

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO “PROF. JACY DE ASSIS”

MARIA ISABEL FERREIRA MIRANDA

O TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA:

adaptações, direitos dos trabalhadores e os impactos gerados durante o período de calamidade pública

UBERLÂNDIA/MG

2020

MARIA ISABEL FERREIRA MIRANDA

O TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA:

adaptações, direitos dos trabalhadores e os impactos gerados durante o período de calamidade pública

Monografia apresentada ao Núcleo de Produção Científica da Faculdade de Direito “Prof. Jacy de Assis” da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profª. Ms. Márcia Leonora Santos Regis Orlandini

UBERLÂNDIA/MG

2020

MARIA ISABEL FERREIRA MIRANDA

O TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA:

adaptações, direitos dos trabalhadores e o impactos gerados pós período de calamidade pública

Monografia apresentada ao Núcleo de Produção Científica da Faculdade de Direito “Prof. Jacy de Assis” da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Ms. Márcia Leonora Santos Regis Orlandini

Banca examinadora:

Profa. Márcia Leonora Santos Regis Orlandini – UFU
Orientadora

Prof. Humberto Bersani –UFU
Banca Examinadora

Uberlândia, 16 de dezembro de 2020.

“O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis.”

José de Alencar

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus pela oportunidade de estar concluindo este curso que tanto sonhei.

Agradeço à minha mãe, que em nenhum momento hesitou ou viu obstáculos para que eu e meus irmãos estudássemos. Mesmo tendo perdido nosso pai tão jovem, eu e meus irmãos tivemos a melhor educação que poderíamos ter. Meus agradecimentos são infinitos diante de tanto esforço dedicado a nós.

Agradeço aos meus dois irmãos, que vivenciaram todas as minhas angústias e medos, mesmo antes que eu ingressasse na tão sonhada Universidade Federal de Uberlândia. As noites de estudos, os finais de semana me preparando, a mudança de cidade. Vocês foram fundamentais para que eu iniciasse e encerrasse mais este ciclo.

Agradeço aos meus amigos, que tive a oportunidade de conhecer ao longo dos cinco anos de graduação, em especial ao Léo, amigo que quero levar pelo resto da vida. Você, sem dúvidas, tornou essa caminhada durante a graduação mais leve e feliz.

Agradeço a todos os professores que tive até hoje, antes e durante a graduação. A profissão de professor é a mais linda de todas as profissões. Ensinar não é apenas uma profissão, é um dom.

Agradeço à Universidade Federal de Uberlândia (UFU), e à Faculdade de Direito “Prof. Jacy de Assis” (FADIR), por terem me proporcionado uma formação de qualidade.

Agradeço ao Escritório de Assessoria Jurídica Popular – (ESAJUP), por ter me ensinado muito mais do que conhecimento jurídico. Por ter me dado a oportunidade de contribuir, mesmo que de forma mínima, em prol da sociedade. Por ter me dado a oportunidade de conhecer histórias de vida lindas, emocionantes, que guardarei sempre na memória.

Agradeço a minha orientadora Márcia Orlandini, que se mostrou tão solícita ao me transmitir seus conhecimentos.

Agradeço, por fim, e não menos importante, a todas as pessoas que direta ou indiretamente me fizeram concluir meu grande sonho. Pessoas, mesmo que distantes, mas sempre presentes, me deram força para concluir este ciclo.

RESUMO

Desde os tempos remotos, o trabalho foi essencial para a sobrevivência e progresso da humanidade. Ao longo dos séculos, a sua importância foi crescendo e, com ela, surgiu a necessidade de uma regulação jurídica para as relações trabalhistas. Foi nesse contexto que surgiu o Direito do Trabalho, sendo um fenômeno dinâmico que vai se adaptando à realidade dos novos tempos que surgem. A globalização, a reestruturação do processo produtivo e o avanço dos meios tecnológicos foram cruciais para que mudanças radicais acontecessem nas relações de trabalho, sendo esse o contexto que originou o Teletrabalho. Essa nova forma de exercer o ofício permitiu que o trabalhador conseguisse desempenhar suas funções em local diverso daquele fornecido pelo empregador, sendo apontado como a forma de trabalho que imperaria nas próximas décadas. No entanto, um fato completamente imprevisível fez com que as projeções para os próximos anos se tornassem realidade em poucos dias: a pandemia mundial de Covid-19 em 2020, causada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2), que culminou no advento forçado do teletrabalho para milhares de trabalhadores. Diante do exposto, o presente estudo possui como principal objetivo discutir os impactos da pandemia mundial para o regime de teletrabalho no Brasil, onde serão examinados os fundamentos do teletrabalho, a legislação e jurisprudência sobre o tema no país, as consequências da pandemia mundial e algumas considerações sobre a situação do trabalhador em regime de teletrabalho, durante e após esse período.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Teletrabalho; Pandemia de Covid-19; Legislação; Jurisprudência; Brasil.

ABSTRACT

Since ancient times, work has been essential for humanity's survival and progress. Throughout the centuries, its importance has grown, and the need of legal regulation for labor relations arose. It was in this context that Labour Law emerged, being a dynamic phenomenon that adapts to the contemporary reality. Globalization, the restructuring of the production process and the technological advances were crucial for radical changes to take place in labor relations, and that is the genesis of the Telework. This new way of working allowed the worker to do his duties in a different place from that provided by the employer, and has been pointed out as the standard way of working for the coming decades. However, a completely unpredictable fact made projections for the coming years to come true in a few days: the world pandemic of Covid-19 in 2020, caused by the new coronavirus (SARS-CoV-2), which culminated in the teleworking's advent to thousands of workers. Given the above, the purpose of this study is to discuss the world pandemic's impacts for the teleworking regime in Brazil, analyze the basis of teleworking, the legislation and jurisprudence on this subject in Brazilian land, the consequences of the global pandemic and some considerations on the teleworkers situation during and after that period.

Keywords: Labour Law; Teleworking; Covid-19 pandemic; Legislation; Jurisprudence; Brazil.

LISTA DE SIGLAS

CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MP	Medida Provisória
OIT	Organização Internacional do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
UFU	Universidade Federal de Uberlândia

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. FUNDAMENTOS DO TELETRABALHO	12
1.1. Conceito de teletrabalho	12
1.2. Evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo	13
1.3. Evolução histórica do trabalho em domicílio e do teletrabalho no Brasil e no mundo ...	16
1.4. Classificações do teletrabalho	24
1.5. Espécies de teletrabalho.....	26
2. A REGULAMENTAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA ACERCA DO TELETRABALHO	30
2.1. Legislações relativas ao teletrabalho	30
2.2. Direitos dos trabalhadores relativos ao teletrabalho antes da pandemia.....	34
2.2.1. Controle de Jornada e Horas extras	34
2.2.2. Riscos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais	36
2.2.3. Benefícios de vale-transporte e vale-alimentação.	39
3. CALAMIDADE PÚBLICA: MUDANÇAS, ADAPTAÇÕES E DIFICULDADES ENFRENTADAS RELATIVAS AO TELETRABALHO.....	41
3.1. Legislações após o início da pandemia.....	42
3.1.1. Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.	42
3.1.2. Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020	42
3.1.3. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020	43
3.1.3.1. Possibilidade de ajuste unilateral do regime de teletrabalho	44
3.1.3.2. Banco de horas	45
3.1.3.3. Outros assuntos abordados pela MP nº 927/2020.....	46
3.1.4. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, convertida na Lei nº 14.020/2020.....	47
3.1.5. Medida Provisória nº 944, de 3 de abril de 2020, convertida na Lei nº 14.043, de 19 de agosto de 2020	49
3.1.6. Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020	50
3.1.7. Decreto nº 10.470, de 24 de agosto de 2020	51
3.2. Dificuldades enfrentadas por empresas e empregados na implantação do teletrabalho ..	52
4. CENÁRIO PÓS PANDEMIA: POSSIBILIDADE DE MANUTENÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO	55
CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
REFERÊNCIAS	64

INTRODUÇÃO

Antes mesmo que pudesse se pensar em Direito do Trabalho, o trabalho já existia. Desde a antiguidade, o trabalho, principalmente aqueles ligados à produção de alimentos, foi de suma importância para a sobrevivência da humanidade. À medida que dominava os recursos naturais ao seu redor, expandia o seu intelecto e entrelaçava as relações com os seus semelhantes, tornava-se cada vez mais evidente para o homem como o trabalho, e principalmente a exploração dele, ajudaria na estruturação da sociedade.

Com a Revolução Industrial, no século XVIII, a força de trabalho tornou-se mais intensa, sendo a produção exercida em locais de trabalho próprios para esta finalidade. Com a excessiva exploração do seu trabalho, os trabalhadores assalariados passaram a reivindicar uma legislação que os protegesse do poder desmesurado do empregador. É nesse contexto que emerge o Direito do Trabalho.

O Direito do Trabalho, assim como o direito como um todo, é um fenômeno dinâmico e vai se adaptando à realidade dos novos tempos. A globalização, a reestruturação do processo produtivo e o avanço dos meios tecnológicos foram cruciais para que surgisse uma reorganização das relações laborais acontecesse, o que culminou no surgimento do teletrabalho. A ascensão de novas tecnologias permitiu que o trabalhador não precisasse mais exercer o seu ofício no local fornecido pelo empregador, podendo ele agora realizá-lo de forma remota.

Seja para reduzir os custos de operação ou para aumentar a produtividade, o fato é que o teletrabalho foi se tornando cada vez mais presente nas relações de trabalho contemporâneas, e previsões já apontavam a sua adoção em larga escala pelo mercado de trabalho. No entanto, um fato completamente imprevisível fez com que as projeções para os próximos anos se tornassem realidade em poucos dias: a pandemia mundial de Covid-19 em 2020, causada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2).

A COVID-19 teve seus primeiros casos registrados na cidade de Wuhan, na China, no ano de 2019, porém, rapidamente se espalhou ao redor do globo e, já no primeiro trimestre de 2020, recebeu o status de pandemia mundial. A doença pode apresentar desde sintomas leves ou até levar o indivíduo a óbito. Sendo assim, aglomerações passaram a ser proibidas, medida adotada inclusive nos locais de trabalho. Essa conjuntura impulsionou o teletrabalho, uma vez

que várias empresas foram forçadas a adotar esse regime de trabalho para que pudessem continuar os seus negócios.

Diante do exposto, o presente trabalho possui como principal objetivo discutir os impactos da pandemia mundial para o regime de teletrabalho no Brasil. Para isso, serão abordados os fundamentos do teletrabalho, a legislação e jurisprudência sobre o tema no Brasil, os impactos da pandemia mundial e algumas considerações sobre a situação do trabalhador em regime de teletrabalho durante e após o período esse período.

Essa pesquisa não possui a pretensão de esgotar o debate sobre a temática. O intuito aqui é justamente oposto: busca-se contribuir para a ampliação de uma discussão sobre o teletrabalho, um ponto muitas vezes deixado de lado quando se fala em Direito do Trabalho, mas que é de suma importância que as atenções sejam voltadas para ele. Se antes já se fazia urgente, no momento atual não restam dúvidas quanto à necessidade de sua implementação.

1. FUNDAMENTOS DO TELETRABALHO

1.1. Conceito de teletrabalho

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho à distância que vem se destacando cada vez mais no cenário atual, revolucionando as clássicas relações de trabalho. No que tange ao conceito, podem surgir dúvidas em relação a ele, já que alguns destes conceitos limitam tal modalidade ou divergem quanto a essa conceituação.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2018), o teletrabalho é uma espécie de trabalho à distância, que não pode se confundir com o trabalho em domicílio propriamente dito. Explica que tal confusão não pode ser feita porque este (trabalho em domicílio propriamente dito) é prestado exclusivamente no domicílio, diferentemente do teletrabalho, que pode ser prestado independentemente de onde o trabalhador esteja, já que, segundo ele, o teletrabalho acontece em ambiente virtual. ¹

Já Manuel Martín Pino Estrada², em sua obra “Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos” traz alguns conceitos de teletrabalho, mencionando que existem alguns por ele considerados desatualizados, por não se adequarem à realidade atual. O primeiro conceito trazido considera o teletrabalho como “aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específica de trabalho”. Uma segunda concepção trazida por ele acrescenta ao primeiro conceito que a execução à distância pode ser feita tanto na internet bidirecional (aquela usada em duas dimensões, como e-mails e *blogs*, por exemplo), quanto na tridimensional (internet superficial, profunda e escura).

O teletrabalho, na concepção de Maurício Godinho Delgado, pode se atrelar ao *home-office* (que teve como base os novos meios de comunicação, a informática e equipamentos convergentes), porém, ainda segundo ele, não fica limitado a um determinado local, podendo

¹ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018, p. 198.

² ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014.

ser executado em diferentes lugares, utilizando-se a internet, informática e outros equipamentos eletrônicos que possibilitam sua execução.³

Na visão de Luciano Martinez, o teletrabalho não deve ser tratado apenas como uma modalidade de trabalho em domicílio. O vê como uma nova noção de organização laboral, em que o trabalhador não se encontra fisicamente na sede do empregador, porém está presente de maneira virtual, através dos meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento. Assim sendo, independe se o trabalho será ou não executado no ambiente doméstico do empregado.⁴

Diante dos vários conceitos trazidos, não restam dúvidas de que o teletrabalho é uma espécie de trabalho à distância que é executada em local diverso ao do empregador e que é decorrente das inovações tecnológicas, que permitem uma total facilidade de comunicação e o integral cumprimento das atividades laborativas empenhadas ao trabalhador de maneira remota.

1.2. Evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo

Faz-se importante estabelecer uma contextualização quanto à evolução histórica do teletrabalho não só no Brasil, mas num contexto mundial brevemente, de forma a realizar uma análise de como se deu seu desenvolvimento e efetivação ao longo dos anos. Antes de adentrar no assunto em específico, qual seja, a evolução histórica do teletrabalho no Brasil e como se deu seu desenvolvimento, é imprescindível analisar o contexto histórico em que o próprio trabalho e o Direito do Trabalho se desenvolveram, para, aí sim, entender como se deu o progresso do teletrabalho.

A palavra “trabalho” possui diversos significados, sendo objeto de estudo de diversos campos do conhecimento, tais como a Sociologia, a Antropologia e o próprio Direito. Carlos Henrique Bezerra Leite⁵, em sua obra “Curso de direito do trabalho”, menciona que o trabalho na Antiguidade era tido como um castigo. Considerado desta forma, não era remetido a algo bom, mas uma tarefa árdua, pesada. LEITE (2019) ainda menciona que por esse motivo a

³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. — 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.

⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. — 7. ed. — São Paulo : Saraiva, 2016.

⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. — São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 38. *apud* MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 39

expressão “trabalho” foi “originada de *tripalium*, que era um instrumento de três paus (estacas) usado para torturar escravos”.

Na visão de Leite (2019), o trabalho humano sempre existiu e acredita que permanecerá existindo enquanto houver vida humana no mundo. Nessa concepção, demonstra a possibilidade de entender a história do trabalho analisando-se a evolução dos modos de produção de bens e serviços. Os regimes de trabalho por ele identificados são o primitivo, o escravo, o feudal, o capitalista e o comunista.

Já no que tange à história do Direito do Trabalho, ao analisar sua história no âmbito internacional, Leite (2019, p. 39) menciona que é dividida em dois períodos. No primeiro período, chamado de pré-histórico ou pré-industrial, podem ser identificadas três diferentes fases, quais sejam: “a vinculação do homem ao homem (escravidão); a vinculação do homem à terra (servidão) e a vinculação do homem à profissão (corporações).” Explica ainda que a concepção de trabalho que existe hoje, nesse período ainda não existia.

É no período histórico que surge o Direito do Trabalho. Carlos Henrique Bezerra Leite, em sua obra “Curso de direito do trabalho” menciona que as principais causas para seu surgimento no período em questão foram as seguintes:

econômica (revolução industrial), política (transformação do Estado Liberal – Revolução Francesa – em Estado Social – intervenção estatal na autonomia dos sujeitos da relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo, o direito de contratação individual e coletiva). Somando-se a essas causas, contribuíram decisivamente para o surgimento do direito do trabalho a ideia da justiça social preconizada, principalmente, pela Igreja Católica, através das Encíclicas *Rerum Novarum* e *Laborem Exercens*, e o marxismo, preconizando a união do proletariado e a ascensão dos trabalhadores, pela luta de classes, ao poder político. (LEITE, 2019, p. 40)

No Brasil, a história do Direito em Trabalho divide-se em três fases: do descobrimento à abolição da escravatura; a Proclamação da República à campanha política da Aliança Liberal e a terceira e última, a Revolução de Trinta, até os dias atuais. Destaca-se que dentre as três fases, somente nesta última passou a existir a fase do Direito do Trabalho tal qual o conhecemos.

Dentre os motivos que levaram ao seu surgimento no Brasil pode-se destacar a influência externa, já que alguns países começaram a editar constituições com objetivo de proteger o trabalhador, a exemplo da Constituição do México. Além disso, o fato de o Brasil

ter ingressado da OIT em 1.919 também foi um marco crucial para que tal direito se desenvolvesse no país ⁶.

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2019), além dos fatores externos que influenciaram o surgimento do Direito do Trabalho no Brasil, os fatores internos também foram cruciais para este desenvolvimento. Resumidamente, aponta como fatores internos o movimento operário, instigado por imigrantes europeus no final de 1.800 e início de 1.900, o surto industrial, culminado pós-primeira guerra mundial e a política de Getúlio Vargas em 1930. Em síntese, ainda explica que

Já em 1870, existiam no nosso país as Ligas Operárias que marcaram o início do sindicalismo brasileiro. O Decreto 1.313, de 1891, proibiu o trabalho noturno dos menores de 15 anos, limitando a jornada a 7 horas. Há quem afirme ser a Lei 4.682, de 20.01.1923, a chamada Lei Elói Chaves, que instituiu a caixa de aposentadoria e o direito à estabilidade para os ferroviários que completassem 10 anos de serviço, a primeira lei verdadeiramente trabalhista no Brasil. A Lei 4.982, de 25.12.1925, disciplinava o direito de férias anuais remuneradas. Lei 62, de 1935, assegurava aos empregados da indústria e do comércio o recebimento de indenização por rescisão injustificada do contrato de trabalho e o direito à estabilidade após dez anos de efetivo serviço no mesmo estabelecimento.

Em 1939 é criada a Justiça do Trabalho, sendo que em 01.05.1943 é outorgada, por Getúlio Vargas, a Consolidação das Leis do Trabalho, tendo como ministro do trabalho Alexandre Marcondes Filho. (LEITE, 2019, p. 42)

Com a finalidade de solucionar os vários conflitos relativos às relações empregatícias, foram criadas várias leis trabalhistas esparsas. Diante da necessidade de unificar os mais variados textos legais já existentes, surgiu então a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), promulgada em 1º de maio de 1943, pelo Decreto-Lei nº 5.452. Passou a tratar assuntos relacionados ao direito individual e coletivo de trabalho e o direito processual do trabalho. Porém, percebeu-se que tal Decreto-Lei não abordava todos os assuntos necessários, tendo por base a constante mutação e as várias mudanças que ocorriam na seara trabalhista, o que fez com que ocorressem várias modificações legais após a promulgação deste Decreto-Lei. O que se percebe é que as disposições contidas na CLT devem ser condizentes com a realidade contemporânea.

Sob este aspecto, e tendo como alegação que tal modernização se fazia necessária, eis que a Reforma Trabalhista, iniciada com o Projeto de Lei nº 6.787/2016, que acrescentou e/ou modificou vários artigos, dentre eles artigos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

⁶OIT. Organização Internacional do Trabalho. História da OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em 12 de agosto de 2020.

(que dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho), artigos da Lei 6.019/74 (que dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas), da Lei 8.036/90 (que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) e da Lei 8.213/91 (que Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social) tentou se adequar ao cenário contemporâneo.

O Projeto de Lei nº 6.787/2016, posteriormente transformado na Lei Ordinária 13.467/2017 trouxe significativas mudanças em relação a vários direitos dos trabalhadores. Algumas delas são relativas ao teletrabalho e serão abordadas neste trabalho com mais afinco.

Em suma, não há dúvidas de que o Direito do Trabalho surgiu num momento em que os aspectos econômicos e sociais estavam evidentemente feridos, logo, objetivou-se reconhecer e proteger os direitos dos trabalhadores, garantir e preservar a dignidade dos trabalhadores.

1.3. Evolução histórica do trabalho em domicílio e do teletrabalho no Brasil e no mundo

O trabalho, como já dito anteriormente, é tão antigo quanto o ser humano. É certo que as formas de organização social do trabalho se modificaram ao longo do tempo. Em relação à produção de bens, existem várias maneiras de trabalho e de transformação das matérias-primas, que são chamados pelo autor Evaristo Moraes Filho de estágios econômicos diferentes. Em sua obra, intitulada “Trabalho em domicílio e contrato de trabalho”⁷, menciona existir seis formas de produção industrial no transcorrer do tempo: a indústria doméstica, artesanato, indústria a domicílio, manufatura e fábrica. Além destas, destaca-se a posição do trabalhador ambulante entre a indústria doméstica e o artesanato.

Segundo Moraes Filho (1994), a primeira forma de produção industrial classificada por ele como a indústria de família ou doméstica é a mais antiga das formas industriais que se tem conhecimento. Importante frisar, inicialmente, que nesta forma de produção não existia comércio, moeda ou troca. A família produzia apenas o que consumia, e vice-versa, nada produzido em escassez ou em excesso, sendo classificada como uma forma de produção fechada. Enfatiza-se aqui que a família, constituída nos tempos primitivos, tratava-se de uma organização, sendo que na antiguidade greco-romana a família não era composta somente por parentes, mas também por escravos e servos, por exemplo.

⁷ MORAIS FILHO, Evaristo de. **Trabalho a domicílio e contrato de Trabalho**. – São Paulo: LTr, 1994.

Por sua vez, o trabalhador ambulante, ou mesmo chamado de trabalho alugado, surge dentro do sistema de produção de família. Tratava-se da classe de trabalhadores que não cultivavam a terra, tendo preferência por se dedicarem às transformações das matérias primas. Moraes Filho (1994, p.12) menciona que sendo estes proprietários de suas próprias ferramentas, “partem mundo afora em busca de trabalho, dedicando-se ao que lhes dão para fazer. E assim, trabalham ou na casa do cliente, ou em sua própria casa, recebendo pelo que executam, isto é, por peça elaborada”. Trava-se, pois, de uma forma real de trabalho nômade, podendo ser considerados como artesões, na linguagem econômica.

Moraes Filho (1994) ainda explica que com o tempo, pelo aumento da população e com o advento de novos métodos de produção, os artesões começaram a abandonar a agricultura e instalarem oficinas próprias. Menciona ainda que o artesão em sua própria casa, juntamente com os membros de sua família e um ou mais aprendizes, produziam as encomendas. Ainda explica que com a separação da produção industrial em distintos ofícios, nasceu a divisão do trabalho social. Um germe dos modernos ramos da indústria.

Na época feudal, a agricultura era a atividade predominantemente desenvolvida pelas famílias, porém, mesmo que não fossem especializadas, tais quais na agricultura, existiam aquelas que se entregavam a alguma indústria, predominantemente da fiação, tecelagem e confecção de roupas. Quando estas mesmas famílias não podiam atender às suas necessidades por seu próprio esforço (tendo em vista que não se tratava de uma especialidade das mesmas), recorriam aos artesãos.

Com o grande crescimento da população, surgiram também novos meios de produção para a manufatura, diferentemente do artesanato no ambiente rural. Logo, transformando-se em uma indústria específica e autônoma. Neste momento, surgem as trocas, por volta do século XII, que foram bastante significativas quando se fala em separação dos ofícios em diferentes unidades isoladas, já que na sociedade artesã uma empresa dependia da outra. Neste momento é que surge a divisão social do trabalho, ou o que se chama de cooperação simples. Enfatiza-se aqui, porém, que aqui, na divisão social ainda não existia uma pessoa que organizava o trabalho das demais.

Além do surgimento da divisão do trabalho na sociedade da troca, eis que surge também a mercadoria. Aqui, o intuito seria de vender o que se produzia. Expressa Moraes Filho (1994) que a mercadoria padrão era a moeda.

Posteriormente à fase do Artesanato ou ofício, surge a Indústria a domicílio. Segundo Moraes Filho (1994, p. 19), foram dois os fatores que fomentaram a transição do regime do artesanato urbano para o regime do capitalismo mercantil, quais sejam: “o aumento da produção e o rápido desenvolvimento do ramo da produção constituída pela distribuição das mercadorias”. Ainda segundo ele, o primeiro fato foi originado de forma natural no que tange ao aperfeiçoamento dos meios de produção e do aumento da população. Por outro lado, o segundo fato significava o avanço intenso do transporte mercantil, sendo, nada mais do que uma consequência do fato anterior. Devido ao aumento da produção, também se tornou imprescindível o transporte das mercadorias para chegarem aos mercados de consumo.

Com o aumento do poder de classe do comerciante, estes precisavam que fossem produzidas mais mercadorias. Para estimular essa produção e torná-la mais rápida acabavam adiantando ao pequeno artesão a matéria-prima de que necessitava para produção das mercadorias, além de lhes conceder empréstimos em dinheiro. Diante disso, muitas das vezes o artesão via-se obrigado a trabalhar única e exclusivamente para um único comerciante. Um mesmo comerciante podia dominar a produção de vários artesãos diferentes, percebendo-se a dependência dos artesãos para com os comerciantes, já que tinham que fabricar as mercadorias a um preço já definido previamente. Conclui-se, pois, que o artesão não estava vendendo seu produto ao comerciante, mas sim sua força de trabalho.

Nesta fase surge então a produção capitalista a domicílio, em grande escala. Moraes Filho (1994, p. 20) menciona que “historicamente, a indústria a domicílio aparece no mundo, com características próprias e predominantes por volta dos primórdios do século XVI.” O cenário desta época era de fetichismo do dinheiro, do desejo de enriquecimento rápido e um meio que buscavam para que isso acontecesse era através do comércio.

Assim sendo, antes do surgimento do capitalismo industrial, surge o denominado capitalismo mercantil ou comercial. Dar-se o exemplo pelo mesmo doutrinador do fabricante de pano, que no século XV já era um grande produtor. O fabricante de pano passa a ser comerciante a medida que fornece matéria-prima aos artesãos fracos e pobres, de modo a obrigá-los a trabalhar somente para ele. Assim, pode-se observar a transformação do pequeno artesanato à grande produção industrializada a domicílio. A produção têxtil se destacou em relação à forma de indústria a domicílio, dominando esta forma de produção em diversos países, como na Inglaterra e na França.

Aqui, o artesão começou a trabalhar sem descanso, no desespero dos comerciantes de enriquecerem cada vez mais rápido. A exploração era nítida, mas inicialmente era vista como vantajosa para o produtor, já que o comerciante lhe encomendava grandes pedidos. Devido a essa colossal produção, diante da dependência do produtor para com o comerciante, seu rendimento caiu. Destaca-se aqui a luta das organizações artesãs contra este poder dominante do comerciante, mas que desaparecem ao travarem este confronto.

Sobre a indústria a domicílio, Moraes Filho (1994) destaca um fator de grande importância que é o papel do assalariado do artesão empobrecido, que viu-se totalmente vinculado ao comerciante ou artesão enriquecido. Aqui, surgem dois fatos de grande evidência. O primeiro é a produção capitalista em grande escala. Merece destaque que o comerciante ocupa em suas casas um grande número de operários. Muitos operários produzindo grandes escalas para um único comerciante. O segundo ponto é a figura do assalariado ou do operário, que eram os antigos artesãos, que, como já falando anteriormente, produziam para um mesmo comerciante. Mesmo que o trabalhador executasse a produção da mercadoria em sua própria casa, recebia por isso. Destaca-se, pois, que a indústria a domicílio era nada mais do que a grande indústria descentralizada. Conclui-se então, que a indústria a domicílio já era uma forma de produção capitalista em grande escala.

A próxima forma de organização industrial ficou conhecida por manufatura. Antes mesmo do seu aparecimento, tinha-se o seguinte cenário no que tange à situação da técnica industrial: chegava ao fim o desenvolvimento da pequena produção, tendo várias empresas industriais complexas segmentadas em pequenos ofícios, de forma a produzirem artigos de uma classe específica. Sobre a organização de produção, permanecia dividida em pequenas empresas. Visando modificar aquela cooperação simples, de mera divisão social do trabalho, para se chegar à divisão técnica do trabalho, via-se a necessidade de planejar e organizar grandes empresas. Moraes Filho (1994) menciona que a indústria capitalista a domicílio constituiu a ponte natural entre a pequena produção e o capitalismo industrial. Ainda segundo ele,

[...] o artesão ou o camponês, que já haviam perdido inteiramente a sua independência econômica e que se achavam na realidade subordinados à vontade do capitalista mercantil e eram por ele explorados, caíram por completo na categoria de operários assalariados na empresa do capitalismo industrial.

O antigo sistema de produção a domicílio tornou-se obsoleto para o capitalismo mercantil que, a despeito de manter em suas mãos a direção das pequenas empresas, não se contentava com a quantidade de produção de mercadorias, e queria dar incremento a esta produção. Não lhe custava nada destruir por completo o antigo

sistema, que um novo se lhe oferecia sob o aspecto de muito maiores vantagens praticas e imediatas. Resolveu, então, reunir todos os pequenos produtores que dependiam dele em uma só fábrica de sua propriedade. (MORAES FILHO, 1994, p. 32)

Assim sendo, eis que surge a manufatura. Aqui, os artesãos ficaram totalmente subordinados à sua autoridade. A mesma tinha como função, via de regra, somente organizar, de modo a financiar o trabalho e assim, obter lucros. Esta nova forma de produção foi extremamente vantajosa ao capitalismo, tendo em vista que o organizador direto economizava demasiadamente tanto com a redução de despesa de locação, iluminação e ferramentas.

Com a vitória da manufatura com relação à disputa travada entre o artesanato livre e a indústria a domicílio, já que alguns artesãos ainda resistiam à implantação da mesma, começou um grande recrutamento de artesãos empobrecidos, até mesmo de camponeses expulsos de suas terras. Seu período foi de depois da metade do século XVI até o último terço do século XVIII.

Na manufatura, diferentemente do artesanato, em que o artesão participa de todas as fases da produção, pode-se identificar que são ofícios distintos e que não se relacionam, de modo a perceber que os as operações para uma produção eram limitadas e uma dependia da outra, ou seja, um trabalhador executava somente uma parte da produção de um determinado produto, de modo a aumentar a força produtiva do trabalho. Ainda segundo Moraes Filho, com a manufatura o capitalismo industrial propriamente dito se inicia, tendo em vista que o empresário reúne vários trabalhadores (que trabalham para ele) num único local de trabalho, em que estes se utilizam se instrumentos de propriedade do próprio empresário, além da matéria-prima também pertencer a este mesmo empresário. Resumidamente, este mesmo autor resume que “alugam os operários a sua força de trabalho”.

Há um impasse em relação ao surgimento da fábrica ser posterior ao surgimento da manufatura. Autores como o já mencionado aqui, Evaristo de Moraes Filho, como outro citado em sua obra “Trabalho em domicílio e contrato de trabalho”, Werner Sombart. Ambos acreditam que a manufatura e a fábrica coexistiram, mesmo que entre os séculos XVI ao XVIII tenha havia a prevalência da manufatura (acredita-se que a maquinaria neste momento estava em seu ponto inicial), mas algumas destas máquinas, na visão de Moraes Filho, já estavam presentes no período da manufatura, sendo movidas, em grande parte, pelos próprios homens.

Porém, a utilização em grande escala das máquinas, sejam elas movidas a vapor ou por qualquer outra força natural, caracterizam a forma de produção das fábricas. Afirma ainda que mesmo antes da Revolução Industrial a maquinaria estava presente, até mesmo no período da escravidão clássica (com a invenção do moinho hidráulico), na Idade Média (com a utilização de moinhos de vento) e na etapa na manufatura, reafirmando sua existência nesta fase, em que as utilizavam para determinadas tarefas rudes e que eram exaustivas para o homem, dando-se exemplo da extração de água nas minas. Afirma que não se deve limitar a pensar somente as máquinas como aquelas dotadas de grandes conhecimentos técnicos, dados os exemplos mencionados anteriormente.

Moraes Filho (1994) considera que tanto a força de trabalho na manufatura quanto o meio de trabalho na produção mecânica foram os fatores iniciais para o que denomina-se de Revolução Industrial, sendo comum encontrar como período para esta revolução os últimos anos do século XVIII. Aqui, a manufatura possibilitou a conversão do operário em máquina. Tal conversão gerou um grande processo relativo ao aumento da produção, já que transferiu-se o trabalho manual para o trabalho mecânico.

Se por um lado os comerciantes e os industriais viam a máquina como um instrumento que alavancaria seus negócios, possibilitando-lhes lucros, os operários as viam como uma inimiga, já que poderiam ser facilmente substituídos por elas. Resumidamente, a máquina substituiu o homem, que tinha uma função passiva de vigiá-la, tornando-se um papel tanto quanto mecânico, passando a ser a peça principal do mecanismo da fábrica.

Tendo demonstrado anteriormente as seis formas de produção industrial no transcorrer do tempo, podem-se observar mudanças principalmente no que tange ao local de trabalho, mais especificamente, ao trabalho a domicílio, especialmente entre os séculos XVI e XVIII, no período de grande advento da manufatura. A medida que a sociedade industrial se desenvolvia, o trabalho a domicílio torna-se menos frequente, mas não deixou de existir, sendo ainda usual em países como o Brasil, que mesmo com o surgimento das indústrias, o trabalho a domicílio continuou existindo, tendo em vista que não fazia sentindo algumas atividades terem despesas com instalações de máquinas de porte se poderiam ser realizadas na própria residência do trabalhador.

Segundo Márcia Regina Pozelli Hernandez (2011)⁸

A falta de postos de trabalho nas empresas estimulava o aproveitamento da mão de obra constituída de mulheres, crianças e idosos que se ativavam em suas casas, na costura de roupas ou de calçados para as indústrias. Neste sentido, o trabalho em domicílio, no Brasil, sempre teve como referência atividades manuais, como a de lavadeira, costureira, alfaiates e outras, que, na década de 1940, possuíam significado econômico e necessitavam de regulamentação, resultando, entre outros artigos do texto original da Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 6º:

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego. (HERNANDES, 2011, p. 23)

Nas primeiras décadas do século XIX, a indústria caseira se dava de forma artesanal. O pequeno artesão, seja ele o independente ou aquele explorado pelo *sweating system*, trabalhava em sua própria casa ou em pequenas oficinas. A expressão *sweating system*, diante da precarização do trabalho a domicílio, foi criada na Inglaterra e teve como significado “sistema do suor”, de forma a denominar o insignificante salário que os operários recebiam neste período, em troca de um trabalho bastante cansativo e ininterrupto, chegando a trabalhar mais de 16 horas por dia. Além disso, pelo fato de trabalharem a domicílio, longe das dependências da fábrica, lhes era descontada uma quantia considerável de seus salários.

Frente à bagatela paga aos trabalhadores a domicílio, afirma Moraes Filho (1994) que vários escritores começaram a perceber a necessidade de se pagar maiores salários a estes trabalhadores. Assim, alguns países, a exemplo da Austrália (primeiro país no mundo a regular o salário mínimo propriamente dito em 1.896), decretaram um mínimo de salário legal que poderia ser pago a eles. Equivale-se ao que hoje se denomina de piso salarial, além de estabelecerem medidas especiais de inspeção de higiene e saúde. Posteriormente, países com a Inglaterra (em 1.909), os Estados Unidos (em 1.913) e a França (em 1.915) legislaram a acerca do salário mínimo legal a ser pago aos operários a domicílio.

Ocorre que as formas de produção ao longo do tempo foram sofrendo modificações e se aprimorando. Na era moderna da industrialização, os sistemas de produção *taylorista*, *fordista* e *toyotista*, segundo Hernandez (2011), inspiraram o Direito do Trabalho e o início do capitalismo.

⁸HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011, pag. 23

O primeiro sistema de produção, dentre os três mencionados a se destacar, foi o Taylorismo. Frederick Winslow Taylor, mais especificadamente em 1.896, desenvolveu um estudo denominado “Princípios da Administração Científica”. Por este estudo extraía-se a importância da racionalização do trabalho, de modo a aumentar a produtividade gastando menos tempo possível (execução do trabalho de forma simples e rápida), divisão do trabalho e especialização (cada operário era treinado para executar determinada atividade específica). Além disso, os operários eram supervisionados não por uma única pessoa. A autoridade era descentralizada, sendo feita por vários supervisores.

Já o *Fordismo*, sistema de produção que foi idealizado por Henry Ford, trata-se de um modelo da indústria automobilística, que passou a produzir carros em massa. Com o crescimento da produtividade, conseqüentemente houve o menor custo do produto. Assim, o mesmo tornou-se mais acessível àqueles que desejavam adquirir um automóvel. Hernandez (2011, p. 19) reporta que neste sistema o trabalho é dividido com construções em série. Aqui, “a empresa é verticalizada, com o controle de todas as áreas e fases da produção, desde a matéria-prima até o transporte do produto final. Neste sistema ocorre o estoque da produção”.

Diferentemente dos sistemas de produção citados anteriormente, surge o *Toyotismo* na década de 1950, no Japão, num cenário de pós-guerra. Entre as décadas de 1.950 a 1.970, inaugurou-se este sistema caracterizado por ser um sistema de produção flexível, sucedendo o sistema fordista. Distintamente deste, não há produção para grandes estoques, sendo feita em conformidade com a pretensão do mercado em adquirir a mercadoria. Caracterizado também pela horizontalidade da empresa. Isso quer dizer que os operários tinham autonomia para tomarem suas próprias decisões, diferentemente do sistema fordista (que as ordens viam de vários superiores), além de poder atuar e executar várias funções.

Importante salientar que tanto o *taylorismo* quanto o *fordismo* não são mais usuais e o *toyotismo* já começou a sofrer mudanças. Hernandez (2011, p. 20) ilustra que nos tempos atuais a tendência é a de que “com economia, melhor produzir, distribuir e utilizar a informação e conhecimento com base nas TICs – Tecnologias de Informação e Comunicação”.

Pois bem... Após este período de evolução das formas de produção mencionado acima, eis que surge a Revolução Tecnológica, também conhecida como Revolução Digital. Tal era teve como características marcantes a rapidez e eficiência. Segundo Hernandez (2011), é na

revolução tecnológica que o trabalho em domicílio reaparece, tendo em vista que permitiu ao trabalhador trabalhar tanto em sua residência quanto em outro lugar de sua preferência.

Frente a todo exposto, pode-se extrair que a mundialização da economia, o crescimento econômico, o surgimento e avanço de várias tecnologias juntamente com o advento da sociedade de informação foram fatores cruciais para que nascessem ou até mesmo reafirmassem novas formas de ocupação, a exemplo do trabalho parcial e da contratação de trabalhadores em domicílio, foco deste trabalho.

Assim sendo, frente a todo contexto histórico apresentado, vê-se que tiveram períodos em que o trabalho em domicílio foi bem frequente, outros em que a indústria passou a ser o local principal de o trabalhador executar seus serviços e o momento atual, em que o teletrabalho, modalidade de trabalho em domicílio, está ganhando força, em decorrência do avanço da tecnologia, da telecomunicação e da informática, possibilitando que o trabalhador trabalhe em qualquer lugar, sem que seja necessário estar nas dependências do empregador.

1.4. Classificações do teletrabalho

O teletrabalho, segundo Manuel Martín Pino Estrada⁹, possui dez classificações, sendo elas o teletrabalho histórico, o teletrabalho escravo, teletrabalho ilícito, teletrabalho especial, teletrabalho robótico, teletrabalho entre ciborgues, teletrabalho indígena, teletrabalho tribal, teletrabalho cibernético e, por fim, o teletrabalho misto. Segundo este mesmo autor, tais classificações são feitas a fim de que se elucide com mais afinco acerca do teletrabalho.

A primeira classificação, o teletrabalho histórico é tido como aquele executado com a utilização de rudimentares formas de telecomunicação, desde os primórdios da humanidade, tais como sons de tambores, fumaça e avançando ao longo do tempo, alterando-se para outros meios mais avançados, passando-se pelo telégrafo, fax, por exemplo, até se chegar às formas de telecomunicações mais avançadas.

O teletrabalho escravo é tido como aquele que deveria ser realizado no mundo físico, mas é realizado na internet por meio de ferramentas tecnológicas que possibilitam a utilização da telecomunicação e telemática. Ao realizar o trabalho desta forma, segundo Pino Estrada⁵, o trabalhador se priva da sua liberdade em decorrência do controle virtual, por haver um vínculo

⁹ ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014

de coação moral ou psicológica decorrente de obrigações que precisa cumprir com o empregador. Neste ponto, há vários fatores apontados por Estrada que se adequam à classificação “teletrabalho escravo”, tais como o fato de o teletrabalhador ficar isolado do ambiente de trabalho e acabar absorvendo os problemas do trabalho, não sabendo distinguí-los, de modo a introduzi-los em seu ambiente familiar e o fato de o teletrabalhador ter que trabalhar em ambientes que não são favoráveis, caso não possua.

O teletrabalho ilícito é aquele, como o próprio nome já deixa a entender executado por criminosos virtuais. Dar-se o exemplo da venda de órgãos humanos ou os casos de tráfico de drogas.

O teletrabalho especial é aquele executado fora do planeta Terra. Manuel Martín Pino Estrada menciona as estações espaciais. Já o teletrabalho robótico é aquele realizado entre robôs interconectados na rede mundial de computadores. O teletrabalho entre ciborgues (organismo dotado de partes orgânicas e cibernéticas), ainda segundo Estrada, pode ser realizado tanto por ciborgues quanto por pessoas que têm chips ou estruturas informáticas introduzidas em seus corpos, logo, conectados na rede mundial de computadores.

O teletrabalho indígena é aquele executado por povos indígenas do mundo, de populações que ainda se encontram em aldeias afastadas das grandes cidades. Dá como exemplo as artesãs que recebem pedidos de encomendas por e-mail, por exemplo. Destaca ainda que existem várias aldeias onde os índios são bem informatizados.

Pino Estrada classifica o teletrabalho também como tribal, sendo executado de forma primitiva por tribos que não têm a intenção de terem contato com o mundo ocidental, através de fumaça, tambores, por exemplo. Já o teletrabalho cibernético é aquele executado entre o ser humano somado a máquinas. Enfatiza que esta forma de teletrabalho corresponde com os avanços tecnológicos atuais. Deste modo, fica clara a interdependência ao se executar o trabalho.

Por fim, classifica o teletrabalho como misto, sendo aquele realizado em paralelo com tipos de teletrabalho mencionados anteriormente. Pino Estrada dá como exemplo o teletrabalho executado entre robô e ciborgue. Neste exemplo, há a junção do teletrabalho especial e o teletrabalho entre ciborgues.

Diante desta classificação extraída da obra “Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos”, do autor Manuel Martín Pino Estrada, verifica-se que o teletrabalho é uma realidade vivida pelos mais distintos grupos espalhados por todo o mundo. Daí a importância de aprofundar acerca deste tema, de total relevância para tantos teletrabalhadores.

1.5. Espécies de teletrabalho

Sabe-se que o trabalho exercido a distância é o gênero que compreende várias espécies, dentre elas, o teletrabalho. A espécie teletrabalho também será subdividida em modalidades. Destaca-se que o rol das espécies pode ser abordado por autores de modo distinto. Segundo Márcia Regina Pozelli Hernandez¹⁰, as modalidades que são trazidas por ela em sua obra “Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho” são apenas as principais, tendo em vista que com as mais diversas e rápidas mudanças tecnológicas torna-se difícil mencionar todas elas. Isso justifica o fato de alguns autores abordarem determinadas espécies e outros não.

Hernandez trata das modalidades de teletrabalho quanto ao local de prestação do serviço fazendo-se uma análise com mais exatidão, podendo verificar que o teletrabalho pode ser subdividido além dos critérios referentes ao local da prestação do trabalho, também quanto ao horário, quanto à ligação que mantém com o empregador e demais colegas de trabalho e quanto à situação sócio-profissional e a relação jurídica que se mantém entre o teletrabalho e o beneficiário da respectiva atividade. Tal divisão é apresentada na obra “Teletrabalho, subordinação e seus reflexos. Uma análise comparada entre Brasil e Portugal.”¹¹, da autora Mariana Candini Bastos, e que será abordados mais adiante.

Inicialmente, na obra de Hernandez (2011, p.38), a primeira, dentre as modalidades de trabalho mencionadas, diz respeito ao local de prestação do serviço. As principais trazidas são o teletrabalho em domicílio, o teletrabalho em centros de teletrabalho ou telecentros (que por sua vez se subdividem em telecentros satélites, “telecabanas”, “*telecottage*” e centros compartilhados ou comunitários), o teletrabalho nômade (que subdivide-se em escritórios

¹⁰ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011, pag. 38.

¹¹ BASTOS, Mariana Candini. **Teletrabalho, subordinação e seus reflexos: uma análise comparada entre Brasil e Portugal**. –Curitiba: Juruá, 2017.

virtuais, escritórios turísticos, “Hoteling” e trabalho móvel) e, por fim, o teletrabalho transnacional.

A primeira modalidade, o teletrabalho em domicílio, é aquele também chamado de *electronic home work*. Esta modalidade, também conhecida como *home office*, possibilita que o trabalho seja executado na própria residência do teletrabalhador ou em qualquer outro lugar de sua preferência. Não fala-se aqui em deslocamento do trabalhador até a sede da empresa, sendo sua comunicação com a mesma possibilitada através dos meios de comunicação, podendo ser a essa a modalidade mais autêntica de teletrabalho. Frisa-se, mais uma vez, que o teletrabalho em domicílio (*Home Office*) não pode ser confundido com o trabalho em domicílio propriamente dito, já que este é prestado exclusivamente no domicílio e já o teletrabalho em domicílio, no domicílio ou em outro lugar que o teletrabalhador se sentir a vontade para realizá-lo.

Diferentemente do teletrabalho em domicílio, no qual o trabalhador não se dirige ao seu local de trabalho, a modalidade de teletrabalho em centros de teletrabalho ou telecentros traz esta possibilidade, já que o teletrabalho pode acontecer em locais que não sejam a sede central da empresa. Neste caso, os centros de trabalho são locais organizados para o teletrabalhador desenvolver suas atividades e um ponto de grande relevância é que eles estejam localizados próximos à residência do trabalhador, sendo instalados em grande parte nas periferias das grandes cidades ou até mesmo nas zonas rurais.¹²

Como já mencionado anteriormente, os telecentros contêm particularidades, possuindo categorias específicas, quais sejam, os telecentros satélites, “telecabanas”, “telecottage” e centros compartilhados ou comunitários. O primeiro é caracterizado como sendo uma unidade apartada da sede principal, mesmo que possua intensa comunicação com a mesma, além de se situarem em locais de fácil acesso ao trabalhador.

No que tange às “telecabanas”, Hernandez (2011) revela que podem ser classificadas como sendo

[...] empresas de porte médio e grande que, individualmente ou em conjunto, estão inaugurando centros tecnologicamente avançados de emissão de faturas, preenchimento de dados e de cartões de crédito, em locais onde a terra e os imóveis são mais baratos, a mão de obra disponível e os salários são mais baixos. Exemplos típicos são as áreas rurais carentes de empregos e locais bem distantes das empresas. As “telecabanas” funcionam na Noruega, Japão, Inglaterra, Escócia, Irlanda,

¹²HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011, pag. 38

Austrália, Índia, Indonésia, Nigéria, Papua, Nova Guiné, Sri Lanka, Suécia, Tanzânia. (HERNANDEZ, 2011, p. 39).

Os telecentros da categoria “telecottage”, diferentemente das categorias mencionadas até então, têm sua atenção voltada às áreas rurais, possuindo como objetivo possibilitar que comunidades tenham acesso ao trabalho, à tecnologia e treinamentos.

Finalizando as modalidades dos telecentros, têm-se os centros compartilhados ou comunitários. São desenvolvidos em locais não centralizados, podendo ser disponibilizados por uma ou mais empresas. Aqui encontram-se diversos trabalhadores, sejam eles autônomos ou empregados, que trabalham para várias empresas também distintas.

O teletrabalho nômade, como o próprio nome dá a entender, é aquele em que o trabalhador não se fixa em um mesmo local todos os dias, tendo a possibilidade de executar os serviços em qualquer lugar, sendo possível tal execução a qualquer tempo e em qualquer local em que o trabalhador estiver, por meio da junção de equipamentos telemáticos que dão uma maior flexibilização a este trabalhador no que tange ao local em que será prestado o serviço.

O teletrabalho nômade ramifica-se em escritórios virtuais, sendo “dotados de recursos telemáticos e disponibilizam a estrutura lógica de um escritório que pode ser móvel ou fixo”¹³; os escritórios turísticos, situados em áreas indicadas às férias; o teletrabalho nômade “Hoteling” pode ser executado em locais onde os trabalhadores podem locar uma sala, por exemplo; e finalmente, o trabalho móvel, “realizado em pequenos períodos de tempo, em locais às vezes móveis, como, por exemplo, bicicletas, carros, hotéis, aviões e clientes de uma forma geral, mediante a utilização de recursos telemáticos também móveis.”¹⁴

Para finalizar as espécies de trabalho quanto ao seu local da prestação, tem-se o teletrabalho transnacional. Este, através de ligações eletrônicas, possibilita que uma empresa de determinado país contrate seus serviços de processamento de dados em outros países. Tal prática acontece em razão da mão de obra mais barata, por exemplo, se comparada ao local sede da empresa contratante.

Quanto ao horário, o teletrabalho pode ser exercido tanto em tempo integral, quanto parcialmente. O segundo difere consideravelmente do primeiro pelo fato de que ao exercê-lo em tempo parcial, pode ocorrer uma alternância quanto a períodos a serem trabalhados,

¹³HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011, pag. 40

¹⁴HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011, pag. 41

exercendo numa ocasião o regime normal, ou seja, em tempo integral, noutra como teletrabalhador.

Quanto à ligação que mantém com o empregador e demais colegas de trabalho, “pode ser exercido em sistema *online* ou *offline*, sendo o primeiro realizado em tempo real, porque o computador do usuário está ligado em rede ao sistema do empregador, enquanto no segundo isso não ocorre”.¹⁵

Por fim, quanto à situação sócio-profissional e a relação jurídica que se mantém entre o teletrabalhador e o beneficiário da respectiva atividade. Neste ponto, merece ser analisado se o teletrabalho será executado por um trabalhador autônomo ou por um trabalhador subordinado. Sob essa perspectiva, vê-se que o trabalhador subordinado não pode exercer seu trabalho de forma independente, haja vista que não tem o poder de autodeterminação, como é o caso do trabalhador autônomo.

De forma sintética, deve-se aqui destacar que independentemente das espécies que procuram classificar o teletrabalho, este deve ser entendido como aquele trabalho executado à distância, sendo possível sua execução pelos meios telemáticos.

¹⁵HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011, pag. 41

2. A REGULAMENTAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA ACERCA DO TELETRABALHO

2.1. Legislações relativas ao teletrabalho

O teletrabalho, nos termos do artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho conceitua-se como “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação”. Ainda é tema que possui poucas leis que o tratam em específico, tendo surgido de modo gradual.

É fato que a evolução tecnológica trouxe modificações às relações trabalhistas, de modo a verificar a necessidade de uma análise acerca dos direitos dos teletrabalhadores. Deste modo, o teletrabalho surgiu para demonstrar que não é necessário que o trabalhador esteja junto ao empregador fisicamente para que possa executar seus serviços. Além disso, por se tornar cada vez mais frequente, não restam dúvidas da necessidade de sua normatização específica.

A Constituição Federal do Brasil assegura em seu art. 7º, inciso XXVII, que são direitos dos trabalhos urbanos e rurais “proteção em face da automação, na forma da lei”. Por automação, termo supra mencionado neste dispositivo, José Filho¹⁶ alude que:

A automação situa-se dentro das estratégias que utilizam engenhos que elevam a produtividade pela redução crescente do tempo de trabalho necessário à fabricação de mercadorias. Assim, a automação se perfaz com a aplicação de técnicas computadorizadas ou mecânicas para diminuir o uso de mão-de-obra em qualquer processo produtivo, diminuindo os custos e aumentando a velocidade da produção. (JOSÉ FILHO, 2016)

Não restam dúvidas de que a proteção aos trabalhadores em meio ao intenso avanço das tecnologias e da automação se faz extremamente necessária. Levando-se em consideração que o teletrabalho é um trabalho que pode ser executado no domicílio do empregado e que estão presentes todos os pressupostos da relação de emprego, os mesmos direitos assegurados ao empregado que executa as atividades no estabelecimento do empregador em relação àquele que executa em seu próprio domicílio ou em qualquer outro lugar que não seja no estabelecimento do empregador, deve também tê-los preservados.

Tendo por base o argumento acima, a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, alterou a redação do artigo 6º da CLT, a fim de equiparar os efeitos jurídicos da subordinação

¹⁶ JOSÉ FILHO, Wagson Lindolfo. **A eficácia do direito fundamental da proteção em face da automação previsto no inciso XXVII, do art. 7º, da Constituição Federal de 1988.** *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 21, n. 4820, 11 set. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/35702>. Acesso em: 13 ago. 2020.

exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Assim sendo, a redação do art. 6º ficou da seguinte forma:

Art. 6º 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.

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.

Além deste dispositivo, o artigo 83 da CLT dispõe acerca do trabalho em domicílio. Este artigo estabelece que “É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunerare.”¹⁷

Com a aprovação da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), acrescentou-se o Capítulo II-A, intitulado “Do Teletrabalho”, que contém os artigos 75-A a 75-E. No artigo 75-B, como já mencionado no início deste capítulo, define-se o teletrabalho como sendo “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”. Além disso, em seu Parágrafo Único expressa que mesmo que o trabalhador execute atividades específicas nas dependências do empregador, em que há exigência pela sua presença, ainda assim não é motivo para descaracterizar o regime de teletrabalho.

Outros importantes pontos constantes no referido Capítulo II-A, que trata sobre o teletrabalho, estão dispostos nos artigos abaixo, todos incluídos pela Lei nº 13.467/2017:

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.

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.

¹⁷BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de 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: 25 ago. 2020.

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

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.

Não menos importante e relacionado ao assunto em questão, a Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho¹⁸ aborda o tema “Sobreaviso”. Dispõe:

Súmula nº 428 do TST
SOBREAVISO APLICAÇÃO ANÁLOGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT
(redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Entende-se a respeito dessa Súmula que quando o empregado estiver em seu período de descanso, mas for escalonado para aguardar ser chamado por celular a qualquer momento para trabalhar, considera-o como estando em regime de sobreaviso. O que diz, então, se o trabalhador está ou não de sobreaviso é a disponibilidade do mesmo. A partir do momento que o sobreaviso é caracterizado, o trabalhador terá direito a salário-hora multiplicado pelo número de horas que permaneceu à disposição. Se for acionado, recebe hora extra correspondente ao tempo efetivamente trabalhado.¹⁹

Acerca do compatibilidade entre o sobreaviso e o teletrabalho, Sônia Marcaro Nascimento destaca embora exista tal compatibilidade entre estes regime ora citados, a referida súmula salienta que o trabalho a distância não necessariamente implica em regime de sobreaviso. Ainda segundo ela, “o meio telemático é um instrumento necessário para a realização desse trabalho. O modo como ele é utilizado que definirá se há regime de sobreaviso ou não.”²⁰ Afirma ainda que é preciso que o trabalhador esteja fora de sua

¹⁸ TST. **Súmula 428.** Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428. Acesso em: 25 ago. 2020.

¹⁹TST. **Nova redação da Súmula 428 reconhece sobreaviso em escala com celular.** Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/nova-redacao-da-sumula-428-reconhece-sobreaviso-em-escala-com-celular. Acesso em: 25 ago. 2020.

²⁰ NASCIMENTO, Sônia Marcaro. **Súmula nº 428 do TST.** Disponível em: http://www.mascaro.com.br/boletim/agosto_setembro_outubro_edicao_190/sumula_n_428_do_tst.html. Acesso em: 26 ago. 2020.

jornada de trabalho e aguardando ordens pelo empregador para que o regime de sobreaviso seja caracterizado, independentemente se será por meio de instrumentos telemáticos ou não. Conclui ainda que serão devidas horas extras correspondentes nos casos em que não houver regime de sobreaviso, porém o empregado, por meio dos instrumentos telemáticos, desenvolver atividades que ultrapassem sua jornada de trabalho.

Importante salientar também que embora dentre as alterações trazidas pela Lei 13.467, de 2017, o teletrabalho tenha ganhado um capítulo especial, como observou-se acima, pode ser que surjam aspectos controvertidos relativos a este assunto que este capítulo não trate. Deste modo, referente às disposições legais e contratuais que não tiverem dispositivos legais ou contratuais a respeito deste tema, poderá a Justiça do Trabalho e as autoridades administrativas decidirem conforme preceitua as normas e princípios gerais do Direito. Neste sentido, dispõe o art. 8º e seus parágrafos, já com as alterações trazidas pela Lei 13.466, de 2017²¹:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

²¹BRASIL. **Projeto de Lei 4.569/2019**. Regulamenta sobre a alteração da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que “dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais”, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a relação de trabalho e emprego em regime de teletrabalho. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/138195>. Acesso em 26 ago. 2020.

2.2. Direitos dos trabalhadores relativos ao teletrabalho antes da pandemia

O Direito do Trabalho no Brasil, como já mencionado anteriormente, teve como marco importante de institucionalização a Consolidação das Leis do Trabalho em 1.943. A partir dela foram institucionalizados vários direitos dedicados aos trabalhadores, que serão destaque em tópicos abaixo, com foco no teletrabalho.

2.2.1. Controle de Jornada e Horas extras

O controle de jornada, segundo dispõe Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 831)²², engloba especificamente “o tempo em que o empregado esteja não só efetivamente trabalhando como também colocando a sua força de trabalho à disposição do tomador do seu serviço, por um período contratual ou legalmente fixado.” Ainda segundo ele, da mesma forma ocorre com o tempo de prontidão ou de sobreaviso.

O artigo 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988, estabelece que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Isso quer dizer que o trabalho que ultrapassar sua duração normal é tido como trabalho extraordinário.

Indo de encontro à Constituição Federal de 1.988, dispõe o artigo 59, *caput* e o § 1º, alterado pela Lei nº 13.467/2017, que as horas extras poderão ser acrescidas na duração diária do trabalho, desde que não ultrapasse duas horas diárias, sendo firmadas por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

A título de observação, com base no que sistematiza a Súmula nº 85 do TST²³, que possibilita a compensação de jornada de trabalho, não há se falar em pagamento de horas extras quando existir acordo referente a essa compensação. Cabe destacar também que essa compensação poderá ser firmada tanto por acordo individual, desde que não entre em conflito com norma coletiva que disponha sobre o assunto, quanto por negociação coletiva.

Após breves esclarecimentos acerca do controle de jornada e das horas extras, é preciso destacar como são abordadas quando se fala em regime de teletrabalho. Para tanto,

²²Leite, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 831

²³ Súmula nº 85 do TST. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html. Acesso em: 26 ago. 2020.

consta na CLT, em seu artigo 62, *caput* e inciso III que não são abrangidos pelo regime da duração do trabalho os empregados em regime de teletrabalho. Assim, não é possível identificar no ordenamento brasileiro normas que obriguem o empregador ao pagamento dessas horas extras para esses empregados.

Além do mais, com o argumento de que o teletrabalhador possui maior flexibilidade de horário que aquele que executa seus serviços de maneira presencial, na maioria dos casos não fala-se em controle de jornada, devido à dificuldade de controle da mesma. Com base nestes argumentos em específico, o entendimento que se tem é o de que o teletrabalhador não tem direito a receber horas extras.

Porém, não se pode afirmar que em todas as situações o teletrabalhador não tem direito a recebê-las. Com base em alguns precedentes do TST²⁴, quando as empresas possuem meios de controle da jornada, tem-se a possibilidade de reconhecer adicionais, dentre eles, as horas extras. A seguir, entendimento jurisprudencial acerca do tema²⁵:

JORNADA PASSÍVEL DE CONTROLE. A reclamante tinha o horário controlado, quando executou trabalho interno, mas a reclamada não apresentou os controles e, considerando que contava com mais de 10 empregados, era ônus seu o registro da jornada de trabalho, nos termos da súmula 338 do C. TST. Quando a reclamante laborou no sistema de home office restou claro a possibilidade da aferição da jornada, uma vez que quase todo o trabalho, dava-se através de sistema informatizado, o qual permitia saber o horário de logon e logoff do usuário, irreparável a sentença no que toca à fixação da jornada, com base no princípio da razoabilidade, inclusive aos feriados, que também está em harmonia com as atividades atribuídas à autora. O intervalo não era regularmente usufruído, justificando a condenação, na forma do § 4º do artigo 71 da CLT. Sobre os adicionais extraordinários, procede o apelo da autora, na forma do artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94, conforme recente precedente do TST. (TRT-15 - RO: 00104458420155150042, relator: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/5/19)

Ainda sobre este assunto, é entendimento da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho²⁶, que aprovou vários enunciados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018) que:

²⁴BRASIL. TST. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em 26 ago. 2020.

²⁵ BRASIL. TRT-15 – RO: 00104458420155150042, relator: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/5/19. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/711852634/recurso-ordinario-trabalhista-ro-104458420155150042-0010445-8420155150042/inteiro-teor-711852641?ref=feed>. Acesso em 26 ago. 2020;

²⁶XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Reforma Trabalhista. Enunciados Aprovados. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em 26 ago. 2020.

71. TELETRABALHO: HORAS EXTRAS São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, E, G e H protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT.

Embora hajam várias controvérsias que envolvam o controle de jornada e o pagamento de horas extras ao teletrabalhador, o que se pode concluir é que a partir do momento que o empregador possuir algum sistema informatizado que possibilite o controle de jornada do trabalho, as horas extras, portanto, são devidas nos casos em que o trabalho ultrapassar sua duração normal.

2.2.2. Riscos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais

Antes mesmo de analisar acerca dos acidentes de trabalho, é importante fazer uma análise a respeito do meio ambiente de trabalho. Na visão do doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite ²⁷, a concepção moderna deste meio ambiente de trabalho correlaciona-se com os direitos humanos, em especial o direito à vida, à segurança e à saúde. Ainda segundo ele, estes três direitos constituem corolários dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da cidadania.

LEITE (2019, p. 134) ainda expõe que relacionado ao tema em fomento, existe um princípio que está diretamente relacionado a este, qual seja, o princípio da proteção ao meio ambiente do trabalho (CF, art. 225 c/co art. 200, VIII), que é implementado por meio de outros princípios previstos no art. 7º do texto constitucional, quais sejam: princípio da limitação da duração do trabalho (incs. XIII, XIV, XV, XVI e XVII); princípio da proteção em face da automação (inc. XXVII); princípio da redução dos riscos inerentes ao trabalho (inc. XXII); princípio da obrigatoriedade de seguro contra acidentes de trabalho (inc. XXVIII, 1ª parte); princípio da responsabilidade civil do empregador pelos danos morais e materiais sofridos pelo trabalhador (inc. XXVIII, 2ª parte); princípio do pagamento de adicionais de remuneração para as atividades insalubres, perigosas ou penosas (inc. XXIII).

²⁷Leite, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Do Trabalho**. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019, p. 1084

Acerca dos acidentes de trabalho e a responsabilidade da empresa no que concerne a estes acidentes, Manuel Martín Pino Estrada (2014)²⁸ dispõe sobre os mesmos da seguinte forma:

Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados destacados como segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

A empresa é responsável pela adoção e o uso das medidas coletivas e individuais de proteção da saúde do trabalho. Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segunda e higiene do trabalho. É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular. (ESTRADA, 2014, p. 122)

Outra importante posição em relação a este assunto é da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), disposta no Enunciado 83 da Comissão 6 do XIX CONAMAT²⁹.

83. TELETRABALHO: CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCMSO - Programa De Controle Médico De Saúde Ocupacional), da NR-9 (PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e do artigo 58, § 1º, da Lei Reforma Trabalhista | ENUNCIADOS APROVADOS 45 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigência dos artigos 16 a 19 da Convenção 155 da OIT (Segurança e Saúde dos Trabalhadores).

Compreende-se, então, que os acidentes de trabalho são mais fáceis de serem analisados e interpretados quando acontecem no local sede do empregador. Quando se analisa sob o ponto de vista do teletrabalhador, aqueles acidentes que ocorrem em local diverso da sede do empregador se apresentam como uma maior dificuldade de análise e compreensão. É este ponto controverso que será tratado aqui.

O artigo 75-D, da Consolidação das Leis do Trabalho alude em parte, que “As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto” serão previstas em contrato escrito. Além disso, dispõe que também devem conter disposições no que se refere ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, também devendo serem previstas em contrato escrito. Um ponto importantíssimo constante no

²⁸PINO ESTRADA, Manuel Martín. **Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014, p. 122

²⁹XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Reforma Trabalhista. Enunciados Aprovados. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em 26 ago. 2020.

Parágrafo Único deste mesmo dispositivo é que as referidas utilidades não devem integrar a remuneração do empregado.

No que concerne, em específico, às medidas para que se evitem doenças e acidentes de trabalho, o artigo 75-E, da CLT dispõe que “O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.” Como forma de garantia de que o empregado irá cumprir com as referidas instruções, deve o mesmo assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a segui-las (Parágrafo Único, Art. 75-E, CLT).

Acerca do artigo a que se faz referência e sobre a responsabilidade do empregador frente à responsabilidade do mesmo por danos causados ao trabalhador, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), dispõe em seu Enunciado 72 da Comissão 6 do XIX CONAMAT³⁰ o seguinte:

72. TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

Ora, mesmo que este termo seja assinado, os teletrabalhadores também estão sujeitos a acidentes de trabalho. Um exemplo que pode ocorrer é quando o empregado, ao prestar seus serviços, não faz uso de equipamentos ergométricos que são de grande importância para que se tenha uma postura correta durante seu período de trabalho, já que passa longo período do dia sentado à frente de um computador. Dado este exemplo, nota-se que deve-se analisar cada caso em específico, a fim de verificar se o empregador deverá ou não ser responsabilizado.

Desta forma, por não ter uma legislação que trate dos acidentes de trabalho envolvendo o teletrabalho em específico, deve-se fazer uma interpretação extensiva com as legislações já existentes, de forma a se chegar a um consenso sobre o tema em questão.

Outro ponto que merece importante destaque refere-se às doenças ocupacionais. Especificadamente ao regime de teletrabalho, Márcia Regina Pozelli Hernandez (2011), em

³⁰XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Reforma Trabalhista. Enunciados Aprovados. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em 26 ago. 2020.

sua obra “Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho” explica que há um grande risco que o teletrabalhador pode sofrer. Refere-se ao isolamento social, que advém da perda do contato direto com seus colegas de trabalho e superiores. Desta forma, por não ter um convívio social, pode desenvolver doenças tais como a ansiedade e dificuldades de concentração.

Portanto, de maneira sucinta, chega-se à conclusão neste tópico de que embora o teletrabalho possa trazer algumas vantagens ao teletrabalhador, também apresenta-lhe desvantagens, como os pontos abordados aqui, já que caso ocorra algum acidente estando no regime de teletrabalho, não há legislação específica quanto a isso, devendo-se fazer uma interpretação extensiva. Já em relação às doenças ocupacionais, o teletrabalho pode ser desvantajoso sob o aspecto do convívio social, pelo fato de o empregado se isolar, o que pode desencadear doenças que não desenvolveria caso trabalhasse presencialmente.

2.2.3. Benefícios de vale-transporte e vale-alimentação.

Relativo ao vale-transporte, a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, dispõe que “A concessão do benefício ora instituído implica a aquisição pelo empregador dos Vales-Transporte necessários aos deslocamentos do trabalhador no percurso residência-trabalho e vice-versa, no serviço de transporte que melhor se adequar. (Art. 4º, *caput*). Além disso, cabe destacar que o vale transporte não possui natureza salarial.

Ora, vejamos. Se a concessão do benefício se dá única e exclusivamente para possibilitar o deslocamento do empregado até a sede da empresa, não há que se falar no referido benefício quando o teletrabalhador não se deslocar para realizar suas atividades.

No que tange ao vale-alimentação, Winnie Maria Simões Martins³¹ (2020, p. 479) menciona na obra “Coronavírus e os impactos trabalhistas”, do autor Ricardo Calcini, que a lei não obriga o empregador quanto ao pagamento do vale-alimentação ou refeição ao trabalhador, porém mesmo que seja facultativo, muitas empresas concedem este benefício aos seus empregados, podendo ser por imposição de norma coletiva (acordo ou convenção coletiva de trabalho) ou até mesmo por política interna e liberalidade da empresa.

Importante destacar que para que seja concedido este benefício não importa o local onde os serviços são prestados pelo empregado. Assim sendo, mesmo que este trabalhe sob o

³¹ CALCINI, Ricardo. **Coronavírus e os impactos trabalhistas**. Leme, SP: JH Muzino, 2020, p. 479

regime do teletrabalho, nada o impede de fazer jus a ele. Nos casos em que o empregado recebia o benefício quando trabalhava de modo presencial e seu regime foi alterado para o regime de teletrabalho, deve continuar recebendo o mesmo.

Ainda sobre o referido tema, nas palavras de MARTINS (2020),

O empregado que já recebia o vale alimentação ou refeição, independentemente de regime de trabalho ser presencial ou remoto (*home office*), deve continuar recebendo o benefício, inclusive porque embora não haja necessidade de se deslocar para realizar as atividades laborais na modalidade de teletrabalho, a necessidade de se alimentar, por óbvio, permanece intacta.

De todo modo, é importante ressaltar que a norma coletiva da categoria e o contrato de trabalho devem ser observados e, havendo previsão expressa da concessão de qualquer benefício desvinculada da modalidade presencial ou remota, ela deve ser mantida. (MARTINS, 2020, p. 481)

O que se conclui diante de todo o exposto é que o empregado que se desloca de sua residência para o local de trabalho e vice-versa, tem direito ao recebimento do vale-transporte. Já para aqueles empregados que não se deslocam para executarem seus serviços, caso não haja previsão específica e norma coletiva ou no contrato de trabalho, pode deixar de recebê-lo, já que a finalidade deste benefício é o deslocamento.

Por outro lado, o vale-alimentação não depende do local onde serão prestados os serviços para que possa ser dado concedido o benefício. Nos casos em que o empregado recebe o vale-alimentação executando seus serviços presencialmente e posteriormente seu regime é alterado para o de teletrabalho, nada obsta que continue recebendo-o.

3. CALAMIDADE PÚBLICA: MUDANÇAS, ADAPTAÇÕES E DIFICULDADES ENFRENTADAS RELATIVAS AO TELETRABALHO

A Organização Mundial de Saúde (OMS), em 31 de dezembro de 2019, foi alertada sobre casos de pneumonia na província de Hubei, mais especificadamente na cidade de Wuhan, na República Popular da China. Constaram que se tratava de um novo tipo de coronavírus, até então não identificado em seres humanos. Após uma semana, em 7 de janeiro de 2020, foi confirmado pelas autoridades chinesas que um novo tipo de coronavírus foi identificado, recebendo o nome de SARS-CoV-2. Em 11 de março de 2020, a OMS classificou a disseminação desse vírus como uma pandemia (disseminação mundial de uma nova doença).³²

Por se tratar de um vírus, até o momento, pouquíssimo conhecido e por ser extremamente contagioso, tendo grande capacidade de se espalhar rapidamente por todo mundo, surgem grandes preocupações, tanto na área da saúde, quanto na área da economia. Com a necessidade de isolamento social, a fim de que a proliferação do vírus se desse numa velocidade menor, o que se vê até o momento é que significativas mudanças estão acontecendo, atingindo consideravelmente a seara trabalhista.

No Brasil, por determinação de autoridades públicas, o comércio começou a fechar, não podendo atender seus clientes de maneira presencial, além de empresas prestadoras de serviços, por exemplo. Tal fato impactou diretamente no faturamento das empresas. Consequentemente, com a diminuição do faturamento, as mesmas tiveram que se adequar, seja reduzindo o quadro de funcionários, seja com a redução das jornadas de trabalho ou até mesmo com a realocação para trabalharem em suas próprias residências.

Devido a estes grandes efeitos da pandemia causada pelo vírus SARS-CoV-2, incluindo-se os efeitos na economia e no mercado de trabalho, várias medidas até o presente momento foram necessárias para que se diminuíssem os impactos gerados pela Covid-19 no Brasil, algumas relacionadas ao teletrabalho, assunto pertinente aqui, outras não relacionadas diretamente, mas que merecem ser destacadas pelo impetuoso impacto que geraram, sendo apresentadas adiante.

³² BRASIL. Organização Pan-Americana da Saúde. **Folha informativa COVID-19 - Escritório da OPAS e da OMS no Brasil**. Atualizada em 8 de set. de 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em 9 de set. 2020.

3.1. Legislações após o início da pandemia

3.1.1. Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Tendo em vista que o vírus SARS-CoV-2 é um novo, não conhecido, e até que se imunize a população mundial, a melhor estratégia para contenção do mesmo é o isolamento social. Pensando nisso, e com o fechamento de escolas, igrejas, estabelecimentos comerciais, academias, foram tomadas medidas com o intuito de mitigar os efeitos negativos dessa pandemia.

Com o objeto de haver uma mínima circulação de pessoas no território brasileiro, foi promulgada a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. A mesma dispõe medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional resultante do coronavírus, com o objetivo de proteger a coletividade.

Um artigo importante desta lei, que remete diretamente ao Direito do Trabalho, é o art. 3º-B, incluído pela Lei nº 14.019, de 2 de julho de 2020, que dispõe que os estabelecimentos que continuarem funcionando durante a pandemia da Covid-19 devem, obrigatoriamente e gratuitamente, oferecer a seus funcionários e colaboradores, máscaras de proteção individual, sem prejuízo de outros equipamentos de proteção individual estabelecidos pelas normas de segurança e saúde do trabalho, ainda que estas máscaras sejam de fabricação artesanal, podendo acarretar multa àqueles que descumprirem tal obrigação.

A referida lei entrou em vigor na data de sua publicação, 7 de fevereiro de 2020, e terá vigência até perdurar o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. Este disposto encontra-se em seu artigo 8º, que foi incluído pela Lei nº 14.035, de 11 de agosto de 2020.

3.1.2. Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020

Devido à pandemia de Coronavírus no Brasil, o Governo Federal requereu ao Congresso Nacional que fosse decretado o estado de calamidade pública. Assim, em 20 de março de 2020, foi promulgado o Decreto Legislativo nº 6, tendo sua vigência a partir de sua data de publicação.

Seus dois primeiros artigos dispõem o seguinte:

Art. 1º Fica reconhecida, exclusivamente para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, notadamente para as dispensas do

atingimento dos resultados fiscais previstos no art. 2º da Lei nº 13.898, de 11 de novembro de 2019, e da limitação de empenho de que trata o art. 9º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.

Art. 2º Fica constituída Comissão Mista no âmbito do Congresso Nacional, composta por 6 (seis) deputados e 6 (seis) senadores, com igual número de suplentes, com o objetivo de acompanhar a situação fiscal e a execução orçamentária e financeira das medidas relacionadas à emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19).

§ 1º Os trabalhos poderão ser desenvolvidos por meio virtual, nos termos definidos pela Presidência da Comissão.

§ 2º A Comissão realizará, mensalmente, reunião com o Ministério da Economia, para avaliar a situação fiscal e a execução orçamentária e financeira das medidas relacionadas à emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19).

§ 3º Bimestralmente, a Comissão realizará audiência pública com a presença do Ministro da Economia, para apresentação e avaliação de relatório circunstanciado da situação fiscal e da execução orçamentária e financeira das medidas relacionadas à emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19), que deverá ser publicado pelo Poder Executivo antes da referida audiência.

Diante do exposto nos artigos acima, depreende-se destacar que com este decreto, foi a primeira vez que o Estado brasileiro fez uso da medida prevista na Constituição Federal de 1.988, possibilitando ao Executivo fazer gastos que estejam acima dos previstos em orçamento, sem que haja desrespeito à Lei de Responsabilidade Fiscal.

3.1.3. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020

A Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, dispunha sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, que já foi elucidado anteriormente, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), dando também outras providências.

A referida Medida Provisória foi uma estratégia, dentre outras que também serão abordadas neste trabalho, para tentar minimizar os impactos da crise causada pelo Coronavírus. Alguns pontos importantes foram extraídos desta medida, sendo abordados abaixo:

3.1.3.1. Possibilidade de ajuste unilateral do regime de teletrabalho

O art. 3º da referida MP, em seu inciso I, dispõe que os empregadores poderão adotar medidas para preservação do emprego e da renda o teletrabalho. O Capítulo II deste mesmo dispositivo é voltado especialmente a este tema.

O Art. 4º menciona que 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.

O §1º do artigo 4º tratou de classificar o teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância como sendo “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”.

Outro ponto importante mencionado neste Capítulo trata a respeito do tempo mínimo que o empregado será notificado dessa mudança de regime, sendo de quarenta e oito horas, no mínimo, de forma escrita ou por meio eletrônico.

Ademais, aborda a questão dos equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária ao empregado para prestar seus serviços no regime de teletrabalho. Sobre isso, os §3º, 4º e 5º do artigo 4º dispõem que:

§ 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.

§ 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; ou

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.

§ 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.

Ademais, o artigo 5º prevê permissão à adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância para estagiários e aprendizes.

Especificadamente à adoção ao regime de teletrabalho, o que se percebe com o que foi esclarecido anteriormente é que houve uma liberdade por parte do empregador para decidir se iria adotar a medida de trabalho do regime presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, mesmo que sem a anuência do empregado, não exigindo-se acordos individuais de trabalho, nem acordos coletivos para tanto.

Com esta mudança de regime de trabalho, surgem grandes desafios, tanto por parte do empregador, quanto por parte do empregado. Mas este assunto será abordado posteriormente.

3.1.3.2. Banco de horas

Em relação ao banco de horas, a CLT trata das horas extras, na hipótese em que o empregado exceder a duração diária do trabalho, não podendo exceder a duas horas diárias.

O §2º, do artigo 59 da referida Consolidação traz a possibilidade de o excedente de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, não excedendo, dentro do período de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, além de estabelecer que o limite máximo seja de 10 horas diárias. Ademais, o § 5º estabelece que tal compensação seja feita dentro do período máximo de seis meses.

A Medida Provisória nº 927/2020 dispôs sobre este tema em seu artigo 14. Ficou autorizada a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado. Diferentemente do que dispõe a CLT, que estabelece que o prazo para compensação é de, no máximo, um ano, aqui permitiu-se que a compensação ocorresse no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. Além disso, estabeleceu que a compensação do saldo de horas poderia ser determinada pelo empregador, mesmo não havendo para tanto convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

3.1.3.3. Outros assuntos abordados pela MP nº 927/2020

Além dos assuntos já demonstrados nos tópicos anteriores, a referida MP abordou outros importantes pontos, quais sejam: a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, o direcionamento do trabalhador para qualificação e o deferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Um ponto polêmico e que trouxe grande repercussão nacional trazido por essa MP foi referente à suspensão do contrato de trabalho. Seu artigo 18 dispunha que durante o estado de calamidade pública, o contrato de trabalho poderia ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação que não fosse presencial e oferecido pelo empregador diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.

Não menos assustador que essa disposição, seus parágrafos mencionavam que tal suspensão independeria de acordo ou convenção coletiva, podendo ser acordada de maneira individual com o empregado ou com o grupo de empregados. Ademais, o empregador poderia conceder ao empregado uma ajuda compensatória, mas sem caráter salarial durante o período em que essa suspensão estivesse vigorando. O valor seria definido sem qualquer parâmetro, entre o empregado e o empregador. Além disso, o empregador poderia conceder benefícios de maneira voluntária ao empregado, ou seja, poderia escolher se assim faria ou não.

A repercussão negativa e repulsa referentes a esta MP, principalmente em relação ao mencionado artigo 18, por trazer a hipótese de suspensão dos contratos de trabalho e por indicar a não incidência das regras para concessão do seguro-desemprego, fez com que o Governo Federal revogasse-o em 24 horas, por meio da MP nº 928/2020.

Percebe-se, pois que todas as medidas previstas nesta MP foram de caráter temporário e “tentaram” se adequar à nova realidade enfrentada no Brasil na seara trabalhista, porém, quando se analisa seus artigos, a exemplo do artigo 18, percebe-se que o trabalhador brasileiro não encontra um amparo nem no empregador, nem no Estado. Trata-se de um momento extremamente delicado, mas mesmo diante dessa situação, é inadmissível que as garantias fundamentais e os direitos dos trabalhadores sejam violados.

3.1.4. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, convertida na Lei nº 14.020/2020

De modo a tratar mais especificadamente acerca das relações de trabalhos diante do cenário causado pela pandemia e pelo fato de esta causar impactos abruptos nessas relações e pelo fato de as normas trabalhistas vigentes antes da pandemia não serem suficientes para atender às necessidades impostas diante dessa situação, a MP nº 936/2020 também teve como exposição de motivos a tentativa de contribuição para a manutenção dos vínculos empregatícios durante esse período.

Ademais, também tem como justificativa seguir as recomendações de forma imediata para que o isolamento social fosse efetivo. Desta forma, abordou-se acerca do isolamento dos trabalhadores em suas residências.

Esta Medida Provisória instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com objetivo de preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública. Já as medidas listadas por ela foram as seguintes: o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e, por fim, a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Ainda segundo a referida MP, mais especificamente em seu artigo 5º e incisos, teriam direito de receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda aqueles trabalhadores que tiveram redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou mesmo a suspensão temporária do contrato de trabalho, podendo o empregador acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias e a suspensão temporária do contrato de trabalho pelo prazo máximo de sessenta dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

Um ponto polêmico referente a essa MP, que resultou na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363, com pedido de medida cautelar pela Rede Sustentabilidade, partido político com representação no Congresso Nacional, refere-se, em síntese, a Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho que foram tratados pela Medida Provisória. A ADI foi protocolada em 2 de abril de 2020.

Não divergindo da MP nº 927/2020, a MP nº 936/2020 também foi alvo de grandes debates e repercussão, tratando acerca da redução de salário e de jornada. Há entendimento com base no artigo 7º da Constituição Federal de 1988 que a única hipótese em que seria admitida a redução da jornada de trabalho e, conseqüentemente, a redução do salário seria mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Outro ponto controverso refere-se à impossibilidade de supressão da negociação coletiva. Vários artigos dessa MP dão essa possibilidade, tais como os artigos 7º, II, artigo 8º, § 1º, artigo 9º, I, artigo 11, § 4º e artigo 12. A título de exemplo, observa-se o texto do artigo 7º da referida MP:

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos:

[...] II - pactuação por **acordo individual escrito entre empregador e empregado**, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e (*grifo nosso*)

Referente a essa impossibilidade de supressão e um dos motivos que fundamentaram a ADI foi pelo fato de ver as negociações coletivas como sendo uma garantia que os trabalhadores possuem, tendo em vista que através delas é possível diminuir a grande desigualdade existente na relação trabalhista entre empregado e empregador, de modo a preservar e defender interesses e direitos coletivos e individuais das categorias. Haja vista estes pontos e que a MP, ao permitir o afastamento da negociação coletiva, priorizando o acordo individual, o trabalhador teria que acatar a este acordo, ou caso contrário, perderia seu emprego. Assim sendo, mesmo que diante do momento de crise que o Brasil, em específico, está enfrentando, não parece viável o fortalecimento das negociações individuais em detrimento das negociais coletivas.

Sobre o andamento da ADI nº 6363, em 17 de abril de 2020 o Tribunal, por maioria, negou referendo à medida cautelar, indeferindo-a, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, Redator para o acórdão, vencidos o Ministro Ricardo Lewandowski (Relator), que deferia em parte a cautelar, e os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, que a deferiam integralmente. Ausente, justificadamente, o Ministro Celso de Mello.³³ Após tal decisão, em

³³BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6363. Decisão de Julgamento em 17 de abril de 2020.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 07 de set. de 2020;

22 de abril de 2020, a Rede Sustentabilidade, partido político com representação no Congresso Nacional, peticionou um pedido de Reconsideração.

Cabe aqui ressaltar que mesmo diante de tantos impasses a respeito desta MP, a mesma foi convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, tendo iniciado sua vigência em 7 de julho de 2020. Trouxe algumas modificações em relação ao texto original, dentre elas a possibilidade de prorrogação do prazo das medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Na MP, o prazo máximo de era de noventa dias para a redução de jornada e sessenta dias para suspensão do contrato de trabalho. Na Lei 14.020/2020 dispõe que poderão ser prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo os respectivos prazos.

3.1.5. Medida Provisória nº 944, de 3 de abril de 2020, convertida na Lei nº 14.043, de 19 de agosto de 2020

A MP nº 933, de 3 de abril de 2020 instituiu o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, que tinha como fito realização de operações de crédito com empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, não incluindo neste rol as sociedades de crédito, quem tenham como intuito o pagamento da folha salarial de seus empregados.

Tal Programa era fixado às pessoas mencionadas no parágrafo anterior, desde que a renda mensal bruta fosse superior à \$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais), tendo como base no exercício de 2019 para cálculo (art. 2º, MP 944/2020).

As condições para que as instituições financeiras participassem deste Programa seriam aquelas constantes no artigo 5º da referente MP, quais sejam: (i) formalizar operações de crédito no âmbito do Programa Emergencial de Suporte a Empregos até 30 de junho de 2020, (ii) a taxa de juros fosse de três inteiros e setenta e cinco centésimos por cento ao ano sobre o valor concedido;(iii) prazo para pagamento fosse de trinta e seis meses para o pagamento e, por fim, (iv) carência de seis meses para início do pagamento, com capitalização de juros durante esse período.

Tal MP foi convertida na Lei 14.043, de 19 de agosto de 2020 e também trouxe algumas modificações, se comparada ao texto da MP 944/2020. Como já mencionado aqui, foi instituído anteriormente que a renda mensal bruta fosse superior à \$ 360.000,00 (trezentos

e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais). Na Lei, o prazo aumentou de dez milhões para R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais), calculada com base no exercício de 2019.

Antes as linhas de crédito seriam concedidas abarcando a totalidade da folha de pagamento do contratante, pelo período de dois meses, limitadas ao valor equivalente a até duas vezes o salário-mínimo por empregado (art. 2º, § 1º, I). Com a Lei, o prazo passa de dois para quatro meses.

3.1.6. Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020

O Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020 dispõe sobre a prorrogação dos prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho, além da prorrogação também para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 202, que já foi mencionada anteriormente.

A Lei 14.020/2020 (art. 7º, *caput*) dispõe que o prazo máximo para celebrar acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho é de 90 (noventa) dias e 60 (sessenta) dias para suspensão do contrato de trabalho. Com o Decreto nº 10.422/2020, prorrogou-se de 90 (noventa) para 120 (cento e vinte) dias o prazo máximo para celebrar estes acordos (art. 2º, Decreto nº 10.420/2020), sendo acrescido, pois, 30 (trinta dias).

Já em relação à suspensão do contrato de trabalho de que trata o *caput* do art. 8º da Lei nº 14.020, de 2020, o referido Decreto também prorrogou o prazo, que passou de 60 (sessenta) para 120 (cento e vinte) dias, dando-se a possibilidade para que ocorra de forma fracionada, em períodos sucessivos ou intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a dez dias e que não seja excedido o prazo de 120 (cento e vinte dias) de que trata o *caput* (art. 3º, *caput* e Parágrafo Único, Decreto nº 10.422/2020).

No que tange aos acordos referentes à redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, mesmo que realizados em períodos sucessivos ou em períodos intercalados, o prazo máximo para serem celebrados, segundo dispõe o artigo 16, da Lei nº 14.020/2020, é de 90 (noventa dias). Prorrogou-se para mais 30 (trinta) dias, de forma a totalizar 120 (cento e vinte) dias. Tal prorrogação consta no artigo 4º,

do Decreto nº 10.422/2020, desde que não desrespeite o prazo máximo que dispõe o artigo 3º deste mesmo Decreto.

Por fim, o último prazo disposto prorrogado neste Decreto diz respeito àqueles empregados que possuam contrato de trabalho intermitente. Por trabalho intermitente, segundo dispõe o § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, entende-se aquele trabalho “no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses”. Aqui, o tipo de atividade do empregado e empregador independe, desde que não sejam aeronautas, excluídos deste rol por já possuírem legislação própria.

Como condição para que o empregado tenha direito ao benefício emergencial no valor de R\$ R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período adicional de um mês, contado da data de encerramento do período de três meses de que trata o art. 18 da Lei nº 14.020, de 2020 (dispunha que o benefício seria pelo período de 3 (três) meses, o contrato de trabalho intermitente do mesmo deveria estar formalizado até a publicação da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, MP esta já menciona anteriormente. Desta forma, com o Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020, o trabalhador intermitente terá direito ao recebimento do benefício por mais um mês, totalizando quatro meses.

3.1.7. Decreto nº 10.470, de 24 de agosto de 2020

O Decreto nº 10.470, de 24 de agosto de 2020, não muito distinto do Decreto tratado no tópico acima, também dispõe sobre a prorrogação dos prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho, inclusive prorrogação para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 202, que já foi mencionada anteriormente.

Os prazos máximos que Lei 14.020/2020 (art. 7º, *caput*) dispõe para celebrar acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário são de 90 (noventa) dias e 60 (sessenta) dias para suspensão do contrato de trabalho. Com o Decreto nº 10.422/2020, prorrogou-se de 90 (noventa) para 120 (cento e vinte) dias o prazo máximo para celebrar estes acordos. O Decreto 10.470/2020 (artigo 2º) acresceu por mais 60 (sessenta dias), totalizando 180 (cento e oitenta) dias.

Já em relação à suspensão do contrato de trabalho de que trata o art. 16 da Lei nº 14.020, de 2020, o Decreto nº 10.422/2020 prorrogou o prazo para 120 (cento e vinte) dias. Já o Decreto 10.470/2020, em seu artigo 3º, prorrogou por mais 60 (sessenta dias) estes prazos, dando um total de 180 (cento e oitenta) dias.

Por fim, o último prazo disposto prorrogado neste Decreto diz respeito aos empregados com contrato de trabalho intermitente. O art. 18 da Lei nº 14.020, de 2020 dispunha que o benefício emergencial seria pelo período de 3 (três) meses. Com o Decreto nº 10.422/2020, o trabalhador intermitente teria direito ao recebimento do benefício por mais um mês, totalizando quatro meses. Por fim, o Decreto nº 10.470/2020, em seu Artigo 5º, adicionou mais dois meses de benefício, totalizando 6 (seis) meses de recebimento do benefício.

3.2. Dificuldades enfrentadas por empresas e empregados na implantação do teletrabalho

Como alternativa à continuação e preservação dos empregos e uma maneira para que se evitasse o risco de contaminação e proliferação do Coronavírus, viu-se a possibilidade de o empregado prestar seus serviços em lugar diverso ao seu local de trabalho, sendo o mais viável sua própria residência. Deste modo, recorrendo ao teletrabalho, este acaba sendo a melhor opção para manutenção dos vínculos empregatícios.

Salienta-se aqui que determinados serviços não têm a possibilidade de serem executados de maneira remota, o que inviabiliza a aplicação desta modalidade de regime de trabalho. Mas para aqueles serviços em que é possível sua execução por essa modalidade, como prestações de serviços de contabilidade, assessoria jurídica, marketing digital, teleaulas e consultorias, por exemplo, as vias telemáticas possibilitam sua realização remotamente.

Ao verificar que é possível a execução do teletrabalho, surgem algumas dificuldades, tanto para o empregador, quanto para o empregado. Luciano Martinez e Cyntia Possídio destacam na obra “O trabalho nos tempos de Coronavírus” algumas dificuldades quando se fala em continuidade dos serviços por via telepresencial. Os autores explicam que como o serviço será prestado por via remota, a necessidade de que se tenha um bom provedor de internet se faz necessária. Podem ter casos em que o empregado não ter um provedor com

velocidade satisfatória, ou até mesmo não ter um provedor de internet.³⁴ Isso acaba gerando um empecilho à fluidez do teletrabalho.

Em relação à Medida Provisória 927/2020, já reportada anteriormente e cuja vigência já está encerrada, possibilitava ao empregador, durante o estado de calamidade, alterar unilateralmente o contrato de trabalho de seus empregados, modificando o regime de trabalho presencial para o regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância. Daí decorre destacar dois importantes pontos: o primeiro refere-se à escolha unilateral por parte do empregador para modificar o regime de trabalho e o segundo à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura indispensável e oportuna para que o empregado execute os serviços remotamente.

Ora, vejamos. A partir do momento que se permite ao empregador modificar o regime de trabalho que antes era prestado de modo presencial, alterando para o regime de teletrabalho, o empregado não tem a possibilidade de se manifestar. O desequilíbrio existente na relação jurídica é agravado. Assim, independentemente do empregado concordar ou não com a escolha do empregador, seu regime de trabalho poderá ser modificado e para preservar seu emprego, acaba acatando a decisão do empregador, mesmo que essa não seja sua escolha. Em todo caso, merece destacar que deve-se analisar todo o contexto vivido mundialmente, quando o empregador também se viu obrigado a modificar o regime de trabalho de seus empregados, por Decretos Municipais, por exemplo, que impediam o funcionamento de certas empresas de maneira presencial.

Assim, sob a perspectiva do empregador, frente à necessidade de isolamento social e para que continuassem com suas atividades, muitas empresas tiveram que optar que seus empregados executassem seus serviços fora do ambiente corporativo. Assim sendo, se apoiaram na MP nº 927/2020, que lhes concedia esse direito.

Acerca da aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura indispensável e oportuna para que o empregado execute os serviços remotamente, o § 4º, do artigo 4º, da MP nº 927/2020 dava duas possibilidades. O empregador poderia fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de

³⁴ MARTINEZ, Luciano, POSSÍDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos do Coronavírus**. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

infraestrutura, que não caracterizariam verba de natureza salarial ou na hipótese de não ser possível o comodato, o período da jornada normal de trabalho seria computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Outro ponto controvertido diz respeito às despesas que o empregado começa a ter a partir do momento que presta seus serviços em seu domicílio. Se antes o mesmo passava o dia todo na sede do empregador, a partir do momento que está sujeito ao trabalho em domicílio, irá consumir mais energia elétrica, terá que solicitar uma maior velocidade ao provedor de internet caso sua velocidade seja baixa ou até mesmo aderir a um, caso não possua. Eis que surgem grandes dúvidas a partir dessa abordagem, tendo-se que analisar cada caso para investigar a maneira que o empregador arcaria com essas despesas e até mesmo o cálculo das mesmas, para reembolso ao empregado.

Acerca deste assunto, é entendimento da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, que aprovou vários enunciados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018)³⁵ que

70. TELETRABALHO: CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT.

Em suma, o que se percebe é que vários temas que envolvam o regime de teletrabalho ainda terão que ser debatidos e positivados. Porém, mesmo com todos os obstáculos apresentados acima e mesmo que a medida de modificação de regime de trabalho fosse alterada por iniciativa do empregador, o empregado acaba acatando as escolhas que lhe são impostas com o intuito de preservar seu emprego. Fala-se, então, da manutenção dos empregos, mesmo que não traga grandes benefícios ao empregado ou mesmo em situações que não deseje alterar seu regime de trabalho em comum acordo com o empregador.

³⁵XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Reforma Trabalhista. Enunciados Aprovados. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em 26 ago. 2020.

4. CENÁRIO PÓS PANDEMIA: POSSIBILIDADE DE MANUTENÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO

Por meio do avanço dos meios tecnológicos, as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações. Principalmente no que concerne ao novo cenário que o mundo está enfrentando, causado pelo novo tipo de coronavírus, o SARS-CoV-2, essas mudanças foram acontecendo rapidamente, evidenciando que se fazem bastante necessárias.

Acerca da possibilidade de realização de trabalho à distância e como forma de demonstração acerca desta possibilidade, destaca-se que foi editada no Supremo Tribunal Federal a Resolução nº 677/20, pelo ministro Dias Toffoli, que estabelece medidas de médio prazo para gestão das atividades do Tribunal, considerando a necessidade de manutenção das medidas de distanciamento social, além de considerar que existem métodos e ferramentas que possibilitam a realização de seus trabalhos à distância.

Por meio desta Resolução, aqueles servidores que já estavam trabalhando remotamente na data da publicação da mesma, qual seja, 30 de abril de 2020, deveriam continuar trabalhando por meio remoto nos casos em que a natureza de suas atividades fosse compatível e quando houvesse condições de saúde física e psicológica para a continuidade. Outro ponto importante desta Resolução refere-se à alínea “c”, do inciso I, do Artigo 3º. Cita-se que para os gestores, no que tange à gestão do trabalho, deverão acompanhar diariamente o trabalho desenvolvido pela equipe com o uso de ferramentas de comunicação online.³⁶

Cabe destacar também que a adoção do modelo desta Resolução dispensou o controle eletrônico de jornada, devendo os servidores definirem com seus respectivos gestores os horários em que estarão à disposição, levando-se em consideração a jornada semanal de trabalho do servidor e o acompanhamento pelos gestores do desempenho dos servidores. Um meio de acompanhamento disposto é aquele por meio de entregas e os resultados apresentados pelo servidor cotidianamente.

Nessa mesma perspectiva, e também com finalidade de se adaptar ao atual cenário mundial em decorrência da Covid-19, o Judiciário sofreu grandes mudanças na execução e julgamento dos processos. Percebe-se, a partir de então, um grande aumento de julgamentos virtuais nos Tribunais. Foi publicado em 23 de março de 2020, pela imprensa da Associação

³⁶BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Resolução nº 677, de 29 de abril de 2020**: Estabelece medidas de médio prazo para gestão das atividades do Tribunal. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/Resolucao677.pdf>. Acesso em: 29 de nov. de 2020;

dos Juízes Federais do Brasil – Ajufe, um artigo publicado pelo jornal Valor Econômico, intitulado “Tribunais elevam produção com teletrabalho e julgamentos virtuais”³⁷, em que enfatiza um aumento significativo no número de decisões proferidas por juízes em *home office*. Cita-se no mesmo que no Tribunal de Justiça de São Paulo (TJ-SP), cerca de 1,2 milhão de decisões foram produzidas desde 16 de março.

Nessa perspectiva, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) também publicou a Resolução nº 313, de 19 de março de 2020, de modo a estabelecer, no âmbito do Poder Judiciário, regime de Plantão Extraordinário, para uniformizar o funcionamento dos serviços judiciários, com o objetivo de prevenir o contágio pelo novo Coronavírus – Covid-19, e garantir o acesso à justiça neste período emergencial.³⁸ Em seu artigo 2º menciona que o Plantão Extraordinário resulta na suspensão do trabalho presencial de magistrados, servidores, estagiários e colaboradores nas unidades judiciárias, assegurada a manutenção dos serviços essenciais em cada Tribunal. Outro ponto que merece destaque encontra-se em seu artigo 3º, ao dispor a suspensão do atendimento presencial tanto das partes, quanto advogados e interessados, devendo ser realizado remotamente pelos meios tecnológicos disponíveis.

Vale destacar que o Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016³⁹, já havia regulamentado o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, dando a possibilidade dos servidores executarem suas atividades fora das suas dependências, sob a denominação de teletrabalho, que foi definido nessa mesma resolução como sendo uma modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos. Os objetivos trazidos nesta Resolução (art. 3º) vão desde ao aumento da produtividade, a qualidade de trabalho dos servidores à economia de tempo e redução de custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho e o aumento da qualidade de vida dos servidores. Na referida Resolução a realização do teletrabalho se faz facultativa (art. 4º).

Já no que tange ao setor privado, como já foi abordado ao longo deste trabalho, empresas também tiveram que se adequar ao cenário de pandemia, de modo a adotaram estratégias para continuarem executando suas atividades. E a principal, se não, em alguns

³⁷ BACELO, Joice; ROSA, Arthur e ROSAS Rafael. **Tribunais elevam produção com teletrabalho e julgamentos virtuais.** — De São Paulo, Brasília e Rio. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/imprensa/noticias-covid-19/13696-tribunais-elevam-producao-com-teletrabalho-e-julgamentos-virtuais>. Acesso em 29 de Nov. 2020;

³⁸ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 313, de 19 de março de 2020.** Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original221425202003195e73eec10a3a2.pdf>. Acesso em 29 de Nov. 2020.

³⁹ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016.** Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf. Acesso em 29 de Nov. 2020.

casos, a única estratégia para continuação da execução das atividades se deu por meio do teletrabalho.

Mesmo com várias dificuldades para se adequar à nova realidade, esse regime de trabalho têm se mostrado cada vez mais presente no cotidiano de muitas empresas. Um exemplo de uma empresa estatal que adotou o regime de teletrabalho com grande parte de seus colaboradores foi a Petrobras, na qual praticamente todas as equipes administrativas começaram a trabalhar de maneira remota. Segundo dados disponibilizados pela própria empresa ⁴⁰, foram distribuídas cerca de 25 mil conexões VPN, 16 mil acessos a terminais virtuais por meio da nuvem e 7 mil notebooks (além dos 31 mil que já haviam sido disponibilizados).

Antes mesmo da divulgação das informações acima, em 28 de agosto de 2020 foram aprovadas pela diretoria executiva da Petrobras as regras para implantação do modelo permanente de teletrabalho na companhia⁴¹, direcionado a empregados de regime administrativo, não sendo obrigatória sua adesão e limitado a até três dias por semana. Como justificativa a essa limitação está a interação presencial entre colegas.

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt) publicou em 30 de agosto de 2020 uma notícia publicada pelo *site* Jornal de Notícias, cujo título é “EUA – As empresas que vão manter o teletrabalho até 2021 e de forma definitiva” ⁴². Uma informação que merece ser destacada é a de que a empresa Facebook irá manter seus funcionários em regime de teletrabalho de forma permanente, frente à nova realidade vivida, consequência da pandemia.

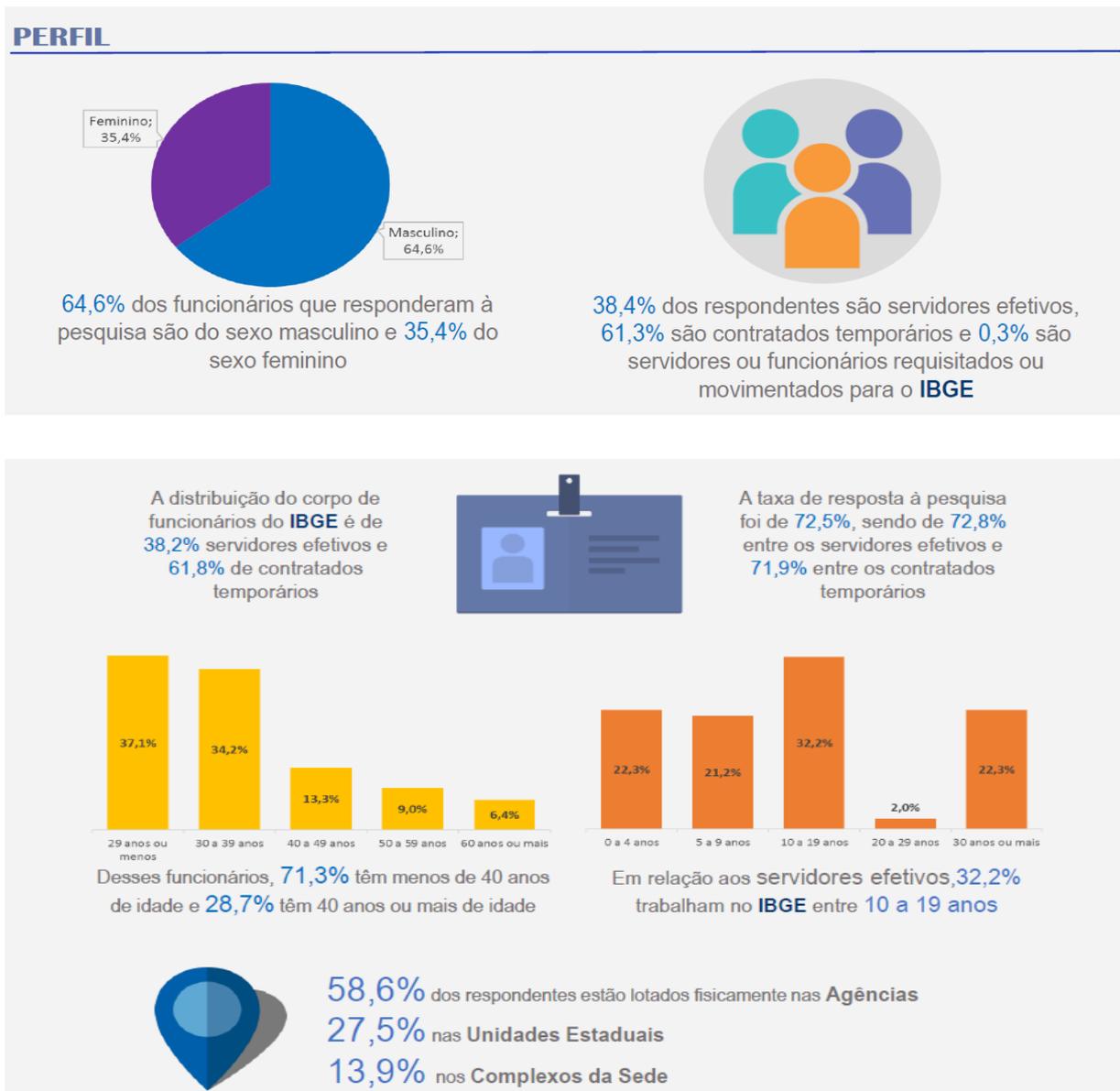
Que o teletrabalho tornou-se realidade para muitas empresas não deixa de ser um fato, já que através dele tem-se a possibilidade de continuação das atividades e, conseqüentemente, a preservação dos contratos dos empregados. Visando mapear a percepção dos profissionais do IBGE no que tange aos aspectos relacionados ao trabalho a distância, este Instituto realizou

⁴⁰ **Saiba como conseguimos viabilizar o teletrabalho para mais de 20 mil colaboradores, com recursos de TIC.** Publicado em 14 de set. de 2020. Disponível em: <https://petrobras.com.br/fatos-e-dados/saiba-como-conseguimos-viabilizar-o-teletrabalho-para-mais-de-20-mil-colaboradores-com-recursos-de-tic.htm>. Acesso em 30 de Nov. 2020.

⁴¹ **Petrobras adota modelo permanente de teletrabalho.** Publicado em 31 de ago. de 2020. Disponível em: https://www.agenciapetrobras.com.br/Materia/ExibirMateria?p_materia=983009. Acesso em 30 de Nov. 2020.

⁴² **EUA – As empresas que vão manter o teletrabalho até 2021 e de forma definitiva.** Publicado em 03 de nov. de 2020. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/03082020-eua-as-empresas-que-voao-manter-o-teletrabalho-ate-2021-e-de-forma-definitiva/>. Acesso em 30 de Nov. 2020.

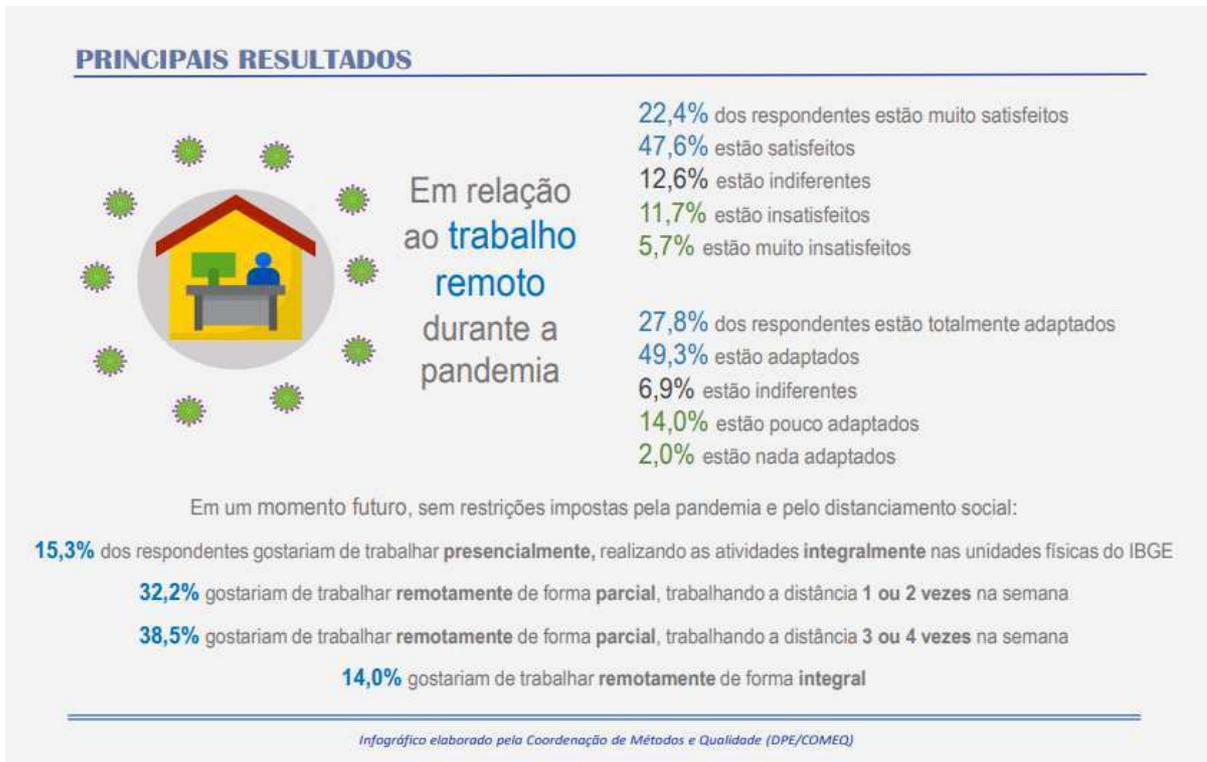
uma Pesquisa sobre Trabalho Remoto no IBGE 2020. ⁴³Foi aplicada no período de 15/06/2020 a 03/07/2020, período este em que a maioria dos servidores e contratados estavam trabalhando de maneira remota e contou com a resposta ao questionário sobre Trabalho Remoto por 8.402 funcionários. Foram 15 perguntas sobre o tema e 8 perguntas sobre características demográficas. Abaixo, pode-se analisar parte do infográfico elaborado pela Coordenação de Métodos e Qualidade (DPE/COMEQ) disponibilizado acerca do perfil dos funcionários:



Fonte: IBGE(2020). Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101751_infografico.pdf

⁴³IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Relatório da pesquisa sobre trabalho remoto no IBGE 2020 / IBGE, Gerência de Qualidade Estatística, Gerência de Desenvolvimento de Pessoas, Gerência de Sistemas Populacionais e Sociais.** Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101751> Acesso em: 01 de dez. 2020.

Acerca dos principais resultados da referida pesquisa, no que se refere ao trabalho remoto durante a pandemia, dados interessantes foram extraídos. Abaixo, outra parte do infográfico elaborado pela Coordenação de Métodos e Qualidade (DPE/COMEQ) contendo os resultados obtidos:



Fonte: IBGE(2020). Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101751_infografico.pdf

O que se percebe diante de todos os dados extraídos da pesquisa é que apenas 14,0% dos que responderam ao questionário gostariam de continuar remotamente de forma integral após o período de pandemia e 15,3% gostariam de trabalhar somente presencialmente, de modo a executar suas atividades integralmente nas unidades físicas do IBGE, ou seja, não cogitando de se trabalhar de forma remota.

Na obra “Coronavírus e os impactos trabalhistas”, do autor Ricardo Calcini, mais especificamente no capítulo “Teletrabalho”, André Coelho Teixeira ⁴⁴teve uma participação na obra, se propondo a responder o seguinte questionamento: “Como será o ambiente de trabalho depois desta imersão no regime de teletrabalho? Que mudanças vieram para ficar?”. Segundo ele, ocorreram duas grandes mudanças na seara trabalhista. A primeira, segundo ele, ocorreu no espaço de trabalho, passando de físico para virtual. A segunda grande mudança,

⁴⁴ Gestor de Relações Trabalhistas (Vale). Professor no curso de Pós-graduação em Relações Trabalhistas (Dom Cabral). Coordenador do Grupo de Relações Trabalhistas Brasil.

ainda segundo Teixeira, está acontecendo na relação do supervisor com as equipes. Antes, quando o trabalhador executava seus serviços no espaço físico, as cobranças eram relativas a cumprimento de horário. Passando para o espaço virtual, a cobrança é pela realização/conclusão do serviço. Ainda aponta um questionamento ao indagar sobre a possibilidade de voltarmos à situação anterior. Sua concepção é de que não. Acredita haver um meio-termo para alguns e teletrabalho total para outros.

Um outro ponto bastante pertinente questionado e respondido por ele refere-se à legislação trabalhista brasileira e as intensas mudanças que estão ocorrendo. Se a legislação brasileira está preparada para tais mudanças. Trouxe as seguintes hipóteses: um trabalhador em Singapura, que mal sabe onde fica o Brasil, trabalhando para uma empresa brasileira. Qual legislação irá reger essa relação? Outro questionamento foi: “Um empregado trabalhando para uma empresa em regime de teletrabalho, será que não poderá prestar serviços para outra empresa também por teletrabalho?”. Em resposta ao questionamento se a a legislação brasileira está preparada para tais mudanças, em sua concepção o melhor caminho é a negociação entre as partes, não mudanças nas legislações nacionais ⁴⁵.

Frente a todo exposto e fazendo-se uma análise no que concerne às intensas mudanças que pandemia mundial gerou e ainda está gerando, o teletrabalho se tornou uma ferramenta indispensável à manutenção dos contratos de trabalho, mesmo que existam várias dificuldades para sua plena efetivação. Não restam dúvidas de que tem sido a melhor alternativa para a não disseminação do novo cononavírus.

Pensando num período posterior à pandemia, sua implementação poderá deixar grandes resquícios nas relações de trabalho, já que sua efetivação hoje está trazendo bons resultados, como já apresentado acima. Mas fazer suposições e afirmações de como o teletrabalho continuará sendo utilizado após este turbulento período seria equivocados. O que resta, frente a isso, é debater os assuntos que o envolvem, na tentativa de chegar a soluções eficazes e que sejam justas e razoáveis aos interesses daqueles por ele envolvidos.

⁴⁵ CALCINI, Ricardo. **Coronavírus e os impactos trabalhistas**. Leme, SP: JH Muzino, 2020, p. 846

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho analisou a temática do teletrabalho e seus impactos na atual crise originada pelo novo Coronavírus, sob as perspectivas da legislação e da jurisprudência, traçando a importância que este regime de trabalho possui diante de um cenário tão novo e de mudanças tão bruscas, muitas destas que obrigaram empregados e empregadores a se adaptarem à esta nova realidade.

Pôde-se constatar que o surgimento e intensificação do teletrabalho se deu por uma junção de fatores, dentre eles a globalização, a reestruturação do processo produtivo e o avanço dos meios tecnológicos. A partir daí, houve uma reorganização das relações de trabalho, rompendo com a forma tradicional, permitindo que o trabalhador pudesse exercer suas atividades fora das dependências do empregador, de forma remota. Se o teletrabalho já estava se tornando cada vez mais presente nas relações de trabalho contemporâneas, a partir da pandemia mundial causada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2) e frente à necessidade de isolamento social, o teletrabalho se impôs perante milhares de trabalhadores.

A monografia examinou o teletrabalho frente a estas mudanças, apontando a legislação relativa a seu respeito presente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e jurisprudência antes da pandemia. Ademais, houve uma menção aos direitos dos trabalhadores antes desse período, como controle de jornada e horas extras, os riscos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e os benefícios de vale-transporte e vale-alimentação.

Ressalta-se que antes mesmo da pandemia mundial ter início, a legislação no Brasil no que toca a este tema ainda é escassa. A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e incluiu o Capítulo II-A, que trate do tema em específico tentou preencher essa lacuna. Com o surgimento da pandemia mundial, viu-se a necessidade de Medidas Provisórias que o abarcassem com mais afinco, de modo a se adaptar ao novo cenário.

Assim, as Leis e Medidas Provisórias apresentadas, elaboradas após o início da pandemia, tinham/tem como objetivo diminuir os impactos por ela causados. Neste sentido, destaca-se o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, que reconheceu a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020. Após sua promulgação, várias Medidas Provisórias foram adotadas como alternativas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública em decorrência do Coronavírus (COVID-19).

O que se percebeu a partir da análise das Medidas Provisórias constantes neste trabalho, a exemplo da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 (revogada), que deu a possibilidade de os empregadores alterarem o regime de trabalho presencial de seus empregados para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, é que certas medidas não buscaram um equilíbrio entre as partes, uma vez que o empregador poderia decidir se iria adotar a medida de trabalho do regime presencial para outro, mesmo que sem a anuência do empregado. Em certa parte, foi uma solução encontrada para a manutenção dos empregos.

Nessa conjuntura, a partir do estudo feito, percebeu-se que o regime de teletrabalho, regime este que foi e está sendo implantando por várias empresas, tornou-se uma válvula de escape, pois para muitas empresas foi uma maneira encontrada para continuarem mantendo suas atividades.

Outrossim, o teletrabalho hoje está sendo visto como um assunto de extrema relevância, já que passou a ser realidade de muitos brasileiros, que antes se deslocavam para prestarem seus serviços no local de trabalho do empregador. Com a pandemia, para que mantivessem seus contratos de trabalho, a alternativa foi trabalhar adotando-se este regime. Pôde-se perceber, no que tange à falta de escolha por parte do empregado, que essa alternativa nem sempre pode ser a mais viável para ele, porém, para preservar seu emprego, acaba acatando, já podem haver casos em que a adaptação ao trabalho remoto não se faz com facilidade. Alguns encontram certas dificuldades, vez que podem não possuir um ambiente e instrumentos de trabalho capazes de tornar tal adaptação mais simples.

Após várias análises, é possível constatar que mesmo com as legislações já existentes com a junção de Medidas Provisórias sancionadas após o início da pandemia, o teletrabalho ainda é um tema que precisa ser bastante debatido, principalmente após a atual conjuntura vivenciada. Sendo assim, a partir do momento que torna-se realidade para muitos, podem surgir desavenças e conflitos ainda não normatizados, o que evidencia mais ainda a necessidade de uma atenção maior voltada para este tema.

Não restam dúvidas de que o teletrabalho continuará sendo cada vez mais adotado, mesmo após a pandemia mundial. Contudo, conforme supracitado, não é possível traçar com exatidão como essa adoção se desenrolará pós-pandemia, fazer suposições. Mas para aquelas

empresas que já constataram através deste regime de trabalho várias vantagens para continuidade de seus negócios, além de ser uma alternativa para a manutenção dos empregos, se faz mister que sua continuidade seja examinada com esmero, com a finalidade de se constatar vantagens tanto para os empregadores quanto para os empregados.

REFERÊNCIAS

BASTOS, Mariana Candini. **Teletrabalho, subordinação e seus reflexos: uma análise comparada entre Brasil e Portugal.** –Curitiba: Juruá, 2017;

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Resolução nº 313, de 19 de março de 2020.** Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original221425202003195e73eec10a3a2.pdf>. Acesso em 29 de Nov. 2020;

BRASIL. **DECRETO LEI Nº 6, DE 20 DE MARÇO DE 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 07 de set. de 2020;

BRASIL. **DECRETO Nº 10.422, DE 13 DE JULHO DE 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10422.htm;

BRASIL. **DECRETO Nº 10.470, DE 24 DE AGOSTO DE 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10470.htm. Acesso em: 07 de set. de 2020;

BRASIL. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del5452.htm. Acesso em: 12 ago. 2020;

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05.10.1988. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 ago. 2020;

BRASIL. **LEI Nº 14.019, DE 2 DE JULHO DE 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14019.htm#art3. Acesso em: 07 de set. de 2020;

BRASIL. **LEI Nº 14.035, DE 11 DE AGOSTO DE 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14035.htm#art1. Acesso em: 07 de set. de 2020;

BRASIL. **LEI Nº 14.043, DE 19 DE AGOSTO DE 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14043.htm. Acesso em: 07 de set. de 2020;

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 07 de set. de 2020;

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 928, DE 23º DE MARÇO DE 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv928.htm. Acesso em: 07 de set. de 2020;

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 07 de set. de 2020;

BRASIL. Organização Pan-Americana da Saúde. **Folha informativa COVID-19 - Escritório da OPAS e da OMS no Brasil.** Atualizada em 8 de set. de 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em 9 de set. 2020;

BRASIL. **Projeto de Lei 4.569/2019.** Regulamenta sobre a alteração da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que “dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais”, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a relação de trabalho e emprego em regime de teletrabalho. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/138195>. Acesso em 26 ago. 2020;

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6363. Decisão de Julgamento em 17 de abril de 2020.** Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 07 de set. de 2020;

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Resolução nº 677, de 29 de abril de 2020:** Estabelece medidas de médio prazo para gestão das atividades do Tribunal. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/Resolucao677.pdf> . Acesso em: 29 de nov. de 2020;

BRASIL. TRT-15 – RO: 00104458420155150042, relator: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/5/19. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/711852634/recurso-ordinario-trabalhista-ro-104458420155150042-0010445-8420155150042/inteiro-teor-711852641?ref=feed> Acesso em 26 ago. 2020;

CALCINI, Ricardo. **Coronavírus e os impactos trabalhistas**. Leme, SP: JH Muzino, 2020;

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. — 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017;

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011;

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Relatório da pesquisa sobre trabalho remoto no IBGE 2020 / IBGE, Gerência de Qualidade Estatística, Gerência de Desenvolvimento de Pessoas, Gerência de Sistemas Populacionais e Sociais**. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101751> Acesso em: 01 de dez. 2020;

JOSÉ FILHO, Wagson Lindolfo. **A eficácia do direito fundamental da proteção em face da automação previsto no inciso XXVII, do art. 7º, da Constituição Federal de 1988**. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 21, n. 4820, 11 set. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/35702>. Acesso em: 13 de ago. 2020;

LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018;

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

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho..** — 7. ed. — São Paulo : Saraiva, 2016;

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

MORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho em domicílio e contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1994;

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho** – 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011;

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Súmula nº 428 do TST**. Disponível em: http://www.mascaro.com.br/boletim/agosto_setembro_outubro_edicao_190/sumula_n_428_do_tst.html. Acesso em: 26 ago. 2020.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. História da OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em 12 de agosto de 2020;

PINO ESTRADA, Manuel Martín. **Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014;

TRT-15 - RO: 00104458420155150042, relator: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/5/19;

TST. **Nova redação da Súmula 428 reconhece sobreaviso em escala com celular**. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/nova-redacao-da-sumula-428-reconhece-sobreaviso-em-escala-com-celular. Acesso em: 25 ago. 2020;

TST. **Súmula nº 85 do TST**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html. Acesso em: Acesso em 26 ago. 2020;

TST. **Súmula 428**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428. Acesso em: 25 ago. 2020;

XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Reforma Trabalhista. Enunciados Aprovados. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). Disponível em:

https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_sit_e.pdf. Acesso em 26 ago. 2020.