



**ALTERAÇÕES NO REGIME DE TELETRABALHO COM A MEDIDA PROVISÓRIA
Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020¹**

**CHANGES IN THE TELE-WORK SCHEME WITH PROVISIONAL MEASURE Nº.
927/2020**

Camila de Meneses Brito²

RESUMO

A presente pesquisa teve como proposta a análise das alterações no regime de teletrabalho com a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Fez-se um apanhado histórico das Revoluções Industriais. Procedeu-se à análise crítica da normatização jurídica do teletrabalho ao longo dos anos. A pesquisa percorreu, também, sobre as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista ao regime de teletrabalho. Concluiu-se que a MPV 927/2020 em nenhum aspecto alterou a CLT. No entanto, trouxe modificações quanto ao prazo de comunicação ao empregado; mudança de prazo para alteração de regime; ausência de acordo mútuo; ausência de aditivo contratual; extensão a estagiários e aprendizes; alterações quanto a responsabilidade e aquisição de equipamentos. Para a consecução dos objetivos dessa pesquisa, utilizou-se do método bibliográfico, mediante consulta na doutrina, jurisprudência e legislações específicas.

PALAVRAS-CHAVE: Inovações; Normatização Jurídica; Teletrabalho; Medida Provisória nº 927/2020.

ABSTRACT

The present research had as proposal the analysis of the alterations in the teleworking regime with the Provisional Measure nº 927, of March 22, 2020. A historical overview of the Industrial Revolutions was made. A critical analysis of the legal standardization of teleworking has been carried out over the years. The research also discussed the innovations brought by the Labor Reform to the teleworking regime. It was concluded that the MPV 927/2020 in no way changed the CLT. However, it brought changes regarding the communication period to the employee; change of term for regime change; absence of mutual agreement; absence of contractual amendment; extension to interns and apprentices; changes regarding liability and equipment purchase. To achieve the objectives of this research, we used the bibliographic method, by consulting the doctrine, jurisprudence and specific legislation.

KEYWORDS: Innovations; Legal Standardization; Teleworking; Provisional Measure nº 927/2020.

¹Este TCC foi adaptado à essa Revista, mas faz parte do Trabalho elaborado como critério obrigatório para obtenção do título de especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Faculdade Ademar Rosado em parceria com a Escola do Legislativo Prof. Wilson Brandão, sob a orientação do Prof. M.Sc. Francisco de Sousa Vieira Filho e co-orientador Prof. M.Sc. Adauto de Galiza Dantas Filho.

²Graduada em Direito pelo Centro Universitário UNINOVAFAPI, Advogada, Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Faculdade Ademar Rosado em parceria com a Escola do Legislativo Prof. Wilson Brandão E-mail: camilamnrito@hotmail.com

INTRODUÇÃO

O teletrabalho é o trabalho executado, ao menos em parte, a distância, fora da sede da empresa e com o auxílio da telemática, com flexibilidade de jornada e sem a fiscalização direta da execução das atividades. Outra característica marcante é a inexistência de controle físico e contato direto, pessoal e contínuo do empregador. Assim, de forma extensiva, o trabalho a distância é o gênero que abrange o teletrabalho como espécie.

A razão de ser dessa pesquisa deve-se à relevância do tema teletrabalho diante do estado de calamidade pública, reconhecido pelo governo federal através do decreto legislativo nº 6, de 20 março de 2020, em virtude da pandemia mundial de COVID-19. Nesse contexto de isolamento social, o teletrabalho configura-se como uma alternativa eficaz para o enfrentamento da crise atual que assola toda a sociedade.

Dessa forma, procurar-se-á analisar as alterações do regime de teletrabalho com a Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020, que será uma das fontes para a construção desse artigo. Essa medida provisória foi editada pelo governo federal para o confronto diante da pandemia de COVID-19 e com o fim de resguardar os empregos e a renda.

Os pressupostos teóricos desse estudo desenvolver-se-ão com base em autores consagrados no Direito do Trabalho, tais como Aguiar, Delgado, Martins e Estrada. A metodologia utilizada consistirá no estudo bibliográfico, que contará como fontes principais livros publicados, artigos e legislação relacionados especificamente ao tema.

A pesquisa será organizada em tópicos que tratam do tema de forma mais aprofundada, quais sejam: Revoluções Industriais: Contexto Histórico do Surgimento do Teletrabalho; Normatização Jurídica do Teletrabalho e o sub-tópico Aspectos Formais; Aspectos Gerais e Contexto da MPV 927/2020; Medida Provisória 927/2020 e a Mudança do Regime de Teletrabalho diante da Pandemia do COVID-19. E, por fim, ter-se-á as considerações finais do estudo feito, bem como as referências utilizadas.

2 REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS: CONTEXTO HISTÓRICO DO SURGIMENTO DO TELETRABALHO

A análise histórica antes da vinda da tecnologia nas relações de trabalho é imprescindível para o entendimento de como aconteceram as mudanças até o cenário atual. As Revoluções Industriais que ocorreram ao longo de décadas e séculos contribuíram para as vigentes alterações legislativas.

Primeiramente, convém abordar a Primeira Revolução Industrial, ocorrida no período entre 1760 a 1860, séculos XVIII e XIX, na Inglaterra, e marcada pelo advento de indústrias de tecidos de algodão, assim como o uso do tear mecânico.

No tocante às relações laborais, segundo Delgado (2017, pp. 92-93):

“Em torno da relação de emprego, pelas suas características de permitir combinar liberdade pessoal do trabalhador com direção empresarial pelo empreendedor, é que se erigiu a fórmula inovadora de organização do sistema produtivo que permitiria ao capitalismo distanciar-se dos precedentes modos de produção, potenciando ao máximo não só a inteligência produtiva, sistematizada e objetiva do ser humano, como a produtividade do trabalho ao longo dos últimos dois séculos e meio”.¹

Conforme Delgado (2017, pp.92-94), o trabalhador começou a executar suas atribuições fora de casa, com prévia determinação de tempo e local a serem definidos pelo seu empregador. Nos países como na Inglaterra e na França, a produção era majoritariamente realizada em oficinas, por artesãos e de forma manual.²

A Inglaterra foi pioneira na transição da manufatura para a maquinofatura, em virtude do alargamento do colonialismo. De outro modo, a transformação da manufatura para o método industrial só ocorreu com a produção dos tecidos de algodão. A tecelagem de lã, do contrário, era a principal atividade manufatureira antes da mudança para o processo de mecanização.

A Primeira Revolução Industrial caracterizou-se por utilizar no setor produtivo e de transportes o carvão como principal fonte de energia. Assim, a partir disso, foram desenvolvidas concomitantemente a máquina a vapor e a locomotiva, as quais contribuíram de forma significativa para novas formas de locomoção e produção.

^{1,2}DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: LTr, 2017.

Nas relações laborais, houve como peculiaridade dessa Primeira Revolução a substituição do trabalho artesanal pelo assalariado e com o auxílio de máquinas. Dessa maneira, essa nova forma de produção reduziu o número de trabalhadores que executavam suas tarefas em casa.

Com a mudança de cenário de produção, houve a necessidade do empregador controlar o empregado, fazendo com que o trabalho realizado em casa não tivesse mais viabilidade. O uso da energia a vapor foi a principal característica de modificação desse cenário produtivo, uma vez que a tração animal e a energia hidráulica deixaram de ser as principais matrizes de energia utilizadas.

Muito embora a Primeira Revolução Industrial tenha se dado de forma mais morosa em relação às outras revoluções tecnológicas posteriores, ela introduziu um aumento significativo dos bens e serviços que eram originários de outros países que já vinham se industrializando. Desse modo, a Inglaterra se consolidou geopoliticamente de forma predominante por vários anos.

As mudanças no cenário econômico e na conjuntura da sociedade foram inúmeras, o que propiciou o surgimento de novas profissões. Em consequência disso, as fábricas passaram a produzir em maior quantidade, uma vez que a demanda aumentou com a expansão das cidades. O processo de mecanização foi introduzido no campo e, com a estruturação das ferrovias, o sistema de transporte fluía mais rápido. Por outro lado, as desigualdades salariais já começavam a surgir. Como exemplo disso, pode-se citar o salário das mulheres (as quais representavam mais da metade da mão-de-obra na indústria têxtil) menor que o dos homens.

No tocante às consequências advindas da Primeira Revolução Industrial, as mais significativas foram a exploração da classe operária, com a exigência por parte do patrão do cumprimento médio de quinze horas de jornada diária de trabalho, remunerada com salários ínfimos. Além disso, a escassez de recursos obrigava que mulheres e crianças fossem aos campos de trabalho a fim de sobreviverem.

Todas as mudanças acima descritas somadas à ampliação das fábricas e ao crescimento do capitalismo possibilitaram o surgimento da Segunda Revolução Industrial. Conforme Ramos Filho e Neves (2017, pp 39-42), essa Revolução se deu em meados do século XIX, ou seja, quase cem anos após a primeira Revolução Industrial. Aquela foi evidenciada pelo uso da energia elétrica e do aço.³

³RAMOS FILHO, Wilson. NEVES, Sylvania Matatesta das. *Trabalho Imaterial e Teletrabalho: Contradições e Limites da Sociedade Informacional*. São Paulo: LTr, 2017.

Além dessa mudança, outra muito significativa foi o emprego dos combustíveis advindos do petróleo, assim como o surgimento da locomotiva a vapor e do invento do motor à explosão.

Já, no tocante ao contexto laboral, a exigência era a da produção em série e cada vez mais aprimorada, para que fossem gerados lucros cada vez maiores.

A produção em série acabava minimizando o custo por unidade produzida e, com isso, surgiram as linhas de montagem que deram impulsionamento ao processo de produção. Assim, a base para o setor de fabricação era basicamente os ramos metalúrgico e químico. O ramo metalúrgico representava a figura do trabalhador predominante daquela época.

Já, em relação ao modelo de gerenciamento preponderante, este era o Fordista. O fim principal dessa organização era a redução dos gastos da produção com o intuito de vender o produto para o maior número de consumidores. A mão-de-obra não era muito qualificada, pois cada operário realizava sua tarefa dentro da sua esteira de produção.

Sequencialmente, a Terceira Revolução Industrial surge na conjuntura pós Segunda Guerra Mundial (1939-1945). De acordo com Aguiar (2011, pp.24-26), o pilar dessa Revolução foi a implantação de novas tecnologias na esfera produtiva, tais como a robótica e a informática.⁴

Essas novas bases tecnológicas possibilitaram o aumento da produção e da competitividade entre os países desenvolvidos daquela época. Assim, Aguiar (2011, pp. 24-25) preceitua que “novas tecnologias se inserem na rotina do trabalho e fazem com que surjam alternativas de organização do trabalho diferentes das tradicionais, com otimização de recursos econômicos e humanos”.⁵

Nesse íterim, o empregado menos especializado já não tinha mais o mesmo espaço, pois a demanda do capitalismo exigia novas habilidades. O trabalhador valorizado era o que tinha a capacidade de inserir valor ao produto final, independentemente da quantidade de matéria prima utilizada.

Logo, com a tecnologia avançada valorizou-se o trabalhador possuidor de conhecimento, ou seja, o trabalhador intelectualizado.

^{4,5}AGUIAR, Antônio Carlos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

⁶ RAMOS FILHO, Wilson. NEVES, Sylvia Matatesta das. **Trabalho Imaterial e Teletrabalho: Contradições e Limites da Sociedade Informacional**. São Paulo: LTr, 2017.

Ainda, segundo Ramos Filho e Neves (2017, p.40) o empregado era polivalente. Era exigida a capacidade de realização das mais diversas tarefas por parte do empregador, que queria intensificar a exploração da força de trabalho.⁶

Portanto, do que foi exposto, pode-se afirmar que a Terceira Revolução Industrial possibilitou o aprimoramento de atividades no setor industrial com o uso da tecnologia de ponta em todas as fases do processo produtivo. Ademais, essa Revolução teve como principais frutos o crescimento da ciência e da tecnologia, a consolidação do capitalismo como sistema econômico e a dispersão das indústrias em vários espaços geográficos.

A partir de toda essa evolução, e com o advento da *internet*, surge o teletrabalho como novo modelo de estruturação do trabalho, o qual visava e visa atualmente atender aos ditames da produtividade crescente e da fluência dos mercados. Assim, com o crescimento do capitalismo para a fase técnico-científica, emerge a Quarta Revolução Industrial. Desde o seu surgimento, essa Revolução permitiu a aproximação do comércio de bens e serviços entre os vários países.

A Quarta Revolução Industrial deu-se desde o término da Guerra Fria (1947-1991). Desde então, passado esse período de conflito entre Estados Unidos e União Soviética, grandes inovações aconteceram no ramo do Direito do Trabalho.

Primeiramente, essas grandes inovações no ramo do Direito do Trabalho se deram devido à necessidade da descentralização produtiva, fruto do fenômeno da globalização, que se deu com a quebra das barreiras geográficas. Com isso, todas as formas de exercício de trabalho tornaram-se exploráveis.

Como o direito do trabalho é fruto do dinamismo constante das relações laborais, todos esses processos de mudança exigiram uma regulamentação jurídica de flexibilização dessas relações. Ou seja, tornou-se necessário o mínimo de segurança jurídica para o trabalhador.

Segundo Hernandez (2003, p. 140), o aparecimento de novas tecnologias e de contratos trabalhistas atípicos propiciaram um novo cenário jurídico, no qual era necessário a adequação das leis a esse fenômeno que pretendia regulamentar.⁷

No momento em que o mundo viu-se sem barreiras, seria então necessário que o alicerce jurídico acompanhasse todas essas mudanças de relações entre sociedade, trabalhador e empregador.

Assim, preceitua Winter (2005, p.19):

“A aceleração da produtividade previamente planejada trouxe consigo a necessidade de se definir quem planeja, controla e gerencia (trabalho intelectual) e quem executa e operacionaliza (trabalho manual) e, para cada finalidade que o trabalho assume, acorda-se um tipo de condição e organização de trabalho para o trabalhador, produzindo modificações substanciais na vida, no mundo, na sociedade e no homem”.⁸

A globalização configura-se, assim, como um fenômeno complexo e de muitas dimensões, uma vez que reflete em todas as searas e é experimentado de forma diferente pelos diversos países.

No que concerne às inovações trazidas pela Quarta Revolução Industrial, elas são, dentre outras: a robótica, a computação na nuvem, impressoras 3D, *machine learning* (máquinas que aprendem), nanotecnologias e biotecnologias, drones.

Indubitavelmente, os avanços da tecnologia advindos da Quarta Revolução Industrial trouxeram modificações significativas nos formatos de condução das empresas, ou seja, modificações nas formas de liderança, organização e administração delas. Dessa maneira, para conectar o mundo digital ao mundo físico e ao mundo biológico, representado pelos seres humanos, surgiu a necessidade de distribuir a equipe de trabalho entre o regime presencial e o teletrabalho.

Winter (2005, p.91) acrescenta ainda que:

“Dessa maneira, as tarefas que eram fragmentadas passaram a ser reagrupadas e realizadas por um empregado fora da sede da empresa e, conseqüentemente, com poder de decisão mais forte em alguns aspectos, como a jornada de trabalho a ser cumprida como melhor convir ao empregado, limitada apenas pelo prazo final estipulado pelo empregador”.⁹

Assim, o trabalhador que deseja permanecer nos seus postos de trabalho deverá sempre acompanhar as transformações no mundo da tecnologia, a fim de demonstrar ao seu empregador por que é realmente necessário àquela empresa e que oferecerá algum diferencial ao desenvolver suas funções.

⁷HERNANDEZ, Marcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. Dissertação em Mestrado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2003.

⁸WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma nova alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

⁹ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma nova alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

3 NORMATIZAÇÃO JURÍDICA DO TELETRABALHO

A modificação das condições de trabalho decorrentes dos maciços investimentos em tecnologia nas empresas, impôs a necessidade de adaptação jurídica da nova jornada dos empregados. Nesse sentido, o desenvolvimento desse uso da tecnologia gerou novos impactos nas relações laborais.

Fez-se necessário, desde então, a busca pela maior proteção da classe trabalhadora e a adequação às novas formas de desempenho do trabalho, pois seria imprescindível que não se perdesse a flexibilidade ou competitividade que buscava as empresas diante desse novo cenário informatizado.

No tocante aos reflexos da inserção da tecnologia no meio laboral, pode-se citar, dentre os principais, a redução da mão-de-obra em decorrência da robotização e da automação. Desse modo, é possível que máquinas executem tarefas, muitas vezes com maior eficiência que as realizadas pelo ser humano.

O trabalho em domicílio surgiu com a Revolução Tecnológica. Aquele possibilitou ao homem desenvolver suas tarefas em sua própria residência ou em outro local de sua escolha. Assim, a legislação trabalhista deveria acompanhar todo esse processo de flexibilização, a fim de conferir proteção ao trabalhador.

O teletrabalho constitui-se, então, num novo formato de flexibilização das relações típicas laborais, uma vez que há a utilização da tecnologia da informação, que com a ausência dela seria inexecutável sua composição. Nesse novo formato, o trabalhador pode ser autônomo ou subordinado.

Sobre a flexibilização Martins (2016, p.9) evidencia que:

“Utiliza-se a denominação flexibilização para dar mais elasticidade às regras trabalhistas, em contrapartida àquela fiscalização rígida que sempre se preconizou. Seria uma nova forma de enfrentar crises econômicas. [...] A crise não é apenas uma das questões que compreendem a necessidade de mudança de normas trabalhistas rígidas, mas também as novas tecnologias, o desemprego” (...) ¹⁰

No entanto, a flexibilização não deve se restringir apenas à proteção ou desregulamentação. A flexibilização deve contemplar as adequações dos instrumentos normativos às contingências atuais, desde que assegure a máxima do Direito do Trabalho: a norma mais favorável ao trabalhador e a segurança jurídica a ambas as partes.

Em relação ao modo de realização, Estrada (2014, p. 89) acrescenta que: “Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é qualquer trabalho (...) onde o trabalhador não mantém contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio de novas tecnologias”.¹¹

É importante realçar que o teletrabalho surgiu como um contorno para a solução de problemas, tais como o deslocamento do empregado até a sede da empresa, reduzindo custos da estrutura física e o tempo do trajeto a ser realizado. Sobre a etimologia da palavra teletrabalho, “tele” vem do grego e significa “longe” + trabalho. Dessa forma, a tradução literal da palavra é trabalho realizado a distância.

¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

¹¹ ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho & Direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014.

Existe uma pontual diferença entre teletrabalho e *home office*. Enquanto o teletrabalho é aquele, ao menos em parte, realizado a distância e com o auxílio de equipamentos de comunicação e de informática, que é a telemática, o *home office* só se implica com o conceito de teletrabalho, quando há a utilização da telemática para sua comunicação.

Consoante Barros (2006, p. 304), o teletrabalho distingue-se do trabalho tradicional por desenvolver tarefas mais elaboradas que as manuais. Outrossim, por abarcar setores diversos, tais como consultoria, assistência técnica e auditoria e a utilização de novas tecnologias, englobadas pelo setor terciário.¹²

Dessa forma, o teletrabalho é aquele executado, ao menos em parte, a distância, fora da sede da empresa e com o auxílio da telemática, com flexibilidade de jornada e sem a fiscalização direta da execução das atividades. Outra característica marcante é a inexistência de controle físico e contato direto, pessoal e contínuo do empregador. Assim, de forma extensiva, o trabalho a distância é o gênero que abrange o teletrabalho como espécie.

O teletrabalho se consubstancia, analogamente, como um padrão de organização centralizada de produção, que exige do operador do Direito do Trabalho estudo e atualização permanentes, por ser um campo em constante transformação. O teletrabalho ainda pode ser estudado e classificado em modalidades, as quais não contemplam o objetivo em si da pesquisa em construção. Só para ilustrar, algumas modalidades de teletrabalho existentes são: teletrabalho em domicílio ou *eletronic home work*; teletrabalho em centros de trabalho ou telecentros; teletrabalho nômade; teletrabalho transnacional.

Ainda em relação ao desenvolvimento das atividades e do impacto jurídico nas relações, o teletrabalhador não possui o domínio completo do serviço e do produto, fazendo parte apenas de uma estrutura que almeja atingir um meta mundializada. No entanto, essa modalidade permitiu a inserção no mercado de trabalhadores que já tinham dificuldade de acesso aos postos tradicionais, tais como pessoas com deficiência e idosos. No que concerne à inserção da mulher no mercado, o teletrabalho possibilitou a extensão de uma conquista histórica, marcada por lutas, injustiças e preconceito: a extensão do período de amamentação.

Em que pese o teletrabalho possibilitar o desenvolvimento das atividades fora do espaço físico da empresa, ele pode ser maléfico ao trabalhador pelo acúmulo de outras atividades, tais como as familiares e outras da vida privada. O *modus operandi*, por ser muitas vezes realizado dentro da residência do empregado, torna-se um empecilho à fiscalização.

¹² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006.

3.1 ASPECTOS FORMAIS

Em linhas gerais, verificou-se que, na realidade prática, a evolução da tecnologia influenciou diretamente no arranjo das relações laborais. Até mesmo a forma como se dá a subordinação entre empregado e empregador, um dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, ganhou um certo grau de elasticidade. Assim, fez-se necessário a flexibilização das normas legais para garantir a proteção jurídica indispensável ao trabalhador.

Nesse entendimento, Delgado (2017, pp. 326-328) preleciona:

“[...] a subordinação, como qualquer fenômeno social tem sofrido ajustes e adequações ao longo dos dois últimos séculos, quer em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho, quer em virtude de novas percepções aferidas pela Ciência do Direito acerca desse crucial elemento fático-jurídico da relação empregatícia”.¹³

Da análise do dispositivo legal, artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), incluída pela Lei nº 12.551/2011, depreende-se que a subordinação é um requisito diferenciador da relação empregatícia, *in verbis*:

“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 (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011).
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 (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)”.¹⁴

Desse modo, a Lei nº 12.551/2011 estende o artigo em comento para o incluir as modalidades de trabalho tanto a distância, quanto em domicílio ou qualquer outro local que seja escolhido para o desempenho das funções do teletrabalhador empregado. Sendo assim, é devida a manutenção do pagamento das eventuais horas extras trabalhadas.

Como o poder concentra-se em quem detém a tecnologia, a relação de hierarquia entre empregado e patrão teve que ser reexaminada. A submissão jurídica, fruto da relação empregatícia, não desdobra-se mais no exato cumprimento das ordens do empregador, mas da obediência à estruturação da empresa.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: LTr, 2017.

¹⁴ BRASIL. **Decreto-lei nº 5452, 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: 6 de abril de 2020.

Conforme já exposto, o teletrabalho foi admitido na legislação brasileira em 2011, quando era “igualado” ao trabalho presencial, conforme consta na redação do artigo 6º da CLT. Já, através da Lei nº 13.467 de 2017, a Reforma Trabalhista, o teletrabalho foi formalmente reconhecido e inserido no “CAPÍTULO II-A”, artigos 75-A a 75-E para disciplinar o tema em comento.

O artigo 75-A altera a condição de igualdade generalizada entre o trabalho presencial e o trabalho a distância, conforme previsão do artigo 6º da CLT e abre um capítulo para albergar a nova formalização do teletrabalho, *in verbis*: “Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”.¹⁵

A definição de teletrabalho, por sua vez, encontra fundamento no artigo 75-B da CLT, nestes termos:

“Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”.¹⁶

Dessa forma, o artigo em análise elenca as hipóteses em que são consideradas as atividades prestadas em regime de teletrabalho. Ademais, afasta a visão superada do teletrabalho como categoria diferenciada, uma vez que anteriormente, com ausência de formalização normativa específica, qualquer trabalho no qual seria exequível a execução pelo uso da telemática seria suscetível de caracterização como teletrabalho.

Do mesmo modo, o parágrafo único do artigo 75-B da CLT acrescenta que o regime executado em organização descentralizada, elaborada e coordenada pelo empregador e atividades externas e de regime misto descaracterizam o regime de teletrabalho. Assim, se trabalhador remoto apresenta-se à empresa para a execução das atividades peculiares ao trabalho não modifica a essência do contrato firmado entre as partes.

^{15,16}BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 22 de abril de 2020.

O artigo 75-C da CLT e seus parágrafos asseveram que:

“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 (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 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 (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”. 17

Do estudo do artigo supracitado, infere-se que o regime de teletrabalho deve ter previsão expressa no contrato de trabalho, com a descrição de todas as atividades a serem desempenhadas pelo empregado. O descumprimento do exposto no artigo em análise acarreta ao empregador o ônus de provar que as atividades antes desempenhadas pelo seu empregado eram compatíveis com o encargo para o qual fora convencionado.

Do mesmo modo, os parágrafos do artigo 75-C da CLT antecipam a hipótese de alteração contratual. Caso haja, deverá ocorrer por mútuo acordo, expresso e escrito por aditivo contratual. O período de transição de quinze dias previsto no parágrafo segundo reflete a ideia de que o cargo realizado através de regime de teletrabalho não gera direito adquirido ao teletrabalho em relação ao cargo anteriormente ocupado em regime presencial.

O artigo 75-D dispõe:

“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 (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”. 18

Do exposto no artigo em comento, conclui-se que, como exemplo, caso o teletrabalhador já seja o proprietário do computador utilizado para o trabalho e já tenha acesso à *internet*, aquele não será ressarcido, pois trata-se de despesa ordinária. No entanto, se o patrão exigir que seja utilizado um computador especial ou uma conexão mais veloz, este quem deverá assumir todas as despesas correspondentes, pois estariam caracterizadas como despesas extraordinárias.

^{17,18}BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 22 de abril de 2020.

Nesse sentido, de acordo com os princípios aplicados nas relações de emprego, seria do empregador o risco do empreendimento, como preceitua o artigo 2º da CLT. Assim, é do empregador o dever de ressarcir eventuais custos arcados pelo teletrabalhador para o desempenho de suas funções.

O artigo 75-E, por último, trata das medidas de Medicina e Segurança do Trabalho (também previstas no artigo 157 da CLT e artigo 200, inciso VIII, e 225, *caput*, da Constituição Federal) a serem adotadas na modalidade de teletrabalho, *in verbis*:

“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 (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).
Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”.¹⁹

Da análise do artigo supracitado conclui-se que o legislador manteve a preocupação em garantir as condições mínimas de salubridade e equilíbrio presentes no ambiente laboral presencial. No entanto, como as atividades são exercidas fora do recinto da empresa, a fiscalização tende a ser menos rígida.

Muito embora o empregador colha a assinatura do trabalhador no sentido de ter a garantia do cumprimento das instruções dadas, isso não configura uma medida efetiva da proteção da relação laboral. Frequentemente, faz-se necessária uma inspeção periódica do ambiente no qual o teletrabalhador executa suas funções, a fim de resguardar a integridade física do mesmo.

4 ASPECTOS GERAIS E CONTEXTO DA MPV 927/2020

No dia 7 de janeiro de 2020, houve a confirmação de um novo tipo de coronavírus, a COVID-19, um dos principais causadores de resfriado comum. Antes disso, em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial de Saúde (OMS) estava

advertida sobre os vários casos de uma espécie de pneumonia na cidade de Wuhan, na China.

¹⁹ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 22 de abril de 2020.

Segundo dados informados pela OMS (2020), o primeiro caso de coronavírus no Brasil ocorreu no dia 26 de fevereiro deste ano. Sequencialmente, a OMS declarou pandemia mundial de COVID-19. A partir de então, viu-se a mobilização de diversos setores, além do aumento do número de infectados, que impactou a sociedade em sua esfera social, econômica, política e de saúde.²⁰

Diante desse novo cenário antes inesperado, providências vêm sendo tomadas a fim de minimizar o impacto nos empregos e reduzir os danos na economia. Foi com esse intuito que o governo federal, através do decreto nº 6 de 20 de março de 2020, reconheceu o estado de calamidade pública. Assim, para o confronto diante da pandemia e com o fim de resguardar os empregos e a renda, o governo federal editou a medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

O texto da MPV em análise dispõe sobre as medidas de teletrabalho; antecipação de férias individuais; concessão de férias coletivas; aproveitamento e antecipação de feriados; banco de horas; suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; direcionamento do trabalhador para qualificação e diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

No que tange à aplicação, a MPV 927/2020 se estende além das relações de emprego propriamente ditas e alcança também as relações de trabalho elencadas no artigo 32, quais sejam: ruralistas (lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973); empregado doméstico (lei complementar 150, de 1 de junho de 2015); trabalhadores temporários (lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974). A respeito dos trabalhadores domésticos, apenas são abordados aspectos como jornada de trabalho, banco de horas e férias.

Muito embora o texto normativo da MPV 927/2020 deixe lacunas em relação à proteção do trabalhador, ela autoriza que sejam celebrados acordos individuais escritos, em conformidade com os limites preconizados pela Constituição Federal de

1988. Mas esse acordo individual escrito terá supremacia em relação aos demais instrumentos normativos.

²⁰ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. **ATUALIZAÇÃO OFICIAL COVID 19/ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE.** Disponível em: https://www.google.com/aclk?sa=L&ai=DChcSEwjCh7aH9Z3pAhUKEpEKHYO_A94YABAAGgJjZQ&sig=AOD64_34q-e8XrGcZUm_2r7Ku4N9gVsarg&q=&ved=2ahUKEwil5KqH9Z3pAhVMDrkGHa0mBcgQ0Qx6BAgMEA&adurl=. Acesso em: 04 de maio de 2020.

A MPV 927/2020, conforme seu texto, vigorará por cento e vinte dias a partir da data de sua publicação, qual seja 22 de março de 2020, por sessenta dias prorrogáveis por igual período. Como o objetivo da MPV é que ela subsista diante do estado de calamidade pública, que não se sabe ao certo por quanto tempo persistirá, diante de tantas incertezas e dificuldades vivenciadas por toda a sociedade atualmente, é possível que a MPV 927/2020 seja convertida em lei.

5 A MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020 E A MUDANÇA DO REGIME DE TELETRABALHO DIANTE DA PANDEMIA DO COVID-19

O principal ponto de análise dessa pesquisa está fundamentado no Capítulo II da MPV 927/2020 “DO TELETRABALHO”, artigos 4º e seus parágrafos e artigo 5º. Dessa forma, já no estudo no artigo 4º, este dispõe:

“Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho”. 21

Diferentemente da previsão legal exposta no Artigo 75- C, § 1º, da CLT (inserida pela Reforma Trabalhista), a alteração entre regime presencial e de teletrabalho seria efetivada por mútuo acordo entre as partes, através de aditivo contratual. De outro modo, com a MPV 927/2020 deixa de ser bilateral essa alteração, passando a

configurar como unilateral. Assim, o empregador passa a ser o polo mais forte da relação entre trabalhador e patrão.

Nessa mesma linha de desigualdade entre as partes, a medida provisória em estudo ainda dispõe, no Artigo 4º, § 2º que o empregado será notificado com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou meio eletrônico de sua mudança de regime de trabalho. Anteriormente o prazo era maior, de no mínimo quinze dias, e com correspondente registro em aditivo contratual, conforme previsão Artigo 75, § 2º da CLT.

O parágrafo terceiro no mesmo artigo 4º da MPV 927/2020 assevera que:

²¹ BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 24 de abril de 2020.

“Artigo 4º, § 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho”. ²²

Do exposto acima, que envolve os custos relacionados à infraestrutura necessária à prestação do serviço em regime de teletrabalho, só o prazo de trinta dias para reembolso das despesas arcadas pelo teletrabalhador foi uma inovação trazida pela MPV 927/20. Com a previsão anterior do artigo 75-D da CLT, seria preconizado que o contrato fosse pactuado, caso exequível, no ato da reversão.

O parágrafo 4º e incisos I e II do artigo 4º da MP 927/2020 preveem:

“§ 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”. ²³

Conforme o que foi supracitado, caso o teletrabalho se utilize dos equipamentos tecnológicos fornecidos pelo patrão mesmo pelo cumprimento estrito de sua função, este não terá direito à jornada, excluídas as horas extras e horas noturnas. Desse modo, fica caracterizado o cumprimento de horas de trabalho a mais, que não serão remuneradas.

Nesse mesmo sentido, e excluindo as horas extras, sobreaviso e prontidão, o parágrafo quinto dispõe:

“§ 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”. 24

Do que foi acima exposto pode-se concluir pela inconstitucionalidade do dispositivo em análise, pois é uma afronta ao artigo 7º, incisos XIII e XVI da Constituição Federal de 1988, *in verbis*:

^{22,23,24} BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 24 de abril de 2020.

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XIII - 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; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)
XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)”. 25

Por fim, a MPV 927/2020 também inova no artigo 5º do Capítulo II, quando prevê a adoção do regime de trabalho a distância, trabalho remoto ou teletrabalho, este último objeto do estudo da pesquisa em construção para estagiários e aprendizes.

²⁵ BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: versão atualizada até a emenda nº 105/2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 de abril de 2020.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todas as transformações vividas na sociedade, sobretudo a introdução dos meios telemáticos nas relações de trabalho, o advento de novas formalidades contratuais, o levantamento de questionamentos e a divisão de opiniões conduzem os estudiosos do ordenamento jurídico a atenderem e se adequarem às novas demandas impostas pela nova ordem social.

A construção do presente estudo embasou-se em pesquisas bibliográficas e, mesmo de forma despretensiosa, demonstrou vários aspectos que valem a pena destacar. O teletrabalho, mesmo com regramento curto ainda no mundo jurídico, serve como suporte legal para formalização das relações de trabalho com base nesse regime.

O regime de teletrabalho que vigora atualmente é fruto das constantes inovações que se deram desde a Primeira Revolução Industrial até a Quarta Revolução Industrial. Ainda, o teletrabalho é espécie, enquanto trabalho a distância é o gênero.

No tocante aos aspectos formais, foi com a Lei nº 12.551/2011, a qual estendeu o artigo 6º da CLT, que o teletrabalho ganhou regramento próprio. Assim, diferenciava-se categoricamente do trabalho realizado de forma presencial.

Apenas com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017), o teletrabalho ganhou capítulo próprio na CLT. Dessa forma, afastou-se a visão de que o teletrabalhador empregado, objeto de estudo dessa pesquisa, ocuparia categoria profissional diferenciada.

Quantos às alterações trazidas pela MPV 927/2020, esta em nenhum aspecto modificou a CLT. No entanto, trouxe mudanças quanto ao prazo de comunicação ao empregado; ausência de acordo mútuo; ausência de aditivo contratual; mudança de prazo para alteração de regime; extensão a estagiários e aprendizes; alterações quanto à responsabilidade e aquisição de equipamentos.

Espera-se que essa pesquisa tenha contribuído para o alargamento dos questionamentos do tema em comento. Muito embora não se saiba se a MPV 927/2020 será convertida em lei, mostra-se a alternativa mais eficaz para o teletrabalho empregado no enfrentamento da crise gerada pela pandemia do COVID-19, haja vista o período de incertezas e dificuldades hoje vivido.