

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR/MG
CURSO DE DIREITO
ANA CAROLINA FERREIRA DA SILVA

**REGIME DE TELETRABALHO NA PANDEMIA DA COVID-19: ANÁLISE DAS
MEDIDAS PROVISÓRIAS E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

FORMIGA/MG
2022

ANA CAROLINA FERREIRA DA SILVA

REGIME DE TELETRABALHO NA PANDEMIA DA COVID-19: ANÁLISE DAS
MEDIDAS PROVISÓRIAS E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de Direito do Centro
Universitário de Formiga – UNIFOR/MG,
como requisito parcial para a obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Ana Flávia
Paulinelli Rodrigues Nunes.

FORMIGA/MG

2022

ANA CAROLINA FERREIRA DA SILVA

REGIME DE TELETRABALHO NA PANDEMIA DA COVID-19: ANÁLISE DAS
MEDIDAS PROVISÓRIAS E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito do Centro
Universitário de Formiga – UNIFOR/MG,
como requisito parcial para a obtenção do
título de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Professora Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes
Orientadora

Prof.(^a)
UNIFOR-MG

Prof.(^a)
UNIFOR-MG

Formiga/MG, ____ de _____ de 2022.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, à Deus, que fez com que meus objetivos fossem alcançados, durante todos os anos de estudos, me dando forças para chegar até aqui.

Ao meus pais, Adriana Maria Silva e Stênio Marcos da Silva, que sempre estiveram ao meu lado nas horas mais difíceis e felizes da minha vida.

À minha irmã, Stefânia Maria da Silva, que sempre me aconselhou e foi meu maior exemplo de força, para não desistir e persistir nessa caminhada.

Ao meu namorado, Anderson Luiz das Chagas, que, acima de tudo, é um grande amigo, sempre com palavras de incentivo, enchendo meu coração de amor e esperança. Sou muito grata por ter você e toda sua família, vocês são muito especiais para mim.

Gostaria de agradecer à minha orientadora, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes, por aceitar conduzir meu trabalho, pois foram através de seus ensinamentos em sala de aula que me proporcionou uma admiração pelo Direito do Trabalho, e todo seu suporte foram fundamentais para a conclusão desta pesquisa.

Agradeço, por fim, mas não menos importante, ao meu monitor Matheus Augustus, que foi uma pessoa de suma importância nessa trajetória durante o curso, pelos puxões de orelha e por ter me dado todo amparo sempre que precisei.

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso possui como objetivo a análise das medidas provisórias editadas tendo em vista a crise sanitária instaurada em todo mundo em decorrência do surgimento do coronavírus no final do ano de 2019, e, em especial, a análise das Medidas Provisórias nº 927, 928 e 936, todas de 2020, e também das Medidas Provisórias nº 1.045/21, 1.108/22 e 1.109/22, assim como suas respectivas influências no regime de teletrabalho, implementado no ordenamento jurídico brasileiro de forma legal a partir da Reforma Trabalhista. O teletrabalho tornou-se ainda mais popular em tempos pandêmicos, em que são necessárias inúmeras medidas para evitar o contágio pelo vírus, como o isolamento e o distanciamento social. Assim sendo, para que as empresas não parassem com suas linhas de produção e atividades habituais, fato que causaria um enorme prejuízo sem precedentes à todos, o teletrabalho foi uma das alternativas encontradas, conforme será detalhadamente estudado no decorrer do trabalho, juntamente com todo amparo legal e demais peculiaridades inerentes ao tema.

Palavras-Chave: Medidas Provisórias. Teletrabalho. Pandemia Covid 19.

ABSTRACT

This course conclusion work aims to analyze the provisional measures edited in view of the health crisis established worldwide as a result of the emergence of the coronavirus at the end of 2019, and, in particular, the analysis of the Provisional Measures n. 927, 928 and 936, all from 2020, and also of Provisional Measures No. 1,045/21, 1,108/22 and 1,109/22, as well as their respective influences on the telework regime, implemented in the Brazilian legal system in a legal way from of the Labor Reform. Teleworking has become even more popular in pandemic times, when numerous measures are needed to prevent infection by the virus, such as isolation and social distancing. Therefore, in order for companies not to stop their production lines and usual activities, a fact that would cause enormous unprecedented damage to all, teleworking was one of the alternatives found, as will be studied in detail during the work, together with all support and other peculiarities inherent to the theme.

Keywords: Provisional Measures. Telework. Covid 19 Pandemic.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	08
2	BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO	09
2.1	Surgimento e Evolução	10
2.2	Conceito e Principais Características	12
2.3	Classificações e Modalidades	15
2.4	Diferença entre Teletrabalho x <i>Home Office</i>	19
2.5	Vantagens e Desvantagens	22
2.6	Direito à Desconexão	27
3	LEGISLAÇÃO ACERCA DO TELETRABALHO: ÂMBITO INTERNO E INTERNACIONAL	30
4	ANÁLISE DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS OBJETO DE ESTUDO	33
4.1	Sistemática das Medidas Provisórias: Definição, Natureza Jurídica e Finalidades de Utilização	33
4.2	Principais Disciplinamentos, Consequências e Implicações no Teletrabalho das Medidas Provisórias em Estudo: Impactos Gerais e Específicos	36
4.2.1	Medida Provisória 927/2020	37
4.2.2	Medida Provisória 928/2020	40
4.2.3	Medida Provisória 936/2020	43
4.2.4	Medida Provisória 1045/2021	44
4.2.5	Medidas Provisórias 1108/2022 e 1109/2022	47
5	JURISPRUDÊNCIAS CORRELATAS AO TEMA TELETRABALHO E PANDEMIA DA COVID-19	52
6	CONSIDERAÇÕES ACERCA DE QUE MODO AS MEDIDAS PROVISÓRIAS AFETARAM O REGIME DE TELETRABALHO	54
7	CONCLUSÃO	57
	REFERÊNCIAS	60

1 INTRODUÇÃO

Com o rápido avanço da pandemia Covid-19 por todas as partes do país e do mundo, diversos setores foram afetados diretamente pelos efeitos da crise sanitária em vários aspectos, como econômicos, sociais e culturais. Assim sendo, a área trabalhista e as empresas foram muito afetadas, ao passo que, medidas como o distanciamento social dificultaram a continuidade da realização normal do trabalho.

Para que as empresas continuassem com suas atividades cotidianas e não parassem as linhas de produção, o que ocasionaria necessidade de corte das despesas e conseqüentemente diminuição do número de empregados, gerando um enorme problema do desemprego em massa e crise econômica, algumas alternativas foram pensadas para que os efeitos da crise sanitária fossem os menos danosos possíveis.

Nesse sentido, os trabalhos realizados em regime remoto, que já estavam cada vez mais populares tendo em vista o aumento das tecnologias de informação e comunicação, ganharam ainda mais destaque durante o período pandêmico. Uma das modalidades do trabalho remoto é o teletrabalho, sendo considerado aquele realizado de forma preponderante fora das dependências física dos empregadores.

Assim, para que melhor seja estudado o teletrabalho, se fará uma breve análise sobre seu surgimento, evolução histórica, conceito, principais características, modalidades, classificações, vantagens e desvantagens apresentadas, diferenciação existente entre os institutos do teletrabalho e *Home Office*, que, embora por muitos sejam conhecidos como sinônimos, tratam-se de preceitos diferentes, como também será estudado o moderno tema do direito à desconexão.

Ademais, será realizada uma análise sobre toda a legislação, tanto a nível nacional como internacional, responsável pelo disciplinamento do teletrabalho, sendo analisadas inclusive recomendações e convenções proferidas pela Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre o assunto.

Ocorre que, com o advento da pandemia Covid-19, todas as áreas precisaram se adaptarem à nova realidade presenciada, não sendo diferente com o direito do trabalho. Dessa forma, várias medidas provisórias foram editadas pelo chefe do poder executivo nacional, responsáveis pela adoção de medidas trabalhistas urgentes e necessárias de enfrentamento à crise sanitária.

Em suma, serão analisadas no presente trabalho, de forma pormenorizada, as Medidas Provisórias nº 927, 928 e 936, todas editadas durante o ano de 2020, bem como a Medida Provisória 1045/2021 e Medidas Provisórias 1108/2022 e 1109/2022, e suas implicações no regime de teletrabalho, sendo verificado em cada uma os principais disciplinamentos, consequências práticas e jurídicas, e impactos gerais e específicos ocasionados no âmbito trabalhista.

Para tanto, é necessário que seja pincelado, primeiramente, como funciona no ordenamento jurídico pátrio a sistemática das medidas provisórias, sendo estudada sua definição, natureza jurídica e finalidades de utilização, para que, posteriormente, seja analisada cada medida provisória citada de modo específico e seus efeitos.

Por fim, mostra-se importante trazer ao trabalho, a título de enriquecimento e exemplos práticos, os entendimentos reiterados dos tribunais superiores nacionais sobre o assunto, colacionando à presente monografia jurisprudências que versam sobre teletrabalho e pandemia Covid-19.

Desse modo, o objetivo do presente trabalho de conclusão de curso é verificar de que modo as medidas provisórias editadas pelo chefe do poder executivo, ou seja, pelo Presidente da República, influenciam e afetam o regime de teletrabalho em tempos de isolamento social e crise sanitária mundial, sendo analisadas, para tanto, as consequências mediatas e imediatas decorrentes dos posicionamentos que foram adotados.

No que tange ao aspecto procedimental e metodológico que a presente monografia será realizada, serão desenvolvidas tanto pesquisas documentais como também teóricas e bibliográficas, com a finalidade de que seja abrangida todas as questões importantes e necessárias para a clara compreensão sobre a temática proposta, objeto de estudo.

2 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO

Com o avanço da globalização e surgimento de novas tecnologias digitais que conectam diversas culturas simultaneamente ao redor do mundo inteiro, as formas de realização do trabalho também foram desenvolvendo-se, de modo a se adaptarem à nova era digital, ao passo que, nos tempos atuais, a maior parte dos afazeres pessoais podem ser resolvidos em poucos segundos nas palmas das mãos.

Assim sendo, o instituto do teletrabalho começou a ganhar força a nível internacional, pela praticidade e possibilidade de ser realizado em qualquer lugar em que os trabalhadores se encontrem, possuindo como características marcantes a não necessidade de comparecimento pessoal aos estabelecimentos físicos das empresas e utilização de tecnologias e aparelhos informáticos para sua realização.

No Brasil, o instituto, embora já existisse em algumas localidades, foi regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro por meio da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017. Ocorre que, com a crise sanitária instalada mundialmente pela pandemia denominada Covid-19, o instituto popularizou-se ainda mais, ganhando força e potencial utilização no cenário nacional.

Dessa maneira, a fim de que a temática seja melhor aprofundada, se faz necessária uma análise inicial sobre o surgimento e evolução do teletrabalho, seu conceito, características principais, modalidades, classificações, vantagens e desvantagens oferecidas à todos os afetados de forma direta ou indireta e direito à desconexão, estudos estes que serão realizados nos subitens seguintes.

2.1 Surgimento e Evolução

Inicialmente denominado de *telecommuting* ou *telework*, o teletrabalho surgiu por meio de pesquisas e experiências realizadas por Jack Nilles, considerado o pai do teletrabalho, no ano de 1972, quando realizou, em Los Angeles, um trabalho relacionado à consultoria de foguetes para a Força Aérea Espacial Norte-Americana, na cidade de Washington (SOBRATT, 2018).

A ideia inicial de teletrabalho foi apresentada por Jack Nilles à *Aerospace*, porém, não sendo bem aceita, vez que demandava toda uma mudança no estilo de vida e dos postos de trabalho. Com o passar dos anos e a partir do desenvolvimento dos meios de telecomunicação, algumas empresas americanas passaram à aderir ao teletrabalho e a implementação de novos projetos.

Dessa forma, a evolução do teletrabalho se deu juntamente com a implementação de novas tecnologias e meios de comunicação à distância, em especial nos anos 80 e 90, com a popularização da informática. Nesse sentido, a escritora Vera Regina Loureiro Winter (2005, p. 55) cita em sua obra sobre teletrabalho e forma alternativa de emprego que:

Nossa lei prevê o “contrato de trabalho a domicílio”. Ele vai voltar com a tecnologia, a cibernética que permite alguém trabalhar em sua própria residência, agora com computador, recebendo ou transmitindo instruções e se adaptando a elas, de modo que o trabalho em domicílio, na nova era que se apresenta, tende a se firmar ou se reafirmar não mais como apenas o trabalho da costureira, do marceneiro, mas de outros tipos de profissão.

Sendo assim, os computadores passaram a ser instrumentos de trabalho indispensáveis para diversas profissões, e, por meio das novas tecnologias telemáticas desenvolvidas, bem como a partir da rede mundial de computadores (*internet*), são capazes de realizarem comunicação a nível local e até mesmo global, em tempo real, o que pode ser também chamado de ciberespaço.

No que diz respeito ao cenário nacional, o teletrabalho foi reconhecido a partir do ano de 1997, no Seminário *Home Office/Telecommuting*, que versava sobre perspectivas de negócios e de trabalho para o terceiro milênio, sendo que no ano de 1999 foi criado o Grupo de Excelência de Teletrabalho e Novas Formas de Trabalho pelo Conselho Regional de Administração de São Paulo – CRA/SP, assim como houve a criação, também no mesmo ano, da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade – SOBRATT (THOM, 2017).

A partir de tais acontecimentos, o teletrabalho começou a ser divulgado e incentivado para a sociedade, de forma geral, sendo desenvolvidas cartilhas explicativas e informativas pela SOBRATT sobre a temática, ganhando cada vez mais popularidade entre as empresas e postos de trabalho, tendo em vista as vantagens oferecidas, como baixos custos operacionais.

A Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, quando de sua promulgação, tratava apenas sobre o trabalho à domicílio, previsto no artigo sexto, equiparando os trabalhadores que exerciam suas atividades em seu domicílio àqueles que trabalhavam nos estabelecimentos empresariais, contudo, desde que preenchidos os cinco requisitos que caracterizam a relação de emprego, ou seja, pessoalidade, pessoa física, onerosidade, habitualidade e subordinação.

Ocorre que, no ano de 2011, a redação do artigo sexto¹ foi alterada através da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, passando a equiparar todos os efeitos

¹ Art. 6 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.

jurídicos da subordinação que acontece através de meios informatizados e telemáticos àquela exercida por meios diretos e pessoais, ampliando assim a proteção não apenas aos trabalhadores que trabalham em suas residências, mas a todos os trabalhadores à distância.

Todavia, tendo em vista a falta de precisão e detalhamentos estabelecidos pelo artigo sexto, algumas críticas começaram a ser tecidas pela doutrina em relação à inovação legislativa, conforme ressalta Juliana Wulfing (2014, p. 190):

[...] da forma como está expresso no parágrafo único do artigo 6º., da CLT, fica a impressão de que todo o trabalho a distância poderia vir a ser controlado, comandado e supervisionado através dos meios telemáticos e informatizados, quando na verdade é só uma porção deste, o teletrabalho.

Desse modo, a principal diferença entre o teletrabalho e o trabalho à domicílio é a utilização necessária de meios de tecnologia e ferramentas de comunicação para o desenvolvimento e realização do primeiro, ao passo que o trabalho à domicílio possui sua origem diretamente relacionada aos antigos trabalhos desenvolvidos de formas artesanais e manuais.

O disciplinamento legal no Brasil sobre teletrabalho somente foi implementado por meio da conhecida “Reforma Trabalhista”, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que acrescentou artigos específicos na Consolidação das Leis do Trabalho, disciplinando exclusivamente sobre o tema, conforme será detalhadamente estudado nesta monografia na parte destinada à legislação que tange sobre o teletrabalho.

2.2 Conceito e Principais Características

Para o americano Jack Nilles, considerado o "pai" do teletrabalho, o conceito pressupunha que houvesse a substituição do transporte físico realizado diariamente pelos trabalhadores até os postos de trabalho, pelas telecomunicações da informação. Desse modo, para a organização do teletrabalho, era de suma importância a presença das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC).

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

A partir da inclusão do regime de teletrabalho no diploma normativo trabalhista, com a Lei nº 13.467/2017, o artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho disciplina teletrabalho como sendo:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (BRASIL, 1943).

Ademais, diversos doutrinadores conceituam teletrabalho, de acordo com suas peculiaridades, e, principalmente, devido ao fato de antes do ano de 2017 não haver nenhum conceito legal no ordenamento jurídico brasileiro apto à amparar tal instituto. Para a autora Isabel de Sá Affonso da Costa (2007, p. 02), entende-se como teletrabalho uma: “ferramenta e produto da reestruturação global do capital, do trabalho e dos mercados, em direção à fluidez da acumulação flexível”.

Já o jurista José Augusto Rodrigues Pinto (2007, p. 133), define teletrabalho em sua obra como sendo a:

[...] atividade de produção ou de serviço que permite o contato à distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal. Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta.

Por sua vez, conforme ressalta Javier Thibault Aranda (2001, p. 28), teletrabalho pode ser entendido como: “forma de organização e ou execução do trabalho realizado em grande parte, ou principalmente, à distância e mediante o uso intensivo das técnicas de informática e/ou da telecomunicação”.

Segundo os ensinamentos de Vittorio Di Martino (2001, p. 142), a partir de estudos que foram realizados em sindicatos europeus, chegou-se à conclusão que:

Teletrabalho é o trabalho realizado por uma pessoa (empregado, autônomo, trabalhador a domicílio) em outra localidade, que não o local de trabalho tradicional, para um empregador ou cliente, envolvendo o uso de telecomunicações e tecnologias avançadas de informação como uma característica essencial e central do trabalho.

A seu turno, o autor Pinho Pedreira (2000, p. 584), em suas considerações sobre a matéria, entende acerca da conceituação de teletrabalho da seguinte forma:

Teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes.

Nesse viés, inúmeros são os conceitos de teletrabalho definidos pela doutrina, porém com pontos de convergências e considerações em comum, ao passo que, para ser considerado teletrabalho, é uníssona a existência de algumas características que são primordiais para a configuração do instituto.

Teletrabalho está intimamente relacionado à ideia de dependência das novas tecnologias para a realização das atividades pelo trabalhador. Assim sendo, existem elementos imprescindíveis para a caracterização do teletrabalho, como a distância, a prevalência do uso dos equipamentos telemáticos, a não presencialidade e a possibilidade dos horários serem flexíveis.

Desse modo, o teletrabalho pode ser realizado em qualquer lugar que o trabalhador esteja, desde que proporcione acesso à rede mundial de computadores e às demais tecnologias de informação necessárias para a realização de suas atividades habituais. Ocorre que, é importante ressaltar que eventual presença esporádica nas dependências físicas do empregador ou da empresa não descaracterizam tal regime.

É necessário que esteja expresso no contrato individual de trabalho a modalidade de teletrabalho que será realizada, devendo ainda ser especificada as atividades que serão realizadas pelo trabalhador. Para que haja alteração do trabalho realizado de forma presencial para o teletrabalho, é preciso que haja acordo mútuo entre as partes, além de registro em aditivo contratual específico.

Já para que ocorra a mudança do regime de teletrabalho para o trabalho presencial, não é necessária a concordância do empregado, porém, o prazo mínimo de transição deve ser de quinze dias. É preciso que o contrato do teletrabalho preveja todas as disposições relativas ao fornecimento de equipamentos tecnológicos necessários para a correta realização do serviço, bem como sobre sua manutenção e aquisição, eventuais despesas arcadas e reembolso de valores.

Outra característica marcante do teletrabalho é a distância, que demonstra a atipicidade de tal modalidade de realização do trabalho, que não é realizado nos postos de trabalhos físicos da empresa, como convencional. Dessa forma, a depender da modalidade de teletrabalho, o empregado possui liberdade de escolher em qual

local deseja realizar o trabalho, ou o local de trabalho é acordado em pacto individual entre as partes, ou, ainda, definido diretamente pela empresa ou empregador.

Também a não presencialidade é marcante no teletrabalho, ao passo que não é necessário que haja a presença física do trabalhador no estabelecimento empresarial. Conforme explica o autor Antonio Barrero Fernández (1999, p. 16), a presença do teletrabalhador ocorre de forma virtual, através de linhas telefônicas e aparelhos de computadores.

Ademais, conforme já ressaltado, também são características marcantes da forma de realização do trabalho através do regime de teletrabalho a possibilidade da realização de horários flexíveis pelo empregado e o necessário uso, de forma prevalente, dos instrumentos de comunicação em massa e novas tecnologias digitais, que possuem a capacidade de conectar várias culturas ao redor de todo mundo de forma instantânea e de maneira simultânea.

2.3 Classificações e Modalidades

O teletrabalho pode ser classificado de diversas formas, a depender do local em que o mesmo é desenvolvido, que pode variar desde a própria residência do teletrabalhador, ou até mesmo em computadores em salas de acesso a internet como em bibliotecas ou *lan houses*, ou ainda dentro de transportes públicos ou privados e hotéis nas ocasiões em que o empregado estiver realizando alguma viagem.

Assim sendo, a jurista Denise Pires Fincato (2003, p. 32) ressalta que:

A escolha do tipo de teletrabalho dependerá da reunião de muitos fatores, tais como: estrutura e domínio telecomunicacional do empregado, tipo de trabalho a ser desenvolvido e sua duração, forma de gestão, tamanho e disponibilidade econômica da empresa, etc. Importante destacar que, na era da chamada Sociedade da Informação, preferem-se os grupos (equipes) de trabalho aos trabalhadores isolados, bem como e até mesmo para a garantia da própria empresa, preferindo-se a construção compartilhada do saber a um saber construído de forma solitária.

Nessa feita, o teletrabalho classifica-se então como aquele realizado em telecentros, em centros satélites, em *telecottages*, móvel ou nômade, ou ainda aquele realizado no próprio domicílio do teletrabalhador. O teletrabalho em domicílio é aquele que desenvolve-se no âmbito da própria residência do empregado, evitando inúmeros

congestionamentos dos grandes centros e redução dos custos a serem gastos pelos empregadores e empregados.

É necessário, antes do teletrabalhador começar a exercer suas atividades, que haja uma otimização e organização de seu espaço de trabalho, a fim de que haja um melhor aproveitamento, conforme ressalta o autor Marcelo Rodrigues Soares de Souza (2005, p. 09) em sua obra sobre o ambiente de trabalho adequado para o teletrabalhador:

[...] escolher um local com no mínimo 6 m²; preferencialmente com entrada e saída independentes; destinar um sanitário próximo, de preferência exclusivo; instalar frigobar, cafeteira, aparelho de som para permanecer o máximo possível no ambiente; equipamentos de informática e comunicação (no mínimo duas linhas telefônicas); instalar mobiliário confortável, no mínimo mesa de trabalho, arquivo, poltrona de trabalho, cadeira para visitantes; iluminação: manter boa iluminação sobre o ambiente de trabalho, e preferencialmente escolher um lugar que possua iluminação natural; os revestimentos de parede, piso e teto devem ser de fácil limpeza; o lugar precisa estar bem ventilado e por conta dos equipamentos destinar uma máquina de ar condicionado.

O teletrabalho também pode ser realizado nos chamados “centros satélites”, que consistem em escritórios localizados longe dos grandes centros urbanos, posicionados de modo geograficamente estratégicos. Os centros satélites apresentam vantagens aos teletrabalhadores como aluguéis a custo reduzido e facilidade de acesso e locomoção.

Desse modo, ressalta a jurista Maria de Fátima de Lima Pinel (2012, p. s/n) sobre os centros de tele serviços ou centros satélites:

[...] descreve um centro de trabalho remoto que abriga pessoas trabalhando para um só empregador. Os centros satélite são uma aplicação nova para uma velha tendência à descentralização. Nos Estados Unidos, a Pacific Bell opera centros de trabalho satélite em San Francisco (para evitar o congestionamento do transporte para a matriz localizada no outro lado da Baía de San Francisco). [...] Estes centros se diferem dos escritórios tradicionais, pois existe uma preocupação com a geografia da cidade na escolha destes em harmonia com a localização das residências dos seus TeleTrabalhadores, que trabalham juntos, não porque exercem uma mesma função dentro da Empresa e, sim, porque moram próximos.

Já nos chamados centros comunitários de trabalho ou telecentros, o ambiente pertence a várias ou apenas a uma empresa, para que os teletrabalhadores de determinada região sejam atendidos. Por este motivo, também são conhecidos como

centros de recursos compartilhados, sendo que o governo pode ajudar na manutenção de tais telecentros quando localizados em áreas que carecem de recursos financeiros.

Em relação aos telecentros, a autora Denise Pires Fincato (2003, p. 33) salienta algumas das vantagens que por eles são proporcionadas: “os telecentros (e o teletrabalho como um todo), ainda, diminuem o tráfego urbano e o tempo despendido em deslocamentos; conseqüentemente, contribuem para o controle dos níveis de poluição ambiental.”

Por sua vez, no cenário internacional, devido à necessidade do aumento da competitividade dos serviços e produtos oferecidos pela região escandinava da Europa, quando comparados aos da União Europeia, houve a necessidade da criação dos *telecottages*, fazendo com que haja assim a atração de mão de obra qualificada dos moradores urbanos e fixação de moradia nas regiões rurais.

Dessa forma, a doutrinadora Denise Pires Fincato (2003, p. 33) define *telecottages* como aqueles centros de serviços que são: “situados em zonas rurais ou regiões de menor escolaridade e preparo para o trabalho, misturam iniciativa privada e pública com o objetivo de melhorar a qualidade de vida do trabalhador”.

Destarte, em relação à temática em questão, para a jurista Maria de Fátima de Lima Pinel (2012, p. s/n), o *telecottage*:

[...] é uma estrutura criada muitas vezes por iniciativa da administração pública ou da comunidade, para facilitar o acesso ao trabalho, tecnologia e treinamento dessa mesma comunidade local. Iniciou-se na Suécia, mas hoje existe uma grande quantidade de *telecottages*, principalmente na Europa e Japão. Só no Reino Unido existem cerca de 200 *telecottages*.

Por fim, no que diz respeito às formas de classificação do teletrabalho, o móvel ou nômade é uma das formas mais comuns de sua realização, vez que os trabalhadores estão em constante movimento e não possuem local fixo de exercício do trabalho, que é realizado no local em que estão localizados no momento, com o apoio das tecnologias e ferramentas de comunicação digitais.

Conforme os ensinamentos da autora Maria de Fátima de Lima Pinel (2012, p. s/n), o teletrabalho móvel ou nômade é aquele: “efetuado em pequenos períodos de tempo, em locais às vezes móveis, como por exemplo, bicicletas, carros, hotéis, aviões, clientes de uma forma geral, etc., utilizando recursos telemáticos também móveis: laptops, telefone celular.”

Ressalta Denise Pires Fincato (2003, p. 34) que citada classificação é a que mais representa o teletrabalho de modo literal, vez que o trabalhador consegue trabalhar de qualquer local em que se encontra de acordo com suas necessidades:

Podemos afirmar ser esta a máxima expressão do teletrabalho, aquela em que um sujeito trabalha onde quer ou precisa. O teletrabalhador, nessa modalidade, pode trabalhar em sua casa, na sede do cliente, em um telecentro, em um centro satélite ou mesmo no trânsito. Principalmente nos Estados Unidos, é cada vez mais comum a realidade de empregados que trabalham em aviões, quartos de hotel ou lugares tão ou mais inusitados. Alguns automóveis, inclusive, já vem dotados não só de telefone celular, como também de um computador e até mesmo fax. Atualmente, vê-se esse tipo de teletrabalho sendo bastante utilizado por vendedores externos, pessoas para quem tal implemento tecnológico apenas veio a favorecer.

Assim sendo, após serem visualizadas as classificações inerentes ao teletrabalho, passa-se agora ao estudo de suas modalidades de comunicação, que são as formas com que é estabelecido contato entre as empresas, empregadores e empregados, que variam de acordo com a interatividade e formas de conexão que existem entre os sujeitos da relação trabalhista.

Existe o teletrabalho realizado na modalidade *off-line*, que é aquele em que as trocas de mensagens e informações se dão, a título de exemplo, via e-mail (correio eletrônico), não havendo a necessidade do trabalhador estar conectado à rede mundial de computadores (*internet*) para realização de suas atividades.

A jurista Denise Pires Fincato (2003, p. 35) disciplina que a modalidade de teletrabalho *off-line* é aquela em que a *internet* não é necessariamente utilizada e não existe interação direta entre empregado-empregador:

Não existe uma conexão interativa, o computador não é sequer utilizado como forma de comunicação, apenas como a ferramenta para cumprimento de tarefas (projetos, gráficos, textos, cálculos, etc.). Toda a produção do teletrabalhador é enviada por correio convencional ou até mesmo entregue pessoalmente. Não existe a possibilidade de estabelecimento e controle da jornada diária de trabalho e o pagamento dos serviços será feito por tarefa/produção.

A seu turno, a modalidade de teletrabalho denominada *one way line*, conforme ressalta Denise Pires Fincato (2003, p. 35), é a “modalidade de teletrabalho onde existe comunicação unimodal, como, por exemplo, com a utilização de *paggers* convencionais (que não permitem interatividade simultânea)”, não sendo possível

controlar a jornada diária do trabalhador, uma vez que o pagamento é feito levando-se em conta a quantidade de tarefas realizadas.

Por último, na modalidade de teletrabalho *on-line*, existe interação instantânea e simultânea entre empresa-empregador, por meio de contato direto através dos meios de comunicação, sendo que, como evidencia Denise Pires Fincato (2003, p. 35): “a conexão é imediatamente bidirecional e facilitada por salas de conversação (chats) e sistemas como ICQ, sem contar as webcams, que permitem teleconferências com imagens em tempo real, via *Internet*”.

Sobre o tema em estudo, ainda ressalta a autora que:

A questão é tão avançada que a Itália hoje testa sistemas biométricos que permitem absoluta certeza quanto à pessoa que está interagindo via rede. Nessa modalidade, é possível a visualização de uma forma de trabalho subordinado a distância, perfeitamente fiel à caracterização clássica da relação de emprego. Por ser mais complexa, permite modalidades contratuais mais completas.

Dessa forma, através de sistemas informatizados como pontos eletrônicos, matrículas e cadastros no sistema, é possível que os empregadores tenham um maior controle sobre a realização dos serviços no que diz respeito às atividades que estão sendo realizadas e quanto aos horários.

Com isso, evidencia-se que existem diversas classificações e modalidades para a realização do teletrabalho, todas porém com características básicas que são inerentes à tal forma de prestação de serviços, sendo a distância, a não necessidade de comparecimento pessoal aos postos de trabalhos físicos e a utilização de novas tecnologias de comunicação digitais as que mais se destacam.

2.4 Diferença entre Teletrabalho x *Home Office*

Com o desenvolvimento das tecnologias de comunicação ao redor do mundo, fenômeno que possibilitou a conexão de diversas culturas de modo simultâneo, os trabalhos realizados fora das dependências físicas da empresa aumentaram consideravelmente nos últimos anos, podendo o trabalho ser realizado da própria residência do empregado ou em qualquer outro lugar que o mesmo se encontre.

Ocorre que, comumente, os termos teletrabalho e *home office* são confundidos, acreditando muitas pessoas leigas e até mesmo estudiosos da área, tratar-se da

mesma coisa, o que, no entanto, não é verdade. A diferenciação de tais institutos é importante tanto para os empregados como para os empregadores, a fim de que fiquem cientes dos seus direitos e obrigações.

Assim sendo, o termo teletrabalho refere-se à todo aquele trabalho que é realizado fora das dependências físicas da empresa, não podendo ser realizado em local que esteja diretamente relacionado ao ambiente empresarial, como por exemplo em um escritório da empresa, sendo que, a principal característica do teletrabalho e diferenciação entre os institutos é que o teletrabalhador não possui sua jornada de trabalho controlada, e, dessa forma, não possui direito ao recebimento do adicional de horas extras.

A pandemia ocasionada pelo coronavírus (Covid-19) foi responsável por impulsionar e angariar ainda mais adeptos ao regime de teletrabalho, visto que, ante as restrições de contato físico para evitar o contágio pelo vírus, o trabalho em regime remoto continuou a ser exercido sem interrupções, visualizado por muitas empresas como forma da manutenção das atividades habituais.

Dessa maneira, por não haver o controle sobre as jornadas de trabalho, o teletrabalho é flexível, o que proporciona que os trabalhadores façam seus próprios horários de trabalho e consigam conciliar com outras atividades cotidianas, de acordo com os afazeres e imprevistos diários.

Muito se discute na doutrina nacional sobre a natureza jurídica do teletrabalho, uma vez que, como não existe controle de jornada, muitos doutrinadores entendem que também não existe, conseqüentemente, subordinação entre empregado e empregador, sendo que a subordinação é um dos requisitos para que seja configurado o vínculo empregatício.

O entendimento majoritário, no entanto, é que o requisito da subordinação encontra-se sim presente, conforme ressalta o doutrinador Robinson Luís Duarte Barbosa (2006, p. 618):

Alguns doutrinadores entendem que existe vínculo empregatício no teletrabalho e outros que é uma atividade autônoma. Tudo vai depender do conteúdo da prestação do serviço. Se a empresa tem o controle da atividade realizada pelo teletrabalhador, temos o trabalho subordinado; do contrário se o trabalho é realizado com autonomia, tendo apenas o teletrabalhador recebido as regras antes do início de sua atividade e sem o controle da empresa nas diversas fases de realização do trabalho, então o trabalho é autônomo.

Por sua vez, a saúde e segurança dos trabalhadores são preservadas a partir das normas de controle de jornada previstas tanto a nível constitucional como infraconstitucional no direito brasileiro, a fim de que não sejam submetidos à exaustivas jornadas de trabalho que causam inúmeros prejuízos aos trabalhadores, de diversas ordens, como cultural, social, econômica e física.

Lado outro, considera-se como *home office* todo aquele serviço que é realizado em casa, conforme se verifica em sua tradução literal para o português, porém não é necessário que seja realizado o trabalho necessariamente no âmbito doméstico da residência do empregado, podendo ser feito em qualquer outro lugar, desde que de forma remota.

Assim sendo, os autores Elisa Morgenstern e Dori Luiz Tibre Santos (2016, p. 04) conceituam *home office* conforme suas características e singularidades:

É possível concluir que, dentre as múltiplas definições de *Home Office*, as seguintes peculiaridades mostram-se presentes inúmeras vezes, definindo-se então as seguintes características principais: (a) encontra-se em um espaço físico externo; trabalho realizado à distância; (b) tarefas desempenhadas por meio de tecnologias de informação e comunicação e; (c) alternância na organização e na relação do trabalho.

Diferentemente do teletrabalho, quando o trabalhador está em regime de *home office* pode contar com pontos de apoio físico na empresa para casos de necessidade, como a falta de *internet* em sua residência ou não funcionamento dos meios eletrônicos necessários para a realização do trabalho. O *home office* também não precisa estar expresso no contrato de trabalho, pois trata-se de logística interna da empresa, de modo diverso do teletrabalho, que precisa estar expresso.

A empresa controla os horários de trabalho e as jornadas diárias dos trabalhadores que atuam em *home office*, devendo ser realizada a mesma jornada e número de horas como se estivesse exercendo os serviços de forma presencial na empresa, sendo cumpridos os mesmos intervalos e horários previamente estabelecidos, o que implica na possibilidade de recebimento pela jornada extraordinária realizada.

Assim sendo, o *home office* é regido pelas mesmas normas para o trabalho presencial dispostas na Consolidação das Leis do Trabalho, embora realizado de forma remota, competindo ao empregador escolher a melhor forma de controle de jornada do empregado que encontra-se em regime remoto, recebendo os

trabalhadores todos os benefícios que possuem direito como adicional noturno, adicional de horas extras, intervalos intrajornadas, dentre outros.

Desse modo, verifica-se que trata-se de institutos diversos, ao passo que, no *home office*, o trabalhador exerce suas funções da mesma forma como se estivesse de modo presencial nas dependências físicas da empresa, com controle de jornada de trabalho e fazendo jus à todos os direitos da Consolidação das Leis do Trabalho. Já no teletrabalho, o empregado possui autonomia para trabalhar durante os horários que quiser, não havendo controle de jornada e podendo flexibilizar seus horários diários de acordo com as demais atividades cotidianas e rotina familiar.

2.5 Vantagens e Desvantagens

Assim como as demais modalidades de trabalho existentes atualmente, o teletrabalho apresenta diversas vantagens e desvantagens para aqueles sujeitos envolvidos na relação trabalhista estabelecida, sendo que vários fatores são levados em conta para tanto, como fatores de ordem econômica, psíquica e social. Porém, apenas com análises específicas de acordo com cada caso concreto é que os pontos positivos e negativos daquele trabalho realizado serão levantados.

Para os trabalhadores que atuam em regime de teletrabalho, inúmeras são as vantagens existentes, sendo uma das mais apontadas pelos estudiosos sobre a matéria, a comodidade do não deslocamento do trabalhador diariamente aos postos de trabalho em horários já pré-estabelecidos todos os dias, podendo trabalhar no âmbito de sua própria residência.

Ademais, outra vantagem para o teletrabalhador é a autogestão do seu tempo, podendo impor seu próprio ritmo de trabalho, tendo em vista a não existência do controle de jornada, havendo assim uma maior flexibilidade sobre as horas trabalhadas, podendo adaptar-se de acordo com os demais afazeres cotidianos e eventuais imprevistos, em decorrência da não submissão ao controle de jornada.

Desse modo, a autora Josiane Machado da Silva (2015, p. 37) elenca algumas das vantagens que podem ser observadas a partir da realização do teletrabalho:

As vantagens desta forma de execução de trabalho, para o teletrabalhador, estão relacionadas à redução de custos pelo fato de viver no mesmo local ou muito perto de onde trabalha, melhora na qualidade de vida, maior flexibilidade de horários de trabalho, desempenho profissional mais autônomo e relação mais próxima à família. Enquanto que para o empregador

são vantagens: a redução de custos (espaço mobiliário) e maior produtividade.

Nesse diapasão, pelo fato do trabalhador economizar tempo e dinheiro do deslocamento diário de ida e volta que teria que fazer pelo percurso até a empresa, a convivência familiar fica mais favorecida e ganha maior atenção, havendo grande proximidade da família e mais tempo a ser dedicado às atividades de lazer. Além disso, também existe economia no aspecto de alimentação, vestuário, manutenção do veículo, gasolina, dentre outros.

Assim sendo, os empregados contam com uma maior autonomia na realização das atividades laborais, considerável diminuição de acidentes, tanto no trânsito como acidentes de trabalho de modo geral, melhora na qualidade de vida e aumento de oferta de empregos para mulheres grávidas e que possuam filhos pequenos, deficientes físicos, em especial aqueles que possuem dificuldades de locomoção, além de idosos e até mesmo pessoas que encontram-se reclusas em estabelecimentos prisionais e de ressocialização.

O tempo do teletrabalhador é potencializado, havendo assim maior disponibilidade para realização de atividades físicas, repouso e momentos de estudo, havendo também considerável diminuição do número de faltas dos trabalhadores, por motivos diversos como doenças, fechamento de ruas, greves em transportes públicos, paralisações, violências, dentre outros motivos que justificam as faltas ao trabalho.

No mesmo sentido, a doutrinadora Alice Monteiro de Barros (2005, p. 319) aborda uma série de vantagens que o teletrabalho apresenta para os empregados, para as empresas e empregadores, vejamos:

Redução do espaço imobiliário; diminuição de custos inerentes à aquisição de locais, aluguéis, manutenção, transporte; melhor atenção ao cliente para telemática; aumento de produtividade mediante redução de absenteísmo e eliminação de tempo perdido em especial no trânsito. Aponta como principais vantagens para o trabalhador a flexibilidade de horário para facilitar a conciliação de atividades profissionais e obrigações familiares, bem como facilitar acesso a trabalhadores que enfrentam dificuldades para obtenção de emprego formal.

Dessa forma, uma das principais vantagens para os empregadores é a redução de gastos de forma geral, como relacionadas à utilização de energia elétrica, aluguéis, deslocamento, passagens aéreas, segurança, impressões de documentos,

manutenção predial, limpeza, dentre outras despesas que são evitadas, havendo também uma menor rotatividade entre os empregados em regime de teletrabalho.

As empresas funcionam normalmente sem, no entanto, contarem com a presença física de empregados em seus estabelecimentos, o que ocasiona maior flexibilidade para o empregador na gestão e organização de seu negócio, além da possibilidade da contratação de funcionários das mais diversas partes do mundo e com as especializações específicas que cada cargo demanda, aumentando assim a competitividade da empresa, conforme ressalta a jurista Márcia Regina Pozelli Hernandez (2011, p. 43):

[...] implantação do teletrabalho torna a empresa mais ágil e competitiva, permite a flexibilidade horária ou geográfica e confere a oportunidade de a empresa operar vinte e quatro horas globalmente, [...]. O índice de absenteísmo é menor por parte dos empregados. Doenças e outros impedimentos físicos muitas vezes não permitem o trabalhador se deslocar até o escritório, mas não impedem o trabalho em casa. A rotatividade também é menor.

A utilização do regime de teletrabalho também ocasiona consequências positivas e vantagens que se refletem em toda sociedade civil, como a redução do número de veículos e do tráfego rodoviário e, conseqüentemente, redução considerável dos índices de poluição e congestionamentos, havendo maior descentralização do trabalho e maior desenvolvimento regional, além do aumento das ofertas de trabalho em áreas com pouca oportunidade de ingresso no mercado.

Além disso, importante também destacar a maior possibilidade de deslocamento e mudança dos empregados, que não precisam ficar vinculados residencialmente aos postos de trabalho físicos das empresas. Com a diminuição dos índices de poluentes tóxicos e gases causadores do efeito estufa, também diversas doenças diminuem, como de ordem respiratória, diminuindo também os gastos com a área de saúde.

Ocorre que, embora existam inúmeras vantagens relatadas tanto para os empregados, como para os empregadores e sociedade ocasionadas pelo teletrabalho, também existem consequências de ordem negativa para todos os envolvidos na relação. Para os empregados, uma das maiores desvantagens está relacionada às lesões à saúde dos trabalhadores em regime de teletrabalho.

A utilização excessiva de computadores e meios tecnológicos encontra-se diretamente relacionada à doenças e lesões repetitivas, como exemplo pode-se citar

a "LER" (lesão por exercício repetitivo), tendo em vista movimentos apenas de braços e mãos, além das horas sentados em frente aos computadores, faz com que a postura fique prejudicada, além da necessidade de aparelhos e equipamentos de trabalho como poltronas, monitores e teclados que auxiliem a manutenção da saúde do trabalhador.

Ademais, o processo de adaptação do trabalhador que estava exercendo suas atividades presenciais para o regime de teletrabalho não é rápido, havendo sensação de solidão, isolamento, perda da visão da empresa e de suas atividades de forma ampla. Desse modo, em relação à ausência de contato físico e integração com os colegas de trabalho, ressalta Adam Schaff (2007, p. 135):

[...] é difícil saber se uma pessoa que trabalha em casa com documentos recebidos comodamente via terminal e que se comunica livremente com outras pessoas interessadas no seu próprio trabalho, encontrará mais satisfação do que experimenta hoje trabalhando em escritórios apertados e barulhentos, onde os contatos com os colegas são mais ilusórios do que reais, e se a presença dos outros resulta mais num prazer que num incômodo. Deve-se acrescentar a este respeito que tal tipo de isolamento das pessoas gerado pela tecnologia moderna, poderia ser atenuado pela extraordinária riqueza dos contatos hoje impensáveis graças aos novos meios de comunicação. Trata-se naturalmente, de um problema psicológico que só pode ser resolvido na prática.

Além do mais, existem outras desvantagens aos trabalhadores, como a confusão de despesas originárias do trabalho e do lar; intenso isolamento profissional e social; aumento do risco quanto à segurança dos dados, que ficam digitalmente armazenados; perda da privacidade do trabalhador, que muitas vezes em videoconferências mostra ao fundo sua residência e membros da família; além da falta de planejamento e divisão dos horários, não conseguindo distinguir momentos pessoais das atividades profissionais, que acabam confundindo-se.

Assim sendo, o doutrinador Georgenor de Sousa Franco Filho (2018, p. 180) elenca diversas desvantagens causadas pelo regime de teletrabalho tanto para os empregados como para as empresas:

Existem, porém, desvantagens para a empresa: dificuldade em controlar/supervisionar o trabalho, resistência à mudança, falta de empenho de alguns trabalhadores, redução dos graus de agregação dos empregados como forma de valorizar a empresa, investimentos associados face à adaptação de novo local para o trabalhador desenvolver sua teleatividade, riscos quanto à segurança de dados da empresa. [...] e, desvantagens para o trabalhador: isolamento social e profissional, redução de oportunidades profissionais, dificuldade em elaborar um contrato de trabalho específico

(apesar das regras existentes), e problemas familiares com confusão do local de trabalho com residência, quando for o caso, e, nessa hipótese, com o trabalho em casa, acaba o lazer.

Em relação às empresas e empregadores, as maiores desvantagens na realização do teletrabalho gravitam em torno da difícil supervisão e controle da produção e do trabalho que está sendo realizado, não controlando também a disponibilidade do trabalhador, além dos altos custos com equipamentos de telecomunicações digitais e custos na capacitação dos trabalhadores.

É possível também que haja divergência e dificuldades na hora de distribuição das tarefas aos empregados da empresa, havendo conflitos internos tanto entre empregados do mesmo nível como entre estes e seus superiores hierárquicos, havendo dificuldade de obediência à determinados comandos exarados pelos empregadores, além do acesso de pessoas estranhas aos sistemas da empresa e, em decorrência da distância, sentimento de não pertencimento ao grupo e rompimento de vínculos entre empresa-empregado.

Já em relação às desvantagens que a adoção do regime de teletrabalho causa à sociedade de modo geral, estão a dificuldade de fiscalização pelos órgãos públicos, além da diminuição da contratação de trabalhadores que são pouco especializados e risco de desaparecimento de formas coletivas de prestação do trabalho.

Também existe o risco da exploração dos trabalhadores que são mais vulneráveis e menos especializados, agravamento das diferenças sociais e culturais, e enfraquecimento do senso de coletividade e convivência em sociedade/comunidades, sendo os contatos diretos trocados por diálogos apenas virtuais, dificultando ainda mais o trabalho dos sindicatos de classe das categorias, que perdem consideravelmente o número de trabalhadores sindicalizados, o que enfraquece a categoria em questão.

Destarte, é fato que o teletrabalho gera tanto consequências positivas como negativas em todos os setores da sociedade civil, em especial aos empregados e empregadores, que são os diretamente afetados pela relação contratual trabalhista, sendo que, cada caso concreto de realização do trabalho nesta modalidade deve ser analisado, juntamente com suas peculiaridades inerentes, a fim de que se verifique, de modo prático, se tal tipo de trabalho está sendo vantajoso para aquela situação ou não é o mais adequado no momento.

2.6 Direito à Desconexão

A utilização de aparelhos tecnologicamente desenvolvidos e informáticos são características marcantes existentes no teletrabalho, gerando toda uma reestruturação na forma tradicional de realização do trabalho, o que ocasiona tanto vantagens como também desvantagens à todas as partes envolvidas na relação trabalhista, conforme já exposto.

Nesse sentido, a utilização excessiva e acesso por longas horas aos aparelhos eletrônicos tem-se tornado um problema dos trabalhadores modernos, que causa inclusive sérios prejuízos ao direito fundamental à saúde dos mesmos, surgindo então o termo “direito à desconexão”, também denominado por alguns doutrinadores de “direito ao não trabalho”, a fim de que a integridade física e psíquica daqueles que vendem diariamente sua força de trabalho em troca de capital sejam preservadas.

A França aprovou, no ano de 2016, a "Lei da Desconexão", que permitiu que os trabalhadores não respondessem mensagens que eram recebidas através dos meios de comunicação, seja por e-mails, mensagens eletrônicas ou outros tipos. Assim sendo, foi inserido no artigo L.2242-8 do Código do Trabalho Francês o parágrafo sétimo, através da reforma trabalhista francesa, que ficou conhecida como *Loi Travail*, regulamentando o direito à desconexão de forma ampla pela primeira vez (PASTORE, 2021).

A Lei Francesa tratou-se, em verdade, de uma forma de contenção dos poderes conferidos aos empregadores, estabelecendo vários limites à conexão do trabalho, sendo que todas as empresas devem possuir em seus estabelecimentos sistemas aptos à regulação da utilização de ferramentas digitais, com a finalidade de serem garantidos e respeitados: a vida pessoal, familiar e o descanso dos empregados que estão à seu serviço.

Assim sendo, no contexto brasileiro, os autores Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite Rodrigues (2017, p. 73) explicam o que vem a ser entendido como direito à desconexão:

O direito ao não trabalho ou desconexão, significa que o empregado, em seus momentos de folga, feriados, ou ao fim da sua jornada, não pode estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente.

Por sua vez, as estudiosas da área Juliana Machado Massi e Leila Andressa Dissenha (2012, p. 17) conceituam direito à desconexão:

O direito de desconexão consiste, portanto, no direito do trabalhador de, fora de sua jornada de trabalho, poder dedicar-se às suas atividades pessoais, familiares e quaisquer outras atividades da vida humana que não o seu emprego; é a liberdade de usar seu tempo livre da forma como achar mais conveniente, não sendo, por nenhum meio, vinculado ao seu labor durante este íterim.

Dessa maneira, não somente são protegidos o lado financeiro ou as relações sociais e familiares dos trabalhadores a partir do direito à desconexão, mas principalmente sua saúde, ao passo que ficar horas exposto às telas de computadores e aparelhos digitais lhes causam inúmeros malefícios, relacionando-se também diretamente com outros direitos como à intimidade, vida privada e ao lazer, todos assegurados inclusive a nível constitucional.

Ademais, o princípio da dignidade da pessoa humana é consagrado de forma prática com o direito à desconexão, ao passo que a pessoa deve ser um fim em si mesma, e não mero objeto de trabalho e captação de lucros para as empresas e empregadores, sendo também colocado em prática o princípio da proteção integral ao trabalhador, da forma mais ampla possível.

Nesse quadro são os ensinamentos do jurista Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 298) sobre a temática do teletrabalho e direito à desconexão, vejamos:

[...] não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.

Ocorre que, muitos empregadores e empresas, por estarem seus empregados em regime de teletrabalho, ampliam as metas e a quantidade de serviço a serem realizados pelos trabalhadores, até mesmo com o receio de que, pela ausência de fiscalização física, não estejam a todo momento realizando o trabalho que deveriam habitualmente.

Com isso, os serviços cobrados dos empregados pelos detentores dos meios de produção passaram a ser desproporcionais ao considerado comum para uma

jornada diária de trabalho, sendo cobrado uma alta produtividade, o que torna o direito à desconexão ainda mais importante e necessário frente a excessiva conectividade.

Desse modo, uma das principais críticas ao teletrabalho é a sobrecarga de jornada e serviços dos trabalhadores, o que pode levar ao desenvolvimento de transtornos como ansiedade, estresse, má alimentação, depressão, síndrome do pânico, dentre outras doenças físicas e psíquicas, devido ao excesso de trabalho remoto, o que, em níveis mais elevados, pode acabar até mesmo gerando um afastamento e recebimento de benefícios previdenciários.

Nesse sentido, em relação à argumentada impossibilidade de controle da jornada de trabalho no regime de teletrabalho, o doutrinador Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 306) argumenta em sua obra que:

Não se pode barrar a ideia do direito ao limite da jornada com o argumento das dificuldades de se quantificar, sob o prisma da prova, a jornada trabalhada. Esta é uma dificuldade instrumental que não interfere na declaração, em tese, do direito. De todo modo, o avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça à longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo, pelo contato “on line” ou outros meios, sendo que até mesmo pela mera quantidade de trabalho exigido esse controle pode ser vislumbrado.

Os autores Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite Rodrigues (2017, p. 75) destacam que: “o direito à desconexão é antes de tudo fator de resgate da natureza humana que na era da conexão em tempo integral encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas”.

Para que o direito à desconexão consiga de fato alcançar os fins para os quais foi criado, é importante que haja uma desconexão plena por parte do empregado, desprendendo-se após o encerramento da jornada diária de trabalho dos vínculos que o ligam profissionalmente ao empregador, conforme preceitua as lições dadas por Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 310):

Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a este períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho. Fazer refeição ou tirar férias com um a linha direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja acionado concretamente, estando, no entanto, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso.

Assim sendo, diversos direitos fundamentais básicos dos trabalhadores são preservados com a efetividade prática do direito à desconexão, o que é totalmente necessário diante desta nova maneira de realização do trabalho, com novas formas de controle de jornadas e aproveitamento por parte das empresas e empregadores, decorrentes da inserção de novas tecnologias no mercado de trabalho.

3 LEGISLAÇÃO ACERCA DO TELETRABALHO: ÂMBITO INTERNO E INTERNACIONAL

Inicialmente, no que diz respeito à legislação sobre teletrabalho existente no âmbito internacional, importante destacar a proteção conferida ao instituto por meio da Recomendação nº 177 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, na Convenção nº 184, também da OIT.

Assim sendo, outros países já disciplinaram o teletrabalho por meio de leis muitos anos antes que o Brasil, sendo de suma importância o estudo de como tais regulamentações se deram, a fim de entender quais foram as origens da previsão legal adotada no ordenamento jurídico interno, conforme ressalta Juliana Wulfing (2014, p. 190), para que, a partir da análise de tais legislações estrangeiras:

[...] e do contexto social brasileiro, (re)pensar na criação de uma proposta de regra jurídica que trate do teletrabalho no Brasil de maneira a garantir o desenvolvimento e a competitividade do país frente à globalização e a Sociedade da Tecnologia da Informação, bem como, respeite os fundamentos do princípio de proteção do empregado que embasam o arcabouço jurídico constitucional e social brasileiro.

Desse modo, a Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184 da Organização Internacional do Trabalho dizem respeito ao trabalho que é realizado em domicílio, prevendo, dentre tantas outras coisas: que deve haver igualdade de tratamento entre os trabalhadores que trabalham nos estabelecimentos comerciais e aqueles que prestam serviços no âmbito de seu domicílio, prevendo também adoção de políticas nacionais por parte dos Estados, a fim de que seja melhorado o trabalho realizado em domicílio e sua qualidade.

Ademais, também possuem previsão de que sejam realizados estudos estatísticos a respeito da matéria; convenções e legislações que implementem e

regulamentem o trabalho à domicílio, conforme o costume de sua realização em cada Estado; sanções para a não observância das disposições sobre a matéria; inspeções nos locais de trabalho em domicílio e aplicação de normas relativas à segurança e saúde no trabalho.

Assim sendo, a Recomendação n° 184 da OIT complementa a Convenção n° 177 em diversos aspectos, por exemplo, disciplinando que a idade para a realização do trabalho em domicílio varia de acordo com as normas internas de cada país, dispondo também que devem ser eliminados todos os obstáculos relacionados à negociação coletiva e sindicalização dos trabalhadores que trabalham em domicílio, e o salário deve obedecer ao fixado no piso nacional mínimo estabelecido para cada categoria de trabalhadores.

Quanto à Convenção n° 177 e à Recomendação n° 184 da Organização Internacional do Trabalho, a autora Juliana Wulfing (2014, p. 137) salienta que:

[...] apesar da OIT não ter normas específicas sobre o teletrabalho, a Convenção n.º 177 e a Recomendação n.º 184, tratam das atividades laborais que são executadas fora das dependências da empresa – no domicílio do empregado ou em qualquer lugar. Conceito este que pode ser aplicado ao teletrabalho faltando, apenas, a complementação da necessidade da realização das tarefas com o auxílio dos meios eletrônicos e informatizados – próprios do teletrabalho.

Por sua vez, no Brasil, o disciplinamento acerca do teletrabalho começou por meio da Lei n° 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que foi responsável por alterar o artigo sexto da Consolidação das Leis do Trabalho, regulamentando, de maneira incipiente, o trabalho realizado à distância.

Além disso, a Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988, prevê no inciso XIII do artigo quinto que: “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”. Assim, infere-se que, mesmo sem haver ainda previsões específicas sobre o teletrabalho, todas as normas constantes na Consolidação das Leis do Trabalho são com ele compatíveis.

Ocorre que, com o advento da Reforma Trabalhista em 2017, o teletrabalho foi regulamentado e legalmente positivado, sendo acrescentados na Consolidação das Leis do Trabalho os artigos 62, inciso III; artigo 611-A, inciso VIII e todo o Capítulo II-A, que abrange os artigos 75-A a 75-E, tratando todos especificamente sobre o teletrabalho, sendo incluídos pela Lei n° 13.467, de 2017.

O capítulo que versa sobre o tema em questão disciplina que teletrabalho é entendido como aquele serviço que, de modo preponderante, é realizado fora das dependências da empresa, mediante a utilização de tecnologias de comunicação e informação, desde que não seja enquadrado como trabalho externo. Ressalta também que comparecimentos esporádicos ao estabelecimento empresarial para atividades específicas não irão descaracterizar tal regime.

A seu turno, o artigo 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho é responsável por disciplinar as peculiaridades relacionadas ao contrato de trabalho e tudo que deve ser expresso em seus termos. Vejamos as exigências legais impostas pelo referido artigo:

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

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (BRASIL, 1943).

Ademais, é necessário que o contrato escrito contenha previsão sobre as despesas arcadas pelos empregados, como será feito seu reembolso, e respectivas responsabilidades pela manutenção, aquisição ou fornecimento dos aparelhos técnicos necessários para a realização do trabalho à distância, bem como de toda montagem da infraestrutura que é exigida para a prestação dos trabalhos remotos.

O parágrafo único do artigo 75-D estabelece que não integram a remuneração dos empregados todas as utilidades e os aparelhos que foram fornecidos necessários para a realização do teletrabalho. Por fim, também é disciplinado pelo Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho, que versa sobre a modalidade de teletrabalho, que os empregadores possuem o dever de instruírem os empregados sobre normas e modos de evitar doenças e acidentes de trabalho, de forma ostensiva e expressa, devendo os empregados seguirem as instruções fornecidas e assinarem termo de responsabilidade a esse respeito.

4 ANÁLISE DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS OBJETO DE ESTUDO

Com o advento da pandemia Covid-19 causada pelo coronavírus, uma enorme crise sanitária alastrou-se rapidamente por diversas partes do globo terrestre, impondo medidas como o distanciamento social e isolamento, evitando assim o contato direto entre as pessoas e conseqüentemente o contágio pelo novo vírus, que espalha-se com enorme facilidade.

Posto isso, para que sejam cumpridas as normas sanitárias evitando-se o agravamento do número de contaminados pelo coronavírus, os trabalhos em regimes remotos passaram a ser ainda mais utilizados pelas empresas e empregadores, que não queriam ou não podiam parar suas linhas de produção e necessariamente tinham que cumprir as normas de isolamento social impostas.

Com isso, maior destaque ainda foi dado ao teletrabalho, ganhando forças e novos adeptos entre milhares de empresas espalhadas por todo país. Devido à crise sanitária sem precedentes, algumas Medidas Provisórias foram editadas no ano de 2020 para tentar amenizar os efeitos da crise na área trabalhista, prevendo medidas, normas e algumas flexibilizações a serem adotadas.

Na sequência serão estudadas as Medidas Provisórias 927, 928 e 936, todas do ano de 2020, bem como as Medidas Provisórias 1.045/21, 1.108/22 e 1.109/22, e especificamente os efeitos diretos que produziram para o regime de teletrabalho. No entanto, antes de adentrar de modo próprio nas medidas supracitadas, para que haja uma melhor compreensão sobre tais medidas provisórias, é necessário fazer uma breve introdução sobre o instituto, conceito, natureza jurídica e finalidades da edição das medidas provisórias, conforme análise realizada no subitem à seguir.

4.1 Sistemática das Medidas Provisórias: Definição, Natureza Jurídica e Finalidades de Utilização

As medidas provisórias são atos regulamentares ou normativos emitidos pelo chefe do poder executivo do país, ou seja, pelo Presidente da República, possuindo força de lei. Dessa forma, as medidas provisórias proporcionam que, quando tratar-se de assuntos que demandam urgência, o executivo possa legislar, realizando assim uma função considerada atípica de tal poder.

Assim sendo, como o processo legislativo e seu trâmite são bastante moroso e demorado, algumas matérias, devido à urgência e importância que possuem, não conseguem suportar a demora da tramitação do processo legislativo, que possui diversas etapas, como iniciativa, discussão, votação ou deliberação, veto ou sanção, promulgação e publicação.

Desse modo, no que diz respeito à distinção se relevância e urgência são condições de validade ou pressupostos para a edição de medidas provisórias no ordenamento jurídico brasileiro, ensina o autor José dos Santos Carvalho Filho (1999, p. 133) em sua obra que trata de forma específica sobre a temática que:

Nesse aspecto, nenhuma dúvida subsiste entre os especialistas: quer a denominação seja a de pressupostos, quer seja a de condições, o certo é que a relevância e a urgência se enquadram perfeitamente num e noutro caso. Ou seja, tanto é possível dizer que a edição de medidas provisórias pressupõem a sua ocorrência, como também não será errôneo afirmar que a edição está condicionada à sua presença.

Ainda em relação à urgência necessária para o cabimento das medidas provisórias, o autor Roque Antônio Carrazza (2009, p. 290) destaca que: “só há urgência, a autorizar a edição de Medidas Provisórias, quando, comprovadamente, inexistir tempo hábil para que uma dada matéria, sem grandes e inelidíveis prejuízos à Nação, venha a ser disciplinada por meio de lei ordinária.”

Dessa forma, o artigo 62 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 dispõe de forma expressa e taxativa que as medidas provisórias somente são cabíveis em casos que envolverem urgência e relevância, sendo submetidas imediatamente, após editadas, à apreciação do Congresso Nacional.

No que diz respeito às origens, o doutrinador Pedro Lenza (2011, p. 536) ressalta em sua obra que:

A medida provisória, expressa no art. 62 da vigente Constituição, substituiu o antigo decreto-lei (arts. 74, “b”, c/c os arts. 12 e 13 da Constituição de 1937; arts. 49, V, e 58 da Constituição de 1967 e arts. 46, V, e 55 da Constituição de 1967, na redação dada pela EC n. 1/69), tendo forte influência dos decreti-legge da Constituição italiana, de 27 de dezembro de 1947, cujo art. 77 permite a sua adoção *in casi straordinari di necessità e d'urgenza*.

Ademais, o parágrafo primeiro do artigo 62 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 disciplina as matérias que não podem ser objeto de edição de medida provisória, vejamos a redação:

Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional.

§1º É vedada a edição de medidas provisórias sobre matéria:

I - relativa a:

- a) nacionalidade, cidadania, direitos políticos, partidos políticos e direito eleitoral;
- b) direito penal, processual penal e processual civil;
- c) organização do Poder Judiciário e do Ministério Público, a carreira e a garantia de seus membros;
- d) planos plurianuais, diretrizes orçamentárias, orçamento e créditos adicionais e suplementares, ressalvado o previsto no art. 167, § 3º;

II - que vise a detenção ou sequestro de bens, de poupança popular ou qualquer outro ativo financeiro;

III - reservada a lei complementar;

IV - já disciplinada em projeto de lei aprovado pelo Congresso Nacional e pendente de sanção ou veto do Presidente da República. (BRASIL, 1988).

As medidas provisórias produzem efeitos imediatos, porém, a fim de que sejam evitados excessos e abusos de poder, a Assembleia Nacional Constituinte estabeleceu que as matérias acima citadas não podem ser disciplinadas por este meio. Após a edição da Medida Provisória, o Congresso Nacional possui o prazo de 60 dias, prorrogáveis por igual período, para a rejeição ou aprovação da Medida Provisória, sendo tal prazo suspenso durante o período de recesso do Congresso Nacional.

Nesse contexto, o doutrinador constitucionalista Pedro Lenza (2011, p. 540) ensina sobre a eficácia conferida às medidas provisórias que:

O art. 62, §3º, da CF/88 estabelece que as medidas provisórias, ressalvado o disposto nos §§ 11 e 12, perderão eficácia, desde a edição, se não forem convertidas em lei no prazo de 60 dias, prorrogável nos termos do §7º, uma vez por igual período (novos 60 dias), devendo o Congresso Nacional disciplinar por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes, ou seja, não sendo a MP apreciada no referido prazo de 60 dias prorrogáveis por novos 60 dias, ela perderá a sua eficácia desde a sua edição, operando efeitos *ex tunc*, confirmando a sua efemeridade e precariedade.

Se por acaso a medida provisória não for analisada durante o prazo previsto para tanto, perderá sua eficácia, competindo ao Congresso Nacional dizer o que permanece válido e quais os efeitos surgiram durante o período em que a medida provisória estava em vigência, através de um decreto legislativo específico para tanto.

Em relação à natureza jurídica das medidas provisórias, o jurista Marco Aurélio Greco (1997, p. 09) dispõe que:

[...] quanto à sua natureza, não difere de um decreto, igualmente um ato oriundo do Poder Executivo. A competência em que ele se apoia não é legislativa em sentido técnico. Se fosse uma competência para legislar, isto negaria a separação de Poderes, confundiria suas funções e não explicaria o desfazimento integral da medida provisória caso não convertida em 30 dias. A isto se acrescenta que, nos termos do art. 62, a medida provisória é convertida em lei. Logo, em si mesma, não é lei, pois não se converte o que já é. Note-se, ademais, a título meramente ilustrativo, que as medidas provisórias vêm sendo publicadas no Diário Oficial como Atos do Poder Executivo e não como Atos do Poder Legislativo, o que, embora não seja decisivo para uma análise jurídica, é indicativo da maneira pela qual é concebida.

Para que as medidas provisórias sejam convertidas em lei, é necessário que sejam devidamente admitidas por Comissão Mista do Congresso Nacional, composta tanto por deputados como por senadores, sendo, logo após, encaminhada para o plenário da Câmara dos Deputados e, ato contínuo, para o plenário do Senado Federal.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 disciplina que as medidas provisórias entram em regime de urgência caso não sejam apreciadas no prazo de 45 dias, passando a sua análise a ser prioridade sobre todas as outras matérias que encontram-se em tramitação em cada casa legislativa.

Depois que ocorrer a aprovação na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, encaminha-se a medida provisória para o Presidente da República para a sanção, sendo que possui a prerrogativa de vetar de forma total ou parcial partes do texto que tenham sido objeto de alteração. É proibida pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 a reedição de medidas provisórias durante a mesma sessão legislativa, ou seja, no mesmo ano em que foram rejeitadas ou que seu prazo de eficácia tenha sido perdido.

Desse modo, as medidas provisórias são utilizadas pelo chefe do poder executivo com a finalidade de adoção de providências consideradas urgentes e relevantes, que demandam providências imediatas, conforme se verificou durante o ano de 2020 com a instauração da pandemia e crise sanitária ocasionadas pelo coronavírus, conforme será estudado a seguir.

4.2 Principais Disciplinamentos, Consequências e Implicações no Teletrabalho das Medidas Provisórias em Estudo: Impactos Gerais e Específicos

A pandemia ocasionada pela Covid-19 causou diversas transformações de ordem estrutural nos mais variados setores, com impacto direto na economia e nas relações de trabalho existentes, sendo necessária a adoção de medidas para que seus efeitos fossem amenizados e uma enorme crise, além da sanitária, não se instaurasse no cotidiano dos brasileiros.

O direito do trabalho foi diretamente prejudicado, e muitas das empresas, a fim de que não parassem com suas atividades habituais, optaram por remanejarem seus trabalhadores para que conseguissem trabalhar de suas próprias residências, em especial no que diz respeito àqueles trabalhos realizados na parte administrativa e com a ajuda de meios informatizados e telemáticos de comunicação.

Porém, para que todas essas mudanças pudessem ocorrer sem que houvesse violação à nenhum direito garantido à nível constitucional ou infraconstitucional aos trabalhadores, foi necessária a edição de medidas provisórias para disciplinar as relações de trabalho em face da excepcionalidade causada pela pandemia do coronavírus.

Dessa forma, nos tópicos subsequentes serão analisados os aspectos gerais das Medidas Provisórias 927, 928 e 936, todas do ano de 2020, bem como das Medidas Provisórias 1.045/21, 1.108/22 e 1.109/22, editadas em virtude do momento atípico em que o país está inserido, sendo destacado de modo específico os efeitos que tais medidas refletiram no âmbito do teletrabalho.

4.2.1 Medida Provisória 927/2020

A Medida Provisória nº 927, editada em 22 de março de 2020, foi responsável por disciplinar medidas trabalhistas para enfrentar o estado de calamidade pública e emergência na área da saúde, tendo em vista a pandemia Covid-19. Assim sendo, tal medida dispõe uma série de alternativas relacionadas ao trabalho para o enfrentamento da situação de calamidade instaurada em âmbito internacional.

O enfoque principal de tal medida foi a preservação dos postos de empregos e, conseqüentemente, da renda dos trabalhadores, sendo aplicada suas disposições durante o estado de calamidade pública, devidamente reconhecido através do Decreto Legislativo nº 06, de 20 de março de 2020, constituindo hipótese de força maior para fins trabalhistas.

No que diz respeito ao teletrabalho, este é considerado uma das medidas que podem ser adotadas pelos empregadores, conforme ressaltado no artigo 3º, inciso I da Medida Provisória nº 927, ao lado de outras situações que podem ocorrer, conforme redação do citado artigo:

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas: I - o teletrabalho; II - a antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - o banco de horas; VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. (BRASIL, 2020).

Nesse sentido, em relação às medidas que podem ser adotadas pelos empregadores e empresas, ressalta a autora Vólia Bomfim Cassar (2020, p. 04) alguns exemplos de medidas que podem ser tomadas:

[...] o artigo 2º da A MP 927/20 autoriza um leque de medidas que podem ser acordadas entre empregado e empregador para flexibilizar a lei, inclusive a regra contida na Lei 13.979/20, sempre com o objetivo de evitar a despedida. Abaixo alguns exemplos das medidas que podem ser tomadas: a) Suspensão total ou parcial do contrato de trabalho (lay-off); b) Não adiantamento de 50% do 13º salário ou sua postergação de seu pagamento para o ano subsequente; c) Pagamento parcelado do salário; d) Supressão de sobressalários ou de utilidades no período de inatividade ou de teletrabalho etc; e) Alteração de função e atribuições (o balconista deixa de vender e passa a ajudar na digitação de dados) ou da forma de pagamento (de comissionista para fixo ou vice versa); f) Alteração das forma de executar o trabalho (mudança de ferramentas, uso da tecnologia etc).

Ademais, o Capítulo II da Medida Provisória nº 927 é exclusivamente voltado à disposições inerentes ao teletrabalho, sendo que, tendo em vista o momento de excepcionalidade e calamidade pública, os empregadores poderão alterar os regimes de trabalho presenciais para o trabalho remoto, teletrabalho, ou outros trabalhos à distância, sem a necessária realização de acordos coletivos ou individuais, não sendo necessário também que ocorra alteração nos contratos individuais de trabalho e registros prévios.

Ficou determinado que tais alterações no regime de trabalho sejam comunicadas aos empregados com, no mínimo, quarenta e oito horas de antecedência, podendo a comunicação ser realizada tanto por meio eletrônico como também por meios escritos.

A contar da mudança do regime presencial para o teletrabalho, é preciso que, no prazo de trinta dias ou previamente, seja firmado contrato escrito estabelecendo todas as responsabilidades pelos equipamentos e aparelhagens a serem utilizados no regime de teletrabalho, sendo que os equipamentos podem ser, mediante regime de comodato, fornecidos pelos empregadores, assim como os serviços de infraestrutura, que não caracterizam verba de natureza salarial.

Como outra possibilidade também para que os empregados se adaptem ao regime de teletrabalho, o artigo quarto estabelece em seu inciso II do §4º que: "o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador", sendo que o regime pode também ser adotado tanto por aprendizes como por estagiários.

Por fim, não são aplicados aos trabalhadores que encontram-se em regime de teletrabalho as disposições que dizem respeito ao trabalho de telemarketing e teleatendimento, e, a menos que haja previsão em acordo coletivo ou individual, no regime de teletrabalho o tempo do trabalhador no uso de programas de comunicação e aplicativos fora da jornada regular de trabalho não constituem tempo de sobreaviso, prontidão ou tempo à disposição dos empregadores.

Ocorre que fortes críticas foram realizadas à tal Medida Provisória por parte dos operadores e estudiosos do direito do trabalho, principalmente no que diz respeito à flexibilização conferida e possibilidade de realização de acordos individuais. Nesse sentido, a jurista Lorena Vasconcelos Porto (2020, p. 150) ressalta a importância da tripartição das relações de emprego, ou seja, da presença dos empregados, empregadores e do sindicato da categoria, vejamos:

A imprescindível participação dos sindicatos, por meio da celebração da norma coletiva, tem o escopo precípua de buscar o equilíbrio de poder em uma situação que a priori se apresenta caracterizada pela desigualdade. O objetivo é salvaguardar a liberdade contratual - que, no âmbito do Direito do Trabalho, não pode operar em nível individual - por meio da criação, em nível coletivo, de uma maior paridade de forças. O sindicato atende, assim, à necessária criação de um contrapoder social, para contrabalançar a hipossuficiência estrutural do trabalhador, o qual, individualmente, não é capaz de negociar com o patrão em situação paritária. Os empregados apenas exercem poder caso se organizem - à semelhança do empregador - como um ser coletivo. Por isso se diz que o poder sindical é o único apto a contrabalançar a posição de desigualdade social em que o trabalhador se encontra em face do empresário.

Ainda em relação às críticas conferidas a edição da Medida Provisória nº 927, elucidam os autores Rodrigo Goldschmidt e Vivian Graminho (2020, p. 01) em suas considerações que:

No entanto, tais medidas sofreram severas críticas, pois flexibilizam demasiadamente as normas trabalhistas, como por exemplo, a possibilidade de celebração de acordo individual escrito (preponderante sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais), com a finalidade de garantir o vínculo empregatício (art. 2º). Não há dúvida que medidas como essa se distanciam da essência do Direito do Trabalho, que é a proteção dos trabalhadores, pois os empregadores podem se prevalecer dessa prerrogativa e reduzir ou ainda suprimir direitos trabalhistas.

Assim sendo, inúmeras foram as críticas destinadas à Medida Provisória 927/2020, que, no entanto, acabou perdendo sua eficácia, em decorrência do término do prazo para que fosse votada e apreciada pelo Congresso Nacional, sendo seu prazo de vigência encerrado em data de 19 de julho de 2020.

Dessa forma, produziu efeitos somente entre os períodos de 22/03/2020 a 19/07/2020, voltando as medidas trabalhistas a serem realizadas como eram feitas antes de sua edição, ou seja, nos moldes da legislação trabalhista nacional em vigor. Porém, todos os atos praticados durante o período de sua vigência por empregados e empregadores serão considerados válidos para todos os fins de direito e produção de efeitos jurídico-legais.

4.2.2 Medida Provisória 928/2020

Em 23 de março do ano de 2020 ocorreu a edição da Medida Provisória nº 928, que possuiu como finalidade alterar a Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, que disciplina acerca de medidas de enfrentamento a serem tomadas tendo em vista a emergência em saúde pública de ordem e importância internacional, devido ao surto de coronavírus que se iniciou no final do ano de 2019.

Além disso, também foi responsável por revogar o artigo 18 da Medida Provisória nº 927, que havia sido editada um dia antes, e tratava sobre a possibilidade de haver suspensão no contrato de trabalho, pelo período de até quatro meses, para que os empregados pudessem participar de cursos e programas de qualificação para atividade profissional de forma não presencial, sendo que a duração do curso deveria corresponder ao período de suspensão do contrato de trabalho.

Assim sendo, o artigo 18, suspenso com a referida Medida Provisória, previa que os contratos poderiam ficar suspensos independentemente do pagamento de auxílio ou qualquer tipo de benefícios pecuniários aos empregados. Ocorre que, devido às severas críticas recebidas, ao passo que o empregado não poderia ficar sem receber sua remuneração mensal no período em que estivesse aumentando sua qualificação para continuar prestando serviços à empresa, houve a revogação do artigo e o empregado não ficará mais sem o recebimento de seu salário.

Em relação ao teletrabalho, a Medida Provisória 928 foi responsável por alterar a redação do artigo 6-B da Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, passando a vigorar com a seguinte redação:

Art. 1º A Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, passa a vigorar com as seguintes alterações: “Art. 6º-B Serão atendidos prioritariamente os pedidos de acesso à informação, de que trata a Lei nº 12.527, de 2011, relacionados com medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública de que trata esta Lei.

§1º Ficarão suspensos os prazos de resposta a pedidos de acesso à informação nos órgãos ou nas entidades da administração pública cujos servidores estejam sujeitos a regime de quarentena, teletrabalho ou equivalentes e que, necessariamente, dependam de: I - acesso presencial de agentes públicos encarregados da resposta; ou II - agente público ou setor prioritariamente envolvido com as medidas de enfrentamento da situação de emergência de que trata esta Lei.

§2º Os pedidos de acesso à informação pendentes de resposta com fundamento no disposto no § 1º deverão ser reiterados no prazo de dez dias, contado da data em que for encerrado o prazo de reconhecimento de calamidade pública a que se refere o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

§3º Não serão conhecidos os recursos interpostos contra negativa de resposta a pedido de informação negados com fundamento no disposto no § 1º.

§4º Durante a vigência desta Lei, o meio legítimo de apresentação de pedido de acesso a informações de que trata o art. 10 da Lei nº 12.527, de 2011, será exclusivamente o sistema disponível na internet.

§5º Fica suspenso o atendimento presencial a requerentes relativos aos pedidos de acesso à informação de que trata a Lei nº 12.527, de 2011.” (NR) (Grifos acrescentados)(BRASIL, 2020).

Dessa maneira, aqueles servidores que trabalham em regime de teletrabalho ou qualquer outra forma remota de realização de suas atividades habituais terão suspenso o prazo para a resposta de acesso às informações requisitadas se dependerem de acesso presencial para a obtenção das respostas e informações, ou se estiverem conferindo atenção prioritária para as medidas de enfrentamento de emergência da pandemia instaurada pelo coronavírus.

Ocorre que, em decorrência às críticas relacionadas à violação de diversos direitos básicos previstos a nível constitucional, como o direito à informação e à publicidade, houve para tal questionamento a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.347, possuindo como parte requerente: Rede Sustentabilidade, com julgamento ocorrido em data de 30/04/2020 e publicação em 14/08/2020.

Vejamos os exatos termos transcritos pela Ementa supracitada:

EMENTA: CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. RESTRIÇÕES GENÉRICAS E ABUSIVAS À GARANTIA CONSTITUCIONAL DE ACESSO À INFORMAÇÃO. AUSÊNCIA DE RAZOABILIDADE. VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA PUBLICIDADE E TRANSPARÊNCIA. SUSPENSÃO DO ARTIGO 6º-B DA LEI 13.979/11, INCLUÍDO PELA MP 928/2020. MEDIDA CAUTELAR REFERENDADA. 1. A Constituição Federal de 1988 consagrou expressamente o princípio da publicidade como um dos vetores imprescindíveis à Administração Pública, conferindo-lhe absoluta prioridade na gestão administrativa e garantindo pleno acesso às informações a toda a Sociedade. 2. À consagração constitucional de publicidade e transparência corresponde a obrigatoriedade do Estado em fornecer as informações solicitadas, sob pena de responsabilização política, civil e criminal, salvo nas hipóteses constitucionais de sigilo. 3. O art. 6º-B da Lei 13.979/2020, incluído pelo art. 1º da Medida Provisória 928/2020, não estabelece situações excepcionais e concretas impeditivas de acesso à informação, pelo contrário, transforma a regra constitucional de publicidade e transparência em exceção, invertendo a finalidade da proteção constitucional ao livre acesso de informações a toda Sociedade. 4. Julgamento conjunto das Ações Diretas de Inconstitucionalidade 6.347, 6351 e 6.353. Medida cautelar referendada.

Dessa forma, o julgamento realizado pelo Tribunal Pleno do Supremo Tribunal Federal possuiu como decisão os seguintes termos:

O Tribunal, por unanimidade, referendou a medida cautelar anteriormente deferida para suspender a eficácia do art. 6º-B da Lei nº 13.979/2020, incluído pelo art. 1º da Medida Provisória nº 928/2020, nos termos do voto do Relator. Falou, pelo requerente, o Dr. Cássio dos Santos Araújo. Ausente, justificadamente, o Ministro Celso de Mello. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário, 30.04.2020 (Sessão realizada inteiramente por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

Porém, embora com todos os questionamentos e críticas por parte da doutrina e dos estudiosos do direito, até mesmo sendo questionada mediante ação direta de inconstitucionalidade, da mesma maneira conforme ocorreu com a Medida Provisória de nº 927 estudada no tópico anterior, a presente medida também possuiu seu prazo de vigência encerrado em data de 20 de julho de 2020.

4.2.3 Medida Provisória 936/2020

A edição da Medida Provisória nº 936 ocorreu em primeiro de abril do ano de 2020, sendo responsável pela instituição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, disciplinando, dessa forma, diversas medidas no âmbito trabalhista para o enfrentamento do estado de calamidade pública inserido pela pandemia Covid-19.

Assim sendo, a medida provisória é responsável por instituir e disciplinar os termos do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, constando os objetivos e medidas a serem adotadas pelo programa. Também é disciplinado os benefícios emergenciais para que a renda e os empregos dos trabalhadores sejam mantidos e preservados, sendo permitido, por exemplo, que ocorra a redução proporcional das jornadas de trabalho e, conseqüentemente, dos salários.

Em relação aos termos da Medida Provisória nº 936/2020, as autoras Leda Maria Messias da Silva e Leticia Mayumi Almeida Takeshita (2020, p. 21) elucidam em seus ensinamentos sobre a temática que:

A medida n. 936/2020, ao coibir o pagamento do benefício emergencial ao trabalhador aposentado, presume equivocadamente que este já estaria devidamente guarnecido, ignorando a realidade de uma miríade de brasileiros, que com idade avançada, acabam por retornar ao trabalho para garantir sua subsistência. A desnecessidade de os sindicatos participarem ou ao menos serem comunicados da pactuação da suspensão temporária de contrato de trabalho e redução de jornada e salário trouxe ainda maiores controvérsias. Com a portaria n. 10.486/2020 resta claro que as medidas acima não podem ser efetuadas por acordo individual para trabalhadores aposentados. Revela-se, assim, mais segura a negociação coletiva para dispor acerca de tais direitos, sendo ainda mais benéfico o uso da mediação coletiva como seu instrumento.

Também prevê a medida em estudo que pode ocorrer, em até dois períodos de trinta dias, totalizando o prazo máximo de sessenta dias, a suspensão temporária dos contratos de trabalho, o que pode ser firmado por meio de acordo entre empregados e empregadores, de forma escrita.

No que tange ao regime de teletrabalho, a Medida Provisória nº 936/2020 estabeleceu em seu artigo oitavo, parágrafo quarto, que:

§4º Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará

descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:
I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;
II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e
III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo. (BRASIL, 2020).

Dessa forma, se o trabalhador continuar a exercer suas atividades, porém em regime de teletrabalho, em face das limitações impostas pelo distanciamento social exigido para conter o contágio pelo coronavírus e aumento da pandemia, continuaria recebendo seu salário normalmente, não havendo o que se falar em suspensão do salário ou do curso regular e dos termos do contrato de trabalho.

Após a apreciação e análise da Medida Provisória nº 936/2020 pelo Congresso Nacional antes do prazo de vencimento, foi devidamente votada e convertida na Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e também estabeleceu várias medidas para o enfrentamento do estado de calamidade pública tendo em vista a pandemia ocasionada pelo coronavírus.

Nesse sentido, a lei estabelece uma série de regras e parâmetros de valores mínimos para que possa ocorrer a implementação de medidas por meio de negociação coletiva ou acordo individual, a ser realizado de forma escrita, sendo tais parâmetros dispostos expressamente no artigo doze do diploma legal.

Ainda no que tange ao regime de teletrabalho, a lei foi aprovada sem que ocorresse nenhuma modificação na Medida Provisória nº 936/2020, continuando, na lei, a ser disposto e regulamentado no parágrafo quarto do artigo oitavo, com os respectivos incisos, conforme literalidade da redação transcrita acima na presente monografia.

4.2.4 Medida Provisória 1045/2021

A Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021, foi responsável por instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, dispondo sobre medidas complementares para que as consequências ocasionadas pela pandemia global Covid-19 à saúde pública pudessem ser enfrentadas no que diz respeito sobretudo às relações de trabalho.

Assim sendo, os principais objetivos da Medida Provisória em questão foram a conservação do emprego e da renda, a fim de que não houvesse uma situação de desemprego em massa, garantindo a continuidade das relações empresariais e laborais, bem como reduzindo o impacto causado pelo coronavírus no âmbito trabalhista, cabendo ao Ministério da Economia a edição de normas necessárias para a execução, coordenação, monitoramento e avaliação dos moldes do programa.

Nesse sentido, para que os objetivos traçados pudessem ser alcançados, uma série de medidas foram propostas, conforme estabelecia a literalidade da redação do artigo terceiro da Medida Provisória 1.045/21, vejamos:

Art. 3º São medidas do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica:

I - no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

a) aos órgãos da administração pública direta e indireta; e

b) às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias; e

II - aos organismos internacionais. (BRASIL, 2021).

No entanto, parte da redação bastante polêmica entre os operadores e estudiosos do direito foi a instituição, através do artigo quinto da Medida Provisória 1.045/2021, do chamado “Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”. Desse modo, referido benefício seria pago nas hipóteses em que ocorresse ou a suspensão temporária do contrato de trabalho ou a redução proporcional da jornada de trabalho e, conseqüentemente, dos salários dos trabalhadores.

Nessa feita, a Seção III da Medida Provisória 1.045/2021 dispôs que os empregadores poderiam, durante o período emergencial de saúde pública em decorrência da pandemia causada pelo coronavírus, diminuir proporcionalmente a jornada e o salário dos empregados, medida que poderia ser tomada tanto de forma departamental, setorial, total ou parcial, com duração máxima de 120 dias, a partir da observação de uma série de requisitos elencados nos incisos do artigo sétimo:

Art. 7º O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º, poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até cento e vinte dias, observados os seguintes requisitos:

- I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- II - pactuação, conforme o disposto nos art. 11 e art. 12, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e
- III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado deverá ser feito com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos, e a redução da jornada de trabalho e do salário somente poderá ser feita com os seguintes percentuais:
 - a) vinte e cinco por cento;
 - b) cinquenta por cento; ou
 - c) setenta por cento. (BRASIL, 2021).

Noutro giro, a Seção IV da medida provisória em debate dispôs sobre a possibilidade da ocorrência de suspensão temporária dos contratos de trabalho, com duração máxima também de 120 dias, podendo tal suspensão ser pactuada por acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva de trabalho, ou simplesmente por meio de acordo individual escrito entre empregador e empregado.

No que tange ao regime de teletrabalho, a Medida Provisória nº 1.045/21 estabeleceu que, se o empregado mantivesse as atividades trabalhistas durante a suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que de forma parcial, por meio do teletrabalho, trabalho a distância ou trabalho remoto, não ficaria descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, ficando o empregador, em tais casos, sujeito às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva, além das penalidades previstas na legislação e ao pagamento dos encargos sociais e da remuneração do período trabalhado de forma imediata.

Isso posto, após uma breve análise de alguns dos principais dispositivos apresentados pela redação da Medida Provisória nº 1.045/21, importante destacar que várias foram as críticas tecidas por parte de juristas e doutrinadores, que alegaram a nítida supressão e desconstrução de inúmeros direitos trabalhistas garantidos tanto a nível constitucional como também infraconstitucional.

Contudo, o texto base da Medida Provisória nº 1.045/21, mesmo contando com inúmeros dispositivos desvantajosos aos trabalhadores, chegou a ser aprovado pela Câmara dos Deputados (Projeto de Lei de Conversão nº 17, 2021), após diversas alterações, passando a ser denominada, por muitos parlamentares, como “minirreforma trabalhista”. Em relação ao tema, os autores Ricardo Calcini e Leandro Bocchi de Moraes (2021, p. 01) ressaltaram que:

Primeiramente, vale lembrar que quando a Medida Provisória 1.045 foi editada pelo Poder Executivo, em 28.4.2021, com apenas 25 artigos, esta tinha por objetivo, tão-somente, instituir o novo programa emergencial de

manutenção do emprego e da renda, além de trazer medidas de combate para o enfrentamento do estado de calamidade, decorrente do coronavírus. Contudo, após as inúmeras emendas oferecidas ao texto original, a Medida Provisória passou a ter 93 artigos, tratando-se, na verdade, de uma continuação da reforma trabalhista iniciada pela Lei 13.467/17, de forma mais ampla e aprofundada.

No entanto, em que pese a aprovação na Câmara dos Deputados após várias alterações e adendos, o Plenário do Senado Federal rejeitou a conversão em lei da Medida Provisória nº 1.045/21, que foi arquivada logo após a derrota por 47 votos contrários, 27 favoráveis e uma abstenção (SENADO, 2021). Assim, com a rejeição, infere-se que o papel histórico do direito do trabalho de proteção à parte hipossuficiente da relação contratual trabalhista manteve-se preservado ante a não redução de direitos fundamentais básicos conferidos aos trabalhadores.

4.2.5 Medidas Provisórias 1108/2022 e 1109/2022

No dia 25 de março de 2022, foram editadas duas medidas provisórias: Medida Provisória nº 1.108/22 e Medida Provisória nº 1.109/22. Assim sendo, serão explicadas brevemente tais medidas e tecidas considerações acerca do que consiste cada uma, bem como suas finalidades e afetações no que versa ao direito do trabalho, em especial ao regime de teletrabalho, enfoque da presente monografia.

Nesse sentido, a Medida Provisória nº 1.108/22 foi responsável por estabelecer regras sobre o pagamento do auxílio-alimentação previsto no artigo 457, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho, alterando também alguns dispositivos da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, que dispõe sobre a dedução do lucro tributável do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas.

Dessa forma, o artigo segundo da Medida Provisória nº 1.108/22 estabelece que as importâncias pagas a título de auxílio-alimentação pelo empregador deverão ser utilizadas de forma exclusiva para pagamento de refeições em restaurantes e similares ou para a aquisição de alimentos nos estabelecimentos comerciais. Por sua vez, o artigo terceiro disciplina que:

Art. 3º O empregador, ao contratar pessoa jurídica para o fornecimento do auxílio-alimentação de que trata o art. 2º, não poderá exigir ou receber:
I - qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado;

II - prazos de repasse ou pagamento que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores; ou
 III - outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador, no âmbito de contratos firmados com empresas emissoras de instrumentos de pagamento de auxílio-alimentação. (BRASIL, 2022).

A seu turno, no que diz respeito ao regime de teletrabalho, a Medida Provisória 1.108/22 altera consideravelmente dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho que tangem sobre o tema. Assim sendo, estabelece o artigo sexto da medida provisória em questão que passarão a vigorar com as seguintes alterações os artigos 75-B, 75-C e 75-F da Consolidação das Leis do Trabalho. Isso posto, vejamos a redação na íntegra de como passa a vigorar o artigo 75-B da CLT:

Art. 6º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e 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.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (NR)(BRASIL, 2022).

Cumpra colacionar também ao presente trabalho de conclusão de curso a literalidade da nova redação conferida aos artigos 75-C e 75-F da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943) que versam sobre o regime de teletrabalho após as consideráveis modificações apresentadas pela Medida Provisória nº 1.108/22:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (NR)

Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (NR)(BRASIL, 2022).

Dessa forma, observa-se que a referida medida provisória trouxe um novo conceito para o teletrabalho, estabelecendo que considera-se teletrabalho toda aquela prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador, desde que não seja configurada como trabalho externo, ainda que de forma não preponderante, desde que haja a utilização de tecnologias da comunicação e da informação.

Nesse diapasão, infere-se que a partir da redação apresentada pela Medida Provisória nº 1.108/22, tanto o trabalho remoto e o trabalho híbrido começaram a ser considerados como formas de teletrabalho, passando assim, conseqüentemente, a fazer parte do capítulo da Consolidação das Leis do Trabalho dedicado exclusivamente à regulamentação dessa forma de realização das atividades laborais.

Em relação às inovações apresentadas pela edição da Medida Provisória nº 1.108/22, a autora Luara Rezende (2022, p. 01) ressalta que:

Outro ponto que merece destaque é que, a partir da publicação da medida provisória, fica definido que serão aplicados aos empregados em regime de teletrabalho a Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, ou seja, será adotada a norma coletiva relativa à base territorial do CNPJ a que o empregado estiver vinculado. Para o caso do empregado que optar por desempenhar suas atividades fora do país, será aplicada a legislação brasileira, no que não conflitar com a Lei nº 7.064/1982. Ainda, em caso de exercício das atividades fora da localidade prevista no contrato, as despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial serão exclusivas do empregado.

Ademais, a Medida Provisória nº 1.108/22 também trouxe considerável alteração no que diz respeito ao controle de jornada, ao passo que constou, de forma expressa, que apenas encontram-se excluídos do controle de jornada os trabalhadores em regime de teletrabalho que prestam serviços por tarefa ou produção, ou seja, as empresas que passarem a adotar o regime de teletrabalho e que dispuserem de controle de jornada dos demais empregados também deverão controlar a jornada dos teletrabalhadores.

Do mesmo modo também deve ocorrer com os empregadores que adotarem a forma híbrida de trabalho, a partir da marcação de ponto pelos trabalhadores e consequente controle de jornada. Outra inovação importante também apresentada pela Medida Provisória nº 1.108/22 é a possibilidade da adoção do regime de teletrabalho por aprendizes e estagiários.

Por sua vez, a Medida Provisória nº 1.109/22 foi responsável por autorizar o poder executivo federal a dispor sobre a adoção de medidas trabalhistas alternativas, por empregados e empregadores, bem como sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, tendo em vista o estado de calamidade pública instaurado pela pandemia Covid-19 em âmbito nacional.

Assim sendo, referida medida provisória dispõe de forma pormenorizada e específica sobre quais medidas alternativas poderão ser tomadas para a preservação dos empregos e sustentabilidade do mercado de trabalho, estando elencadas dentre tais medidas a adoção do regime de teletrabalho, concessão de férias coletivas, antecipação de férias individuais, banco de horas, antecipação e aproveitamento de feriados e a suspensão da exigência legal dos recolhimentos referentes ao FGTS – Fundo de Garantia de Tempo de Serviço.

Nesse espeque, referidas medidas alternativas poderão ter prazo de duração de até noventa dias, no entanto, prorrogáveis enquanto perdurar o estado de calamidade pública em âmbito nacional, estadual, distrital ou municipal, devidamente reconhecido pelo poder executivo federal.

No que diz respeito especificamente ao regime de teletrabalho, a Seção I da Medida Provisória 1.109/22 é responsável por sua disciplinação, vejamos:

Art. 3º O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no ato do Ministério do Trabalho e Previdência de que trata o art. 2º, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho ou trabalho remoto, 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.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho ou trabalho remoto o disposto no art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho ou do trabalho remoto e as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos ou a infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho ou de trabalho remoto:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e custear os serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I.

§ 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 ou trabalho remoto 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.

§ 6º Aplica-se ao teletrabalho e ao trabalho remoto de que trata este artigo o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 4º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto nesta Seção.

Art. 5º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e não se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

Dessa forma, com as regras contidas na Medida Provisória nº 1.109/22, os empregadores poderão alterar, independentemente de acordos coletivos ou individuais, o trabalho presencial para o teletrabalho ou vice-versa, não havendo a necessidade de prévio registro da alteração nos contratos individuais de trabalho, devendo os empregados serem comunicados da mudança, por meio eletrônico ou escrito, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Destaca também a redação da medida provisória em questão que o trabalho remoto ou o regime de teletrabalho não se equiparam ao teleatendimento ou aos operadores de *telemarketing*, bem como que, ao menos que haja disposição em convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo ou individual, a utilização de aplicações da internet e ferramentas digitais como *softwares* para a realização do

teletrabalho fora da jornada normal dos empregados não constituem tempo à disposição do empregador.

Verifica-se, dessa maneira, que embora diversas medidas provisórias tenham sido editadas versando sobre as peculiaridades apresentadas pela crise sanitária ocasionada pelo coronavírus, mundialmente enfrentada, nota-se que muitos assuntos se repetem, visto que, em suma, o objetivo almejado por todas é a preservação dos postos de trabalho e a efetivação dos direitos trabalhistas assegurados aos trabalhadores em diplomas constitucionais e infraconstitucionais.

5 JURISPRUDÊNCIAS CORRELATAS AO TEMA TELETRABALHO E PANDEMIA DA COVID-19

Com a pandemia ocasionada pelo coronavírus, denominada de Covid-19, a utilização e adoção do regime de teletrabalho pelas empresas e empregadores tornou-se ainda mais popular. Em vista disso, muitas jurisprudências começaram a surgir correlatas ao tema, sendo que algumas serão trazidas para fins de enriquecimento do presente trabalho de conclusão de curso.

Por jurisprudência entende-se pelo conjunto de decisões reiteradas dos tribunais superiores em determinado sentido, sendo fonte formal do direito, ou seja, com o advento do Novo Código de Processo Civil, restou claro que as jurisprudências devem ser obrigatoriamente analisadas e levadas em conta quando da aplicação da lei por juízes e pelos tribunais nacionais, o que garante a efetividade do princípio da segurança jurídica.

Diversas jurisprudências tratam acerca do tema objeto de estudo pelos vários tribunais regionais trabalhistas espalhados pelo país e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Por exemplo, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais), no julgamento do recurso ordinário nº 0010074-58.2021.5.03.0135 tratou sobre a Lei nº 14.020/2020 e a garantia de emprego durante a pandemia da Covid-19, possuindo a seguinte Ementa:

EMENTA: GARANTIA DE EMPREGO. LEI N. 14.020/2020. PANDEMIA/COVID. O artigo 10 da Lei n. 14.020/2020 estabelece a garantia provisória no emprego para os empregados que receberem o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. Ainda que a empregadora descumpra os termos da referida Lei, ao exigir prestação de serviços de seus empregados no período de suspensão contratual, não pode

a empresa se beneficiar de sua conduta antijurídica, consoante o art. 9º da CLT, de modo que devida a estabilidade em foco.

Em relação às despesas que são gastas para a realização do trabalho em regime de teletrabalho, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) ressaltou no processo nº 1000555-56.2021.5.02.0204 o seguinte:

EMENTA: DESPESAS COM TELETRABALHO. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa ré, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Em regra, nos termos do artigo 2º da CLT, os riscos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador, uma vez que é de responsabilidade exclusiva da empresa os prejuízos do empreendimento, consoante preceitua o princípio da alteridade. Todavia, há permissivo no artigo 75-D da CLT para que as partes pactuem livremente, em contrato individual escrito, a responsabilidade pelas despesas com aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Por sua vez, o Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais, no julgamento do agravo de instrumento nº 1148432-72.2021.8.13.0000 esclareceu sobre os pressupostos legais para a adoção do regime de teletrabalho em face da pandemia Covid-19, vejamos:

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO - MANDADO DE SEGURANÇA - LIMINAR - PRESENÇA DOS PRESSUPOSTOS LEGAIS - REQUERIMENTO ADMINISTRATIVO - TELETRABALHO - PANDEMIA COVID-19 - SERVIDORA PÚBLICA LACTANTE E CRIANÇA DIAGNOSTICADA COM ALERGIA A PROTEÍNA DO LEITE DE VACA - DESPROVIMENTO DO RECURSO. - Diante da pandemia causada pelo COVID-19 e da necessidade de contenção de seus efeitos à saúde pública, a mitigação dos riscos à lactante e seu filho, diagnosticado com alergia a proteína do leite de vaca, ganha relevo, revelando-se razoável a concessão da liminar para garantir à servidora o regime de teletrabalho, até revisão dos índices de isolamento e efetivação da vacinação, mormente quando comprovado o atendimento aos requisitos da norma estadual. - A liminar retrata a situação sanitária no momento em que deferida, podendo ser reavaliada caso haja alteração dessa realidade. - Recurso improvido.

No que diz respeito à pandemia e ao regime de teletrabalho, também o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul) decidiu, em sede de recurso ordinário trabalhista (nº 0020058-02.2021.5.04.0018) que:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. MANUTENÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO. PANDEMIA COVID 19. TRABALHADORA INTEGRANTE DO GRUPO DE RISCO. Hipótese em que se mantém o regime de teletrabalho e deverá perdurar até a vacinação da trabalhadora ou o encerramento da pandemia decorrente do COVID-19. Provimento negado.

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (Brasília), no que tange à Medida Provisória nº 936/2020, posteriormente convertida na Lei nº 14.020/2020, decidiu no julgamento do processo 00000994-93.2020.5.10.0011 conforme a seguir resumido em sua Ementa:

EMENTA: Reversão do acordo de demissão em demissão sem justa causa. Coação. Verbas rescisórias. Suspensão do contrato de trabalho durante a pandemia. Estabilidade prevista na Medida Provisória nº 936 de 1º de abril de 2020, convertida na Lei nº 14.020/2020. Indenização por danos morais.

Nesse sentido, conforme observado nas jurisprudências acostadas, são diversos os entendimentos reiterados dos tribunais superiores espalhados por todo o país que disciplinam e decidem sobre a situação excepcional causada pela pandemia do coronavírus (Covid-19) e a utilização pelas empresas e empregados do regime de teletrabalho, tendo em vista as exigências do distanciamento social.

6 CONSIDERAÇÕES ACERCA DE QUE MODO AS MEDIDAS PROVISÓRIAS AFETARAM O REGIME DE TELETRABALHO

É de conhecimento notório que não apenas o país, mas todas as partes do mundo, enfrentam uma crise sanitária sem precedentes, que teve origem no ano de 2019, a partir do surgimento do denominado “coronavírus”, perdurando até os dias hodiernos e impondo uma reestruturação no modo de vida de toda a sociedade.

Assim sendo, as rotinas previamente estabelecidas foram drasticamente alteradas, tendo em vista as exigências do distanciamento social, não ocorrendo de forma diferente no âmbito do Direito do Trabalho. Dessa forma, as empresas e empregadores tiveram que se reinventarem para sofrerem da menor maneira possível as consequências da crise que se instaurava no país.

Nesse sentido, foram necessárias a adoção de medidas para que fossem preservados os postos de trabalho, fazendo com que fossem evitadas, conseqüentemente, demissões em massa e aumento considerável no número de desempregados no país, além da elevação proporcional dos níveis de pobreza, fome e miséria dentre a população nacional.

Para tanto, diversas medidas provisórias vem sendo editadas desde o começo da pandemia, a fim de preservarem direitos mínimos conferidos aos trabalhadores e

amenizarem os efeitos da crise pandêmica tanto para as empresas, para a economia e também para as famílias e sociedade de modo geral, a partir da adoção de disposições a serem aplicadas no âmbito das relações de trabalho.

Desse modo, praticamente todas as medidas editadas constaram disposições relativas ao regime de teletrabalho, que foi considerado uma boa alternativa para a manutenção dos postos de trabalho, bem como quanto ao atendimento às exigências de distanciamento e isolamento social, além de permitir a continuidade dos serviços, não havendo paralisação nas atividades habituais da empresa.

Diante disso, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, em pesquisa realizada no ano de 2021, constatou que, em face da pandemia instaurada pelo coronavírus e das consequentes restrições impostas, o número de trabalhadores ativos no país que realizavam suas atividades profissionais de forma remota era de 11% (onze por cento), sendo tais dados coletados através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), realizada pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IPEA, 2021).

A pesquisa também ponderou que a maior parte dos teletrabalhadores estavam concentrados na região sudeste do país, eram de cor branca e possuíam ensino superior completo. Por sua vez, os setores profissionais que mais possuíam trabalhadores em regime de teletrabalho foram, segundo a pesquisa, as áreas da educação, o setor financeiro privado e a indústria de comunicação. Por sua vez, os menores índices de teletrabalho referiam-se às atividades agrícolas, alimentícias e de logística (IPEA, 2021).

Assim sendo, conforme minuciosamente abordado no capítulo 2.5 da presente monografia, o teletrabalho apresenta tanto vantagens como desvantagens para todas as partes envolvidas na relação, ou seja, tanto para empregados, empregadores, como também familiares e até mesmo para a sociedade civil de forma geral, que é afetada de forma direta ou indireta pelas relações de trabalho.

No entanto, diante das peculiaridades apresentadas pelo atual cenário pandêmico vivenciado, o teletrabalho mostrou-se como uma possível saída encontrada por muitas empresas para que fossem evitadas crises ainda maiores. Diante disso, as medidas provisórias editadas foram de suma importância para a regulamentação do regime de teletrabalho durante tal período de excepcionalidade.

Nesse contexto, as principais abordagens apresentadas pelas medidas provisórias em relação ao teletrabalho, visando a manutenção dos postos de emprego

e a continuidade das atividades produtivas das empresas, foram a ampliação do conceito de teletrabalho, abrangendo inclusive o modelo híbrido, ou seja, aquele que é realizado parte presencialmente e parte remotamente, bem como normas relacionadas ao controle de jornada e tempo à disposição do empregador.

É certo que, com o advento da pandemia ocasionada pelo coronavírus, os trabalhadores que antes exerciam suas atividades de forma presencial nas sedes empresariais foram transferidos às pressas para o regime de teletrabalho, a fim de que fossem seguidas todas as medidas necessárias de isolamento e distanciamento social, evitando assim a propagação do vírus e consequente contágio.

Desse modo, tais medidas provisórias foram editadas justamente para que houvesse uma maior maleabilidade e flexibilidade entre os ajustes das normas referentes ao teletrabalho entre empregados e empregadores, possibilitando que cláusulas em relação à tais medidas fossem resolvidas de forma mais simples e rápida, com a urgência demandada pela crise sanitária instaurada globalmente.

Assim sendo, cada empresa pôde combinar com seus empregados, dentro dos limites apresentados por cada medida provisória editada, disposições sobre, por exemplo, quem iria arcar com as despesas de eventuais aparelhos eletrônicos adquiridos para a realização do trabalho remoto, de quem seriam os riscos e a responsabilidade pela manutenção de tais equipamentos e de demais despesas cotidianas como o pagamento de contas de energia, dentre outras coisas.

As medidas provisórias também conferiram maior discricionariedade aos empregadores para que, dentro do seu *jus variandi*, ou seja, poder que os empregadores possuem de direção e alteração de cláusulas unilaterais de comando de seus empregados, conforme os limites estabelecidos pela legislação pátria, poderem estabelecer ou não metas individuais a serem alcançadas, tendo em vista a mudança do regime presencial para o teletrabalho, em virtude da impossibilidade do controle de jornada nesse tipo de modalidade, bem como também aumentar ou não as metas já anteriormente delimitadas para cada empregado.

Nesse sentido, conforme ressaltam os autores André Pessoa e Raphael Miziara (2020, p. 01) sobre o instituto do teletrabalho, sendo considerado o que mais foi adotado pelos empresários no período da pandemia Covid-19:

Há de se ter extrema cautela para que não se fuja às suas características e não se corra o risco de se descaracterizar o regime de teletrabalho, hipótese em que há riscos de elevadas condenações judiciais, sobretudo em razão de

horas extraordinárias caso ultrapassados os limites legais da jornada de trabalho. O teletrabalho foi utilizado para que se tente amenizar ou ao menos minorar riscos futuros e, mais do que isso, para que se busque arrefecer a angústia que tomou conta de todos nesse momento de poucas certezas.

Assim sendo, é importante asseverar que, ainda que em regime de teletrabalho, condições mínimas devem ser observadas e garantidas aos trabalhadores, alertando os especialistas em medicina e segurança do trabalho sobre os cuidados inclusive divulgados pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, como a garantia de equipamentos adequados, treinamentos apropriados para trabalhadores e gestores, além de condições de salubridade do ambiente e respectivo mobiliário (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

Desse modo, infere-se que as medidas provisórias visaram regular questões importantes relacionadas ao âmbito trabalhista em virtude da pandemia instaurada pelo coronavírus, como o regime de teletrabalho, de modo a minimizar os efeitos da crise sanitária enfrentada e evitar uma crise econômica ainda maior, visando, em síntese, a prevenção de demissões em massa e manutenção dos postos de trabalho, com a consequente continuidade das atividades habituais da empresa e a preservação de direitos básicos inerentes aos trabalhadores.

7 CONCLUSÃO

No cenário pandêmico atual em que a sociedade encontra-se inserida, são diversos os motivos que demandam uma reestruturação em vários setores para que os efeitos colaterais da crise sejam sentidos da maneira mais branda possível. Dessa forma, o direito do trabalho e as relações trabalhistas foram diretamente afetadas com o advento da pandemia ocasionada pelo coronavírus.

Uma das alternativas mais acessíveis encontradas por empregadores e empresas para que o trabalho habitual não fosse interrompido, o que geraria imensuráveis prejuízos para todas as partes envolvidas na relação de consumo, foi a adoção dos trabalhos realizados de forma remota, do qual destaca-se a modalidade de teletrabalho.

O teletrabalho é aquele exercido de forma preponderante fora das dependências físicas da empresa e do empregador, e possui como característica principal a utilização de meios tecnológicos e informáticos para sua realização, sendo

as principais características dessa modalidade de trabalho a não presencialidade, a distância, o uso necessário de novas tecnologias digitais e flexibilidade de horários para que os empregados realizem suas tarefas.

Desse modo, como os teletrabalhadores não possuem suas jornadas de trabalho controladas, podendo adaptá-las a outras atividades cotidianas da maneira como bem entenderem, a consequência jurídica direta é que não possuem direito ao recebimento do adicional por hora extraordinária trabalhada, diferentemente do *home office*, que é regido por todas as regras referentes ao controle de jornada previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

Ocorre que, para melhor regulamentar as regras relativas ao direito do trabalho frente à excepcionalidade da pandemia do coronavírus, algumas medidas provisórias foram editadas, destacando-se, no presente trabalho, as Medidas Provisórias de nº 927, 928 e 936, todas do ano de 2020, bem como as Medidas Provisórias nº 1.045/21, 1.108/22 e 1.109/22, que disciplinaram normas sobre medidas de enfrentamento ao coronavírus e direito do trabalho.

A Medida Provisória nº 927/20 disciplinou, em seu Capítulo II, exclusivamente sobre o regime de teletrabalho, dispondo que os empregados e empregadores poderiam alterar o regime presencial para o remoto sem necessidade de acordos individuais ou coletivos, nem mesmo havendo necessidade de alteração dos contratos de trabalho, o que gerou muitas polêmicas e críticas por parte dos estudiosos do direito.

Por sua vez, a Medida Provisória nº 928/20 também estabeleceu disposições relacionadas ao regime de teletrabalho e a suspensão de prazos de resposta aos pedidos de acesso à informações nos órgãos da administração pública, o que também gerou fortes críticas relacionadas à mitigação dos princípios fundamentais da publicidade e acesso à informação, assegurados constitucionalmente.

Porém, verificou-se no decorrer do trabalho que tanto as Medidas Provisórias nº 927 e 928 não foram transformadas em lei, tendo em vista que não conseguiram ser analisadas em tempo hábil pelas casas do Congresso Nacional. Posto isso, após o término do prazo, encerraram sua vigência, estando válidos, no entanto, todos os atos realizados para fins jurídicos e legais.

Já a Medida Provisória nº 936/20, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda durante a pandemia ocasionada pelo coronavírus, versando em alguns pontos sobre o regime de teletrabalho, como, por

exemplo, disciplinando que sua realização pelo trabalhador descaracteriza a suspensão temporária do contrato de trabalho, sendo devido todo o pagamento referente à remuneração e demais encargos aos trabalhadores, foi convertida na Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020.

A seu turno, a Medida Provisória nº 1.045/21 foi responsável pela instituição do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, sendo aprovada pela Câmara dos Deputados após diversas modificações, ficando conhecida como “minirreforma trabalhista”, no entanto, sendo rejeitada pelo Senado Federal, ante a supressão de inúmeros direitos trabalhistas em sua redação.

Por fim, as Medidas Provisórias nº 1.108/22 e 1.109/22 também foram de suma importância ao disciplinar medidas visando a manutenção dos postos de trabalho, contendo em sua redação disposições sobre auxílio-alimentação, banco de horas e, em especial, normas sobre o teletrabalho, que possibilitaram a ampliação de sua abrangência e utilização do regime por empresas e empregadores durante o período pandêmico enfrentado.

Conclui-se, portanto, a partir da realização do presente trabalho de conclusão de curso, que a instauração da crise sanitária em decorrência da pandemia causada pelo coronavírus ocasionou mudanças em diversos setores da sociedade, inclusive no que diz respeito ao ramo trabalhista. Assim sendo, o teletrabalho ganhou ainda mais popularidade e adesão, sendo visualizado como uma forma para a manutenção dos postos de trabalho, da produção habitual das empresas e respeito às medidas de isolamento social impostas para o controle da pandemia.

REFERÊNCIAS

ABNT. **Manual de Normalização de Trabalhos Acadêmicos**. Virgínia Alves Vaz (organizadora). Autora Aparecida de Fátima Castro Campos, Regina Célia Reis Ribeiro, Rosana Guimarães Silva. 7 ed. 2019.

AGÊNCIA BRASIL. **Teletrabalho Ganha Força como Alternativa Durante Pandemia. 2020**. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/teletrabalho-ganha-forca-como-alternativa-durante-pandemia>>. Acesso em: 08 abr 2022.

BARBOSA, Robinson Luís Duarte. **O Teletrabalho Dentro de uma Visão mais Ampla da Subordinação Jurídica**. Revista Direito e Liberdade. Natal, v. 3, n. 2, p. 607-628, set. 2006. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/60010/teletrabalho_dentro_uma_barbosa.pdf>. Acesso em: 22 jan 2022.

BARRERO FERNANDÉZ, Antônio. **Teletrabalho**. Lisboa: Editorial Estampa, 1999.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15 jan 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452/43**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 jan 2022.

BRASIL. **Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6321.htm>. Acesso em: 07 abr 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1>. Acesso em: 05 jan 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm>. Acesso em: 15 jan 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm>. Acesso em: 08 jan 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927impresao.htm>. Acesso em: 08 jan 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 928, de 23 de março de 2020.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv928.htm>. Acesso em: 08 jan 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 04 jan 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045impresao.htm>. Acesso em: 07 abr 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm>. Acesso em: 07 abr 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1109.htm>. Acesso em: 07 abr 2022.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi. **A MP 1.045 e a Nova (Des)construção de Direitos Trabalhistas.** 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-ago-19/pratica-trabalhista-mp-1045-desconstrucao-direitos-trabalhistas>>. Acesso em: 07 abr 2022.

CARRAZZA, Roque Antonio. **Curso de Direito Constitucional Tributário.** 25. ed. ed. rev., ampl. e atual. até a Emenda Constitucional 57/2008. São Paulo: Malheiros, 2009.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **O Controle da Relevância e Urgência nas Medidas Provisórias.** Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro Rio de Janeiro, v. 9, jan. 1999.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Breves Comentários à MP 927/20 e aos Impactos do Covid-19 nas Relações de Emprego.** Academia Brasileira de Direito de Trabalho. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2020/03/25/mp-927-impactos-do-covid-19/#:~:text=Breves%20Coment%C3%A1rios%20%C3%A0%20MP%20927,19%20nas%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20emprego&text=A%20Medida%20Provis%C3%B3ria%20927%2F20,de%20trabalho%20e%20de%20empresas.>>. Acesso em: 07 jan 2022.

DA COSTA, Isabel de Sá Affonso. **Teletrabalho: Subjugação e Construção de Subjetividades.** Rio de Janeiro, 2007. p. 02. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rap/a/6m3FZKkkjb5GVBzYtVczpVk/?lang=pt>>. Acesso em: 10 jan 2022.

DA SILVA, Leda Maria Messias; TAKESHITA, Leticia Mayumi Almeida. **A Medida Provisória 936/2020 e a Mediação Coletiva aos Trabalhadores Idosos Aposentados.** Revista UFG, v. 20, 2020. Disponível em: <<https://www.revistas.ufg.br/revistaufg/article/view/64688>>. Acesso em: 15 jan 2022.

FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho: Uma Análise Juslaboral**. Revista de Direito Social. Porto Alegre: Editora Notadez, a. 3, n. 11, jul./set. 2003.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho de Acordo com a Lei n. 13.467/17 e a MP n. 808/2017**. 4ª Ed. São Paulo: LTR, 2018.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian. **O Direito à Desconexão e a Medida Provisória 927/2020**. Associação dos Magistrados do Trabalho da 12 Região. [S.l.], p. 01 – 03, abr. 2020.

GRECO, Marco Aurélio. **Medidas Provisórias**. São Paulo: Ed. RT, 1997.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: o Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2011.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Home Office Atinge 11% dos Trabalhadores no Brasil Diante da Pandemia em 2020**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/07/15/home-office-atinge-11percent-dos-trabalhadores-no-brasil-diante-da-pandemia-aponta-ipea.ghtml>>. Acesso em: 08 abr 2022.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 15 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINO, Vittorio Di. **The High Road to Teleworking**. Geneva: International Labour Organization, 2001.

MASSI, Juliana Machado; DISSENHA, Leila Andressa. **Direito de Desconexão: Aspectos Econômicos e Sociais do Teletrabalho na Sociedade Contemporânea**. In: CONPED/UFF (Org.). **Direito e Novas Tecnologias**. Coordenadores: Alexandre Veronese, Aires José Rover, Fernando Galindo Ayuda. Florianópolis: FUNJAB, 2012.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à Desconexão do Trabalho: Com Análise Crítica da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17)**. São Paulo: LTr, 2017.

MORGENSTERN, Elisa; SANTOS, Dori Luiz Tibre. **A Imposição do Home Office e suas Consequências Trabalhistas**. 2016. Disponível em: <<https://cadernotcc.fae.edu/cadernotcc/article/viewFile/133/34#:~:text=%C3%89%20poss%C3%ADvel%20concluir%20que%2C%20dentre,tarefas%20desempenhadas%20por%20meio%20de>>. Acesso em: 10 jan 2022.

PASTORE, Eduardo. **A Ultraconexão se Coíbe com Mudança de Comportamento, e Não das Leis**. 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-fev-08/eduardo-pastore-ultraconexao-direito-desconexao>>. Acesso em: 07 abr 2022.

PEDREIRA, Pinho. **O Teletrabalho**. Revista LTr. São Paulo: LTr, v. 64, n. 5, maio, 2000.

PESSOA, André; MIZIARA, Raphael. **Teletrabalho à Luz da Medida Provisória nº 927 de 2020**. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/teletrabalho-a-luz-da-medida-provisoria-no-927-de-2020-18042020>>. Acesso em: 08 abr 2022.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. (2012a). **Conceituação**. Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>>. Acesso em: 01 fev 2022.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **Medidas Provisórias n. 927/2020 e 936/2020: Negociação Coletiva e Controle de Convencionalidade**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região, v. 1, jul. 2020.

REZENDE, Luara. **Medida Provisória 1.108/22 Altera Regras do Teletabalho e Vale-Alimentação**. 2022. Disponível em: <<https://www.marcosmartins.adv.br/pt/medida-provisoria-1108-22-altera-regras-do-teletrabalho-e-vale-alimentacao/>>. Acesso em: 07 abr 2022.

SCHAFF, Adam. **A Sociedade Informática: as Consequências da Segunda Revolução Industrial**. Tradução Carlos Eduardo Jordão Machado e Luiz Arturo Obojes. São Paulo: Brasiliense, 2007.

SENADO FEDERAL. **Senado Derruba MP com Minirreforma Trabalhista**. 2021. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/09/01/senado-derruba-mp-com-minirreforma-trabalhista>>. Acesso em: 07 abr 2022

SILVA, Josiane Machado da. **Teletrabalho e Sociedade da Informação: Modalidades e Jornada de Trabalho**. Revista Direito e Garantias Fundamentais, Vitória, v. 16, nº 2, jul./dez. 2015, p. 29-56.

SOBRATT – SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. **Pesquisa Home Office. 2018**. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018/>>. Acesso em: 07 abr 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/101057>>. Acesso em: 26 jan 2021.

SOUZA, Marcelo Rodrigues Soares de. **Habitação e Informatização: o Teletrabalho**. 2005. 25 f. Monografia (Curso de Pós-Graduação em Arquitetura) - Universidade de São Paulo, São Carlos/SP, 2005. Disponível em: <www.eesc.usp.br/nomads/SAP5846/mono_MarceloSouza.doc>. Acesso em: 15 jan 2022.

THIBAUT ARANDA, Javier. **El Teletrabajo: Analisis jurídico-laboral**. 2. ed. Madrid: Consejo Económico y Social, 2001.

THOM, Juliane Bruna da Silva. **Regulamentação do Teletrabalho no Brasil e a Reforma Trabalhista**. Maringá. 2017. Disponível em: <<https://rdu.unicesumar.edu.br/handle/123456789/444>>. Acesso em: 07 abr 2022.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Agravo de Instrumento nº 1148432-72.2021.8.13.0000 MG**. Disponível em: <<https://tj-mg.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1281676115/agravo-de-instrumento-cv-ai-10000210925897002-mg>>. Acesso em: 10 jan 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 2ª REGIÃO. **Processo nº 1000555-56.2021.5.02.0204**. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1338554741/10005555620215020204-sp>>. Acesso em: 05 fev 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 3ª REGIÃO. **Recurso Ordinário nº 0010074-58.2021.5.03.0135**. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=56>>. Acesso em: 18 jan 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 4ª REGIÃO. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020058-02.2021.5.04.0018**. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1270258551/recurso-ordinario-trabalhista-rot-200580220215040018>>. Acesso em: 20 jan 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 10ª REGIÃO. **Processo nº 00000994-93.2020.5.10.0011**. Disponível em: <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1248340508/9949320205100011-df/inteiro-teor-1248340554>>. Acesso em: 08 jan 2022.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho – Uma Forma Alternativa de Emprego**. 1. ed. Rio de Janeiro: LTr, 2005.

WULFING, Juliana. **Teletrabalho: Proposta de Regra Jurídica Fundamentada no Princípio de Proteção do Empregado no Brasil**. 2014. 281 f. Tese – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.