita, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados (art. 166).

No que toca o teletrabalho, a legislação trabalhista estabelece que o empregador deve orientar os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, mediante termo de instruções e de responsabilidade assinado pelo empregado, conforme disposto no art. 75-E caput e parágrafo único da CLT.

Nesse sentido, Martinez (2019, p. 75), em sua obra “Curso de Direito do Trabalho”, preconiza que:

Apesar da distância naturalmente existente entre empregador e teletrabalhador, a responsabilidade patronal pela sanidade ocupacional permanece exigível. O art. 75-E da CLT é categórico ao anotar que “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”. A locução “de maneira expressa e ostensiva” sugere a elaboração de um portfólio de instruções com orientações claras sobre a execução do trabalho e sobre os riscos que naturalmente dele podem decorrer. O parágrafo único do referido art. 75-E, aliás, é firme ao prever a existência desse texto, sendo certo que “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

Em uma análise mais crítica, Neto e Cavalcante (2019, p. 1434) comentam que a interpretação literal do art. 75-E da CLT, pode induzir ao entendimento de que o empregador deixou de ter a responsabilidade quanto ao meio ambiente do trabalho e à observância das normas de medicina e segurança do trabalho, quando do desenvolvimento das atividades em formato do teletrabalho, contudo, o referido dispositivo legal há de ser interpretado em sistemática com o disposto no supracitado art. 157 da CLT.

Nesse sentido, Stürmer e Fincato (2020, p. 352):

Este dever de orientação para a higiene, saúde e segurança do/no trabalho, não pode se resumir à elaboração e entrega ao empregado de um manual de boas práticas, genéricas e estáticas. Ao revés, a instrução a que alude o dispositivo deve ser entendida de forma mais abrangente e protetiva à relação, gerando garantias ao empregado e ao empregador.

Perante o exposto, extrai-se que o regime de teletrabalho não exclui a responsabilidade do empregador por doenças e acidentes de trabalho, dado que, não obstante a distância física

entre as partes, é dever legal do empregador zelar pela proteção da saúde e segurança dos obreiros, e do empregado cumprir as instruções que lhe forem repassadas.

### **3.5 Responsabilidade pela Aquisição e Manutenção de Equipamentos e da Infraestrutura**

A CLT dispõe sobre o princípio denominado alteridade, ao prever, em seu art. 2º, que o empregado trabalha por conta e risco de terceiro, isto é, presta seus serviços alheio a qualquer dificuldade financeira ou econômica do empreendimento, haja vista que, conforme previsão legal, o empregador é quem assume os riscos da atividade econômica desenvolvida.

Todavia, no que diz respeito ao regime de teletrabalho, a ordem jurídica trabalhista conferiu às partes o direito-dever de acordarem quanto a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como acerca do reembolso de despesas arcadas pelo empregado, devendo conter tais previsões em contrato escrito firmado entre as partes (art. 75-D, CLT).

O contrato pode dispor que é o empregado o responsável pela compra dos recursos necessários para o desenvolvimento de seu trabalho, inclusive se será ou não reembolsado por estes gastos, uma vez que a lei não prevê tal obrigação para o empregador. Contudo, caso esse concorra com as despesas, o valor pago ou os equipamentos fornecidos não integrarão o salário do empregado, com base nos arts. 75-D, parágrafo único e 458, § 2º, I, ambos da CLT.

Nesse raciocínio, Leite (2019, p. 336):

O novel art. 75-D da CLT prevê a possibilidade de “contrato escrito” para transferência para o empregado dos gastos necessários à aquisição de equipamentos e material de trabalho implicará, na prática, a transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador, contrariando, assim, toda a lógica do modo capitalista de produção e consagrada no art. 2º da CLT, que define o empregador como aquele que na relação de emprego assume a responsabilidade da atividade econômica.

Nessa perspectiva, Stürmer e Fincato (2020, p. 350) discorrem que se as partes não dispuserem acerca desse ponto, pela lógica protetiva laboral e pelo fato de que, regra geral, é do empregador o risco do empreendimento, em eventual lide judicial será atribuído ao empregador o dever de ressarcir os custos eventualmente arcados pelo teletrabalhador pela aquisição e manutenção de equipamentos informáticos e infraestrutura necessária à prestação dos seus serviços remotamente.

Quanto a tais despesas eventualmente arcadas pelo teletrabalhador, a doutrina costuma destacar os encargos domésticos decorrentes da realização do trabalho de forma remota, à domicílio, por exemplo. Dentre esses, é possível citar despesas com energia elétrica, internet, telefonia, etc.

### **3.6 Alteração da Modalidade de Regime de Trabalho**

Primordialmente, é imperioso destacar que, de acordo com a redação do art. 468 da CLT, "nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado". Isto é, tais alterações, para serem consideradas válidas, devem ser, além de consensuais, benéficas para o empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Nesse sentido, Silva (2019, p. 200):

A redação do art. 468 é, de fato, bastante ampla e incisiva, a ponto de confundir o intérprete. As alterações devem ser consensuais – algo não muito difícil de se conseguir, claro – mas não podem resultar em prejuízo para o empregado, diretamente, como no caso de redução salarial, ou indiretamente, como no caso da perda de elegibilidade para a complementação de aposentadoria. Fala-se num certo princípio da alterabilidade consensual benéfica, mas esse nome é complexo demais para um princípio. Melhor mantê-lo enfeixado no princípio protetor, muito caro ao direito do trabalho.

No que concerne ao teletrabalho, a ordem jurídica trabalhista estabeleceu a possibilidade de alteração da modalidade de regime de trabalho, ao admitir, nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 75-C da CLT, a conversão do presencial para o teletrabalho e vice-versa.

Diferentemente do previsto no supracitado art. 468 da CLT, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial prescinde de mútuo acordo entre as partes, e independe de resultar em prejuízo para o empregado. Isso porque, segundo a dicção do § 1º do art. 75-C, CLT, poderá ser realizada a alteração do teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Assim, para que haja a reversão da prestação de serviços de forma remota em presencial é necessário apenas de determinação do empregador; registro em aditivo contratual; e concessão de prazo mínimo de 15 dias para que o empregado se organize para a sua transição.

Já no que diz respeito a alteração contratual do regime presencial para o teletrabalho, o § 2º do supramencionado art. dispõe requisito distinto. Para tanto, é necessário consentimento das partes, porém, aqui também é preciso que haja registro em aditivo contratual.

Nesse ponto, Stürmer e Fincato (2020, p. 350) ponderam que:

(...) pela disposição legal, o exercício do teletrabalho não gera direito adquirido, não incorpora condição de forma perene e é reversível nos limites da necessidade e do interesse empresarial. Vislumbra-se aqui espaço de possível tensão em eventuais demandas judiciais, em razão do previsto no art. 468 da CLT que, aportado a um caso em concreto, pode revelar circunstância em que o teletrabalho será a condição mais benéfica ao trabalhador ou que sua reversão por iniciativa patronal gere prejuízos (diretos ou indiretos, na locução normativa) ao empregado.

Desta forma, a CLT oferece o entendimento de que é possível a alteração contratual entre os regimes presencial e de teletrabalho, desde que respeitados os requisitos legais e haja registro em aditivo contratual. Em relação a esta norma do Direito do Trabalho, dispensa-se a análise quanto a condição mais benéfica para o trabalhador e, a depender do tipo de alteração, o consentimento desse.

### **3.7 Vantagens e Desvantagens Econômicas e Jurídicas**

Muito se discute quanto à forma de prestação de serviços e as suas implicações sob o regime de teletrabalho, modalidade de trabalho relativamente recente no Brasil, porém, em gradativo crescimento, principalmente no ano em que o isolamento social fora uma das soluções encontradas para combate e prevenção do coronavírus.

Dentro dessa lógica, esse instituto do Direito do Trabalho reclama análise pormenorizada acerca das suas vantagens e desvantagens econômicas e jurídicas para as partes da relação, isto é, para empregador e teletrabalhador, haja vista fazer, atualmente, parte da rotina de milhares de brasileiros e poder, futuramente, transformar-se na “nova realidade”.

Do ponto de vista do empregador, as vantagens do teletrabalho refletem no aumento da produtividade, na economia de espaço e de energia elétrica, e na redução de gastos com vale transporte, intervalos, adicional noturno, e, a depender do controle, horas extras pelo excesso de jornada.

Já no que diz respeito as desvantagens para o empregador, Neto e Cavalcante (2019, p. 1426) discorrem que o teletrabalho pode representar um perigo considerável quanto à segurança

de informações e dados, tendo em vista que não é possível resguardar o acesso às informações que estejam em outros locais fora da empresa.

De outro lado, no que refere aos teletrabalhadores, trabalhar sob regime de teletrabalho, prestando seus serviços em suas residências, por exemplo, proporciona maior comodidade, flexibilização de horário, disponibilidade de tempo, além de redução de custos com transporte e alimentação.

Para o Tribunal Superior do Trabalho (por todos, cito o acórdão do Processo CSJT-AN - 9223-30.2012.5.90.0000), dentre as vantagens estão maior produtividade, melhor qualidade de vida, redução de gastos, bem como economia de tempo de deslocamento, refletindo-se em menor estresse e, portanto, maior disposição, e maior presença no âmbito familiar e consequente ganho na formação educacional dos filhos.

Em contrapartida, quanto às desvantagens para o teletrabalhador, Neto e Cavalcante (2019, p. 1426) explicam que o teletrabalho pode implicar diminuição de direitos trabalhistas, ampliação dos obstáculos para aplicação e fiscalização da legislação trabalhista, confusão das despesas pessoais do empregado com os custos para a realização do trabalho, e problemas de meio ambiente inadequado, com prejuízos à saúde do trabalhador.

Ainda acerca das desvantagens, Martinez (2019, p. 75) explica que:

(...) O teletrabalho, como qualquer modalidade de serviço em domicílio, é um fenômeno de isolamento do obreiro. Por não encontrar outros trabalhadores submetidos às mesmas condições laborais, ele tende a evitar o associativismo. Por consequência, há um natural enfraquecimento da luta de classes e da atuação sindical.

Nesse contexto, é possível destacar que, haja vista ser um regime em exponencial desenvolvimento no mercado de trabalho atual, faz-se necessário um exame esmiuçado quanto seus benefícios e malefícios para ambas as partes da relação contratual para fins de avanço dessa modalidade de prestação de serviços à distância.

## **4 O TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19: OS REFLEXOS DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS DE URGÊNCIA**

### **4.1 Calamidade por COVID-19 e seus Principais Impactos no Direito do Trabalho**

Em meados de dezembro de 2019, surge doença até então pouco conhecida. Sem tardar, os números de casos aumentaram consideravelmente e a enfermidade começou a se expandir

pelo mundo inteiro. Emerge, assim, a pandemia por COVID-19 (doença causada pelo denominado SARS-CoV-2), um dos maiores desafios da humanidade deste século.

Com o intuito de conceituar a doença, o Ministério da Saúde (Gov.br, 2020) explica que:

A COVID-19 é uma doença causada pelo coronavírus, denominado SARS-CoV-2, que apresenta um espectro clínico variando de infecções assintomáticas a quadros graves. De acordo com a Organização Mundial de Saúde, a maioria (cerca de 80%) dos pacientes com COVID-19 podem ser assintomáticos ou oligossintomáticos (poucos sintomas), e aproximadamente 20% dos casos detectados requer atendimento hospitalar por apresentarem dificuldade respiratória, dos quais aproximadamente 5% podem necessitar de suporte ventilatório.

Em meio a este contexto, fatores como ausência de suporte científico acerca do novo coronavírus, sua célere propagação e aptidão de ocasionar mortes de grupos vulneráveis, provocaram hesitação acerca das melhores estratégias a serem adotadas para enfrentamento da pandemia.

Nessa lógica, o isolamento social manifestou-se como uma das medidas eficazes para combate da disseminação, haja vista que consiste no confinamento das pessoas em suas residências, em prol da separação de pessoas doentes ou suspeitas de contaminação das que não estejam doentes, e na restrição de atividades, de maneira a evitar a possível propagação da COVID-19.

Todavia, não obstante apresentar benefícios sob a perspectiva epidemiológica, o distanciamento social e a quarentena provocam reflexos no mercado de trabalho, e consequentemente na economia.

Para se amoldar a esta nova realidade, a legislação trabalhista começa a ser repensada e flexibilizada para atender as atuais necessidades. Segundo Silva (2020), é preciso um equilíbrio entre as medidas, nesse momento, para que possa “de um lado proteger a empresa (empregador) para que não se observe uma inviabilidade do negócio, mas que especialmente proteja o trabalhador nesse momento de possível colapso do sistema de saúde”.

Desta maneira, é editada a Lei nº 13.979 em fevereiro de 2020, dispendo sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Como reflexo trabalhista, a referida lei definiu que será considerado falta justificada à atividade laboral privada o período de ausência do empregado quando obrigado a se manter em quarentena ou isolamento pelas autoridades (art. 3º, § 3º).

Em sequência, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, expediu Ofício Circular SEI nº 1088/2020 ME, em março de 2020, dispondo sobre orientações gerais aos trabalhadores e empregadores em razão da pandemia por COVID-19. Dentre elas, práticas referentes a: boa higiene e conduta; refeições; Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e às Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs); transporte de trabalhadores; máscaras; suspensão de exigências administrativas em saúde e segurança do trabalho; e aos trabalhadores pertencentes a grupo de risco.

Ainda dentro deste cenário, medidas provisórias foram editadas pelo governo federal para disciplinar as relações de trabalho durante a pandemia. No que diz respeito ao Direito do Trabalho, as principais Medidas Provisórias editadas foram a nº 927, de 22 de março de 2020 e a nº 936, de 01 de abril de 2020.

A Medida Provisória nº 927/2020 dispôs sobre as medidas trabalhistas que poderiam ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979 (art. 1º da MP nº 927/2020).

De acordo com o art. 3º, a MP estabeleceu que, para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para a preservação do emprego e da renda, poderiam ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas: teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação e diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Todavia, a supracitada MP nº 927/2020 perdeu a sua vigência em 19 de julho de 2020. Por conseguinte, levando em consideração o disposto no §11 do art. 62 da Constituição Federal, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas, e os temas nela previstos voltam a ser comandados pela legislação trabalhista vigente.

Já a Medida Provisória nº 936/2020 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares para

enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da COVID-19, de que trata a Lei nº 13.979/20.

De acordo com Bruxel (2020):

A crise mundial provocada pelo coronavírus (COVID19) tem causado uma série de impactos na economia e no universo laboral brasileiro, suscitando inúmeras discussões jurídicas na seara trabalhista. Nesse contexto, destaca-se a Medida Provisória nº 936/2020, a qual foi editada, em síntese, com o intuito de oferecer soluções para a manutenção de empregos e de renda durante o período de calamidade pública derivada da referida doença.

A supracitada MP tinha como objetivos a preservação do emprego e da renda, a garantia de continuidade das atividades laborais e empresariais, e a redução do impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública (art. 2º).

Ademais, para preservar as relações empregatícias e garantir a renda do trabalhador em decorrência da queda da atividade econômica durante a pandemia, a MP nº 936/2020, em seu art. 3º, definiu como medidas a serem tomadas o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a redução proporcional de jornada de trabalho e salários por até noventa dias (art. 7º), e a suspensão temporária do contrato de trabalho por até sessenta dias (art. 8º).

Segundo ensinamentos de Sturmer e Fincanto (2020, p. 355), a referida Medida Provisória foi objeto da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363 DF, ajuizada pelo partido político Rede Sustentabilidade, sob a alegação de violação dos arts. 7º, VI, XIII e XXVI, e 8º, III e VI, da Constituição Federal. Todavia, em sessão do Pleno, com decisão por maioria, fora declarada a constitucionalidade de tal Medida Provisória, convertida então na Lei 14.020 de 06 de julho de 2020.

Realizadas estas ponderações preliminares acerca da calamidade pelo novo coronavírus e seus principais impactos no Direito do Trabalho, passa-se à análise dos reflexos da Medida Provisória nº 927/2020 no instituto do teletrabalho.

#### **4.2 Reflexos da Medida Provisória nº 927/2020 no Instituto do Teletrabalho**

De acordo com Exposição de Motivos nº 00081/2020 (Planalto, 2020), a edição da Medida Provisória nº 927/2020 se fundamenta na necessidade de implementação de medidas

urgentes e imediatas de isolamento dos trabalhadores em suas residências, com a manutenção, na medida do possível, dos vínculos trabalhistas, e preservação do emprego e da renda.

Segundo Miziara e Pessoa (Revistas dos Tribunais Online, 2020):

Logo em seu artigo 1º, a MP revela expressamente seu deliberado propósito de dispor sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para i) preservação do emprego e da renda; e para ii) o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional.

Dentre as diversas medidas que poderão ser adotadas pelos empregadores para combater os efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública, a supracitada Exposição de Motivos destaca que o regime de teletrabalho, em relação as atividades possíveis e havendo os meios necessários, é a forma de trabalho mais adequada para enfrentamento do atual estado de emergência, dado que possibilita o exercício do trabalho fora das dependências da empresa.

Assim, a primeira medida prevista pela MP nº 927/2020 que poderá ser adotada pelos empregadores, para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do novo coronavírus e para preservação do emprego e da renda, é o teletrabalho (art. 3º, I).

Neste particular, Gaspar et al. (2020, p. 60), destaca que:

Sem dúvida, nas atividades compatíveis com tal modelo laboral, a adoção do trabalho remoto, em sistema de teletrabalho ou não, pode ser importante instrumento coadjuvante para prevenção do alastramento do coronavírus ao permitir que os empregados, sem prejuízo do emprego e de seus ganhos, fiquem em suas casas e façam de lá o seu local de trabalho também. Assim, a despeito do inciso III do art. 3º da MP n. 927/2020 ter se utilizado da expressão “teletrabalho”, espécie de trabalho à distância, entendemos que toda e qualquer modalidade de trabalho à distância (mesmo o trabalho em domicílio em sentido estrito) pode ser utilizado como alternativa para enfrentamento da pandemia do COVID-19.

Nesse toar, em razão do caráter de urgência da situação, a MP nº 927/2020 instituiu regramento específico para o instituto do teletrabalho, distinto e mais flexível em relação ao previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, e aplicável durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 2020.

Em uma abordagem mais crítica, Stürmer e Fincato (2020, p. 356) discorrem que:

É importante registrar que não há incompatibilidade entre a CLT, nos seus artigos 75-A a 75-E e os artigos 4º e 5º da MP nº 927/20. É que a regra geral do teletrabalho continua sendo a da CLT. O teletrabalho previsto na MP nº

927/20 diz respeito apenas e tão somente à alteração do trabalho presencial para o teletrabalho e vice-versa no período de vigência da calamidade pública decorrente do Covid-19.

Desta forma, os arts. 4º e 5º da MP nº 927/2020 passaram a tratar exclusivamente acerca da regulamentação do teletrabalho durante a pandemia pelo novo coronavírus, senão vejamos.

De acordo com a MP em questão, durante o estado de calamidade pública, o empregador, a seu critério, poderá alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância, e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos e de registro prévio no contrato individual de trabalho (art. 4º).

Isto é, com o objetivo de combater a propagação do novo coronavírus no ambiente de trabalho, a MP estabeleceu a possibilidade dos empregadores, unilateralmente, determinarem a alteração do regime de trabalho presencial em teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância, e vice versa, independentemente de ser a alteração benéfica ou não para o trabalhador, uma vez que se busca, com esta medida, tutelar um bem maior: a saúde dos empregados.

Destaca-se, ainda, o fato de que, conforme visto, a respectiva alteração não depende da existência de acordos individuais ou coletivos, bem como de registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Isso porque, segundo Stürmer e Fincato (2020, p. 357), “o período é curto e as necessidades são prementes, devendo ser afastada qualquer burocracia que retire a eficácia pretendida”.

Em um exame pormenorizado, é possível perceber que o disposto na MP destoa da regra geral disposta na CLT, a qual prevê que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, e que poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual (art. 75-C § 1º).

Com a Medida Provisória, a caracterização do teletrabalho continua a mesma estabelecida pela CLT, isto é, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, a prestação de serviços preponderantemente ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza não configurem trabalho externo (art. 4º, § 1º).

Apesar do trabalho em domicílio ser espécie do gênero teletrabalho, que por sua vez, é espécie do gênero trabalho à distância, toda e qualquer modalidade de trabalho à distância pode ser utilizada como alternativa para enfrentamento da pandemia.

De mais a mais, a referida MP dispõe em seu art. 4º, §2º, que tanto a alteração do regime de trabalho presencial para teletrabalho, quanto o retorno para o presencial, devem respeitar regra de notificação do empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, diferente da regra geral prevista no art. 75-C, §2º da CLT, a qual o prazo de transição mínimo é de quinze dias.

No que tange à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, a MP determinou que serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contados da data da mudança do regime de trabalho (art. 4º, §3º).

Quanto a este ponto, Miziara e Pessoa (Revistas dos Tribunais Online, 2020), apontam que:

Enquanto a CLT, em seu art. 75-D, prevê que a responsabilidade pela aquisição dos equipamentos e pela infraestrutura necessária à realização das atividades será estabelecida por acordo entre empregado e empregador, em contrato escrito, a MP 927 impõe ao empregador este ônus, caso o trabalhador já não a possua.

Nesse sentido, os incisos I e II do § 4º, art. 4º, dispõem acerca da hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho à distância. Nesse caso, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou na impossibilidade de tal fornecimento, o período da jornada de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

O dispositivo em questão se coaduna com o art. 4º da CLT, que dispõe que “considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

Ademais, quanto ao tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado, a MP nº 927/2020 estabeleceu em seu art. 4º, § 5º, que não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo. Acerca deste dispositivo, Stürmer e Fincato (2020, p. 359), avaliam ser “desnecessário e ineficaz”, dado que os empregados em regime de teletrabalho “não estão sujeitos às regras de limites de jornada, pagamento de horas extras,

pagamento de sobreaviso ou horas de prontidão, salvo previsão em acordo individual ou coletivo”.

Ainda no que toca o teletrabalho, a referida Medida Provisória estendeu a possibilidade de se aplicar esta modalidade de prestação de serviços para aprendizes e estagiários (art. 5º), “sem prejuízo de que a empresa mantenha o cunho de aprendizagem para essas duas modalidades contratuais, tal como estabelecido pela CLT, nos seus respectivos dispositivos que tratam sobre o tema” (MIZIARA E PESSOA, Revistas dos Tribunais Online, 2020).

Sob essa perspectiva, Stürmer e Fincato (2020, p. 360) explicam que:

Trata-se, no caso, de excesso de zelo. Se não houvesse tal previsão, os aprendizes, ainda assim, poderiam prestar teletrabalho. Poder-se-ia, talvez, ter dúvidas quanto ao estagiário. De todo modo, como referido no comando legal, os estagiários poderão realizar as suas atividades em regime de teletrabalho.

Nota-se, portanto, que, em meio ao atual estado de calamidade pública decorrente do novo coronavírus, a Medida Provisória nº 927/2020 possibilitou ao empregador, com fulcro nos seus respectivos ditames, a adoção flexibilizada do regime de teletrabalho como medida para enfrentamento da pandemia, visando à proteção da saúde dos trabalhadores e manutenção dos seus vínculos empregatícios.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente trabalho teve como objeto a análise do instituto do teletrabalho em tempos de pandemia por COVID-19, sendo estudadas as adaptações decorrentes dos atos normativos de urgência, especialmente no que diz respeito à medida provisória trabalhista editada, face ao atual estado de calamidade pública.

Conforme exposto alhures, com o advento da pandemia por COVID-19, o isolamento social foi umas das principais medidas a serem adotadas para combate da disseminação da doença, o que provocou impactos diretos nas relações de trabalho. Nesse contexto de colapso sanitário, o Direito do Trabalho precisou ser repensado e flexibilizado para atenuar os reflexos do novo coronavírus nos contratos de trabalho e atender as atuais necessidades, levando em consideração a necessidade de proteção da empresa, para que não se configure a inviabilidade dos negócios, mas, principalmente, de proteção dos trabalhadores.

Nesse momento de busca por melhores estratégias para enfrentamento da pandemia, o teletrabalho se destaca como umas das medidas mais eficazes para a prestação de serviços e manutenção tanto da empresa quanto dos vínculos empregatícios.

Dentro dessa lógica, dado o caráter urgente da situação, e em prol da continuidade dos negócios e dos empregos, normas trabalhistas foram editadas para regulamentar as relações de trabalho enquanto perdurar o período de calamidade, a exemplo da Medida Provisória nº 927/2020, a qual instituiu regramento específico para o instituto do teletrabalho, distinto e mais flexível em relação as formalidades previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, antagônicas ao momento de urgência.

Desta forma, ao disciplinar e flexibilizar o teletrabalho, a MP nº 927/2020 cumpriu a própria razão de ser do Direito do trabalho, dado que permitiu a prestação de serviços durante o estado de calamidade pública e, sobretudo, possibilitou a preservação da saúde, vida e emprego, efetivando, assim, o princípio da proteção ao trabalhador, alicerce desse ramo do direito.

Por conseguinte, o regime de teletrabalho tornou-se, atualmente, o “novo normal”, dado que representa a rotina de milhares de brasileiros, resultando em vasta discussão pelo judiciário e pela doutrina quanto a esta norma trabalhista. Ademais, após o estudo do tema ao longo da presente pesquisa, é possível concluir que, não obstante necessitar de normatização mais específica, este instituto tornou-se uma possibilidade admirável para o futuro, uma vez que, conforme o abordado, propicia diversas vantagens para os trabalhadores e para as empresas, especialmente no que tange ao aumento da comodidade e da produtividade, respectivamente.

Ante o exposto, constate-se que a atual crise sanitária causada pela pandemia do novo coronavírus, ao elevar as crises econômicas e sociais já vigentes no nosso país, pressionou o legislador trabalhista a buscar alternativas rápidas e eficazes, sobretudo, para manutenção das relações de trabalho. Nota-se, portanto, que a previsão pela Medida Provisória nº 927/2020 de adoção flexibilizada do teletrabalho pelos empregadores, no período de calamidade pública, atende conjuntamente à necessidade de isolamento social, à manutenção das relações empregatícias, à continuidade dos negócios e, especialmente, à proteção da saúde e vida dos trabalhadores.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-1**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.  
BRASIL. **Conselho Superior da Justiça do Trabalho. CSJT-AN - 9223-30.2012.5.90.0000**. Relator: Altino Pedrozo Dos Santos. Julgamento: 29/05/2015. Publicação: 09/06/2015. Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/d0de97bf698b911aac2177ed8fcdeea3>>. Acesso em 09 de

dez de 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Planalto, 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 28 de out de 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1 de Maio de 1943 - Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Planalto, 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 28 de out de 2020.

BRASIL. **Medida Provisória Nº 927, de 22 de Março de 2020 - Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências**. Planalto, 2020. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm)>. Acesso em 28 de out de 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de Abril de 2020 - Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências**. Planalto, 2020. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm)>. Acesso em 30 de out de 2020

BRUXEL, Charles da Costa. **A garantia provisória de emprego prevista na Medida Provisória n. 936/2020**. In: Jus.com, set de 2020. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/85214/a-garantia-provisoria-de-emprego-prevista-na-medida-provisoria-n-936-2020>>. Acesso em 20 de out de 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GASPAR, Danilo Gonçalves et al. **Medida Provisória 927 de 2020: comentários artigo por artigo**. São Paulo: Revista dos Tribunais – Thomson Reuters, 2020. Disponível em <<file:///C:/Users/keyla/Downloads/E-book+-+MP+927+comentada+artigo+por+artigo+-+R+MIZIARA,+D+GASPAR,+A+UMBERTO,+F+COELHO.pdf>>. Acesso em 28 de out de 2020.

GUEDES, Paulo Roberto Nunes Guedes. **EM nº 00081/2020 ME**. Planalto. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP927-20.pdf](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP927-20.pdf)>. Acesso em 28 de out de 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Sobre a doença – O que é COVID-19**. In: Gov.br, 2020. Disponível em <<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca>>. Acesso em 10 de out de 2020.

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

PESSOA, Andre; MIZIARA, Raphael. **Teletrabalho à luz da Medida Provisória nº 927 de 2020 - Um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais**: Revista dos Tribunais – Jota, Opinião e Análise, 18/04/2020. Disponível em <[https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/teletrabalho-a-luz-da-medida-provisoria-no-927-de-2020-18042020#\\_ftnref1](https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/teletrabalho-a-luz-da-medida-provisoria-no-927-de-2020-18042020#_ftnref1)>. Acesso em 28 de out de 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

SILVA, Mariana dos Anjos Ramos Carvalho. **Flexibilização das regras trabalhistas e o COVID 19 - breves reflexões**. Lex.com, 2020. Disponível em <[http://lex.com.br/doutrina\\_28045166\\_FLEXIBILIZACAO\\_DAS\\_REGRAS\\_TRABALHISTAS\\_E\\_O\\_COVID\\_19\\_BREVES\\_REFLEXOES.aspx](http://lex.com.br/doutrina_28045166_FLEXIBILIZACAO_DAS_REGRAS_TRABALHISTAS_E_O_COVID_19_BREVES_REFLEXOES.aspx)>. Acesso em 15 set 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Jus.br. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=O%20empregado%20contratado%20para%20trabalhar,de%20transi%C3%A7%C3%A3o%20de%2015%20dias.>>. Acesso em 15 de out de 2020.