

A LEGISLAÇÃO E O TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-

19

LEGISLATION AND TELEWORKING IN TIMES OF THE COVID-19 PANDEMIC

Rodrigo Matheus de Oliveira¹

Fabrcio Aita Ivo²

SUMÁRIO: Introdução. 1 Conceitos e histórico do teletrabalho no Brasil. 2 O teletrabalho e a reforma trabalhista. 3 Regulamentação do teletrabalho no Brasil no contexto da pandemia da covid-19. Considerações finais. Referências.

Resumo: O presente artigo aborda o tema do teletrabalho e a sua crescente prática em tempos de isolamento social devido a Pandemia da Covid-19. Ao longo da pesquisa foi discutida os conceitos e a importância da modalidade de trabalho à distância no país. Foi ainda, realizada uma análise sobre o teletrabalho no contexto da Reforma Trabalhista e da Consolidação das Leis do Trabalho. Ao final, foi realizada uma investigação acerca da regulamentação legislativa e sobre a flexibilização do teletrabalho nos tempos da Pandemia da Covid-19 no Brasil. O método empregado foi o dedutivo, uma vez que o estudo foi desenvolvido através da análise legislativa e em relação a metodologia de procedimento foi utilizado o método histórico. Neste contexto, constatou-se que embora a regulamentação do teletrabalho tenha sido flexibilizada devido a urgência da pandemia, é necessário mais empenho dos legisladores para criar um sistema de direitos e garantias aos empregados que exercem o teletrabalho.

Palavras-chave: Legislação Trabalhista; Pandemia do Covid-19; Teletrabalho.

Abstract: This article addresses the topic of telework and its growing practice in times of social isolation due to the Covid-19 Pandemic. Throughout the research, the concepts and importance of distance work in the country were discussed. An analysis was also carried out on teleworking in the context of the Labor Reform and the Consolidation of Labor Laws. At the end, an investigation was carried out on the legislative regulation and on the flexibilization of telework during the time of the Covid-19 Pandemic in Brazil. The method used was the deductive one, since the study was developed through legislative analysis and in relation to the procedure methodology, the historical method was used. In this context, it was found that although the regulation of telework has been relaxed due to the urgency of the pandemic, more efforts are needed by legislators to create a system of rights and guarantees for employees who perform telework.

Keywords: Labor legislation; Covid-19 pandemic; Telework.

¹ Graduando do Curso de Direito da Universidade Franciscana (UFN). E-mail para contato: rodrigo.matheus.oliveira@outlook.com

² Orientador. Mestre em Direito Pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Professor do Curso de Direito da Universidade Franciscana (UFN). E-mail para contato: fabricioivo@hotmail.com

INTRODUÇÃO

Com o rápido avanço da tecnologia, ocorrem mudanças significativas na sociedade e nas formas de trabalho. Deste modo, o teletrabalho emerge como alternativa à possibilidade da realização do trabalho fora dos ambientes tradicionais.

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho à distância que vem sendo praticada há alguns anos no Brasil. Com a Pandemia da Covid-19, diante da necessidade de isolamento como medida de proteção, o teletrabalho aumentou de maneira acentuada, sendo um desafio para trabalhadores e empregadores.

A Pandemia da Covid-19 gerou distanciamento social e, por consequência, grande parte dos trabalhadores tiveram que exercer suas funções por meio do teletrabalho. A legislação teve que ser flexibilizada para atender a essa nova realidade, regulamentando as relações de trabalho, a fim de garantir os direitos trabalhistas. Nesse contexto, introduz-se o seguinte questionamento que permeia o presente trabalho: de que forma a legislação brasileira está se adaptando para atender aos trabalhadores que utilizam o teletrabalho em tempos da Pandemia da Covid-19 a fim de assegurar seus direitos?

Sendo assim, faz-se importante a pesquisa para discutir o teletrabalho, a sua história, a regulamentação e suas implicações em lei no contexto da Pandemia da Covid-19.

O presente trabalho traz em si importância jurídica ao relacionar o Direito do Trabalho e os regramentos civis com a Teoria Jurídica, sendo esse um elemento central da linha de pesquisa “Teoria Jurídica, Cidadania e Globalização” do Curso de Direito da Universidade Franciscana. Ademais, relaciona-se com a ideia de cidadania, ao tratar os empregados como sujeitos de direitos e garantias na sociedade.

O tema escolhido para esta pesquisa é de suma importância, visto que é um tema atual e que tem gerado diversas discussões devido à falta de regulamentação clara e de diferentes interpretações de empregadores e empregados acerca do teletrabalho, levando a uma insegurança jurídica.

O método de abordagem empregado foi o dedutivo, sendo utilizados referências como livros, artigos científicos disponíveis na internet, entre outros, a fim de realizar uma análise geral acerca do tema e discutir o teletrabalho e suas implicações em lei no contexto da Pandemia da Covid-19. Em relação a metodologia de procedimento será utilizado o método histórico para entender a origem do teletrabalho no Brasil e a sua evolução.

Para tal, este trabalho fora dividido em três partes, sendo o primeiro capítulo voltado para os conceitos e histórico do teletrabalho no Brasil e a segunda parte voltada para a análise

da Reforma Trabalhista. Já o terceiro capítulo, trata a flexibilização do teletrabalho no país imposto pelo Regime Pandêmico.

1 CONCEITOS E HISTÓRICO DO TELETRABALHO NO BRASIL

De origem etimológica grega, *tele* tem significado de longe, distância, e trabalho significa “atividade profissional”. O teletrabalho é uma modalidade especial laboral a distância, onde se tem a presença obrigatória da tecnologia da comunicação e informação como ferramenta de trabalho ou como mediadora da distância relacional, ou até mesmo como espaço virtual (FINCATO, 2019).

Trata-se de uma modalidade de trabalho, típica dos tempos modernos, em que o avanço da tecnologia permite o labor preponderantemente fora do estabelecimento do empregador, embora mantendo o contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a internet (GARCIA, 2017). O teletrabalho ultrapassa os conceitos e experiências de trabalho próprios da Revolução Industrial, inserindo-se assim na chamada era da Revolução Informacional. Com ele, muitos paradigmas necessitam ser reelaborados, uma vez que o trabalho atual e futuro está gradativamente mais desterritorializado e atemporal (STURMER, FINCATO, 2020).

O que diferencia teletrabalho do trabalho em domicílio é justamente a utilização da tecnologia como instrumento pelo trabalhador e instrumento de controle e supervisão pelo empregador. Presume prestador e tomador de serviços separados geograficamente, mas com sua relação laboral intermediada por avançada tecnologia (FINCATO, 2008; SILVA, NOGUEIRA, 2020). Sendo assim, o teletrabalho não pode ser visto simplesmente igualado ao trabalho a distância nem ao trabalho em domicílio (*home office*), instituindo-se uma figura *sui generis* (STURMER, FINCATO, 2020).

Segundo Leite (2020), o artigo 6º (na redação original) e art. 83 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) caracterizou o emprego em domicílio como aquele “executado na habitação do empregado ou em oficina da família, por conta de empregador que o remunere”.

No Brasil dos anos 2000, foram sugeridas algumas propostas legislativas para o trabalho telemático que foi admitido com a Lei nº 12.551/2011 gerando a alteração da redação do artigo 6º da CLT, igualando o trabalho presencial ao trabalho a distância.

Sua nova redação preceitua que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. Nessa

seara, Leite (2020) explica que devido à dificuldade de controle da jornada, intervalo e horários do próprio trabalho, acarretaria, em princípio, a incidência do art. 62, I, da CLT – exclusão do regime típico da duração da jornada de trabalho.

Contudo, o parágrafo único do artigo supracitado dispõe 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”. Fazendo-se surgir a figura do teletrabalho.

Em 2016 o governo federal propôs um projeto de lei onde não tratava sobre o teletrabalho, assunto que foi surgir durante um período de investigação popular. Na proposta enviada ao Senado, que foi aprovada e sancionada pelo Chefe do Executivo, passaram a constar alguns dispositivos que mencionavam o teletrabalho que, então, passou a ter existência formal no país. Impulsionado pelo incremento no acesso e aperfeiçoamento das tecnologias de informação e comunicação (TICs), o teletrabalho adquiriu cada vez mais relevância em contexto nacional, fato evidenciado pela força dada ao tema pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) que incorporou à CLT os artigos 75-A ao 75-E (FINCATO, LEMONJE, 2019).

Em março de 2020, com a chegada da pandemia de Covid-19 ao Brasil, uma das alternativas para a continuidade e preservação de empregos foi o teletrabalho. Durante a vigência do Decreto Legislativo nº 06/2020, que instituiu o Estado de Calamidade Pública no país, estima-se que grande parte dos trabalhadores alterou o perfil de seu contrato para a prestação remota de serviços. O teletrabalho ganhou popularidade e destaque, requerendo ênfase na Medida Provisória nº 927 de 2020, já expirada por inércia legislativa. Especialistas alertavam para o potencial do teletrabalho como mecanismo que permitiria a conciliação da continuidade do trabalho com as políticas de isolamento social, mesmo antes do vigor desta Medida Provisória. A vivência intensa do teletrabalho permitiu algumas conclusões e reações e, com a perda de vigência da MP nº 927/20 algumas dúvidas restam no cerne das empresas, sobretudo na gestão de contratos com diferentes momentos de formação e alteração (FINCATO, 2020).

Posteriormente, no primeiro semestre de 2021, foi redigida uma nova MP, cujo teor se assemelha a já extinta 927. A MP 1.046 dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da Pandemia da Covid-19.

Diante desse novo cenário, depara-se com uma legislação nova e abrangente que até dispõe sobre o tema, porém é observada algumas lacunas quanto à proteção jurídica em relação

ao direito à proteção e promoção da saúde e segurança do empregado no regime de teletrabalho (OLIVEIRA et al., 2020).

Estima-se existir no Brasil cerca de dez milhões de pessoas trabalhando em suas residências. No país a utilização do contrato de teletrabalho atinge não somente a esfera privada, sendo também muito utilizada por instituições públicas (SANTOS et al., 2020). Diante disso, surge a questão que envolve a responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos como, webcam, computador e internet. O empregado não pode ser punido se não tiver infraestrutura adequada para desenvolver o trabalho remoto. Sendo assim, o contrato entre o empregado e o empregador deverá prever não apenas as atividades do empregado, mas também a obrigação do empregador em relação ao fornecimento da estrutura necessária (SANTOS et al., 2020).

No próximo capítulo, realizar-se-á apontamentos a cada um dos dispositivos da CLT que tratam especificadamente sobre o teletrabalho.

2 O TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA

A análise dos dispositivos referentes ao teletrabalho, acrescidas com o advento da reforma trabalhista, deve ser feita de maneira pormenorizada, observando desde a adição no Título II da CLT (Normas gerais de Tutela do Trabalho), o Capítulo II-A (art. 75-A a 75-E) em consonância com os artigos 2º, 6º, 62 em especial seu inciso III e o 611-A do referido diploma. Faz-se necessário interpretar os novos dispositivos em acordo com as determinações já existentes na CLT, de forma integrada e harmônica, e não de forma isolada (GARCIA, 2017).

No ordenamento pátrio, a reforma trabalhista regulamentou-se o teletrabalho, superando a previsão do art. 6º da CLT que estabelecia a não diferenciação entre o trabalho por meios telemáticos e o trabalho presencial, para fins de subordinação. Entretanto, apesar da regulamentação, o teletrabalho no Brasil, em regra, é resultado de livre estipulação das partes (FINCATO, PIANTÁ, 2017).

Primeiramente, é importante trazer a inserção do Capítulo II-A para regulamentar o regime do teletrabalho. Tal modalidade consiste em uma alternativa na forma de contratação de funcionários pelas empresas, inserindo regras a serem observadas. Até a entrada em vigor da reforma, ali previa os mesmos direitos da CLT para quem exercia o teletrabalho, porém não existia uma definição sobre as condições de sua atividade (SANTOS et al., 2020).

A primeira conceituação normativa de teletrabalho foi apresentada através do artigo 75-B da CLT, *in verbis*: “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”. Deve-se alertar que o legislador não atrelou a caracterização do teletrabalho à inviabilidade de prestação de atividades nas dependências do empregador, apenas majoritariamente deverão ocorrer fora de tais dependências. É nesse sentido que o parágrafo único esclarece do artigo esclarece que o comparecimento do empregado para atividades específicas às dependências, não descaracterizam o regime de teletrabalho (RESENDE, 2020).

Por sua vez, no *caput* do art. 75-C diz que “a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado”. Os §1º e §2º desse artigo apresenta esclarecimentos que permitem concluir que o legislador tentou evitar tanto a forma tácita quanto a forma verbal para alteração dos regimes teletrabalho-presencial, e vice-versa. Concluindo que ambas as alterações precisam ser registradas em aditivo contratual e acordadas mutuamente entre as partes (MARTINEZ, 2020).

Para melhor compreensão do dispositivo trabalhista seguinte, transcreve-se o seu inteiro teor, trazendo um dos assuntos mais controversos acerca do teletrabalho:

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

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

A partir da leitura do artigo supracitado, reforçado pela a ideia da forma escrita, traz a possibilidade de ser livremente negociada entre as partes o custeio dos equipamentos necessários para a realização do trabalho, tais como: computadores, notebooks, smartphones, etc. Além dos equipamentos, é indispensável uma estrutura que propicie a sua devida utilização, como por exemplo: conexão à internet, energia elétrica, telefonia, entre outros. Ademais o legislador também cita que eventuais despesas arcadas pelo empregado poderão ser reembolsadas pelo empregador. (RESENDE, 2020).

Essa possibilidade de transferência, referida por esse moderno artigo, implicará na prática, a transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador, refutando o mandamento de ordem pública decorrente do art. 2º da CLT, conseqüentemente, toda lógica do modo capitalista de produção que define o empregador como aquele na relação de emprego que assume a responsabilidade da atividade econômica (LEITE, 2020).

Neste mesmo sentido, referindo apenas à previsão “em contrato escrito”, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1070) expõe que: “Abre-se, portanto, significativo espaço à interpretação e à integração jurídicas nesse novo segmento jurídico laborativo.”

O parágrafo único do aludido artigo não traz nenhuma polêmica quanto à natureza não salarial de tais parcelas, ou seja, não integram remuneração do empregado para nenhum fim, visto que constituem instrumentos de trabalho (MARTINEZ, 2020).

Encerrando o Capítulo inserido pela Reforma Trabalhista que trata do teletrabalho, o legislador teve uma atenção especial em relação a saúde do teletrabalhador, dispõe o art. 75-E 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”. Por sua vez, o empregado deverá se comprometer a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, assinando o respectivo termo de responsabilidade.

O segundo dispositivo de lei que merece exame é o art. 62, que já trazia a previsão nos incisos I e II de atribuir aos gerentes e aos exercentes de serviço externo, a impossibilidade de receberem o direito às horas extraordinárias, como também do direito aos descansos e às regras relativo ao horário noturno. A reforma trabalhista incluiu através do inciso III, os teletrabalhadores, no rol dos excludentes do art. 62 da CLT.

Porém, o acréscimo do teletrabalho como excludente do art. 62 é questionável, visto que o controle da jornada de trabalho poderá ser feito de forma indireta, por existirem diversas formas de controlar as atividades desempenhadas pelo trabalhador à distância. Dito isso, o pagamento relativo aos direitos não deve ser afastado em função do inciso III, mas pela inexistência de algum tipo de forma de controle da jornada de trabalho do empregado. Para melhor entendimento, vale colacionar a jurisprudência com o posicionamento claro e objetivo do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home Office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República. (TRT3 – Recurso Ordinário: 00101320520165030178/ 0010132-05.2016.5.03.0178 – Minas Gerais – 2ª Turma – Publicação em 13.03.2017).

Deste modo, o acréscimo do inciso III ao art. 62, representa uma forma de presunção relativa de impossibilidade de verificação do tempo dispendido pelo empregado em teletrabalho. Nos atuais dias, essa presunção somente se reitera com respeito ao texto da lei, porque em tempos de hiperconexão e do mundo quase que totalmente virtualizado, dificilmente não se pode alegar sobre desconhecimento do paradeiro do outro (SILVA, 2020).

Por fim, cabe ressaltar que a reforma trabalhista trouxe outra referência ao teletrabalho, incluída pelo art. 611-A que traz o teletrabalho como uma das formas de prevalência das cláusulas negociais coletivas sobre a lei.

3 REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19

A Pandemia da covid-19 causou graves consequências na saúde coletiva, nas esferas econômica e social. Desde o seu início, os cidadãos já sentiram os efeitos deletérios do vírus na economia e no mercado de trabalho. Essa pandemia tem a especial característica de uma rápida proliferação, podendo levar ao colapso o sistema de saúde de um país. Dessa forma, provocou uma grave crise mundial e um olhar atento de todo o planeta. Como medida de contenção do vírus, o isolamento social produziu consequências danosas e de grandes proporções, sendo possível identificar no Brasil as manifestações dessa desordem social (MARTINEZ, POSSÍDIO, 2020).

A pandemia perturbou o funcionamento dos estabelecimentos privados e das instituições públicas. Afinal, o esforço de contenção do processo de contágio da Covid-19 passa, segundo as orientações da Organização Mundial da Saúde, pela redução drástica do convívio das pessoas, mediante o chamado isolamento social, dada a grande facilidade de disseminação do vírus. Esse cenário impôs a todos os poderes a adoção de medidas drásticas e repentinas (JÚNIOR et al., 2020).

No que diz respeito ao campo do direito do trabalho, ocorreram inúmeros debates em torno da interrupção, suspensão e até mesmo da rescisão dos contratos de trabalho, na tentativa de encontrar a solução para a satisfação dos interesses de todos os envolvidos de forma justa e razoável (MARTINEZ, POSSÍDIO, 2020).

A pandemia modificou as relações de trabalho no Brasil. Em relação ao Direito do Trabalho, as principais Medidas Provisórias editadas em 2020 foram a 927, de 22 de março e a 936 de 01 de abril (STURMER, FINCATO, 2020).

O estado de calamidade pública foi reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020. A Medida Provisória n. 927/2020 instituiu ações de urgência do Governo Federal para enfrentamento desse estado de calamidade (DELGADO, et al. 2020). Dentre estas medidas, pode-se citar a adoção do regime de teletrabalho, a antecipação e concessão de férias e feriados, regime especial de compensação de jornada através do banco de horas, suspensão de exigências administrativas de segurança e saúde do trabalho, entre outras.

Por sua vez, devido a mora legislativa, a MP 927 não foi votada a tempo e consequentemente perdeu sua eficácia desde a edição, não sendo convertida em lei. Entretanto, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante a sua vigência, permanecem subordinadas a esta. (MARTINEZ, POSSÍDIO, 2020).

Outro importante instrumento para o Direito do Trabalho no contexto da pandemia foi a Medida Provisória nº 936 que instituiu 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 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Posteriormente essa MP foi convertida em na Lei 14.020/2020 com algumas modificações e acréscimos (GARCIA, 2021).

Recentemente, no dia 27 de abril de 2021, foram publicadas duas novas medidas provisórias. A MP 1.045, trata do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, similar à antiga MP 936/20. Em resumo, autoriza as empresas a realizarem acordos para redução proporcional da jornada e salário de seus empregados, assim como a suspensão temporária dos contratos de trabalho.

Por seu turno, a MP 1.046 trouxe disposições quase idênticas às da já encerrada MP 927/20, cujos objetivos são de apresentar alternativas para a flexibilização dos contratos de trabalho, de modo a manter empregos e rendas e auxiliar as empresas.

A MP, em seu artigo 1º, identifica o propósito da norma provisória editada, atrelando suas disposições ao enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional devido ao avanço da contaminação pela Covid-19 pelo prazo de cento e vinte dias, prorrogável pelo mesmo período. Sua redação apresenta:

Art. 1º. Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores, durante o prazo de cento e vinte dias, contado da data de sua publicação, para a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho e o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) relacionadas a trabalho e emprego.

Parágrafo único. O prazo de que trata o **caput** poderá ser prorrogado, por igual período, por ato do Poder Executivo federal.

Durante a reedição da MP 927, por meio da MP 1.046, retirou-se o seu artigo 2º que dispunha a possibilidade do empregado e o empregador celebrar acordo individual escrito para garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, devendo ser respeitados os limites estabelecidos na Carta Magna. O referido artigo rompia com a essência de existência do Direito do Trabalho

ao permitir a estipulação por meio de um acordo individual escrito, respeitando apenas a Constituição Federal como fixador de seus limites (JUNIOR et al., 2020).

No que concerne o art. 2º da atual MP 1.046, editou-se um total de sete medidas unilaterais que do empregador para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional e a preservação do emprego e da renda, tais como: o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

O teletrabalho é tratado especificadamente nos artigos 3º e 4º do Capítulo II da referida MP, que já havia previsão legal na encerrada MP 927. A seguir será apresentado e discutido os artigos supracitados e seus parágrafos, nos seguintes termos:

Art. 3º. O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de 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.

Diante desta previsão legal, em face da excepcionalidade da Pandemia da Covid-19, ele prevê a possibilidade do empregador, unilateralmente, modifique o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância e também de forma inversa, do teletrabalho para o regime presencial (GARCIA, 2021). Dessa forma, foi criada uma exceção ao disposto no art. 75-C, §1º da CLT, que traz a obrigatoriedade de existir mútuo acordo entre as partes e registro em aditivo contratual para sua alteração do regime de trabalho. (MARTINEZ, POSSÍDIO, 2020).

O §1º do artigo citado, conceitua o teletrabalho de forma quase idêntica ao que dispõe a CLT, acrescentando que o regime de teletrabalho pode ser desenvolvido de forma preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador. Ainda, aplica-se a excludente que trata o art. 62, III da CLT.

Conforme o §2º, as alterações de que trata o art. 3º da MP deve ser comunicada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico. Diferentemente do disposto no art. 75-C, §2º da CLT onde é garantido um prazo mínimo de 15 dias para sua alteração.

Júnior et. al. (2020, p. 62) expõe que: “a modalidade do teletrabalho, por natureza, exige a utilização de equipamentos tecnológicos e a viabilização de uma infraestrutura adequada à prestação do teletrabalho”. Diante da situação emergencial vivenciada pelos trabalhadores em

tempos de pandemia, como forma de simplificar o processo de aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária e adequada ao trabalho remoto, o §3º dispensou a celebração de um prévio contrato por escrito, desde que seja feito no prazo de trinta dias a contar da mudança do regime de trabalho.

Observando o §4º, tem-se a hipótese do empregado que não possuir os meios tecnológicos e infraestrutura para exercer o teletrabalho. Nessa situação, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato (empréstimo) e também poderá arcar com as despesas referentes aos serviços de infraestrutura, como por exemplo: internet, luz, telefone, smartphones, etc., não estabelecendo verba de natureza salarial, tal qual previsto, igualmente, no art. 75-D, parágrafo único, da CLT (STURMER, FINCATO, 2020).

Segundo os mesmos autores, pode acontecer de o empregador não possuir condições de oferecer os equipamentos em regime de comodato a seus empregados. Nessa hipótese, o período destinado para a realização das atividades necessárias contará como tempo à disposição do empregador, independente da efetiva realização das atividades (STURMER, FINCATO, 2020).

Comparando as duas medidas provisórias, uma das modificações mais evidentes está no §5º do art. 3º, da MP 1.046, abaixo transcrito:

Art. 3º, §5º - O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Ao encerramento do art. 3º, há expressa menção do §5º à inexistência de tempo à disposição, sobreaviso ou prontidão, quanto da utilização de equipamentos e de infraestrutura supracitados fora da jornada de trabalho normal do empregado, exceto quando existir um acordo individual ou convenção coletiva com essa previsão específica (SILVA, 2020).

Por fim, o art. 4º manteve a mesma redação da MP anterior, a qual disciplina de forma expressa, a possibilidade de adoção do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes. Objetiva aclarar que, em dadas circunstâncias é possível expandir para outros locais, além dos domínios do empregador, o treinamento e a capacitação dessas pessoas em fase de desenvolvimento de aptidões (SILVA, 2020).

Vale ressaltar, ainda, que apesar da pouca regulamentação, existem diversos projetos de Lei em tramitação nas casas do Congresso Nacional, que visam beneficiar e amparar o teletrabalhador para prestação de seus serviços. Pode-se destacar o projeto de lei nº 5581/2020 proposto na Câmara dos Deputados que versa sobre o teletrabalho, realizado fora das

dependências do empregador, e altera disposições das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências.

O projeto de lei supracitado trata de diversas questões que envolvem o teletrabalhador, destacando-se medidas em relação ao meio ambiente, saúde e segurança. Nesse sentido, tal proposta busca prevenir, proteger e adaptar, em especial no âmbito doméstico, critérios para o pleno bem-estar físico e psicossocial dos trabalhadores. Outro ponto relevante do projeto é a preocupação com os acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais no teletrabalho, onde tanto o empregador quanto o empregado deverão seguir instruções e disposições, de maneira expressa e ostensiva, a fim de evitar que elas ocorram.

Fica estabelecida, ainda, a responsabilidade civil do empregador, obrigando-o a indenizar os danos pessoais causados ao teletrabalhador, em razão de riscos incrementados pelo desequilíbrio no meio ambiente do trabalho, proveniente do descumprimento das normas de saúde, segurança e higiene do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia da Covid-19 fez com que o mundo tomasse providências urgentes, sobretudo para manter um isolamento social como tentativa de diminuir seus efeitos. No campo do Direito do Trabalho, o teletrabalho ganha destaque como forma de manter os empregos da população para enfrentar a crise sanitária que parou o planeta.

Apesar de ser uma modalidade já conhecida pelos trabalhadores no país, o teletrabalho ganhou popularidade e valorização nesses tempos de pandemia. Como uma alternativa para evitar o desemprego e assegurar o isolamento social, a legislação brasileira atentou-se para os devidos cuidados com sua regulamentação.

O estado de calamidade pública foi reconhecido por Decreto Legislativo em março de 2020. Logo, as Medidas Provisórias buscaram instituir ações de urgência do Governo Federal para enfrentamento da pandemia, a qual modificou as relações de trabalho. Cabe ressaltar que, recentemente foram publicadas as MP 1.045 e a 1.046, cujos objetivos são de apresentar alternativas para a flexibilização dos contratos de trabalho, de modo a manter empregos e rendas e auxiliar as empresas.

Em relação ao teletrabalho, este é tratado especificadamente nos artigos 3º e 4º do Capítulo II da MP 1.046. A previsão legal a que se refere o art. 3, prevê a possibilidade do empregador, unilateralmente, modifique o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância e também de forma inversa. Já o art. 4

disciplina a possibilidade de adoção do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes.

O que se observou, foi que a legislação e o entendimento do governo em relação ao tema, até o momento, não são suficientes visto a complexidade e o aumento significativo do teletrabalho no país. Embora a regulamentação do teletrabalho tenha sido flexibilizada devido a urgência da pandemia, é necessário mais empenho dos legisladores para criar um sistema de direitos e garantias aos empregados que exercem o teletrabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 8 nov. 2020.

_____. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Planalto, Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 10 mar. 2021.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 10 mar. 2021.

_____. **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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 15 mai. 2021.

_____. **Medida Provisória nº 936, de 01 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 16 mai. 2021.

_____. **Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021**. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho.

Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>. Acesso em: 12 jun. 2021.

_____. **Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>. Acesso em: 12 jun. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2. Turma). **Recurso Ordinário: 00101320520165030178**. Recorrente: Caixa Econômica Federal – CEF. Recorrido: Ricardo Renzi. Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno, Disponibilizado em 13 ago. 2017. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2923>. Acesso em: 12 mai. 2021. 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.

DELGADO, Gabriela Neves; ASSIS, Carolina Di; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus. **Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, edição especial, t. I, p. 171-191. Belo Horizonte, 2020.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 8, n. 75, p. 58-72. Curitiba, 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 18 mai. 2021.

FINCATO, Denise Pires. Acidente do trabalho e teletrabalho: novos desafios à dignidade do trabalhador. **Revista Brasileira de Direitos fundamentais & justiça**, n. 4, p. 146-173. Porto Alegre, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.30899/dfj.v2i4.519>. Acesso em: 18 mai. 2021.

FINCATO, Denise Pires. Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia. **Revista Ibérica Do Direito**, 1(2), 80–95. Porto, 2020. Disponível em: <https://revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7>. Acesso em: 18 mai. 2021.

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**, v. 8, n. 3, p. 198- 219. Curitiba, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.7213/rev.dir.econ.soc.v8i3.21992>. Acesso em: 5 abr. 2021.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, v. 64, n. 1, p. 119-136. Curitiba, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i1.63698>. Acesso em: 5 abr. 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Coronavírus e Direito à Saúde: repercussões trabalhistas, previdenciárias e na assistência social**. - 1. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

JUNIOR, Antônio Umberto de Souza; GASPAR, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano, MIZIARA, Raphael. **Medida Provisória 927 de 2020: Comentários Artigo por Artigo**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

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

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos do Coronavírus**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

OLIVEIRA, Elayne Kellen Santos; OLIVEIRA, Alyne Kessia Santos; MORAES, Betânea Moreira. O desamparo jurídico no regime de Teletrabalho em época de pandemia. **COVID-19 no Brasil: os múltiplos olhares da ciência para compreensão e formas de enfrentamento 3**. Ponta Grossa: Atena, 2020. Disponível em: <https://www.atenaeditora.com.br/post-ebook/3418>. Acesso em: 18 mai. 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

SANTOS, Fabrício Henrique da Silva; MIRANDA, Maurício dos Santos; JUNIOR, Braulio Monti. A importância do contrato de Teletrabalho durante a Pandemia do Covid-19. **Revista Interciência – IMES**, v. 1, n. 4. Catanduva, 2020. Disponível em: <https://www.fafica.br/revista/index.php/interciencia/article/view/152>. Acesso em: 20 mai. 2021.

SILVA, Adriana Mendonça; NOGUEIRA, Nayhara Régia dos Santos. A Reforma Trabalhista (lei nº 13.467/2017) e os novos paradigmas do Teletrabalho no Brasil. **A (não) efetividade das ciências jurídicas no Brasil 2**. Ponta Grossa: Atena, 2020. Disponível em: <https://www.atenaeditora.com.br/post-artigo/32388>. Acesso em: 20 mai. 2021.

SILVA, Homero Batista Mateus. **Legislação trabalhista em tempos de pandemia: comentários às Medidas Provisórias 927 e 936**. 1ª ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

STURMER, Gilberto; FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho em tempos de calamidade por covid19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. Disponível em: <https://especial.editorajuspodivm.com.br/ebook-direito-trabalho-covid19>. Acesso em: 20 mai. 2021.