

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMPUS UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA
FACULDADE DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS E HUMANAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

MANOEL ESTÁCIO LUCAS NETO

O TRABALHO DIGNO:
O TELETRABALHO E O DIREITO AO TRABALHO EM MEIO A PANDEMIA DO
COVID-19 NO BRASIL.

PONTES E LACERDA - MT

2021

MANOEL ESTÁCIO LUCAS NETO

O TRABALHO DIGNO:

**O TELETRABALHO E O DIREITO AO TRABALHO EM MEIO A PANDEMIA DO
COVID-19 NO BRASIL.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
na Faculdade de Direito da UNEMAT –
Universidade do Estado de Mato Grosso –
como requisito a obtenção do título de
Bacharelado em Direito.

Sob orientação do Prof.^a Lincoln Michel
Pilquevitch.

PONTES E LACERDA - MT

2021

MANOEL ESTÁCIO LUCAS NETO

O TRABALHO DIGNO:

**O TELETRABALHO E O DIREITO AO TRABALHO EM MEIO A PANDEMIA DO
COVID-19 NO BRASIL.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade do Estado
de Mato Grosso como requisito à obtenção do título de Bacharelado em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Prof.º Lincoln Michel Pilquevitch.

Especialista em Direito do Trabalho

Caroline Aparecida da Silva Deliberti

Advogada

Luana Souza Nabas Aguis

Advogada

PONTES E LACERDA/MT, ____ DE _____ DE 2021.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente aos meus pais, dê's do início de minha vida acadêmica até o momento atual, sendo as pessoas que mais prezaram pela minha educação e cultura. Obrigado por todas as palavras de conforto, nos momentos mais duros, e pelas palavras de sabedoria, que me guiaram quando eu pensava estar totalmente perdido.

A minha namorada, Tatieli Aragão, por toda sua paciência, carinho e companheirismo ao meu lado durante esse momento da minha vida.

Aos meus amigos, que foram os motivos de inúmeras risadas, e com isso eu consegui minhas doses diárias de ânimo para continuar nessa jornada.

Ao meu orientador, Lincoln Pilquevitch, que dedicou de seu tempo para poder me ajudar na confecção deste trabalho.

E por fim agradeço a UNEMAT, pela oportunidade de realizar um sonho.

DEDICATÓRIA

A minha mãe, Zilma Estácio, a mulher mais forte e determinada que eu já conheci em minha vida, sem a presença da senhora, não seria metade do homem que sou hoje.

A minha vó, Lucy Lucas, todas as conversas que tivemos me fizeram sempre melhorar como pessoa.

Ao meu pai, José Lucas, o homem de palavra e fibra que me ensinou a como ser honrável com meus compromissos.

A todos os demais que me ajudaram a chegar onde cheguei hoje, obrigado do fundo do meu coração, sempre serei grato a vocês.

Sem trabalho, não há progresso.

Santos, 2020.

RESUMO

É notável que o Direito do Trabalho vem passando por diversas flexibilizações nos últimos anos, a Lei n. 13.467/2017, reforma trabalhista, é a maior prova desse advento, sob o prisma de garantir empregos, porém, muito criticada por doutrinadores, por minimizar a aplicação dos princípios individuais e processuais trabalhistas. Em especial, ao Teletrabalho, percebeu-se que os artigos ora adicionados a CLT possuíam previsões mínimas, o que deixava muitos questionamentos em abertos nos casos práticos do dia a dia do emprego. Passados cinco anos das alterações, o mundo é abalado pelo vírus Covid-19, que transformou o dia a dia da sociedade, levando ao isolamento, bem como sendo necessário medidas urgentes, tanto para garantir a saúde da população, quanto para garantir renda e emprego, assim, rapidamente foi-se editado diversas medidas provisórias, com caráter de lei vigente, para que o trabalho continuasse valorizando o Teletrabalho, porém, realizando uma nova flexibilização das regras trabalhistas. A partir dessa premissa, o presente trabalho tem por objetivo analisar as alterações realizadas pela Lei n. 13.467/2017 em comparativo com as Medida Provisória 927/2020 e 936/2020 editadas em meio a pandemia do Covid-19, utilizando os princípios da alteridade e inalterabilidade contratual lesiva do direito individual do trabalho, para se averiguar se os textos normativos fazem reverência aos mesmos, e não o sendo, buscar uma reflexão sobre a necessidade de valorização do trabalhador a distância. A presente pesquisa é realizada pelo método dedutivo com base em pesquisa bibliográfica e análise de artigos científicos sobre o tema, com embasamento teórico em Delgado (2017), Cassar (2004), Miziara (2019), Fincato (2019), Robortella (2020), entre outros. Por fim, espera-se trazer uma reflexão sobre o trabalho digno ao empregado em regime de teletrabalho, discutindo-se a necessidade de se ter um olhar mais atento a aplicação da legislação em vigor, voltando-se aos princípios do direito do trabalho, para a valorização da mão de obra, mas também da saúde do trabalhador.

Palavras-chaves: Teletrabalho; Reforma Trabalhista; Covid-19, MP 927/2020.

ABSTRACT

It is remarkable that labor law has undergone several flexibilizations in recent years, Law No. 13,467/2017, labor reform, is the greatest proof of this advent, through the prism of guaranteeing jobs, but much criticized by doctrinators, for minimizing the application of individual principles and labor procedures. In particular, teleworking, it was noticed that the articles now added the CLT had minimal forecasts, which left many questions open in practical cases of day-to-day employment. After five years of changes, the world is shaken by the Covid-19 virus, which has transformed the day-to-day life of society, leading to isolation, as well as urgent measures being needed, both to ensure the health of the population, as well as to guarantee income and employment, thus, several provisional measures were quickly issued, with the character of current law, so that the work continued valuing telework, however, performing a new flexibilization of labor rules. Based on this premise, the present work aims to analyze the changes made by Law No. 13,467/2017 in comparison with Provisional Measure 927/2020 and 936/2020 issued in the midst of the Covid-19 pandemic, using the principles of otherness and contractual unalterability harmful to the individual right of work, to verify whether the normative texts make them reverent, and not being, to seek a reflection on the need to value the worker at a distance. This research is carried out by the deductive method based on bibliographic research and analysis of scientific articles on the subject, with theoretical basis in Delgado (2017), Cassar (2004), Miziara (2019), Fincato (2019), Robortella (2020), among others. Finally, it is expected to bring a reflection on decent work to employees under telework, discussing the need to take a closer look at the application of the legislation in force, turning to the principles of labor law, for the valorization of the labor force, but also of workers' health.

Keywords: Telework; Labor Reform; Covid-19, MP 927/2020.

LISTA DE ABREVIATURAS

ADIn – Ação Direta de Inconstitucionalidade

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

OJ – Orientação Jurisprudencial

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PL – Projeto de Lei

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO I – PRINCÍPIOS NO DIREITO DO TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA.....	12
1 OS PRINCÍPIOS NO DIREITO DO TRABALHO	12
1.1 PRINCÍPIO DA ALTERIDADE	14
1.2 PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA.....	14
2 A REFORMA TRABALHISTA.....	15
CAPÍTULO II – TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	19
1 CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO E A LEI N. 13.467/2017.....	19
2 O TELETRABALHO NA CLT.....	21
2.1 DO REGIME DE JORNADA	21
3 DA AQUISIÇÃO DE EQUIPAMENTOS NECESSÁRIOS PARA O LABOR	23
3.1 Alteração no Regime de Trabalho e as Medidas de Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho	25
CAPÍTULO III – PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL E O TELETRABALHO..	27
1 A PANDEMIA E O DIREITO AO TRABALHO	27
2 AS MEDIDAS PROVISÓRIAS N. 927/2020 E 936/2020 E O TELETRABALHO	29
3 O TELETRABALHO DA REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO DA MP 927/2020.....	32
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	35
REFERÊNCIAS	38

INTRODUÇÃO

O direito se move junto a sociedade, mas nem sempre isso significa avanços no âmbito de resguardar os direitos fundamentais, envolta de polêmicas e muitas críticas, o ano de 2017, foi marcado pela promulgação da Lei n. 13.467/2017, a denominada reforma trabalhista, que reformulou vários aspectos materiais processuais do direito do trabalho, mas também adicionando, como é o caso, do Teletrabalho.

Formalizando essa modalidade de prestação de emprego, a nova CLT, trouxe definições e regramentos no tocante ao equipamentos tecnológicos e infraestrutura para a adequada prestação de serviço, bem como, os reformadores, acrescentam o regime as exceções previstas no art. 62 da CLT, desobrigados ao controle de jornada.

Passados cinco anos da reforma trabalhista, o mundo se viu abalado pelo vírus Covid-19, que mortalmente perigoso, levou a nossa sociedade ao isolamento, como um meio de conter a ameaça viral, porém, mesmo em meio ao “caos”, o trabalho não pode parar, desta maneira, houve a edição de Medidas Provisórias, em especial a 937/2020 e 936/2020, sob a justificativa de preservar empregos e rendas, com uma flexibilização das normas trabalhistas, e um olhar especial sobre o Teletrabalho, que poderia garantir a continuidade das relações de emprego e a movimentação da economia.

Assim, a presente pesquisa tem por objeto de análise o texto normativo da CLT sobre Teletrabalho, adicionado pela Lei n. 13.467/2017, bem como as medidas provisórias 927/2020 e 936/2020, em especial a primeira, considerando que há nesta a flexibilização das regras referente ao Teletrabalho, buscando verificar através de pesquisa bibliográfica, se as alterações realizadas ferem os princípios do direito individual trabalhista, da Alteridade e da Inalteridade Contratual Lesiva, com reflexões sobre o direito ao trabalho digno.

O presente trabalho foi dividido em três capítulos, sendo que no primeiro se discute a importância dos princípios do direito material trabalhista, também trazendo definições sobre os princípios da Alteridade e Inalteridade Contratual Lesiva, bem como, apresentando de maneira sintática a Lei 13.467/2017, a reforma trabalhista. O Segundo capítulo se especifica na reforma trabalhista, adentrando no universo do Teletrabalho, trazendo a sua definição, bem como explorando o texto normativo da reforma através da referência bibliográfica. E no terceiro capítulo, há por fim, análise da situação enfrentada pela população em relação ao Covid-19, fazendo contrapontos com o direito ao trabalho digno, e confrontando o texto da Reforma Trabalhista com a Medida Provisória 927/2020 e 936/2020 sobre o Teletrabalho.

CAPÍTULO I – PRINCÍPIOS NO DIREITO DO TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA

1 OS PRINCÍPIOS NO DIREITO DO TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho foi promulgada em 01º de maio de 1943, através do Decreto-Lei nº 5.452, regulamentando os direitos trabalhistas, tanto em ordem material quanto processual, considerando que os legisladores trabalhistas não realizaram, como no universo civil, a separação dos livros de direito e processo, mantendo um único compilado, podendo claro, ser assessorado pelo Código Processo Civil naquilo que lhe faltar¹.

O trabalho move a sociedade, talvez, por esse motivo, que foi se necessário a criação de uma justiça especializada, que trata de relações de emprego e trabalho, assim, através da emenda constitucional nº 45/2004, a Justiça do Trabalho, conquistou a sua independência para processar e julgar toda e qualquer relação de trabalho e emprego.

O universo do direito do trabalho também foi baseado em princípios, como no processo comum, seja no âmbito do direito individual, seja no direito processual trabalhista, portanto é necessário abordar o conceito de princípio, que segundo o ministro do Tribunal Superior do Trabalho, também doutrinador, Mauricio Godinho Delgado:

Princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade.

(...)

Nessa linha, os princípios gerais, aplicando-se aos distintos segmentos especializados do Direito, preservam a noção de unidade da ordem jurídica, mantendo o Direito como um efetivo sistema, isto é, um conjunto de partes coordenadas. (DELGADO, 2012, p.181/187).

Conforme esse entendimento doutrinário os princípios são basilares que possuem capacidade uniformizar aplicabilidade das normas do ordenamento jurídico. Na mesma linha de compreensão, Sérgio Pinto Martins, faz sua definição:

São os princípios as proposições básicas que fundamentam as ciências. Para o Direito, o princípio é seu fundamento, a base que irá informar e inspirar as normas jurídicas. São os princípios como as vigas ou alicerces que dão sustentação ao edifício. Este é o ordenamento jurídico, que é subdividido em tantos andares quantos são seus ramos. (MARTINS, 2012, p. 62).

¹ Vide CLT-1943, Art. 769: Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

Cumpra mencionar, que os princípios do direito do trabalho, tanto sociais, quanto processuais foram alcançados pelo fenômeno da constitucionalização, que se evidencia por interpretar e aplicar as normas infraconstitucionais através da carta maior, sendo a mesma o filtro comum, para todo e qualquer regramento no direito brasileiro. (BARROSO, 2015).

Na seara trabalhista, como princípios humanísticos e sociais da Carta Magna, os seguintes princípios constitucionais do trabalho: princípio da valorização do trabalho e do emprego, princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica, princípio do bem-estar social e individual, princípio da justiça social, princípio da igualdade em sentido material, princípio da segurança, princípio da vedação ao retrocesso social, entre outros, que em suma se submetem ao princípio da dignidade da pessoa humana que vincula todo nosso ordenamento jurídico. (DELGADO, 2017).

Tendo este panorama apresentado, compreende-se que embora haja princípios específicos do direito do trabalho, todos eles são firmados através da Constituição Federal, assim, não se pode haver discordância dos mesmos com as normas legais, mesmo estando acima do direito positivo, servindo-lhe de inspiração, o mesmo não pode ser negligenciado. (RODRIGUES, 2002).

Portanto, os princípios norteiam todo o ordenamento jurídico, abraçados pela Constituição Federal, visto que os mesmos seriam padrões que expressam a exigência da justiça, tanto o direito material quanto o direito processual, porém, para a análise desta pesquisa, será aqui identificado dentro do direito individual do trabalho, que conforme leciona Delgado:

O Direito Individual do Trabalho regula a seara das relações bilaterais e multilaterais do mundo empregatício, fixando regras imperativas para o contrato de trabalho. Por meio dessas regras imperativas, que estabelecem um conteúdo mínimo normativo para o contrato de trabalho, a ordem jurídica busca estipular um patamar civilizatório mínimo para as pessoas humanas que vivem do trabalho, em especial o largo universo daqueles que se inserem na economia e na sociedade por intermédio da relação de emprego. (DELGADO, 2017, p.40).

O direito do trabalho assim possui suas bases em princípios como o da proteção, pois busca proteger o trabalhador em sua posição hipossuficiente na relação de emprego, como também o princípio da continuidade da relação de emprego, que preserva a manutenção do vínculo empregatício, ou ainda, o princípio da primazia da realidade, que torna os fatos mais importantes do que os ajustes formais entre empregado e empregador.

Neste sentido, busca-se oferecer uma contribuição para a análise interpretativa e normativa dos princípios da Alteridade e da Inalteridade Contratual Lesiva, no ordenamento jurídico trabalhista, em virtude das alterações realizadas pela denominada pela Lei n.

13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, especialmente no tocante ao direito individual do trabalho, reafirmando sua importância e significado na atual perspectiva do direito do trabalho.

1.1 PRINCÍPIO DA ALTERIDADE

As relações de emprego são determinadas pela presença dos elementos que a caracterizam: Subordinação, pessoalidade, onerosidade, habitualidade, assim, o empregador possui o poder de direção, cabendo a este a organização, controle, e inclusive disciplina da execução do trabalho.

Porém este poderio, possui limitações, e no entendimento de alguns doutrinadores, um elemento da relação de emprego, seria o princípio da alteridade, que no aspecto geral, não admite que o empregador transfira ao empregado os riscos do negócio.

Desta maneira, pressupõe o art. 2º da CLT, ao realizar a nomenclatura de quem é o empregador, que este, assume os riscos que envolve as atividades econômicas para o qual se dispõe a contratar trabalhadores.²

Assim, como menciona Sérgio Pinto Martins (p.102, 2012), *o empregado pode participar dos lucros de uma empresa, mas nunca de seus prejuízos*, pois o empregado, só recebe essa definição por prestar serviços de maneira alheia, ou seja, por conta de alguém, e não por si mesmo.

Neste sentido, também, pode-se mencionar, o art. 462, caput, parágrafo 1º³, que coíbe descontos do salário do trabalhador pelo empregador, permitindo exceções, ao mencionar adiantamentos salariais, ou ainda, por ter sido acordado previamente ou haver conduta dolosa do empregado.

Faz sentido realizar comentários a este simples princípio que regulamenta os contratos de trabalho em geral, considerando as alterações que serão adiante abordadas, pois, a essência deste princípio é não passar a outrem uma responsabilidade que não pode ser dele.

1.2 PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA

² Vide CLT-1943, art. 2 - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

³ Vide CLT-1943, art. 462, caput, §1º - Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Inspirado no Direito Civil, através do "*pacta sunt servanda*", impõe que o contrato firmado entre as partes deve ser cumprido de maneira rígida, vez que faz lei entre as partes.

Silvio Rodrigues (p.17, 2017), sobre esse princípio, afirma que o mesmo dá força vinculante, pois, "*o contrato vai constituir uma espécie de lei privada entre as partes, adquirindo força vinculante igual à do preceito legislativo*".

No universo juristrabalhista o referido princípio foi adequado as suas particularidades, adquirindo força e identidade própria. Como já mencionado no item anterior, no Direito do Trabalho presa-se pela proteção a sua figura hipossuficiente, ou seja, o trabalhador, assim, o risco do empreendimento é do empregador, portanto, continuando nesta mesma premissa, este princípio impedirá que ocorra qualquer tipo de alteração no contrato de trabalho que possa causar prejuízo ao trabalhador.

Desta maneira, as partes até podem colacionar cláusulas iguais ou melhores para o trabalhador que a própria lei ou normas coletivas vigentes, conforme dispõe o art. 444 da CLT.⁴

2 A REFORMA TRABALHISTA

Como já relatado, a legislação trabalhista, foi constituída sobre princípios processuais e materiais que constituíam uma proteção ao trabalho e a figura hipossuficiente do processo: O trabalhador.

Após setenta e três anos, de passíveis, mas significativas mudanças, atendendo e respeitando os princípios acima colacionados, emerge do Congresso Nacional, a reforma trabalhista, de que nos dizeres de Krein, Gimenez e Santos:

Com efeito, à dita Reforma associou-se à ideia, tão sedutora quanto falsa, de panaceia para todos os males da economia brasileira, de remédio contra o desemprego, de dínamo do crescimento econômico, afinal, os altos índices de desemprego e de recessão econômica – declarou-se – eram efeito do excesso de proteção social e trabalhista, que supostamente encareceria o custo da atividade no Brasil e impelia os agentes econômicos a despedir ou não contratar pessoas. (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018, p. 11).

Primeiramente, o então projeto de Lei n. 6.787/2016, foi recepcionado pela Câmara dos Deputados, com a proposta de alteração da lei trabalhista, e após passar por uma comissão especial, apresentou-se definitivamente com mais de cem alterações, tanto no direito processual quanto no direito material.

⁴ Vide CLT-1943, art. 444 – As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e às decisões de autoridades competentes.

Após sua passagem pela Câmara dos Deputados, sua segunda estadia, foi o Senado Federal, passando a ser conhecida como Projeto de Lei nº 38/2017, e embora a Comissão de Assuntos Sociais do Senado (CAS) não tenha aprovado a proposta, a mesma, em 27 de abril de 2017 foi a votação dos senadores, passando a ser aprovada por 50 votos a favor e 26 contrários.⁵

Cumprindo o *Vacatio Legis*, a reforma entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, e após quatro anos de sua aprovação e mudanças, ainda se há no Supremo Tribunal Federal, ação direta de inconstitucionalidade que aguarda julgamento, revisando diversos pontos processuais e materiais.⁶

O texto da reforma, trouxe diversas manifestações nacionais, como o do próprio judiciário trabalhista, cujo, ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST), emitiram sua opinião pública sobre as modificações, enviada através de uma carta, e assinada por dezessete de seus ministros em maio de 2017, demonstrando que as referidas alterações enfraqueceriam os direitos dos trabalhadores e criava regras restritivas no âmbito de direito processual, conforme descrevem no documento:

A grande preocupação dos MINISTROS do TST que subscrevem este documento, os quais contam, todos, com várias décadas de experiência diária no segmento jurídico trabalhista -, e com o fato de o PLC n. 38/2017 eliminar ou restringir, de imediato ou a médio prazo, várias dezenas de direitos individuais e sociais trabalhistas que estão assegurados no País às pessoas humanas que vivem do trabalho empregatício e similares (relações de emprego e avulsas, ilustrativamente). (ANAMATRA, 2017, p. 01).

Inclusive internacionalmente houve demonstrações de preocupação com a reforma que estava para acontecer, visto que o Brasil, quase foi convocado pela 106ª Conferência Internacional do Trabalho, amparada pela OIT, realizada em Genebra, para prestar esclarecimentos sobre a nova lei, apenas não sendo, porque na época do evento, a até então reforma, ainda era apresentada como projeto de lei, portanto não se caracterizava como risco concreto. (FELICIANO; CONFORTI; PORTO, 2017, p. 02)

Mas porque tanta preocupação e polêmica com a aprovação da reforma? Bem, Segundo Krein, Gimenez e Santos, a reforma trabalhista significou:

⁵ Conforme justificativas dos pareceres ao projeto de lei 6.787, de 2016, da Câmara dos Deputados (PLC), e do PL 38, de 2017, do Senado Federal. Relatório da comissão especial destinada a proferir parecer ao PL 6.787/2016, da Câmara dos Deputados, p. 69. Parecer do relator do PLC 38/2017, do Senado Federal, Senador RICARDO FERRAÇO, p. 55

⁶ Autos da ADIn nº 5766, disponível em: <http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadordpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5250582> / Acesso em 01/11/2021.

..uma mudança substantiva no padrão de regulação do trabalho no Brasil, pois altera mais do que as relações de emprego, tendendo a produzir efeitos deletérios sobre a economia, o mercado de trabalho, a proteção social e a forma de organização da sociedade brasileira. (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018, p. 15).

Como os próprios autores afirmam, as modificações alteraram os elementos centrais da relação de emprego, uma vez que permitiram o avanço da remuneração variável, visto que permite pagamentos como não salário, facilita de diversas formas a flexibilização da utilização do tempo de vida do trabalhador em favor da empresa e ainda maximiza as modalidades de contratação a termo e realiza a introdução do trabalhador autônomo permanente, o contrato intermitente e home office, sendo este último o objeto de análise desta pesquisa. (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018, p. 15).

Tratando-se de relação de emprego, não há como se ignorar que Direito do Trabalho também realiza um importante papel de política pública de distribuição de renda no mundo da economia e da sociedade capitalistas, diminuindo, em alguma medida, as tendências concentradoras de renda e de poder que são características do capitalismo. (DELGADO, 2017, p.41).

Por esta menção, já se verifica que os princípios acima citados, não foram deveras observados na construção do texto da reforma, o que gerou a insegurança jurídica que tem sido aprovada pela interpretação dos tribunais trabalhistas desde aprovação do texto, enquanto aguarda-se as análises definitivas do Supremo Tribunal Federal, que inclusive, já tem declarado inconstitucional algumas modificações realizadas, através de julgamento parcial da ADIn 5766.

Assim, a denominada reforma trabalhista tem sido considerada inclusive por doutrinadores renomados como um retrocesso social, seja no direito individual, seja no direito processual trabalhista, pois, sua elaboração foi totalmente distante da constitucionalização do direito, e sim levada, pelos aspectos econômicos, o que foge, totalmente ao então direito do trabalho, que buscava atenuar o poder empregatício, elevando as condições de vida e trabalho da pessoa humana trabalhadora no âmbito de sua relação de emprego. (DELGADO, 2017).

Para tanto, faz sentido, colacionar, o comentário de Delgado, em sua obra analisando as alterações da reforma trabalhista:

Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justarabista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei n. 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva. (DELGADO, 2017, p.40).

Na leitura da nova CLT é visível a flexibilização do regramento, estimulando o crescimento da duração do trabalho, alterando os regramentos da jornada de trabalho e os intervalos para descanso, como no *home-office*, o impacto ao trabalhador se é esperado, já que é inevitável o prejuízo ao bem-estar, saúde e segurança, familiar, cívica, que guardam a dignidade da pessoa humana.

Porém, como mencionado, a reforma trabalhista foi uma alteração brusca em mais de cem artigos da CLT, o que impossibilita nesta pesquisa, toda a sua análise, portanto, faz-se necessário estabelecer marcos teóricos para análise, e assim, após considerações bibliográficas, e diante do quadro histórico enfrentando mundialmente que abaixo será discutido ao tratar-se diretamente da terrível pandemia do COVID-19, aborda-se a partir do próximo capítulo, as disposições trazidas pela Lei n. 13.467/2017 sobre Teletrabalho.

CAPÍTULO II – TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

1 - CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO E A LEI N. 13.467/2017

Estando aprovada a reforma trabalhista, eis que, o legislador agora, formaliza uma nova maneira de trabalho: O teletrabalho. Em meio as alterações realizadas, o teletrabalho passa a compor a CLT no capítulo II-A, entre os artigos 75-A a 75-E, passando agora, a possibilidade de o trabalho ser prestado fora empresa por meio de equipamentos tecnológicos.

Porém, a adição do teletrabalho na reforma trabalhista não foi o primeiro e único passo para sua formalização, anteriormente, através do projeto de Lei n. 12.551/2011⁷, alterou-se a CLT de 1943, adequando seu artigo 6º, para incluir e não mais diferenciar o trabalho prestado tanto dentro quanto em outra localidade, ou seja, o início da recepção do trabalho a distância pelo ordenamento jurídico brasileiro, que conforme a necessidade crescente do mercado de trabalho, foi se construindo o pressuposto do espaço entre o empregador e o empregado.

Tratar sobre o surgimento do Teletrabalho, remeteria a presente pesquisa para a história do direito caminhando junto a tecnologia, considerando que a sua regulamentação existe a partir do momento em que as empresas inovaram e foram em busca do crescimento no mundo globalizado, considerando que é a tecnologia que permite o envio do trabalho ao trabalhador.

Para a presente pesquisa se propõe a atrelar-se as definições de Teletrabalho, e realizar análise do texto normativo da CLT através da pesquisa bibliográfica, desta maneira, o Teletrabalho, possui a seguinte definição, segundo a doutrinadora Denise Fincato:

O teletrabalho é modalidade de prestação de serviços inequivocamente flexibilizatória: flexibiliza o tempo e o espaço do trabalho em face de seu modelo clássico, cunhado na era da Revolução Industrial. trabalhistas que estão assegurados no País às pessoas humanas que vivem do trabalho empregatício e similares (relações de emprego e avulsas, ilustrativamente). (FINCATO, 2019, p.02).

A reforma trabalhista não foi tão abrangente em sua definição do teletrabalho, pois, embora existam trabalhadores externos que cumpram sua jornada extrapropriedade, os mesmos

⁷ Vide Lei 12.551/2011, Art. 1: O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação: “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.”

podem ser enquadrados no art. 62⁸, inciso I, da CLT, como por exemplo, vendedores externos, ajudantes de viagem, entre outras funções, que utilizaram tecnologias, como o uso do IPAD, rastreadores de GPS e telefones celulares para se comunicar com o empregador.

Para tanto, compreende o doutrinador e Juiz do Trabalho, Geraldo Magela Melo, sobre o empregado no regime de Teletrabalho:

Por outro lado, estará no regime jurídico do teletrabalho quem exercer, na maior parte do tempo, suas atividades extramuros empresariais, mas, via de regra, em um local específico, sem a necessidade de se locomover para exercer suas atividades. Por exemplo, residência própria, biblioteca, cafeteria, mas desde que utilizando das tecnologias da informação e telecomunicação, especialmente por meio da internet, como email, Whatsapp, Facebook, para recebimento e envio das atribuições ao empregado. (MAGELA MELO, 2017, p. 01)

No mesmo sentido, Delgado define Teletrabalho a partir da própria CLT, utilizando a Lei n. 13.467/2017, ou seja, o texto da reforma trabalhista para fazê-lo:

Pelo diploma legal, 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" (art. 75-B). Esclarece a CLT que 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" (parágrafo único do art. 75-B, CLT). (DELGADO, 2017, p.138).

Portanto, desde a alteração do art. 6º da CLT, já anteriormente citado, através da Lei n. 12.551/2011, a legislação trabalhista, iniciou sua admissão da modalidade do trabalho prestado fora das dependências da empresa, através das modalidades tecnológicas, tanto em equipamentos quanto em comunicação, sendo, que parte do empregador o envio do material para o empregado, bem como, parte do empregado, a devolução deste trabalho para o qual foi admitido para realiza-lo.

E assim, através da reforma trabalhista de 2017, foi incluído pelo legislador, de forma definitiva no corpo da CLT as disposições quanto ao teletrabalho. Porém, como já discorrido na presente pesquisa, o texto da reforma foi aprovado em meio a diversas manifestações e críticas, e o título do teletrabalho não ficou inerte aos apontamentos doutrinários.

⁸ Vide CLT 1943 – Art.62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994): I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994).

Nas palavras Mizziara (2019, p. 84), no tocante ao teletrabalho a reforma trabalhista pode ser representada de forma figurada como “uma casa recém-reformada, com paredes ainda rebocadas, sem a devida pintura e demais acabamentos de praxe”.

Porém, não se pode esperar que o legislador, consiga dispor ou prever sobre todas situações que possam ocorrer na sociedade, quiçá nas relações trabalhistas. Mas, é certo, que o texto normativo, precisa ao menos conseguir prever as situações mais rotineiras que possam ocorrer no dia a dia do homem e o seu trabalho.

O mesmo ocorre a doutrinadora Maria do Rosário Palma Ramalho, que compreende que:

Se tratando de Teletrabalho, a forma de trabalho que se descortina numa pluralidade de situações difíceis de apreender nos seus elementos específicos e, por essa razão, dificilmente compatíveis com um enquadramento jurídico unitário. (RAMALHO, 2003, p. 196)

Portanto, na visão destes doutrinadores, o legislador trabalhista na reforma trabalhista, não trouxe nos elementos normativos previsões básicas para uma série de casos práticos que podem ocorrer no dia a dia do trabalho do empregado em regime de teletrabalho, tanto para proteção dos direitos do empregado, quanto para resguardar o empregador.

Assim, seguindo esse entendimento doutrinário, essa incompletude, gera para o profissional jurídico hermeneuta, ou seja, os tribunais, análise dos casos práticos e aplicação conforme a análise concreta do caso, porém, a doutrinadora Denise Fincato (2019, p. 70), entende que na época da aprovação da reforma, iniciava um novo tempo para as relações jurídicas trabalhistas, onde o Brasil construiria seu próprio modelo de Teletrabalho, porém, delegando as partes a definição de como se dará o contrato de trabalho entre estas.

2 - O TELETRABALHO NA CLT

2.1 - DO REGIME DE JORNADA

A jornada de trabalho é o tempo diário de trabalho do empregado, sendo, que a Constituição Federal, em seu art.7, XIII⁹, trouxe nos direitos sociais, a duração do horário de trabalho de oito horas diárias, com quarenta e quatro horas semanais como um direito do trabalhador, mas podendo haver compensação de jornada ou inclusive redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva.

⁹ Vide CF -1988, 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;

Porém, para o devido entendimento do regime de jornada, é necessário, se compreender a distinção terminológica entre “*horário de trabalho*”, “*duração de trabalho*” e “*jornada de trabalho*”, assim, utiliza-se os ensinamentos do doutrinador, Luciano Martinez que bem diferencia as modalidades:

Duração do Trabalho é o tempo de labor legalmente outorgado contratualmente oferecido a um empregado. Exemplo: a duração legal do trabalho dos bancários é de seis horas diárias e trinta horas semanais.

Jornada de Trabalho é o tempo que o empregado permanece à disposição do empregador durante *um* dia. Por isso, é uma redundância falar em jornada diária, por que toda jornada é obviamente diária; constitui, por outro lado, uma incoerência falar em jornada semanal ou mensal, por que jornada somente diz respeito ao dia, e nunca à semana ou ao mês.

Horário de Trabalho é a duração do trabalho com seus limites bem especificados, inclusive com a fixação dos intervalos. Exemplo: um específico bancário trabalha das 10h às 16h15min, com quinze minutos de intervalo, gozados entre 12h e as 12h15min. (MARTINEZ, 2018, p. 396).

No mesmo sentido, a CLT, trouxe a redação do art. 58 (caput), estipulando que a duração normal do trabalho não deverá exceder as oito horas diárias, mas já admitindo a exceção, prevendo em seu art. 59, que o trabalho poderá ser acrescido de duas horas extras, desde que devidamente pago ou compensado, assim, surge-se a possibilidade de jornada extraordinária, cabendo ao empregador fazer o controle de jornada.

Mas, a CLT admite exceções à regra do pagamento ou compensação de horas extras, assim, o art. 62 da CLT, já citado anteriormente, trouxe os trabalhadores que não se enquadram no controle de jornada, e desta maneira, estariam desobrigados ao pagamento das horas extras em caso de jornada extraordinária.

Portanto uma das primeiras disposições previstas na CLT do reformador ao tratar sobre Teletrabalho, foi adicionar a redação dos incisos do art. 62¹⁰, a desobrigação dos empregadores de efetuar o controle de jornada dos trabalhadores em teletrabalho.

Desta maneira, pressupõe-se que a jornada de trabalho do empregado em trabalho remoto, seria acordada de maneira livre. Assim, surge a preocupação com o desgaste físico e mental que poderá ser submetido ao empregado em regime de trabalho a distância, bem como, isso poderá afetar sua vida familiar e social, considerando que essas áreas da vida humana, é constitui parte do princípio da dignidade da pessoa humano defendido na Constituição Federal de 1988.

¹⁰ Vide CLT 1943 – Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994): III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Porém, surge a possibilidade de o empregador realizar o controle de jornada, o que desclassificaria este empregado da exclusão admitida no art. 62, III, e consequentemente ensejaria o pagamento de adicional de horas extras. Esse tem sido o posicionamento doutrinário majoritário dos pesquisadores do direito do trabalho, porém, é preciso frisar-se que o “que gera o pagamento das horas extras é o controle do horário de trabalho, mas não a fixação ou estabelecimento de duração máxima com o fim de evitar doenças do trabalho”. (MIZIARA, 2019, p. 93).

Com a mesma compreensão de que as exceções do artigo 62 devem ser verificadas, “não em razão da função realizada pelo empregado, mas sim, pela fiscalização a jornada, portanto, independentemente do cargo ocupado pelo funcionário”. (BARROS, 2012, p. 537).

Pressupõe então, que mesmo o empregado em regime de teletrabalho esteja em controle de horário de trabalho, através das opções tecnológicas de controle, como por exemplo, vigilância de câmaras, pelo acesso ao sistema da empresa, ou qualquer outro meio de averiguação, presume-se o pagamento do direito as horas extras, como também é o caso das demais exceções apontadas no artigo 62 da CLT, e como nestas, caberá ao trabalhador o ônus da prova quanto ao controle de horas, estando desobrigado por completo, quando for impossível o controle, portanto, a exceção contida no inciso III do art. 62 da CLT, não é uma regra absoluta.

3 DA AQUISIÇÃO DE EQUIPAMENTOS NECESSÁRIOS PARA O LABOR

Em pese no item anterior tratou-se do controle de jornada do empregado em regime de teletrabalho, conforme a exceção adicionada ao artigo 62 da CLT, agora passa-se a explanação aos artigos de fato contidos no capítulo II-A da CLT, a partir do artigo 75-A ao artigo 75-E, com o fito de analisar junto as doutrinas as adições realizadas pelo legislador trabalhista.

Portanto, como já relatado na presente pesquisa, o artigo 75-A e 75-B, parágrafo único¹¹, traz a definição da CLT a respeito do regime de teletrabalho, compreendendo-se que a maior característica do teletrabalho é ele ser prestado fora das dependências da empresa, através das tecnologias de informação, sendo que a presença do empregado no estabelecimento para realizar atividades que lhe são necessárias, não afasta a condição de emprego a distância, porém,

¹¹ Vide CLT – 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).

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).

a legislação do reformador, também não aponta, que período seria necessário para desenquadrar este empregado do regime de teletrabalho, ficando a hermenêutica com o papel de interpretar e aplicar nos casos concretos. (DELGADO, 2017).

Partindo deste entendimento, compreende-se que o trabalho remoto só será possível através do uso de tecnologias, seja física, como o uso de um *laptop*, ou ainda de *software*, com sistemas específicos, e ainda acesso de qualidade a internet. Por esse motivo, o legislador, prevê no artigo 75-D, parágrafo único¹², a responsabilidade de fornecimento dos materiais necessários para o desenvolvimento do trabalho ser do empregador, sendo que as utilidades não integram o salário do empregado.

Desta maneira, a previsão legal, é que deverá constar em contrato escrito os equipamentos tecnológicos e de infraestrutura, sendo que em casos de investimento por parte do empregado, o mesmo deverá ser devidamente reembolsado, isso significa, que inclusive a despesas para manutenção deverão ser compensadas ao trabalhador, como é o caso por exemplo, da energia elétrica.

E por esse motivo, o contrato deverá ser escrito e conter todas os direitos e obrigações de ambas as partes, porém, é necessário ter em mente, os princípios aqui já discutidos acima, o risco de um empreendimento é do empregador, bem como o princípio da inalteridade contratual lesiva, não poderá conter no contrato, regramentos que venham prejudicar o empregado, tanto pelo excesso de jornada, quanto pelos custos para execução do trabalho prestado fora do estabelecimento da empresa.

Essa é a concepção tida por Miziara, para a revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

Em verdade, o contrato, deverá prever quais serão as regras no tocante a responsabilidade pela aquisição (quem será o responsável por comprar o material, empregador ou empregado, por exemplo), manutenção (o empregado ou empregador dará a devida manutenção nos equipamentos) ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos (quem irá fornecer, empregado ou empregador) e, por fim, da infraestrutura necessária e adequada a prestação do trabalho remoto. Fato é que, se a compra for efetivada pelo empregado, obrigatoriamente, o reembolso deverá ocorrer na forma prevista no contrato (prazo para reembolso, forma de reembolso etc.). (MIZIARA (2019, p. 86).

¹² Vide CLT – 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).
Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Portanto, havendo o investimento por parte do empregado, ele deverá ser reembolsado os valores, sob pena de fazer essa cobrança de forma judicial, sendo que a modalidade de ação, caberá a análise do profissional de advocacia, considerando a existência ou não de um contrato escrito prevendo a devolução dos investimentos.

3.1 Alteração no Regime de Trabalho e as Medidas de Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho

Verifica-se que no item anterior, a presente pesquisa, avançou a análise, para o art. 75-D da CLT, não mencionando ainda o art. 75-C, e parágrafos¹³, sendo realizado de maneira intencional, considerando que um dos objetivos da pesquisa é analisar casos em que o empregado teve seu regime alterado para teletrabalho, após os eventos da pandemia do COVID-19 no Brasil que será adiante examinada.

Assim, faz-se necessário ter o entendimento da possibilidade prevista na reforma trabalhista da alteração de regime do trabalho da maneira presencial para a distância. Relatou-se no item anterior, que deverá ser previsto em contrato escrito as cláusulas referente a investimento e reembolso, portanto, o que se presume é que o contrato de trabalho a distância, deverá ser realizado entre as partes de maneira escrita, acordada devidamente, respeitando os princípios da legislação trabalhista, especificando quais atividades serão desenvolvidas pelo empregado.

No mesmo diapasão, o legislador, prevê a possibilidade de alteração de regime, como apontado anteriormente, porém, desde que haja expressa concordância entre as partes. Porém, havendo a alteração de regime para teletrabalho, o mesmo poderá ser interrompido, sendo o trabalhador retornado ao ambiente de trabalho na empresa a qualquer momento pelo empregador, desde que haja uma prévia comunicação de quinze dias anteriores ao fato, porém, com o aditivo contratual assinado pelas partes.

Não pode se criticar o legislador no ponto de formalizar o contrato de trabalho a distância, considerando que o texto normativo, traz as devidas obrigações ao empregador de formalizar toda e qualquer contratação ou alteração de regime, conforme vê-se nos artigos

¹³ Vide CLT – 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).

mencionados, porém, no entendimento de Cassar (2017, p. 36), *essa assinatura do empregado no termo é inócua, já que é uma imposição e deverá ser por ele acatada de toda forma.*

Outro ponto considerado pelos reformadores, foi buscar estabelecer a obrigação ao empregador de cuidar do meio ambiente de trabalho do seu empregado a distância, sendo que compete a este, conforme o art. 75-E¹⁴, de forma expressa e ostensiva, instruir os empregados sobre preocupações a doenças e acidentes de trabalho, sendo que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade junto ao empregador, que irá cumprir as instruções recebidas.

Faz-se necessário entender o conceito de meio ambiente de trabalho, sendo que o doutrinador Simão Melo o faz da seguinte maneira:

O meio ambiente de trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo de execuções de tarefas e o modo como o empregado é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho. (MELO, 2013, p. 29).

Como já abordado, no teletrabalho, o empregado está distante da empresa, e seu local de trabalho poderá ser sua residência, ou ainda, qualquer outro lugar em que este passe a prestar seu trabalho, conforme as especificidades já mencionadas anteriormente, assim, a intenção do reformador, foi procurar adequar as normas de proteção já previstas na legislação trabalhista ao empregado a distância, buscando responsabilizar o empregador de realizar o cuidado necessário para a prevenção de acidentes e doenças, porém, tal previsão legal, novamente, terá sua resistência, considerando as dificuldades ou até mesmo a impossibilidade de fiscalização do ambiente de trabalho, seja pelo empregador, ou inclusive pelas autoridades competentes, como o Ministério Público do Trabalho, considerando a existência de empresas, que infringirão o texto da lei.

¹⁴ 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).

CAPÍTULO III – PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL E O TELETRABALHO

1 - A PANDEMIA E O DIREITO AO TRABALHO

Diante do explorado durante a presente pesquisa, chega-se agora no ponto crucial da mesma, que é delimitar a análise dos fatos ocorridos no ambiente de trabalho a partir do momento em que o mundo foi assombrado pela pandemia do Covid-19, e que afetou a habitualidade do ser humano, sendo que o Brasil, foi um dos países também afetado pela calamidade que assolou famílias, trazendo perdas insubstituíveis, sendo que a Covid-19 se apresenta como uma doença de grande transmissibilidade e gravidade clínica.

Descoberto no final do ano de 2019 no interior da cidade Wuhan, localizada na China, o vírus SARS-CoV-2, denominado de Coronavírus, causador da Covid-19, foi tratada como epidemia no início, posteriormente espalhando rapidamente pela parte asiática do hemisfério sul do globo, movendo-se pela Europa, assolando vidas, principalmente na Itália, Espanha, Inglaterra e França. (MOTA; MAGENTA, 2020).

Sua propagação rápida e viral, em menos de três meses, em 18 de março de 2020, já infectado mais de duzentos e quatorze mil pessoas em todo mundo, conforme foi divulgado pela Organização Mundial da Saúde. A falta de tratamento específico, considerando a novidade do vírus, foi recomendada pela referida organização, as medidas de Intervenção Não Farmacológica (INF), que incluía tantas medidas individuais, no que diz respeito a higienização de mãos, uso de máscaras, e restrição social, quanto as medidas comunitárias, com a adoção de proibição de funcionamento de escolas, eventos, utilização do transporte público, com fito, de minimizar a propagação do vírus. (FREITAS; NAPIMOGA; DONALISIO, 2020).

Assim, em 26 de fevereiro de 2020, foi confirmado o primeiro caso nas terras brasileiras, confirmado pelo Ministério da Saúde¹⁵, e assim, como nos demais países, instaurou-se uma verdadeira calamidade pública, impactando não apenas a saúde, como todos os aspectos, na vida do brasileiro, que atualmente, em seu território, houve a incidência de 21.960.766 casos, dos quais, 611.346 vieram a óbito, conforme os dados apresentados pelo Governo Federal, através da plataforma Coronavírus Brasil, abastecida pelo envio das informações de todo território brasileiro, de pacientes atendidos pelo Sistema Único de Saúde, através das secretarias municipais e estaduais de saúde, dados estes que continuam sendo atualizados, considerando,

¹⁵ Ministério da Saúde. **Coronavírus: Brasil confirma primeiro caso da doença**. Disponível em: <https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/46435-brasil-confirma-primeiro-caso-de-novo-coronavirus>. Acesso em 01 de nov. 2021.

que a doença passou a ser parte da caderneta de vacinação dos brasileiros, com o fito de proteger os mesmos da terrível doença.¹⁶

Diante da gravidade, as medidas de contenção precisavam ser tomadas, desde as capitais quanto as pequenas cidades tiveram o ritmo de vida completamente modificados, sendo que muitos lugares, houve-se a necessidade do *lockdown*, sendo um protocolo de isolamento que impede a movimentação das pessoas, através do confinamento em suas residências, e cargas.

Nisto concentra-se a importância do Estado, no momento do caos, as decisões precisavam ser tomadas e rapidamente, considerando, que o não realizar, literalmente custava a vida da população, assim, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 6341, julgou, que os estados e municípios, possuem competência concorrente junto à União, para a tomada de decisões ao enfrentamento da Covid-19, referendando a liminar do Ministro Marco Aurélio, de 25 de março de 2020, no que diz respeito a edição de decretos para dispor sobre os serviços considerados essenciais.¹⁷

O impacto ao direito do trabalho, já previsto, veio, e a legislação (Lei 13.467/2017), que recentemente foi alterada, precisou ser rapidamente revista e readequada a situação enfrentada, e para tanto:

as regras celetistas serão insuficientes para resolver os dilemas que surgirão em razão da nova ordem instalada. O contexto é diferente de tudo o que se concebeu para a edição daquelas regras. O momento atual assemelha-se a um dos filmes de ficção científica norte-americanos, aos quais se assiste com incredulidade e até certa admiração com a capacidade inventiva de seus criadores. Os dispositivos celetistas servirão, por óbvio, para esse primeiro momento de caos e mesmo assim, com suas regras afrouxadas, capazes, dessa forma, de serem lançadas sobre os fatos sociais com adequação e razoabilidade, como compete aos operadores do direito fazer, como intérpretes das normas que são, somente a partir do que se terá a efetiva subsunção do fato à regra. (MARTINEZ, 2020, p. 25).

Desta maneira, um artigo, até então muito pouco utilizado, passou a figurar noticiários, e publicações de juristas, o art. 501 da CLT¹⁸, que trata a respeito da força maior, visto, que o momento sobrevivendo para o direito do trabalho era totalmente imprevisível, sendo que os ajustes eram necessários, para se evitar as demissões em massa, como é o entendimento:

¹⁶ BRASIL, Ministério da Saúde. Painel de Casos da Doença pelo Coronavírus (COVID-19). In: Painel Coronavírus. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 15 de nov. de 2021.

¹⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI/6341. Relator: Min. Marco Aurélio. Pesquisa :: STF - Supremo Tribunal Federal, Brasília, 15 de abr. de 2020. Disponível em: [Supremo Tribunal Federal \(stf.jus.br\)](https://stf.jus.br/). Acesso em 01 de nov. de 2021.

¹⁸ Vide CLT – 1943, Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

Força maior é o “poder ou razão mais forte, decorrente da irresistibilidade do fato que, por sua influência, impeça a realização de obrigação a que se estava sujeito” (Dicionário Houaiss). A pandemia do coronavírus era imprevisível e é irresistível. Não respeita fronteiras e se alastra com velocidade. (PINTO, 2020, p. 01).

E assim, o Teletrabalho que ganha espaço com o avanço tecnológico, tornou-se o maior escape, para que o trabalhador não fosse demitido, bem como, a economia não parasse, e ainda, trouxesse solução para necessidade de isolamento social para o momento de gravidade enfrentado.

2 AS MEDIDAS PROVISÓRIAS N. 927/2020 E 936/2020 E O TELETRABALHO

As medidas provisórias estão previstas no art. 62 da Constituição Federal, sendo que é um meio especial, pelo qual o Chefe do Poder Executivo, ou seja, o presidente da República, poderá tomar medidas de caráter urgente que terão força de lei.¹⁹

Em relação aos seus efeitos, compreende-se através da doutrina constitucional, que a medida provisória produzirá basicamente a inovação da ordem jurídica imediatamente, e ainda, provocará o Congresso Nacional a deliberar sobre o assunto, sendo que desde a sua edição, já possui efeito de norma vinculante. (MENDES; BRANCO, 2014).

Como já comentado na pesquisa, a pandemia do Covid-19 impactou todas as áreas no país, em especial, a seara jurídica. Sendo que de maneira histórica, depois de duas décadas, o governo federal publicou no mês de abril do ano de 2020, vinte e seis Medidas Provisórias, os quais, dotavam de conteúdos tributários, porém, muitas, realizando alterações e ajustes na legislação trabalhista para o momento enfrentado.²⁰

Neste contexto, relatado no item anterior, é que foram editadas, as duas principais medidas provisórias que trouxeram as grandes modificações ao direito do trabalho, sendo as Medida Provisórias n. 927 de 22 de março de 2020 e a Medida Provisória n. 936 de 01 de abril de 2020, sendo que a primeira teve sua vigência encerrada em 19 de julho de 2020, enquanto a segunda, foi convertida em na Lei n. 14.020 de 06 de julho de 2020.

A medida provisória 927/2020, foi a que trouxe a regulamentação, de como se procederia o Teletrabalho durante o enfrentamento ao Covid-19, mas como leciona os doutrinadores, a mesma dispôs entre outros:

¹⁹ Vide CF – 1988, Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001).

²⁰ SENADO FEDERAL. Agência do Senado. “A Hora e a Vez das Medidas Provisórias”. Disponível em: [Senado Notícias](#). Acesso em: 25 de out. de 2021.

- a) Aplicação da MP 927: setores da economia e trabalhadores; b) “Força maior” como o fundamento jurídico da alteração bilateral individual por escrito durante a pandemia e o contrato de trabalho; c) Teletrabalho; d) Antecipação de férias individuais; e) Férias Coletivas; f) Do aproveitamento e da antecipação dos feriados; g) Sistema de compensação de jornada de trabalho (banco de horas); h) A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; i) O diferimento do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço; j) Estabelecimentos de saúde e a jornada de trabalho; k) O coronavírus e a responsabilidade civil do empregador; l) Ultratividade das normas coletivas; m) Atuação ao auditor fiscal do trabalho e n) Aplicação retroativa da MP 927. (NETO; CAVALCANTE; WENZEL, 2020, p. 2/12)

O que suscitou diversos pontos críticos, em especial, a forma como o art. 2º²¹ da referida Medida Provisória, pois no entendimento de Lopes e Santos, o texto normativo afronta a imperatividade das normas trabalhistas, considerando, que a mesma, exalta a negociação entre as partes a detrimento dos direitos trabalhistas já normatizados, reconhecidos e irrenunciáveis. (LOPES; SANTOS, 2020)

Enquanto a Medida Provisória n. 936/2020, convertida na Lei n. 14.020/2020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, sendo que ao instituir o referido programa, a mesma permitiu a redução proporcional da jornada de trabalho e a suspensão dos contratos de trabalhos, na medida que o Governo Federal faria o complemento da renda dos trabalhadores afetados pela aquisição do programa pelo empregador, sendo que a dispensa, após a aquisição do programa, garantia ao empregado a estabilidade provisória, conforme o período em que durasse a redução ou suspensão.²²

No segundo capítulo da medida provisória n. 927/2020, há a regulamentação do Trabalho à Distância, no art. 4 e parágrafos²³, que iniciava dispondo, que o empregador poderia,

²¹ Vide Medida Provisória n. 927/2020 – Art. 2º: Art. 2º- Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

²² Vide Medida Provisória n. 936/2020, Art. 10 - Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto no art. 5º desta Lei, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei, nos seguintes termos: I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão; e III - no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea “b” do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

²³ Vide Medida Provisória n. 927/2020, 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

a seu critério, alterar o regime de trabalho do empregado, independentemente de termo escrito, ou previsão no contrato de trabalho, devendo ser comunicado ao empregado com quarenta e oito horas de antecedência, e ainda, na sequência dos parágrafos, tem-se a disposição sobre a aquisição, manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho deverão ser previstos em contrato escrito firmado previamente ou no prazo de trinta dias a contar da mudança do regime e ainda, na hipótese do empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária para a prestação do trabalho, poderia o empregador, fornecer através do regime de comodato e pagar pelos serviços de infraestrutura, não se enquadrando como verba de natureza salarial, porém, não sendo possível o regime de comodato, o tempo computado como jornada de trabalho, passaria a ser como tempo a disposição do empregador.

Assim, a primeira medida provisória dispõe sobre o Teletrabalho, enquanto a segunda, irá afirmar que o empregador que realizar a redução da jornada ou a suspensão do contrato de trabalho adotando o programa emergencial, não poderá utilizar o trabalho de seu empregado, inclusive no regime de teletrabalho, sobre pena de indenização dos salários suprimidos e encargos sociais de todo período, bem como, aplicação de multas prevista na legislação em vigor.

Desta maneira, estabelecendo uma visão comparativa entre à medida provisória 927/2020, fortalece o poder de direção do empregador para tomar as decisões cabíveis para o

da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

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

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação 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.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

enfrentamento da crise econômica gerada pela pandemia do corona vírus, enquanto a medida 936/2020, busca estabelecer uma visão de que empregadores e empregados são dependentes entre si, resguardando ambas as partes da relação jurídica. (BARUFFI; BARUFFI, 2020).

3 O TELETRABALHO DA REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO DA MP 927/2020

Após discorrer sobre ambos os textos da legislação trabalhista, tanto a inclusão do teletrabalho, ou trabalho remoto, ou *home-office*, na CLT, e acima, sobre as previsões em tempos de pandemia no Brasil, surge-se a necessidade de se tratar de ambos os textos normativos em conjunto.

Como relatado, a medida provisória 927/2020 já perdeu sua eficácia, considerando, que não foi aprovada pelo Congresso Nacional para ser transformada em lei, porém, sua existência, geram efeitos ao longo do tempo, considerando o princípio da ultratividade.

É preciso se ter em mente que o empregado em regime de teletrabalho deve ter a mesma proteção que o trabalhador em regime presencial, como é o entendimento:

(...) as modalidades de trabalho remotas são expressamente equiparadas às jornadas de trabalho presencial, possuindo os trabalhadores que atuam em regime de home office ou teletrabalho os mesmos direitos garantidos aos trabalhadores que prestam serviço presencialmente, bem como também possuem os mesmos deveres estabelecidos aos mesmos. (FERREIRA, 2021, p. 109).

E tratando sobre princípios, a legislação trabalhista, foi sustentada ao longo dos anos através de princípios, que funcionavam como espécies de mares que desaguam no oceano, sendo este último a proteção ao trabalhador.

Essa proteção, já foi muito questionada com a vigência da Lei n. 13.467/2017, a reforma trabalhista, porém, com a pandemia do Covid-19 e as medidas provisórias implementadas, em especial, a medida provisória 927/2020, “assemelha-se a uma improvisação construída de afogadilho, daquelas que, porque precariamente pensadas, costumam ordinariamente fazer mais mal do que bem” (FILHO 2020, p. 256), assim, pode-se considerar que houve a flexibilização da flexibilização da legislação trabalhista em tempos de pandemia.

No caso da Medida Provisória, por exemplo, pressupunha o legislador, que deveria o empregado prestar seu equipamento particular para a execução do trabalho remoto, considerando a narrativa do parágrafo 4º, o que pode se questionar, é qual a obrigatoriedade do empregado em dispor seu equipamento pessoal para a prestação de serviço? Um outro ponto relevante na Medida Provisória, é o fato, da alteração ser arbitrária, sem previsão escrita, mas

posteriormente, mencionar que equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para a prestação do serviço serão devidamente adequadas em contrato escrito, devendo ser assinado anteriormente a mudança, mas já admitindo a exceção de que a assinatura poderá ser realizada após trinta dias da alteração.

Seja no texto na reforma, ou no texto da medida provisória, talvez o maior enfrentamento realizado, entre ambos, seja, que mesmo buscando uma formalização do teletrabalho, se admite exceções, bem como a falta de segurança e fiscalização, são os maiores riscos para o empregado no regime de teletrabalho.

O doutrinador Raphael Miziara (2019, p. 84), já citado anteriormente na presente pesquisa, no ano de 2019, já considerava a Reforma Trabalhista no tocante ao teletrabalho “como uma casa recém reformada, sem os devidos acabamentos de praxe, com as paredes apenas rebocadas”, e a pandemia do Covid-19, foi o evento que comprovou sua opinião, considerando, que o texto da Medida Provisória reformula o texto da CLT, suprimindo ainda mais os direitos e os princípios trabalhistas, como é o entendimento do doutrinador:

O exame do contido no primeiro objetivo já desde logo denuncia aquele que parece mesmo ser o principal problema desta Medida Provisória: dirigir-se ou estabelecer interlocução apenas com os empregadores. Não se faz menção direta aos trabalhadores ou a seus sindicatos, como se estes não fossem, igualmente, atores fundamentais no contexto e no drama ocasionado pela pandemia da COVID-19. Aparentemente, o legislador parte da premissa de que aquilo que for bom ou adequado para os patrões também necessariamente o será para os seus respectivos empregados, que assumem, portanto, a condição de meros itens acessórios ou súditos tutelados na estratégia geral de enfrentamento do problema. Já o segundo objetivo possui o desiderato de dissipar eventuais dúvidas acerca de como enquadrar o cenário pandêmico em termos jurídico-laborais, equiparando-o desde logo à situação de força maior, cuja definição vem tratada no artigo 501 da CLT(...). (FILHO 2020, p. 150)

O texto da reforma trabalhista, dispõe ainda que o empregado em regime de teletrabalho não deverá receber as horas extras, considerando, a não necessidade do controle de jornada, enquanto, a medida provisória, não traz disposição, porém, afirma que não sendo possível o comodato dos equipamentos necessários para a prestação do trabalho, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, o que, ambas as normas, não levam em consideração, é que essa falta de controle de jornada gera trabalhadores, com a vida já impactada pela situação vivenciada no período da pandemia da Covid-19, grande carga de trabalho, sem direito a desconexão, e sem o devido ressarcimento em salário.

Neste sentido, acredita-se que “o estado de calamidade pública pede interpretação especial do capítulo dos direitos sociais. Deve-se promover harmônica articulação com outros

princípios e normas constitucionais”. (ROBORTELLA; PERES, 2020, p. 78), mas em contrapartida a este posicionamento, tem-se ambos os textos normativos que são passíveis de questionamentos aos princípios do universo trabalhista, tanto da inalterabilidade contratual lesiva, quanto o da alteridade, considerando que em ambos os aspectos normativos, há a transferência para o empregado dos custos para se prestar o trabalho para o qual fora admitido para realizar ou que já esteja realizando na empresa e posteriormente passado ao regime de teletrabalho, como é o entendimento de Gabriela Delgado:

A crise do coronavírus expõe o lado mais perverso das relações de trabalho desenvolvidas sob a lógica das inovações tecnológicas do século XXI. Torna-se evidente o descompasso entre o idealizado progresso advindo da incorporação das tecnologias digitais às relações de trabalho - que aliena o imaginário coletivo -, e a realidade precária, em que ausentes parâmetros civilizatórios mínimos de proteção ao trabalhador (DELGADO, 2020), a exemplo da exclusão do teletrabalho das normas de limitação da duração do trabalho. (DELGADO; DI ASSIS; ROCHA, 2020, p.185).

Porém, independente da vontade das partes, e diante do momento enfrentado, fato é, que o teletrabalho foi o meio pelo qual a força de trabalho moveu a economia, bem como, os trabalhadores puderam ter seus contracheques mensais recebidos, portanto, mesmo em meios as dificuldades de implantação e execução, o regime de teletrabalho veio para permanecer no meio corporativo, visto que o mesmo reduz os gastos dos empregadores com infraestrutura e há o aumento da produtividade dos seus empregados, considerando que o tempo a disposição do trabalho é maior, portanto, serão elementos que continuarão sendo aproveitados, visto que inclusive é um dos efeitos da globalização.

No entendimento de Santos, é preciso se compreender a importância da prestação de um trabalho digno:

O trabalho é a coluna vertebral do desenvolvimento de uma sociedade. Sem trabalho não há progresso. Sem trabalho digno as pessoas não conseguem se realizar sob diversos aspectos, como a cultura, o cívico reitere-se, o econômico, que perpassa pelas demais engrenagens sociais. (SANTOS, 2020, p. 87).

Assim, considerando, que mesmo em meio a uma crise global de saúde, o trabalho não pode parar, considerando as perdas intangíveis que isso significaria na economia e a sociedade como todo, se faz necessário, uma maior observação da dignidade da pessoa humana do trabalhador, de no mínimo, não impor a estes, os custos para operação do seu trabalho, respeitando os princípios da alteridade e na inalterabilidade contratual lesiva, portanto, protegendo-se o direito fundamental a um trabalho digno.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há cinco anos atrás entrou em vigência a Lei n. 13.467/2017, com intuito de flexibilizar a legislação trabalhista, sobre a justificativa de gerar emprego e renda, atualizando e adicionando ao texto normativo regramentos que minimizavam os direitos anteriormente alicerçados em princípios constitucionais sociais e individuais do direito do trabalho.

Em especial ao Teletrabalho, conseguiu-se vislumbrar, que já na sua construção de 2017, o texto normativo não era capaz de responder questões básicas do dia a dia das relações de emprego que adotassem o regime de trabalho a distância, em especial, sobre as longas horas de trabalho, considerando a não necessidade de controle de jornada, bem como, o meio ambiente de trabalho, a falta de fiscalização que poderia acometer acidentes, mais em especial, doenças do trabalho, com o aumento das horas de trabalho, que geram impactos ao psique do trabalhador.

Mas diante dessas preocupações já tidas com a legislação brasileira, temos o advento catastrófico da pandemia do covid-19, que trouxe perdas inestimáveis não apenas a sociedade global, mas também a brasileira. Como nunca antes, viu-se todos os campos científicos, para atender as necessidades e aplacar o risco mortal do vírus, que não distingue cor, raça ou credo, colocando todos num único patamar: dependentes.

Sobre esse viés de dependência, vivenciamos que o trabalho move a economia, e sua paralização, significa colapso das empresas e consequentemente não se gera renda. Sob esse aspecto foram realizadas as edições de Medidas Provisórias, que com força de lei imediata, trouxeram modificações das regras tributárias, mas em especial ao direito do trabalho.

Observa-se que houve na edição da Medida Provisória 927/2020 em contrapartida a Lei n. 13.467/2017, a reforma trabalhista, uma flexibilização da flexibilização, em especial ao Teletrabalho. Tem-se o ditado popular que “não há nada ruim, que não possa piorar”, e os adventos da pandemia, demonstraram que o dito popular tem sua sabedoria, com a minimização dos direitos sociais, podendo as negociais individuais, serem consideradas superiores ao dispositivo legal, só ressalvada a Constituição Federal.

Em se tratando do Teletrabalho, os riscos de prejuízos dos trabalhadores são grandes, primeiro, que talvez baseado pelo princípio da cooperação ou não, já que não há uma justificativa, o legislador, pressupõe que o trabalhador utilizará seu equipamento pessoal e inclusive a sua infraestrutura para a prestação adequada do trabalho, o que gera, inclusive uma utilização de propriedade privada, porém, sem uma devida obrigatoriedade de ressarcimento do empregador, considerando, que o dia a dia das relações trabalhista são mais duras e mais críticas

do que o texto da lei, e a pessoa hipossuficiente, só tem a devida guarida após a realização do dano.

É preciso se considerar também, que a saúde emocional e física deste trabalhador já isolamento, já está afetada pelos acontecimentos que foram vivenciados por todos em meio a crise viral, desde o medo de perder entes queridos a perda do emprego, e por esse motivo, que a flexibilização da flexibilização é deveras preocupante, pois para se manter o pão de cada dia, o trabalhador, aceita o que lhe é proposto, e caberia, o legislador o papel de se atentar aos princípios constitucionais e individuais do trabalho, mesmo em meio à crise, em outras palavras, há que custo estamos mantendo os empregos?

Desta maneira, se espera, que em meio a flexibilização, se espera que ao menos a recompensa seja salarial, porém, em contrapartida a isso, a Lei n. 13.467/2017, exclui os trabalhadores em trabalho remoto da obrigatoriedade de controle de jornada, o que faz com que as horas trabalhadas em excesso não serão devidamente pagas, através de pagamento de horas extras, e comparando a Medida Provisória n. 927/2020, em caso de não se haver a possibilidade de comodato dos equipamentos e infraestrutura tecnológica, o que empregado permanece a disposição do empregador no período da jornada de trabalho, assim, há uma controvérsias das leis trabalhistas editadas.

Pode se observar, a desconsideração dos princípios da alteridade e inalteridade contratual lesiva, considerando que ambos os textos, reforma e medida provisórias, transferem para o empregado, os custos financeiros, sociais e físicos para a prestação adequada do trabalho. Assim, resta, ao judiciário trabalhista, em sede de varas do trabalho, TRTs e ainda o próprio Tribunal Superior do Trabalho, buscar a garantia dos princípios individuais e constitucionais trabalhista, guardando a figura hipossuficiente do processo, pelo princípio protecionista.

Assim, a presente pesquisa, através na análise bibliográfica, buscou analisar a aplicabilidade dos princípios do direito individual do trabalho, em especial da Inalterabilidade Contratual Lesiva e o da Alteridade, realizando o comparativo do texto do reformador com o texto da medida provisória 927/2020, constando-se que ambos os textos, acabam produzindo um efeito inócuo a necessidade do dia a dia do ambiente laboral, que passa a ser um local a distante da empresa, mas cheio de imprevisibilidades, o que conclui-se que a pandemia do Covid-19 foi o evento avassalador que trouxe à tona essa debilidade do texto do reformador, porém, insistindo numa continuidade de flexibilizar o que já estava flexível, desconsiderando, os cuidados com aqueles que possuem a grande responsabilidade de mover a economia: O trabalhador. Cumpre ressaltar ainda, que a presente pesquisa foi iniciada antes do período da pandemia, porém, diante dos fatos que impactaram a situação da sociedade, e movimentou-se

a legislação trabalhista, bem como, o aparato legislativo trabalhista, a presente pesquisa, que estava ainda em formação, não pode permanecer isenta, buscando contribuir com uma reflexão social sobre os rumos que tem tomado a legislação trabalhista em nosso país.

REFERÊNCIAS

- ANAMATRA. **Considerações da Reforma**. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/files/Consideracoes-Reforma_Ministros.pdf. Acesso em: 01/11/2021.
- BARUFFI, Ana Cristina; BARUFFI, Helder. **O acordo de suspensão do contrato de trabalho na mp936 e o poder de direção do empregador**. Revista Jurídica UNIGRAN. Dourados, MS | v. 22 | n. 43 | Jan./Jun. 2020.
- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- BARROSO, Luís Roberto. **Neoconstitucionalismo e Constitucionalização do Direito**. Rio de Janeiro, 240:1-42: R. Dir. Adm., 2005.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI/6341**. Relator: Min. Marco Aurélio. Pesquisa :: STF - Supremo Tribunal Federal, Brasília, 15 de abr. de 2020. Disponível em: [Supremo Tribunal Federal \(stf.jus.br\)](https://stf.jus.br). Acesso em 01 de nov. de 2021.
- CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista: Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.
- DELGADO, Maurício Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei nº 13.467/17**. /Maurício Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado - São Paulo: LTR, 2017.
- DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. **A Melancolia no Teletrabalho**. In: Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 171-191, jul. 2020, p. 185. Disponível em: [Revista TRT-3 Covid 19 tomo-1-171-191.pdf \(trt3.jus.br\)](https://trt3.jus.br). Acesso em 15 de nov. de 2021
- FELICIANO, Guilherme Guimarães; CONFORTI, Lucina Paula; PORTO Noemia. **A reforma trabalhista e suas "modernidades": o Brasil na 106ª Conferência Internacional do Trabalho e as violações às normas do trabalho**. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades-21072017>. Acesso em 07/11/2021.
- FERREIRA, Marcela Pereira. **A ampliação do Teletrabalho e Home Office em Tempos de Pandemia e Seus Reflexos na Saúde do Trabalhador**. Revista do Direito do Trabalho e Meio ambiente do Trabalho. Encontro Virtual. V.7. n.1. p.101-119. Jan/Jul. 2021.
- FINCATO, D. P. **Teletrabalho e a Reforma Trabalhista Brasileira**. In: Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: vol. 8, n. 75 (fev. 2019). Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em 01 de nov. de 2021.
- FILHO, Manoel Carlos Toledo. **Covid-19 e o direito do trabalho - um enfoque preliminar**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 247-264, jul. 2020.

FREITAS, André Ricardo Ribas; NAPIMOGA, Marcelo; DONALISIO, Maria Rita. Análise da Gravidade da Pandemia de COVID-19. In: SciELO - Scientific Electronic Library Online. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ress/a/TzjkrLwNj78YhV4Bkxg69zx/?lang=pt>. Acesso em: 01 de nov. 2021.

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. 1ª. ed. Campinas-SP: Curt Nimuendajú, 2018.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solayne Beltrão dos. **A interpretação da mp n. 927/20 no que pertine à adoção flexibilizada do teletrabalho em tempos de pandemia: a preservação da vida e saúde do trabalhador**. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 1, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cynthia. **O trabalho nos tempos do coronavírus**. São Paulo: Saraiva, 2020.

MELO, Geraldo Magela. **O Teletrabalho na nova CLT**. In: Revista Eletrônica [da]

ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), em 28 de julho de 2017. Disponível em: [O teletrabalho na nova CLT \(anamatra.org.br\)](http://anamatra.org.br). Acesso em 01 de nov. de 2021.

MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5 ed. São Paulo: LTR, 2013.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 9 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

MIZIARA, Raphael. **A reforma sem acabamento: Incompletude e Insuficiência da Normatização do Teletrabalho no Brasil**. In: Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: vol. 8, n. 75 (fev. 2019). Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/141769>. Acesso em: 01 de nov. de 2021.

MOTA, Camilla Veas; MAGENTA, Matheus. **Coronavírus: 29 perguntas e respostas para entender tudo que importa sobre a doença**. In: BBC Brasil. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-51673933>. Acesso em 01 de nov. de 2021.

NETO, Francisco Ferreira Jorge, et al. **O coronavírus: uma pandemia jurídica trabalhista e a Medida Provisória 927/2020**. 26/03/2020 Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/03/26/coronavirus-mp-927-2020/> acesso em: 01 de nov. de 2021.

PINTO, Almir Pazzianotto. **A força maior e o coronavírus**. Disponível em: [A força maior e o coronavírus \(migalhas.com.br\)](http://migalhas.com.br). Acesso em: 25 de out. de 2021.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Novas formas da realidade laboral: o teletrabalho**. In: Estudos de direito do trabalho. Volume I. Coimbra: Almedina, 2003.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. Interpretação jurídica em tempos de pandemia (cap. 3). IN: **Direito do Trabalho na crise da COVID-19** / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTR, 2002.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil: Dos Contratos e das Declarações Unilaterais de Vontade**. 28ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

SANTOS, Rosilene dos. **Direito do trabalho**: princípios constitucionais regentes em tempos de flexibilização de direitos e pandemia. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 1, 2020.