

A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA E SEU REFLEXO NO CENÁRIO DE PANDEMIA DA COVID-19

THE REGULATION OF TELEWORK IN THE LABOR REFORM AND ITS REFLECTION IN THE COVID-19 PANDEMIC SCENARIO

REVISTA DE
DIREITO 
DOM ALBERTO

Desde 2010

Coordenações de Pós-Graduação e Curso de Direito da Faculdade Dom Alberto, de Santa Cruz do Sul/RS.

Caroline Gomes de Oliveira

Graduada em Direito pela Faculdade Dom Alberto.

Alexandra Johann Maieron

Advogada, professora na Faculdade Dom Alberto, Mestre em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Santa Maria.

Resumo:

O presente artigo versa sobre a regulamentação da modalidade do teletrabalho, tendo em vista a modernização da tecnologia da comunicação, através da Lei nº 13.647/2017 (Reforma Trabalhista), assim pretende-se responder a seguinte problemática: como o cenário da pandemia da Covid-19 alterou a legislação existente referente ao teletrabalho? Para responder o questionamento, o estudo teve como objetivo geral, compreender a relação do teletrabalho com a pandemia da covid-19. E ainda, descrever a regulamentação do teletrabalho proporcionado após a edição da Lei 13.467/2017, apresentar as vantagens e desvantagens do teletrabalho, trazendo as dificuldades encontradas pelos empregados, empregadores e sociedade e por fim, relatar de qual forma procedeu-se a implementação do teletrabalho no cenário de pandemia da Covid-19. Deste modo, utilizou-se do método dedutivo, visando analisar de qual forma o teletrabalho ajudou na questão de isolamento social devido a pandemia, bem como o método de pesquisa descritiva, através da pesquisa bibliográfica, no decurso de dissertações, artigos científicos atuais e consulta na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT e na Medida Provisória 927/2020. Em suma, o regime de teletrabalho foi de essencial importância para o enfrentamento da pandemia da Covid-19, visando o isolamento social e a mitigação do impacto econômico, inclusive mostrou a necessidade de ajustes na legislação em relação a esta modalidade.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Teletrabalho. Covid-19.

Abstract:

This article deals with the regulation of teleworking, with a view to the modernization of communication technology, through Law No. -19 change the existing legislation regarding teleworking? To answer the question, the study aimed to understand the relationship between teleworking and the covid-19 pandemic. And yet, describe the regulation of telework provided after the enactment of Law 13.467/2017, present the advantages and disadvantages of telework, bringing the difficulties encountered by employees, employers and society and finally, report in which way the implementation of the teleworking in the context of the Covid-19 pandemic. In this way, the deductive method was used, aiming to analyze how telework helped in the issue of social isolation due to the pandemic, as well as the descriptive research method, through bibliographic research, in the course of dissertations, current scientific articles and consultation in the Consolidation of Labor Laws - CLT and in Provisional Measure 927/2020. In short, the teleworking regime was of essential importance to face the Covid-19 pandemic, aiming at social isolation and the mitigation of the economic impact, it even showed the need for adjustments in the legislation in relation to this modality.

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho é considerado um fenômeno que surgiu com a revolução tecnologia e a implementação da internet. Nos dias de hoje, esse recurso está presente em grande parte dos países, proporcionando uma significativa facilidade tanto para os empregados, como também para os empregadores.

Com a evolução tecnológica, ocorreram constantes mudanças no mercado de trabalho, sendo necessário que o Direito do Trabalho repensasse sobre o assunto enquanto um fato jurídico, e refletisse sobre a ausência de legislação a respeito do teletrabalho, considerado uma nova modalidade laboral. Desta forma, o legislador publicou a Lei 13.467/2017 caracterizando a Reforma Trabalhista, introduzindo na Consolidação das Leis Trabalhista os artigos 75-A a 75-B, tendo a finalidade de modernização das leis Trabalhistas.

Assim, o teletrabalho pode ser conceituado como, todo e qualquer trabalho realizado fora das dependências da empresa, utilizando-se da tecnologia da comunicação e informação, em favor de outrem. Esta nova forma de labor, fez com que houvesse a possibilidade de que muitas funções fossem exercidas de forma remota, mas mantendo a qualidade do trabalho realizado nas dependências da empresa.

Alinhado a isso, em março de 2020, com a propagação do Coronavírus- (COVID-19)

em todo o mundo, o teletrabalho foi uma das alternativas de escape para que os empregados evitassem as aglomerações, bem como uma forma dos empregadores reduzirem custos. Deste modo, foi publicada a Medida Provisória nº 927, visando proteger a continuidade do emprego durante a calamidade pública.

A partir desse entendimento, o presente artigo busca responder a seguinte problematização: como o cenário da pandemia da Covid-19 alterou a legislação existente referente ao teletrabalho?

Neste seguimento, os principais pontos de pesquisa, que se referem aos objetivos específicos, descrever a regulamentação do teletrabalho proporcionado após a edição da Lei 13.467/2017, apresentar as vantagens e desvantagens do teletrabalho, trazendo as dificuldades encontradas pelos empregados e empregadores e, por fim, relatar de qual forma procedeu-se a implementação do teletrabalho no cenário de pandemia da Covid-19.

Ademais, para a elaboração deste artigo, utilizou-se o método dedutivo, visando analisar de qual forma o teletrabalho ajudou na questão de isolamento social devido a pandemia, bem como, realizando-se uma pesquisa descritiva, através da pesquisa bibliográfica, no decurso de dissertações, artigos científicos atuais e consulta na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT e na Medida Provisória 927/2020.

2 A IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO COM A REFORMA DE 2017

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, apresentou diversas modificações ao Direito do Trabalho, bem como ampliações significativas à autonomia individual do trabalhador, com intenção de modernizar a legislação trabalhista (ROMAR, 2018). No ponto de vista de Oliveira (2018), esta modernização fez-se necessária devido à evolução tecnológica, visando garantir a segurança jurídica entre empregado e empregador.

Desta forma, nas palavras de Cassar (2018), essa evolução tecnológica ocorreu devido a implementação da internet, permitindo que em tempo real o empregador consiga controlar e fiscalizar o empregado. Contudo, conforme o mesmo autor, injusto o comando legal excluir o teletrabalhador de tantos benefícios, devido a alegada falta de controle, nos termos do artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Neste contexto, para Castro e Gonçalves (2022), as relações de trabalho são regidas pelo Princípio da Primazia da Realidade, pois caso o trabalhador realize suas atividades por

produção ou tarefa em regime de teletrabalho, bem como comprove haver controle de jornada pelo empregador, será configurado o adicional de horas extras, cabendo o empregador administrar suas horas.

De acordo com Leite (2018, p.218), “a realidade fática na execução do contrato prevalece sobre o aspecto formal das condições nele avençadas”. Ou seja, pouco importa se no contrato de trabalho esteja estabelecido o não controle de jornada, quando, na verdade ele possui controle de jornada. Ressalta ainda que, conforme artigo 9º da CLT, serão considerados nulos os atos praticados com intenção de desvirtuar, impedir ou fraudar direitos trabalhistas, visando prejudicar o empregado.

Ainda, Leite (2022) salienta que o:

[...] princípio da primazia da realidade, for possível o controle da jornada, cujo ônus de provar o fato constitutivo do direito é do empregado em domicílio, fará este jus às horas extras e às horas noturnas. Esse entendimento se aplica também ao empregado em regime de teletrabalho ou trabalho a distância.

Com a edição da Lei 13.467/2017, o legislador incluiu o Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, acrescentando os artigos 75-A a 75-E. Está nova redação trabalhista descreve o conceito de teletrabalho, que abrange a prestação do serviço não realizado nas dependências do empregador e não necessariamente nas dependências do empregado. Contudo, é caracterizado pelo uso de tecnologia de informação e de comunicação, com base no artigo 75-B (ROMAR, 2018).

Compreendido isso, o legislador classifica o teletrabalho como uma modalidade especial, haja vista que deva constar expressamente no contrato individual de trabalho, bem como indicar as atividades que o empregado irá exercer, conforme evidenciado no artigo 75-C da CLT. Ressalta-se que, caso haja a necessidade de modificar o contrato de trabalho do regime presencial, para o regime de teletrabalho, deverá ser de mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual, de acordo com o artigo 75-C, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho (CASSAR, 2018).

No entanto, Fincato (2019), salienta caso o empregador proponha alterar o regime de teletrabalho para trabalho presencial, não seria essencial o mútuo acordo entre as partes, todavia necessita-se de aviso prévio mínimo de 15 (quinze) dias, sendo expresso e escrito em aditivo contratual. Isso demonstra que a interpretação se apresenta de forma dividida entre os estudiosos.

No que diz respeito aos equipamentos e despesas usuais para a realização do teletrabalho, sejam eles, equipamentos tecnológicos, assim como sua manutenção, o

legislador dispõe no artigo 75-D da CLT, que devem estar previstas em contrato escrito. Contudo, Delgado (2017), entende ser obvio a responsabilidade do empregador arcar com o custeio e despesas inerentes ao contrato de trabalho. Assim, nas palavras de Fincato (2019), as despesas como internet, luz e água, para melhor progresso no trabalho, poderão ser arcadas pelo empregado e podê-lo-á ser reembolsadas pelo empregador, prevalecendo acordo realizado entre as partes.

Importante salientar que, estes custeios, reembolsos e equipamentos, não serão enquadrados como verbas de natureza salarial, pois não integram a remuneração do teletrabalhador, e sim, consideradas utilidades, as quais são de suma importância para a realização das atividades laborais, como previsto no artigo 458, §2º da CLT (STURMER, FINCATO, 2019).

No que diz respeito à segurança jurídica dos teletrabalhadores, é relevante expor a preocupação do legislador sobre a responsabilidade do empregado acerca do meio ambiente de trabalho. De acordo com Romar (2018), o meio ambiente de trabalho é considerado o local em que os empregados passam a maior parte do dia exercendo suas atividades laborais, desta forma, o ambiente necessita estar em condições favoráveis a saúde e integridade físico-psíquica dos funcionários.

Neste sentido, com o intuito de prevenir doenças e acidentes de trabalho, a inclusão do artigo 75-E da CLT faz-se necessária, porém acaba por não excluir a responsabilidade do empregador. Contudo, Romar (2018), entende que será dever do empregador instruir os empregados sobre quais precauções tomar para prevenir tais situações, e como obrigações, o empregado terá de assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções de precauções estabelecidas.

De acordo com Fincato (2019), o dever de instruir do empregador sobre as questões já mencionadas acima, têm de ser compreendidas como um conceito dinâmico e constante. Assim, precavendo-se de eventuais doenças e acidentes laborais, as inspeções em ambiente de labor seriam a maneira mais eficaz de prevenção.

No mês de março de 2022, foi publicada a Medida Provisória 1.108, na qual possui vigência de 60 (sessenta) dias prorrogados por igual período, com o propósito de prevenir ainda mais a segurança do regime de teletrabalho, haja vista que com a pandemia da Covid-19, esta modalidade necessitou de complementação, visando atender ambas as partes na relação empregatícia.

Desta forma, a medida provisória alterou a redação do artigo 75-B, bem como acrescentou os parágrafos §1º a §9º, na qual passou a considerar o teletrabalho ou trabalho

remoto como uma prestação de serviço de maneira preponderante ou não. Ainda, passou a dizer que o teletrabalhador consiga prestar serviço por jornada ou por produção ou tarefa

Além disso, a medida provisória 1.108/2022, sancionada pela Lei 14.442/2022, reafirma a não aplicabilidade do controle de jornada aos teletrabalhadores já prevista no artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para aqueles que exercem atividade por produção ou tarefa, porém deve-se observado o Primazia da Realidade.

Desta forma, considerando que a implementação do teletrabalho ocorreu devido ao avanço da tecnologia de informação e comunicação, esta proporcionou uma segurança jurídica para o empregado, bem como uma forma menos custosa para o empregador.

3 AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO PARA O EMPREGADO E EMPREGADOR

Diante da implementação do teletrabalho, oriundo da reforma trabalhista, presume-se que, havendo um planejamento e uma correta aplicação, esta modalidade possibilitará aos empregados, empregadores e inclusive a sociedade, diferentes vantagens, porém, como qualquer outra atividade humana, existem grandes chances de não satisfazer a todos (OLIVEIRA, 2020).

Outrossim, o principal objetivo do teletrabalho foi de obter redução de custos e aumento de produtividade, além de proporcionar melhor qualidade na vida do empregado (BASSO, BARRETO JUNIOR, 2018). De acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2019), dentre as vantagens concedidas ao empregador no regime de teletrabalho, destaca-se a economia de espaço nos estabelecimentos, redução da energia elétrica, água, materiais de escritório, além do aumento da produtividade, identificando assim, uma significativa redução dos custos.

De acordo com Oliveira, conforme citado por Hernandez, a:

[...] implantação do teletrabalho torna a empresa mais ágil e competitiva, permite a flexibilidade horária ou geográfica e confere a oportunidade de a empresa operar vinte e quatro horas globalmente [...]. O índice de absenteísmos é menor por parte dos empregados Doenças e outros impedimentos físicos muitas vezes não permitem o trabalhador de ser deslocar até o escrito, mas não impedem o trabalho em casa. A rotatividade também é menor” (OLIVEIRA, 2020 apud HERNANDEZ, 2011).

Neste sentido, para o empregado, destaca-se a desnecessidade do deslocamento até a sede da empresa, conforme mencionado acima, evitando congestionamentos, a economia no

gasto de combustíveis, flexibilidade de horário, bem como mais tempo disponíveis para o convívio familiar (GARCIA, 2017). Desta forma, pode-se observar que a reforma trabalhista apresentou uma melhora na qualidade de vida do empregado, haja vista que previne o incomodo do cotidiano (Ferracioli e Ferracioli, 2020).

De acordo com Oliveira (2020), a sociedade também dispõe de vantagens a respeito da implementação do regime de teletrabalho. O mesmo autor considera importante a redução da circulação de automóveis e conseqüentemente, a diminuição de emissão de gases poluentes na natureza. É notório que, o teletrabalho proporciona a inclusão no mercado de trabalho para pessoas com algum tipo de deficiência, desta forma gerando um menor número de desemprego e principalmente da inclusão social (OLIVEIRA, 2020).

Em virtude disso, o Princípio da proteção do meio ambiente de trabalho se faz presente, pois este não preza apenas pela saúde de cada indivíduo, e sim, relacionada com os direitos humanos, tendo em vista que se trata de um princípio fundamental (LEITE, 2022, p. 1318). Desta forma, o mesmo autor faz comparação ao meio ambiente moderno e o tradicional:

A concepção moderna de meio ambiente do trabalho, portanto, está relacionada com os direitos humanos, notadamente o direito à vida, à segurança e à saúde. Esses direitos, na verdade, constituem corolários dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da cidadania. Supera-se, assim, a concepção tradicional da doutrina juslaboralista pátria, calcada apenas nas normas técnicas da CLT e das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência, que preconizam o meio ambiente do trabalho tão somente sob a perspectiva da medicina, higiene e segurança do trabalho.

Como exemplo de um meio ambiente seguro, confortável e principalmente preservando a saúde do empregado, Kitanichi (2019), destaca o fornecimento de equipamentos, ou seja, a estrutura utilizada pelo teletrabalho para realização das atividades. Contudo, caso o empregador não disponibilize o equipamento, estará concebendo um ambiente de trabalho em condições desconfortáveis e que não atendem às normas regulamentaras de segurança e medicina do trabalho.

Por outro lado, como forma de desvantagem ao empregador, Garcia (2017), entende haver dificuldade na fiscalização e controle na jornada do teletrabalhador. No entanto, o legislador incluiu o inciso III, do artigo 62 da CLT, na qual prevê a dispensa do controle de jornada ao teletrabalhador em regime de produção ou tarefa. Porém, mesmo sendo considerado uma desvantagem a dificuldade de fiscalização do controle de jornada, atualmente existem vários programas avançados para auxiliar o empregador a supervisionar a produtividade, bem como a pontualidade do empregado (Oliviera, 2020).

Nesta perspectiva, para o empregado, a falta de convívio com colegas de trabalho, a confusão entre o espaço profissional e o domiciliar, bem como a falta do convívio social podem desfavorecer o teletrabalhador (SILVA, 2018). Desta forma, Garcia (2017), concorda que o teletrabalho poderá afetar a vida íntima e familiar do funcionário, além de apresentar constantes situações de cansaço e esgotamento, sobretudo àqueles que não conseguem delimitar seu tempo de trabalho e tempo de lazer, por sempre permanecerem conectados com o meio de trabalho.

Neste sentido, Almeida (2016), afirma que o direito a desconexão assegura ao empregado a liberdade de desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, assim desfrutando do convívio familiar ou interesse que não esteja relacionada com trabalho. Diante disso, deve ser observado pelo empregado e pelo empregador tal direito, o que já vinha sendo discutível mesmo sem o regime de teletrabalho, devido ao uso de tecnologias de comunicação instantâneas e pessoais do empregado.

Assim, existem desvantagens as quais a sociedade expor-se-á, como os problemas de saúde, tendo em vista que, acarreta maior custo financeiro para diversos regimes de previdência e assistência social (OLIVEIRA, 2020). Além disso, cabe ressaltar que nem todas as profissões poderão migrar para o regime de teletrabalho, fazendo com que o mesmo seja desigual, haja vista que não proporciona oportunidades a todos e sim para um público limitado (BARROSO, 2021).

Desta maneira, a regulamentação do teletrabalho com a edição da Lei nº 13.647/2017 se fez necessária, pois a tendência era que esta nova modalidade crescesse rapidamente (BASSO, BARRETO, 2018). Ademais, esta implementação fez com que muitas empresas internacionais e nacionais proporcionassem oportunidades de emprego independentemente da localização do empregado, apenas com a intenção de encontrar talentos, assim evidenciando a evolução tecnológica (SUTTO, 2021).

Por conseguinte, para complementar, Basso e Barreto Junior (2018), ressaltam que esta modalidade, é utilizada até mesmo na administração pública, na qual foi incorporado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, tendo em vista Resolução CSJT 151/2015 e ocorrendo a regulamentação conforme Resolução CNJ 227/2016.

Em suma, é notório a transição da modernização na rotina das pessoas e principalmente na relação de trabalho, mesmo havendo vantagens e desvantagens para ambas as partes, assim como para a sociedade. Além disso, o teletrabalho uma maneira que o legislador encontrou para proteger os interesses da relação de emprego, frente ao cenário de pandemia da Covid-19, que será abordado em seguida.

4 A IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO CENÁRIO DA PANDEMIA COMO ALTERNATIVA A CONTENÇÃO DO CONTÁGIO E SUAS IMPLICAÇÕES NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Em virtude da Pandemia do Coronavírus (Covid-19) declarada pela Organização Mundial de Saúde, na qual causou uma crise mundial, principalmente social, humanitário, sanitário, científico, político, cultural e econômico, fez com que muitos Estados decretassem estado de calamidade pública (SOUZA JÚNIOR et al.,2020).

De acordo com Faria e Valverde (2020, p. 223):

[...] a concentração de riquezas, os altos índices de desemprego, os níveis alarmantes de violência, os sucessivos escândalos de corrupção, a insuficiência do sistema público de saúde [...] O Coronavírus chega ao Brasil com o potencial de agravar todo esse cenário.

Como estratégia de prevenção, o Brasil optou pelo isolamento horizontal, na qual todos necessitavam permanecer em casa, assim diminuindo a circulação de pessoas, deixando que somente estabelecimentos com atividades essenciais, como supermercados e farmácias, permanecessem abertos. Desta forma, o governo adotou diferentes medidas sanitárias, com o intuito de evitar o contágio pela doença. (ROBORTELLA, PERES, 2020).

No entanto, Sturmer e Fincato (2020), salientam que, pretendendo reduzir o impacto econômico que estava por vir e principalmente, preservar o emprego e a renda da sociedade, o legislador criou Medidas Provisórias, as quais não havia incompatibilidade entre a Consolidação das Leis Trabalhistas e sua aplicabilidade decorreria do estado de calamidade pública.

Além disso, a aplicabilidade das Medidas Provisórias não dependerá de acordos individuais ou coletivos, ou aprovação de sindicatos, pois estas alterações no regime de trabalho possuem caráter temporário, devido a declaração do estado de calamidade pública (STURMER, FINCATO, 2020).

Partindo desta premissa, Veiga e Sivolella (2020), entendem que as Medidas Provisórias editadas em 2020, tinham o objetivo de manutenção do emprego e da renda, ou seja, proteção da parte hipossuficiente da relação de emprego e principalmente promover o distanciamento social, prezando-se pelo Princípio da Proteção da Relação de Emprego, conforme previsão no artigo 7º, inciso I da Constituição Federal.

Ressalta-se ainda que a medida protege o Princípio constitucional da Continuidade da

relação do emprego, haja vista que para Garcia (2020), todas as alterações realizadas pelo empregador, não poderá atingir o contrato de trabalho, bem como os direitos adquiridos pelo empregado.

Sobre o assunto, Faria e Valverde (2020, p. 224), esclarecem cada medida provisória:

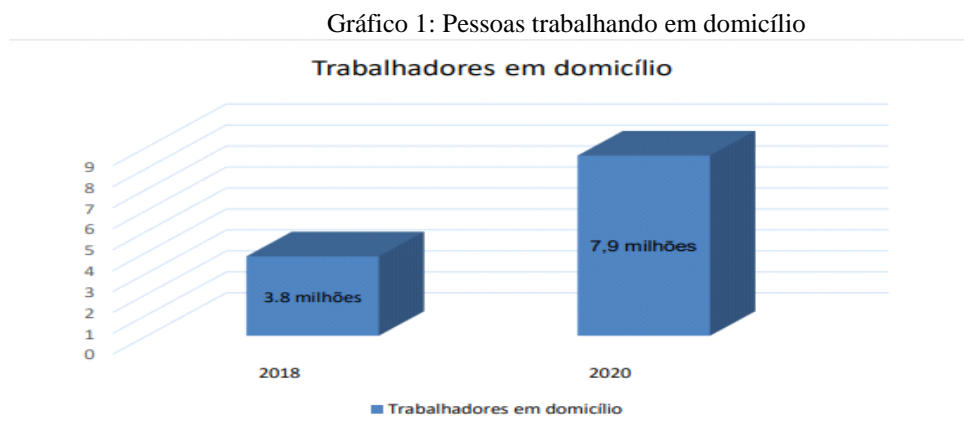
A primeira delas, a Medida Provisória n. 927/2020, listou as principais medidas de enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública, sendo elas: o teletrabalho, a antecipação das férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação dos feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, o direcionamento do trabalhador para qualificação (as regras previstas nessa MP, sobre este ponto específico, foram revogadas pela Medida Provisória n. 928/2020, recebendo nova regulamentação na MP n. 936/2020) e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). [...] Medida Provisória n. 936/2020, que criou o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares de enfrentamento do estado de calamidade.

Visto isso, a Medida Provisória 927/2020 foi a que propôs medidas trabalhistas para o enfrentamento da Covid-19, trazendo efeitos no decorrer de sua vigência. Dessa maneira, Pessoa e Miziara (2020, p.4), destacam oito importantes providências adotadas, em relação ao regime celetista:

1) prazo de comunicação ao empregado; 2) desnecessidade de mútuo acordo, ou seja, de concordância do empregado; 3) desnecessidade de aditivo contratual; 4) prazo para alteração de regime; 5) ajuste quanto à responsabilidade pela aquisição e custeio dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho; 6) responsabilidade pela aquisição dos equipamentos e custeio dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho; 7) extensão a aprendizes e estagiários; 8) convalidação do teletrabalho implementado antes da MP.

Deste modo, empresas precisaram tomar importantes decisões para resolver os conflitos e obstáculos que surgiram devido ao estado de calamidade. Para Faria e Valverde (2020), houve aprendizado para ambas as partes da relação de laboral, pois novas tecnologias oferecem uma capacidade de descentralização, proporcionando um ambiente de trabalho potencialmente menos rígido e talvez mais pacífico.

Com isso, Silva e Silva (2021), apresentam dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) do ano de 2018, demonstrando o número de pessoas trabalhando em domicílio, na qual era de 3,8 milhões, já em junho de 2020 a pesquisa apontou um aumento significativo, passando para 7,9 milhões, como demonstrado no gráfico abaixo:



Fonte: Silva e Silva (2021)

Nesta premissa, é notório o aumento significativo de 108,08% do teletrabalho durante o período da pandemia, considerando o enfrentamento do estado de calamidade pública, visando o isolamento social que levou os empregadores a optarem pelo regime mais favorável para ambos.

Destarte, verifica-se no gráfico que no ano de 2018, já com a regulamentação do teletrabalho, o número de empregados trabalhando em domicílio, era de 3,8 milhões, demonstrando que no Brasil algumas empresas optavam pelo regime, ou seja, a pandemia concretizou a implementação.

Contudo, somente com a COVID-19 as empresas passaram a adotar esta modalidade em grande escala, no intuito da manutenção do emprego e da mitigação do impacto econômico. Desta forma, aumentando para 7,9 milhões o número de teletrabalhadores, que se mostra um reflexo da pandemia e da Medida Provisória 927. Além disso, doutrinadores acreditam que esta porcentagem ainda irá crescer ao longo dos anos, em decorrência da nova realidade que se instaurou com a pandemia.

De acordo com Faria e Valverde (2020), muitas empresas inseriram o regime de teletrabalho, na qual acreditavam que seria uma vantagem econômica, o que se confirmou com a pandemia, sendo que passou a ser mais do que uma opção pelo isolamento social, mas sim uma opção de caráter econômico.

Assim, a MP 927/2020, simplificou e facilitou o regime de teletrabalho, para favorecer a todos, na qual unilateralmente o contrato de trabalho do empregado passou do regime presencial para o regime de teletrabalho, porém com aviso de 48 horas e antecedência por escrito ou meio eletrônico. Salienta-se que o empregador poderá a seu critério alterar o regime, sendo desnecessário o mútuo acordo (PRATA, PRAGMÁCIO FILHO, 2020).

Ademais, como mencionado anteriormente a respeito do regime de duração do

trabalho, o artigo 62 da Consolidação das Leis de Trabalho, prevê que o teletrabalhador não tem direito a horas extras, porém em melhor interpretação do inciso III do referido artigo deverá seguir a mesma linha dos incisos anteriores. Assim, retira o teletrabalhador do regime de limitação de duração de trabalho e a ausência de controle efetivo da jornada, então caso o empregador opte em fixar um horário de trabalho, poderá receber devidos adicionais (PRATA, PRAGMÁCIO FILHO, 2020).

De acordo com Sturmer e Fincato (2020), a medida provisória 927/2020 dispõe claramente sobre a aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos, na qual devem estar expressos em contrato sobre a responsabilidade. No entanto, para os mesmos autores, caso o empregado não tenha condições ou não possua equipamentos necessários para a realização de suas atividades, poderá o empregador fornecê-los em comodato, bem como, havendo a possibilidade de custear suas despesas deverá fazê-lo.

Ainda que a MP 927 tenha sido revogada, e todos seus artigos tenham perdido a eficácia, os artigos 75-A a 75-E incluídos com a Reforma Trabalhista teriam que suprir as necessidades dos empregados e empregadores. No entanto, não foi isso que ocorreu, o legislador identificou lacunas no regime de teletrabalho e principalmente a inexistência de segurança jurídica.

Deste modo, como já mencionado no primeiro tópico, o legislador recentemente realizou a publicação da Medida Provisória 1.108/2022, convertida em Lei, na qual oportuniza a prestação de serviço por produção ou tarefa. Além disso, prioriza o regime de teletrabalho para empregados (as) com deficiência e/ou empregados (as) com filhos ou crianças sob guarda judicial até quatro anos de idade, visando a manutenção do emprego, conforme o artigo 75-F da CLT.

Nessa premissa, pode-se dizer que a implantação do teletrabalho durante a COVID-19 também apresentou dificuldades e desafios, tanto para empregador quanto para empregado e sociedade. Desta forma, o empregador viu a necessidade de políticas e normas internas, visando acompanhar a jornada de trabalho dos empregados (LOSEKNN, MOURÃO, 2020). De tal maneira, houve a edição da Medida Provisória 927/2020 e em abril a publicação da Medida Provisória 1.108/2022, para suprir tais dificuldades encontradas ao longo da pandemia.

Verifica-se assim, que o regime de teletrabalho foi de grande importância para o enfrentamento da pandemia da covid-19, visando a preservação da proteção do emprego e sua continuidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final do artigo, levando em consideração toda a análise realizada, pode-se verificar que com a regulamentação do teletrabalho, decorrente da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.647/2017), proporcionou um regime de labor mais flexível para as partes da relação de emprego. Desta forma, sua regulamentação deu-se devido ao avanço tecnológico, na qual o Direito Trabalhista precisou de modernização.

Visto isso, quando implementado, o teletrabalho visava a redução de custos, aumento de produtividade e qualidade de vida, no entanto, não conseguiu satisfazer a todos, assim proporcionando vantagens e desvantagens para empregador e empregado, bem como refletindo-se sobre a sociedade.

Deste modo, o regime de teletrabalho proporciona ao empregador uma economia dos gastos de escritório e ainda o aumento de produtividade. Já para o empregado, não existe a necessidade do deslocamento até a sede da empresa, o que propicia uma economia no gasto com transportes, além da disponibilidade de horário para o convívio família.

No que diz respeito as vantagens da sociedade da implementação do regime de teletrabalho, destaca-se a redução da circulação de automóveis e, portanto, a diminuição de gases poluentes na natureza. Além disso, proporciona a inclusão no mercado de trabalho para pessoas com algum tipo de deficiência.

Ademais, sobre as desvantagens ao empregador, pode haver dificuldade na fiscalização e controle na jornada do teletrabalhador, no entanto, o legislador incluiu o inciso III, do artigo 62 da CLT, na qual prevê a dispensa do controle de jornada ao teletrabalhador. Com relação ao empregado, nota-se a falta de convívio com colegas de trabalho e a confusão entre o espaço profissional e o domiciliar.

Para a sociedade, a principal desvantagem é a falta de fiscalização na ergonomia do empregado, assim prejudicando a saúde, bem como a desigualdade social, haja vista que não proporciona oportunidades de emprego a todos e sim para um público limitado.

Visto isso, o teletrabalho foi a maneira que o legislador encontrou para proteger os interesses da relação de emprego, bem como não lesar os Princípios constitucionais, frente ao cenário de pandemia da Covid-19.

Neste viés, declarado estado de calamidade pública, a modalidade de teletrabalho foi uma das formas de isolamento social, propondo-se a evitar a propagação do vírus, prezando pela saúde de todos, a manutenção do emprego e da economia do país. Desta forma, o legislador explorou medidas trabalhistas para o enfrentamento da doença, assim, o regime de

teletrabalho foi o mais aplicado entre as partes.

Nesta premissa, ao publicar a Medida Provisória 927/2021, o legislador tinha como propósito prezar pelo Princípio Constitucional da Continuidade da Relação do Emprego, além de mitigar os impactos econômicos que estava por vir. Com isso, o regime de teletrabalho apresentou um aumento significativo de 108,08% no período de calamidade pública, na qual doutrinadores acreditam que esta porcentagem irá crescer ao longo dos anos, em decorrência da nova realidade que se instaurou com a pandemia.

No entanto, percebe-se as lacunas deixadas pela Lei 13.647/2017 frente a modalidade de teletrabalho, que motivou o legislador a publicar a Medida Provisória 1.108/2022, visando efetivar a segurança jurídica dos empregados e empregadores do regime de teletrabalho, bem como priorizando esta modalidade para determinados empregados.

Posto isso, conclui-se que sob entendimento majoritário dos pesquisadores que se debruçam nesta temática, que o regime de teletrabalho foi de suma importância para o enfrentamento da pandemia da Covid-19, visando o isolamento social, bem como a mitigação do impacto econômico, haja vista que com a edição da Medida Provisória 927/2020 e em abril a publicação da Medida Provisória 1.108/2022, serviram para suprir as dificuldades impostas pela Lei 13.647/2017.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. E.; SEVERO, V.S. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2016.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BARROSO, M. R. C. O teletrabalho em domicílio: definições e debates contemporâneos: Teleworking at Home: definitions and contemporary debates. **Revista Ciências Sociais em Perspectiva**, [S. l.], v. 20, n. 38, 2021. DOI: 10.48075/revistacsp.v20i38.26897. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/ccsaemperspectiva/article/view/26897>. Acesso em: 11 maio. 2022.

BASSO, Danielle de Mello; BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. **Revista do Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho**. Salvador, v.4, n1, p.59-76, jan./jun.2018. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4301/0>. Acesso em: 14 jun. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, 1 de Maio de 1943. **Consolidação das Leis de Trabalho**. Brasília, DF,43

BRASIL.CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). **Resolução n. 151/CSJT**, de 29 de maio de 2015. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 1743, p. 20-23, 8 jun. 2015.

BRASIL.CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Resolução n. 227**, de 15 de junho de 2016. Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça, Brasília, DF, n. 102, p. 2-5, 17 jun. 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho.6ª.ed.** Rio de Janeiro: Forense; São Paulo, 2018. E-book. Disponível em: https://drive.google.com/drive/folders/1qjGlPtpwzrCZGrJOrZ-AX3wDwHJwk3zH?fbclid=IwAR2pYCKoiZ_CIIsAMVy8SIVWaAo71iUzKNJKqMZBDEeOmvcw-iQE2lc-oA. Acesso em: 01 jun 2021.

DELGADO, Mauricio; DELGADO, Gabriela. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.**São Paulo:LTr,2017. E-book. Disponível em https://drive.google.com/drive/folders/1qjGlPtpwzrCZGrJOrZ-AX3wDwHJwk3zH?fbclid=IwAR2pYCKoiZ_CIIsAMVy8SIVWaAo71iUzKNJKqMZBDEeOmvcw-iQE2lc-oA. Acesso em: 01 jun 2021.

FARIA, Carolina, Tupinambá; VALVERDE, Marina, Novellino. **Um novo normal para o direito do trabalho.** In: BELMONTE, A; MARTINEZ, L; MARANHÃO, N (orgs). Direito do trabalho na crise da covid-19. Salvador: Editora JusPodivm,2020. E- book. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/documents/21708/10110171/7_e-Book_O+Direito+do+Trabalho+na+Crise+do+COVID-1.pdf/2dfbda3d-4aac-b530-0c06-ae730f78ec99.Acesso em: 16 jun 2021.

FERRACIOLI, Marilda; FERRACIOLI, Eduardo. **Teletrebalho e controle e jornada em época de covid-19.** In: FARAH, G; FERNEDA, A; FERRAZ, M (orgs). Os impactos da covid-19 nas relações de trabalho. Belo Horizonte: Senso, 2020.p. 244.

FINCATO, Danise Pires, LAMONJE, Julise Caroline. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito- UFPR**, Curitiba, v.64, n 1, p. 119-136, jan./abr.2019. Disponível em file:///C:/Users/Caroline/Downloads/63698-262419-1-PB.pdf. Acesso em: 23 abri 2021

FINCATO, Denise; STURMER, Gilberto. **Teletrabalho em tempos de calamidade por covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência.** In: BELMONTE, A; MARTINEZ, L; MARANHÃO, N (orgs). Direito do trabalho na crise da covid-19. Salvador: Editora JusPodivm,2020. E- book. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/documents/21708/10110171/7_e-Book_O+Direito+do+Trabalho+na+Crise+do+COVID-1.pdf/2dfbda3d-4aac-b530-0c06-ae730f78ec99.Acesso em: 16 jun 2021.

GARCIA, Gustavo. Reforma Tralhista: Alterações da jurisprudência dos tribunais do trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** Curitiba, v.7, n.62, set./out.2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/115790>. Acesso em: 23 abri 2021.

GARCIA, Gustavo.F.B. **Curso de direito do trabalho**. 11^a.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017

GARCIA, Gustavo F. B. **Manual de Direito do Trabalho**. 3 ed. Ver. E atual. Rio de Janeiro: Forense ; São Paulo: MÉTODO, 2011.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro PNAD - COVID-19 de 2020**. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em 15 mai. 2022.

JORGE NETO, Francisco. F; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros. P. **Direito do Trabalho**. 9^a.ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. Disponível em: https://drive.google.com/drive/folders/1qjGlPtpwzrCZGrJOrZ-AX3wDwHJwk3zH?fbclid=IwAR2pYCKoiZ_CIIsAMVy8SIVWaAo71iUzKNJKqMZBDeOmvcw-iQE2lc-oA. Acesso em: 01 jun 2021.

KITANISHI, Bruna, Oliveira. S. As faces do teletrabalho e uma análise do controle de jorna à luz da lei 13.467/2017. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região**, Campinas, n. 54, p. 283-300, jan./jun.2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169172>. Acesso em: 23 jun 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. – São Paulo: 13. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978655593402/>. Acesso em 30 mar 2021

Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020. Vigência encerrada. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em 24 maio 2022.

Medida Provisória 1.108, de 25 de março de 2022. Em vigência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm>. Acesso em 24 maio 2022.

OLIVEIRA, José Arnaldo de. **O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral**. – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. Trib.Reg.Trab.3^a Reg
ROCHA, Cláudio Jannotti, MUNIZ, Mirella Karen. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da clt: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno**. Belo Horizonte, v.57, n.87/87, p.101-115, jan./dez.2013. Acesso em 31 mar 2021. Disponível em https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf. Acesso em 22 abr 2021.

ROBERTELLA, Luiz, C.A; PERES, Antonio, Galvão. **Interpretação jurídica em tempos de pandemia**. In: BELMONTE, A; MARTINEZ, L; MARANHÃO, N (orgs). **Direito do trabalho na crise da covid-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. E- book. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/documents/21708/10110171/7_e-Book_O+Direito+do+Trabalho+na+Crise+do+COVID-1.pdf/2dfbda3d-4aac-b530-0c06-ae730f78ec99. Acesso em: 16 jun 2021.

ROMAR, Carla Teresa. M. **Direito do trabalho**. 5^a.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. E-book. Disponível em: https://drive.google.com/drive/folders/1qjGlPtpwzrCZGrJOrZ-AX3wDwHJwk3zH?fbclid=IwAR2pYCKoiZ_CIIsAMVy8SIVWaAo71iUzKNJKqMZBDE

eOmvcw-iQE2lc-oA. Acesso em: 01 jun 2021.

PRATA, Marcelo Rodrigues; PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo. **Incidência do art.62 da CLT em tempos de coronavírus**. In: BELMONTE, A; MARTINEZ, L; MARANHÃO, N (orgs). Direito do trabalho na crise da covid-19. Salvador: Editora JusPodivm,2020. E- book. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/documents/21708/10110171/7_e-Book_O+Direito+do+Trabalho+na+Crise+do+COVID-1.pdf/2dfbda3d-4aac-b530-0c06-ae730f78ec99. Acesso em: 16 jun 2021.

SILVA, Gustavo Martinato; SILVA, Ricardo Talles. **Teletrabalho no Contexto da Pandemia do Covid-19**. Minas Gerais. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/14666>. Acesso em: 24 maio 2022.

SAKO, Emília. S.A. Teletrabalho telesubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v.3, n. 33, set.2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/86044>. Acesso em: 23 abril 2021.

SUTTO, Giovanna. Home office no exterior: como sair do Brasil e continuidade trabalhando para a mesma empresa? InfoMoney, 2021. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/home-office-no-externo-como-sair-do-brasil-e-continuar-trabalhando-para-a-mesma-empresa/>. Acesso em: 26 maio 2022.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise, **Teletrabalho e Covid-19**. Porto Alegre. Disponível em: https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2020/06/2020_06_22-direito-covid-19-ppgd-artigos_e_ensaios-teletrabalho_e_covid-19.pdf. Acesso em 31 mar 2021.

VEIGA, Aloysio Corrêa, Roberta Ferme; SIVOLELLA. **Dejà-vu histórico, normatividade e sociedade em mutação: o direito em quarentena nas medidas de prevenção contra o covid-19**. In: BELMONTE, A; MARTINEZ, L; MARANHÃO, N (orgs). Direito do trabalho na crise da covid-19. Salvador: Editora JusPodivm,2020. E- book. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/documents/21708/10110171/7_e-Book_O+Direito+do+Trabalho+na+Crise+do+COVID-1.pdf/2dfbda3d-4aac-b530-0c06-ae730f78ec99. Acesso em: 16 jun 2021.