II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul) Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI
Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2020.
Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-160-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?
1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).
CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 02 a 08 de dezembro de 2020, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema “Direito, Pandemia e Transformação Digital: novos tempos, novos desafios?”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado a disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Diante de um ano pandêmico, foram apresentados inicialmente os artigos “A pandemia da COVID-19 e os reflexos no mundo do trabalho: impactos à saúde mental do trabalhador”; “Garantia de direitos nas relações de trabalho docente universitário durante a pandemia de COVID-19 à luz da Nota Técnica nº 11/2020 do Ministério Público do Trabalho” e “Meio Ambiente do Trabalho: por uma visão ética sustentável em tempos de pandemia”

Em seguida, todos abordando o tema teletrabalho, vislumbramos os seguintes estudos: “A pandemia do COVID 19 e a nova perspectiva de trabalho: teletrabalho e os impactos na saúde”; “A pandemia e o regime de teletrabalho, breve considerações”; “O teletrabalho e a reforma trabalhista: um estudo em tempos de pandemia no Brasil de 2020”; “O teletrabalho em domicílio: definições e debates contemporâneos”; “As consequências do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores em tempos de COVID-19”

Foram apresentados ainda dois artigos cujo foco principal trata de compliance relacionada ao Direito do Trabalho. São eles: “Compliance como ferramenta efetiva de proteção de dados nas relações de trabalho” e “Compliance trabalhista: uma postura ética empresarial?”.

Os direitos fundamentais, das crianças e das mulheres não poderiam ficar de fora deste grupo de trabalho e foram analisados nos artigos intitulados: “Direitos fundamentais e a flexibilização da reforma trabalhista brasileira: apontamentos críticos”; “O direito humano ao

não trabalho: programa de combate ao trabalho infantil e de estímulo à aprendizagem para efetivação do objetivo 8.7 de desenvolvimento sustentável" e ainda "Meio ambiente do trabalho e proteção da mulher: reflexões sobre o Projeto de Lei n.º 1.143/19 e a criação da licença menstrual no Brasil".

Tratando de temas mais modernos, observamos ainda os artigos "Capitalismo de plataforma e a pretensa neutralidade nas relações de trabalho" e "Modernização fake: desvendando a realidade por detrás dos indicadores de produtividade no serviço público"; "Neuromarketing e os trabalhadores de aplicativos: técnicas modernas de exploração do trabalho humano" e "Os impactos do avanço tecnológico no direito do trabalho: uma proposta de releitura dos requisitos da relação de emprego".

Por fim, temos o texto "A possibilidade de terceirização do serviço de intimação nos Tabelionatos de Protesto do Brasil, sob a perspectiva da Lei 13.429/2017" encerra o Grupo de Trabalho.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

O TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA: UM ESTUDO EM TEMPOS DE PANDEMIA NO BRASIL DE 2020

TELEWORK AND LABOR REFORM: A STUDY IN PANDEMIC TIMES IN BRAZIL 2020

Ronny Max Machado [1]
Osmar Fernando Gonçalves Barreto [2]

Resumo

O teletrabalho ganhou maior relevância diante do atual cenário brasileiro, acerca das relações de emprego e combate a pandemia do coronavírus. Contudo, não se pode deixar de lado aspectos relevantes da nossa engenharia legislativa na regulamentação do teletrabalho, isto porque é um instituto relevante para o alavancamento das atividades laborais, mas que gera uma série de discussões sobre os direitos inerentes ao teletrabalhador e suas respectivas garantias. Neste contexto, por meio da metodologia da revisão bibliográfica e análise legislativa tem-se por objetivos estudar o teletrabalho a partir da Reforma Trabalhista e a importância da Medida Provisória 927/2020.

Palavras-chave: Teletrabalho, Reforma trabalhista, Contrato de trabalho, Pandemia, Covid-19

Abstract/Resumen/Résumé

Teleworking has gained greater relevance in the current Brazilian scenario regarding employment relationships and combating the coronavirus pandemic. However, relevant aspects of our legislative engineering in the regulation of telework cannot be ignored, because it is a relevant institute for leveraging work activities, but it generates a series of discussions about the rights inherent to teleworkers and their respective guarantees. In this context, through the methodology of bibliographic review and legislative analysis, the objectives are to study telework from the labor reform, the importance of MP 927/2020.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Teleworking, Labor reform, Employment contract, Pandemic, Covid-19

[1] (Mestre em Direito da Sociedade da Informação pela FMU-SP. Professor Universitário dos Cursos de Pós Graduação EAD da Faculdade Damásio. Advogado. E-mail: ronnymaxm@yahoo.com.br)

[2] (Doutorando em Direito Constitucional pela FADISP. Professor na graduação em Direito da FMU – SP. Professor de EAD na pós-graduação do Estratégia Concursos – SP. Advogado. E-mail: osmarbarreto2@hotmail.com.)

INTRODUÇÃO

O teletrabalho é um instituto inovador, que nos atuais momentos de nossa história brasileira está sendo de utilidade impar, seja pelos impactos da pandemia da COVID-19, ou pelas alterações nas relações de trabalho e emprego que vêm ocorrendo em nosso Ordenamento Jurídico.

O teletrabalho pode ser compreendido como sendo a atividade realizada através de recursos de tecnologia facilitadora de informação e comunicação, prestada, preponderantemente, a partir de lugar distante da empresa ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou prestação de serviço e o local de funcionamento da empresa.

Tal modalidade de trabalho tem relevância social, pois é uma nova maneira de trabalhar, principalmente em tempos de pandemia. Também tem relevância jurídica, porque, conflitos oriundos do teletrabalho estão sendo judicializados de maneira crescente. No tocante ao âmbito acadêmico, o assunto é importante, por se tratar de um instituto, ainda recente, que merece ser debatida nos bancos das academias jurídicas. Além do mais, o tema é importante para os autores, que realizam teletrabalho como professores, e também militam na seara trabalhista.

Assim, a fim de regulamentar o teletrabalho em tempos de COVID-19, o Brasil editou a Medida Provisória (MP) 927/2020, que realizou alterações das regras sobre o teletrabalho em face ao cenário pandêmico vivido pelos brasileiros. A não conversão da MP 927/2020 em lei, colocou em questionamento a importância das novas normas em nosso Ordenamento Jurídico, em face da pandemia que ainda assola o nosso país

Diante disso, através da metodologia da revisão bibliográfica e estudo legislativo, objetiva-se estudar o teletrabalho à luz da reforma trabalhista e a relevância da Medida Provisória, que regulamentou o instituto no período da COVID-19, porém não foi convolada em lei, por não ter sido apreciada pelo Congresso Nacional na época em que estava em vigência. Para tal, serão analisados os seguintes aspectos do teletrabalho: conceito, Medida Provisória 927/2020, jornada de trabalho, custos e infraestrutura e acidente de trabalho.

1 TELETRABALHO

Teletrabalho segundo a OIT consiste em uma "*forma de trabalho realizada em lugar distante da sede empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação"* (THIBAULT ARANDA, 2001, p.19).

Sergio Pinto Martins, por sua vez, conceitua tal modalidade de emprego como:

> [...] qualquer trabalho realizado em um lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias (MARTINS, 2012, p. 26-9).

Assim, teletrabalho é aquele trabalho que pode ser realizado nas dependências da empregadora, mas opta-se, por uma série de motivos, por sua realização, preponderantemente, em um ambiente afastado de tal espaço físico, usualmente no domicílio do empregado, por meio da utilização de tecnologias da informação. Nesse sentindo Pinho Pedreira, conceitua teletrabalho como sendo:

> A atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede 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 (PEDREIRA, 2000, p. 583-597).

Ademais, tem-se como sinônimos do instituto, as seguintes expressões: trabalho a distância, trabalho remoto, trabalho telemático. Conforme leciona Estrada:

> O teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação por meio de uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução a distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho (ESTRADA, 2017, p. 11).

Prossegue o autor versando sobre a natureza jurídica do teletrabalho:

> Somente a análise das condições concretas de execução da prestação de serviços irá 5 determinar a natureza jurídica do teletrabalho, porque dependendo disso, poderia conter aspectos cíveis, comerciais ou trabalhistas,

> e claro que devemos determinar se estão presentes os requisitos que configuram a relação de emprego como trabalho prestado por pessoa física; de forma não eventual; onerosidade; subordinação e personalidade (ESTRADA, 2017, p. 12).

Outrossim, faz-se necessário distinguir o teletrabalho do trabalho em domicílio que é aquele executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere e não utiliza de tecnologias da informação. Barros corrobora tal entendimento:

> O teletrabalho distingue-se do trabalho em domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividades de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário. (BARROS, 2017, p. 214).

Outro paralelo deve ser traçado entre o teletrabalho e o trabalho externo, que é relacionado a atividades desenvolvidas pelo empregado fora da empresa, sede ou filia, e conforme o art. 62 da CLT, quando a atividade desempenhada pelo trabalhador for incompatível com a fixação de horário de trabalho, não estará sujeito o empregado ao controle de jornada de trabalho. Ou seja, é aquele serviço que por sua natureza, só pode ser realizado fora das dependências da empregadora, como por exemplo, a instalação de tv a cabo.

Portanto, pode-se apontar que o teletrabalho gerou uma disrupção na maneira de se trabalhar, mudando aquela visão que vinha da sociedade industrial para atual, da sociedade da informação. Conforme aponta Fincato:

> O teletrabalho é modalidade laboral que ultrapassa os conceitos e experiências de trabalho próprios da Revolução Industrial, situando-se na chamada era da Revolução Informacional. Com ele (e outros tantos fenômenos próprios da contemporaneidade), diversos paradigmas necessitam ser reelaborados, uma vez que o trabalho atual e futuro já é e cada vez mais será desterritorializado e atemporal. (FINCATO, 2018)

> O teletrabalho é fenômeno decorrente dos rearranjos econômicos laborais, com forte influxo dos movimentos globalizatórios e visceral relação com as tecnologias de informação e comunicação. Ao analisa-lo diz-se estar diante de fenômeno próprio de uma revolução (tal qual quando se estudavam os impactos das máquinas no meio fabril, no período da Revolução Industrial),

> atribuindo-se à mesma o designativo de Revolução Informacional. Por ele, empregado e patrão não ocupam o mesmo espaço físico (e às vezes têm entre si até mesmo diferenças temporais- fuso horário), mas podem estar interligados, de maneira síncrona, via tecnologia (internet, webcams, etc.). O uso desta (a tecnologia), aliás, é a nota de toque do teletrabalho: sem ela, não há teletrabalho, em qualquer de suas modalidades. (FINCATO, 2013, p.148)

Dessa maneira, o autor entende que estamos diante de uma nova revolução, a informacional, que tem como base a utilização da tecnologia da informação para o desempenho de várias atividades, entre elas o teletrabalho.

2 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020

O coronavírus impôs a necessidade de reconhecimento de calamidade pública e, como medida de prevenção, o fechamento ou restrição de diversas atividades econômicas e laborais. Esta premissa provocou uma transferência do trabalho presencial para o teletrabalho. E o regramento existente até então sofreu adaptações na Medida Provisória nº 927/2020.

A Medida Provisória constitui um ato do Presidente da República, com força de lei e produção de efeitos imediatos, mas que depende de aprovação do Congresso Nacional para transformação definitiva em lei. Seu prazo de vigência é de sessenta dias, prorrogáveis uma vez por igual período e se tornam lei quando aprovadas pelo Congresso Nacional.

A MP em estudo não foi convolada e lei, pois não foi apreciada pelo Congresso Nacional no prazo legal para tal. Mas, mesmo assim, várias pactuações trabalhistas foram feitas sob sua égide, o que torna importante analisar suas determinações, em especial, sobre o teletrabalho.

Assim, vejamos as disposições iniciais:

> CAPÍTULO I
>
> DAS ALTERNATIVAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA E DA EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA INTERNACIONAL DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (COVID-19)

> Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.
>
> Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Dessa forma, a Medida Provisória foi promulgada com base no instituto da força maior, previsto Art. 501,CLT, o qual aduz que: "Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente". Tudo com o fim de minorar os efeitos negativos da pandemia nos contratos de trabalho.

Ademais, a aludida MP versa especificamente sobre a possibilidade de celebração de acordo individual enquanto o estado de calamidade pública perdurar:

> Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Tal previsão é uma exceção com relação ao regramento que introduziu a figura do trabalhador hipersuficiente, determinado no art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho:

> Art. 444.
> [...]
> Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Portanto, o artigo 2º da Medida Provisória em análise, excepciona o artigo 444 parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, permitindo que qualquer trabalhador possa realizar acordo individual com seu empregado a fim de resguardar o seu emprego, independentemente do seu nível de escolaridade e do patamar salarial.

Entre as medidas prevista na MP 927/2020 para o enfrentamento dos efeitos deletérios na COVID-19 nas relações trabalhistas, está prevista a adoção do teletrabalho. Senão vejamos:

> 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;
> [...]

A menção do teletrabalho como a primeira medida a ser adotada para a preservação do emprego, denota a importância de tal modalidade de trabalho no atual panorama em que nos encontramos. Assim, vamos estudar detalhadamente os dispositivos que versam sobre o teletrabalho na MP.

3 ALTERAÇÃO UNILATERAL DO CONTRATO DE TRABALHO PARA TELETRABALHO

Em primeiro lugar, a Medida Provisória, durante o período de calamidade pública, assegurou a possibilidade de o empregador alterar unilateralmente o trabalho presencial para o trabalho remoto, na forma do seu art. 4º, *caput*:

> Art. 4º. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Por ser uma decisão unilateral, deve ser assegurada uma antecedência de, pelo menos, 48 horas, de acordo com o Art. 4º, § 2º, MP 927/2020: "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."

Na CLT fora do período da calamidade pública, eventual alteração para o regime de teletrabalho depende de ajuste bilateral, nos moldes do art. 75-C, § 1º, o qual ordena que: "Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual".

Além disso, durante o prazo de vigência da Medida Provisória em análise, como visto no art. 4º, *caput*, da MP, a alteração não precisava ser registrada no contrato, diferentemente da pactuação expressa em contrato exigida pelo art. 75-C, *caput*, da CLT: "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".

Ademais, o empregador pode unilateralmente, sem a anuência do empregado, modificar o regime e transforma-lo novamente no regime de trabalho presencial, no entanto, para que essa mudança ocorra, o empregador terá que conceder ao empregado um período mínimo de 15 (quinze) dias para sua adaptação a mudança do regime, conforme a redação do parágrafo segundo, do artigo 75-C, da CLT.

4 CUSTOS E INFRAESTRUTURA DO TELETRABALHO

Quanto aos custos do teletrabalho, seja envolvendo equipamentos, seja envolvendo infraestrutura como energia elétrica, internet etc., a questão foi delegada para o ajuste contratual entre as partes, de acordo com o art. 4º, § 3º, da MP 927/2020:

> Art. 4º.
> [...]
> § 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e 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."

O que, na realidade, corresponde ao que já existia no art. 75-D, *caput*, do texto celetista:

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

A novidade encontra-se no fato de que a medida provisória expressamente autoriza, dada a urgência do contexto, a pactuação mesmo após a mudança efetiva do regime, desde que em trinta dias**.**

Ademais, o artigo 4º da MP 927/2020 também versa sobre a hipótese de o empregado não possuir os equipamentos e infraestrutura para a realização do teletrabalho:

> Art. 4º.
> [...]
> § 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:
> I – o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial;

O regramento parte da premissa de que o empregador poderia fornecer os equipamentos em comodato, ponto que não traz nenhuma novidade prática, porquanto, essa possibilidade sempre existiu anteriormente, ainda que não fosse expressa na CLT, mas sim baseada no princípio da alteridade.

O princípio da alteridade, previsto no art. 2º da CLT, determina que o contrato de trabalho transfere ao empregador os riscos a ele inerentes e sobre ele incidentes: os riscos do empreendimento empresarial e os derivados do próprio trabalho prestado. A alteridade é um dos efeitos jurídicos dos quais decorre a relação de emprego. Esse princípio determina a assunção dos riscos, pelo empregador, decorrentes do estabelecimento, do contrato de trabalho, da sua execução e da própria empresa. O empregador deve assumir todos esses ônus.

Magela Geraldo Melo versa sobre o assunto relacionado a Reforma Trabalhista:

> O legislador não cumpriu a finalidade de proteção jurídica ao teletrabalhador, uma vez que questões essenciais da relação de trabalho são todas remetidas ao contrato entre as partes, o que impõe à maioria dos empregados brasileiros a subsunção às ordens empresariais, sob o receio do desemprego iminente (MELO,2020).

5 JORNADA DE TELETRABALHO

Outro ponto importante tratado pela MP 927/2020, é a questão da jornada de trabalho no teletrabalho. E o seu art. 4º, § 4º, II, assim dispõe sobre o tema:

> Art. 4º
> [...]
> § 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:
> [...]
> II – na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador."

A intenção, no art. 4º, § 4º, II, da MP, era considerar que a impossibilidade de teletrabalho importa a interrupção do contrato, ou seja, é uma causa de afastamento com pagamento de salário.

Vale transcrever o que a CLT prevê sobre o controle de jornada para os teletrabalhadores:

> Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
> [...]
> III – os empregados em regime de teletrabalho."

Dessa forma, a regra é que no teletrabalho não exista controle de jornada, e que o empregado decida quando e por quanto tempo trabalhar.

Ressalte-se, que o art. 4º, § 1º, da MP 927, expressamente afirma ser aplicável o art. 62, III, da CLT:

> "Art. 4º
> [...]
> § 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do

> empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável 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.

Contudo, a presunção do art. 62, III, da CLT é apenas relativa e admite prova em contrário, ou seja, se for comprovado o controle de jornada, então haverá possibilidade de se cogitar o cômputo de horas e, como consequência, de eventuais horas extras. De tal sorte, que o teletrabalhador, em regra, não pode ter seu horário de trabalho controlado por parte do empregador, como por exemplo, por horários de *login* e *logout*, vez que a Reforma Trabalhista trouxe a novidade no inciso III do artigo 62 da CLT. Porém, caso o empregador faça o controle de jornada do teletrabalhador, este deverá receber pagamento pelas horas extraordinárias.

Salientando, que nesse caso o limite de jornada trabalho será de 8 horas diárias e 44 horas semanais, conforme estabelecido no artigo 58 da CLT: "A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite".

Outrossim, a MP previa que o fato de o teletrabalhador utilizar aplicativos de comunicação fora da jornada de trabalho não conta como tempo a disposição:

> Art. 4º
> [...]
> § 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação 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 coletivo.

Tal período só será computado se houver previsão em acordo coletivo ou individual.

6 ACIDENTE DE TELETRABALHO

Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício a serviço de empresa ou de empregado doméstico, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária da capacidade de trabalho, sendo assim, estando o empregado em exercício para seu empregador, independe do local que poderá ocorrer o acidente, seja na empresa ou em trabalho a distância, assim dispõe o artigo 19 da Lei n° 8213/91.

Mesmo que o trabalhador exerça suas atividades profissionais em sua residência, o fato não isenta o empregador de zelar pela incolumidade física do empregado. Caso ocorra omissão pela parte do empregador, este será responsável pelo dano moral e material em face do empregado

Ademais, conforme aduzem, Antonio Umberto de Souza Júnior, Fabiano Souza, Ney Maranhão e Planto Azevedo (2017, p. 102), sobre os teletrabalhadores: "[...] são mais propensos a atuar em ambientes com pouca luminosidade, temperatura imprópria, postura inadequada e em execução de movimentos repetitivos e tarefas monótonas".

Assim, o artigo 75-E da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista, dispõe que o empregador deve instruir de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar, com o objetivo de que se evitem doenças e acidentes de trabalho. Além disso, o empregado deve assinar o termo de responsabilidade, comprometendo-se então a seguir todas as instruções que foram fornecidas pelo empregador:

> Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.
>
> Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Como se pode garantir que o trabalhador disporá de um ambiente de trabalho seguro e saudável, se o empregador não está obrigado a fornecê-lo? Deverá ele mesmo, o empregado, arcar com os custos relacionados à medicina e segurança do trabalho?

A resposta é que o que foi pactuado deve prevalecer, podendo, inclusive, tal ônus recair sobre o empregado. Assim, o fato de o trabalho ser desenvolvido em um local que não seja na empresa, não isenta o cumprimento do disposto na legislação trabalhista, na qual o empregador fica obrigado a certificar-se sobre o ambiente no qual o teletrabalhador desenvolverá suas funções.

Tendo em vista essa responsabilidade, é recomendado que as empresas elaborem um manual com normas de segurança no ambiente de trabalho, com a finalidade de conscientizar os empregados da maneira pela qual devem se portar, informando também todas as regras a serem cumpridas e todos os riscos possíveis e que façam fiscalizações periódicas para analisar o ambiente laboral do funcionário.

Só assim, o empregador terá um menor impacto de uma possível reclamação trabalhista, vez que o teletrabalhador não poderá alegar que desconhecia as normas e orientações estabelecidas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no estudo elaborado no presente artigo, fica patente que o teletrabalho, que foi implementado no Ordenamento Jurídico do Brasil pela Lei 13.467/17, denominada de Reforma Trabalhista, teve a sua utilização aumentada exponencialmente por causa da pandemia do coronavírus.

Tal demanda culminou na necessidade de se editar a Medida Provisória 927/2020, que dispôs sobre os principais pontos do teletrabalho no período de calamidade pública, a fim de mitigar os efeitos negativos da COVID-19 nas relações de emprego.

Assim, a MP em comento alterou alguns tópicos versados na CLT sobre aludida modalidade de trabalho, entre eles: o da alteração unilateral do contrato de trabalho para o contrato de teletrabalho, os custos e infraestrutura para sua realização e a jornada de teletrabalho.

Contudo, a MP 927/2020 não foi convolada em lei, e por isso sua validade se encerrou no dia 22 de julho de 2020. Porém, várias pactuações laborais foram realizadas na vigência da MP, o que faz com que, mesmo que ela não tenha sido apreciada pelo Congresso, tenha gerado efeitos na sociedade e por isso seja altamente relevante o seu estudo.

Atualmente as determinações introduzidas pela Reforma Trabalhista na Consolidação das Leis do Trabalho, sobre o teletrabalho, voltaram a viger. Mas, entende-se que mesmo com as regulamentações, supramencionadas, as demandas judiciais envolvendo o teletrabalho, provavelmente, aumentarão consideravelmente após a pandemia do coronavírus, pois, muitos detalhes dessa relação ainda precisam ser discutidos judicialmente. Nessa esteira Miziara, Umberto, Coelho e Gaspar, ensinam que:

> 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 elevadas condenações judiciais, sobretudo em razão de horas extraordinárias caso ultrapassados os limites legais da jornada de trabalho.
> 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, este breve estudo procurou trazer lampejos hermenêuticos sobre o instituto que mais foi adotado pelos empresários nos tempos de Covid-19 (MIZIARA; UMBERTO; COELHO; GASPAR, 2020).

Por derradeiro, aponta-se que os ônus do teletrabalho não devem recair sobre o teletrabalhador, mesmo que a interpretação dos artigos inseridos pela Reforma Trabalhista, e dos dispositivos da MP 927/2020, levem ao entendimento contrário, oportunizando que o empregado suporte tais gastos, por meio de pactuação contratual. Porque, o princípio da alteridade, determina que os riscos das relações empregatícias devam ser suportados única e exclusivamente pelo empregador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 11ª ed. Atualizada por Jessé Claudio Franco de Alencar. – São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de Março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm Acesso em : 24/09/2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1ºde Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.Acesso em : 24/09/2020.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 24/09/2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 24/09/2020.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite, Prefácio. In: SOUZA, Umberto; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; NETO, Platon Teixeira Azevedo. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Rideel, 2017, XVI.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho: Conceitos e a sua Classificação em face aos Avanços Tecnológicos. In: STOLZ, Sheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Orgs). **Teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2017.

FINCATO, Denise Pires. Acidente do trabalho e teletrabalho: novos desafios à dignidade do trabalhador. **Direitos Fundamentais & Justiça**, São Paulo, n. 24, p. 147-173, jul./set. 2013.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira**, 2018. Disponível em: < http://www.lex.com.br/doutrina_27753327_TELETRABALHO_NA_REFORMA_TRABALHISTA_BR ASILEIRA.aspx>. Acesso em: 24/09/2020.

HERNANDEZ, M. R. P. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**, São Paulo: LTR, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho.** 4ª ed., São Paulo: Atlas, 2012.

MELLO, Álvaro Augusto Araújo. 2011. O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multiclientes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Disponível em: http://www.teses.usp.br/index.php?option=com_jumi&fileid=17&Itemid=160&id=97A11D5CE7E9&lang=pt-br. Acesso em: 12/09/2020.

MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. **Anamatra**. Disponível em https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt. Acesso em: 24/09/2020

MIZIARA, Raphael; UMBERTO, Antonio; COELHO, Fabiano; GASPAR, Danilo. Teletrabalho à luz da Medida Provisória nº 927 de 2020. **JOTA** Um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais. Disponível: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/teletrabalho-a-luz-da-medida-provisoria-no-927-de-2020-18042020 Acesso: 24/09/2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho Digno. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/lang--pt/index.htm >. Acesso em: em 10/09/2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO. A OIT no Brasil trabalho decente para uma vida justa. Disponível em: <:http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit%20no%20brasil_folder_809.pdf >. Acesso em: 12/09/2020.

PEDREIRA, Pinho**. O teletrabalho.** V. 64. N. 5. São Paulo: LTr, 2000.

PINEL, Maria de Fátima de Lima Pinel. Teletrabalho: o trabalho na era digital. Rio de Janeiro: Fa-culdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 1998. Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis. Disponível em:< http://www.teletrabalhador.com/index.html>. Acesso em: 10/09/2020.

THIBAULT ARANDA, Javier. **El teletrabajo – análisis jurídico-laboral.** Consejo econômico y social, Madri: 2001.

WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005.