

O IMPACTO DA COVID-19 NO TELETRABALHO E HOME OFFICE

Anna Beatriz Pereira Marcioto¹
Ma. Marília Verônica Miguel²
Direito Trabalhista³

RESUMO

O Teletrabalho e Home Office são modalidades de trabalho que foram amplamente utilizadas para conter a pandemia de covid-19 e manter a economia ativa. Sendo o objetivo central no presente trabalho analisar as medidas provisórias editadas para esse determinado fim, bem como diferenciar as duas modalidades, através de método hipotético-dedutivo sobre pesquisas bibliográficas para assim entender os impactos que houveram no direito do trabalho. Concluindo que o principal benefício foi o olhar do legislador para essas modalidades de trabalho, ainda que não de forma suficiente pois as lacunas ainda existem e estão sendo preenchidas pelo judiciário, porém as análises revelam um possível adesão a esse novo normal, sendo assim inevitavelmente os legisladores precisaram de um olhar cauteloso para suprir essa necessidade.

Palavras-chave: COVID-19. Direito trabalhista. Impacto. Home Office. Teletrabalho.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO, 1 MEDIDAS PROVISÓRIAS EDITADAS DURANTE A PANDEMIA. 2 AS NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO, 2.1 Teletrabalho e Home Office. 3 CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO, 3.1 Recursos 3.2 Ergonomia e segurança do trabalho 4 CONTRATO ,CONCLUSÃO, REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

A Constituição federal apresenta em seu rol do artigo 7º os direitos do trabalhador restando assim demonstrado a importância da instituição do trabalho para a sociedade, pois ocupa papel fundamental na vida das pessoas e no desenvolvimento social.

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

²Professora Ms. do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

³ Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro universitário Eurípides de Marília, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

As relações de trabalho consistem em um conjunto de atividades desenvolvidas pelo homem sejam elas produtivas ou criativas para atingir um determinado fim, sendo as relações de emprego gênero onde as relações de trabalho são espécie.

Com a atual situação mundial as relações de trabalho foram diretamente influenciadas pois mudou-se a forma como passou a ser desenvolvida, bem como a economia sofreu de forma abrupta com a cenário atual, sendo necessário que as empresas reinventasse-se e passassem a oferecer novas formas de trabalho dentre elas o teletrabalho, foi a forma mais adotada.

O Estado como ente regulador viu a necessidade de agir perante as novas formas de trabalho e os problemas enfrentados diante da pandemia global e assim surgiram inúmeras MPs que tentaram minimizar os impactos na sociedade bem como regulamentar tais modalidades.

Sendo o objetivo principal desse artigo levantar o questionamento de quais serão os impactos da Covid-19 no direito do trabalho, buscando levantar questões importantes referente ao teletrabalho e home Office e a legislação pertinente ao tema através de pesquisa documental e análise de dados .

A pesquisa é classificada como qualitativa e será abordada fazendo-se uso do método hipotético-dedutivo. Quanto aos procedimentos técnicos a pesquisa é classificada como: bibliográfica, com base em dados já analisados e publicados.

1 MEDIDAS PROVISÓRIAS EDITADAS DURANTE A PANDEMIA

A edição de medidas provisórias foi assunto muito recorrente nos jornais e telejornais durante toda a pandemia de covid-19, em decorrência de todas as mudanças e também as incertezas que pairavam sobre todo o país, bem como o mundo.

Segundo o Congresso Nacional podemos definir as medidas provisórias como “normas com força de lei editadas pelo Presidente da República em situações de relevância e urgência” tal informação é reafirmada pelo artigo 62 caput da constituição federal “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”

É incontroverso afirmar que os tempos atuais exigiram decisões de forma urgente, principalmente quando o assunto é o direito do trabalho tendo em vista que a manutenção do

trabalho significa a manutenção da economia que é essencial para o país continuar em movimento.

Segundo NETO (2020 , p. 202)

É evidente que o pressuposto relevância estará atendido toda vez que o conteúdo da medida provisória editada estiver em consonância com a adoção de proposições legislativas destinadas à prática e nobilitante finalidade de debelar e/ou mitigar os efeitos da pandemia da COVID-19.

Sendo assim foi inevitável a edição de algumas medidas provisórias como a 936/2020 que dispõe principalmente acerca da redução da jornada, bem como a suspensão do contrato de trabalho, medidas essas que foram posteriormente renovadas pela MP 1045/2021 tendo em vista que o estado de calamidade perdurou.

Logo após houve a publicação da MP 1046/2021 que veio reafirmando muito pontos da MP 937/2021 sobre teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, antecipação e aproveitamento de feriados, banco de horas e FGTS.

Outro ponto importante a ser destacado é a tramitação das medidas provisórias, pois apesar de ter força de lei tem procedimento próprio, após a publicação as medidas provisórias tem vigência de 60, com prazo de 45 para apreciação pela Câmara dos Deputados e Senado se não apreciado entra como urgência, tem também um prazo de 48 horas para que o presidente do Congresso Nacional designe uma comissão mista formada por 12 senadores e 12 deputados que devem analisar pressupostos constitucionais, o orçamento e o mérito, emitindo parecer que pode aprovar total mente a medida provisória, rejeitar a matéria o pela apresentação do projeto de lei de conversão.

Após segue para apreciação na Câmara dos Deputados, sendo o quórum para deliberação de maioria simples, podendo agir igualmente como a comissão mista, se rejeitada e prontamente arquivada e tem a vigência encerrada e se aprovada segue para o senado federal.

No Senado federal o quórum também e de maioria simples, podendo ter os seguintes resultados: rejeição, aprovação na integra, aprovação do projeto de lei de conversão da câmara dos deputados sem alteração e com alteração, retornando assim para a Câmara dos Deputados para reanalise em caso de modificação sendo posteriormente enviado para sanção ou caso sem modificação para promulgação, sendo posteriormente enviada para sanção ou veto presidencial para que só então conclua o processo de tramitação.

O longo procedimento para que uma medida provisória necessita percorrer até a ser promulgada ou rejeitada garante que as decisões não sejam tomadas de forma arbitrária, pois

apesar de terem vigência na data de sua publicação precisam percorrer esse longo procedimento para se tornar lei.

Podemos perceber que apesar do caráter de urgência e da liberdade imposta ao Presidente da República as medidas provisórias não estão isentas de reanálises para garantir que os pressupostos legais sejam cumpridos e o objetivo das medidas provisórias sejam alcançados.

No presente artigo o objetivo é salientar as principais mudanças, analisando assim o reflexo na vida dos trabalhadores e sua repercussão para o âmbito jurídico.

Assegurando assim os direitos e garantias dos trabalhadores, regulamentando as mudanças, e em conjunto, melhorando e adequando ainda mais as empresas com o atual momento e a atual realidade em que vivemos.

2 AS NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO

2.1 TELETRABALHO E HOME OFFICE

Apesar de existir a muito tempo como forma de trabalho, o teletrabalho até pouco tempo não era reconhecido e comentado com a mesma intensidade que é percebido nos últimos tempos, o grande divisor de águas para essa mudança está nas medidas adotadas para prevenção da covid-19.

A princípio é necessário estabelecer um conceito para teletrabalho segundo Stürmer e Fincato (2020, p. 341) “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.”

Em decorrência desse tempo atípico vivenciado, a necessidade de instituir o teletrabalho muitas vezes como única forma de continuidade dos serviços, o âmbito jurídico voltou seu olhar para a necessidade de regulamentação específica que até o momento ainda não existe, apesar das diversas medidas provisórias editadas pelo governo, a falta de regulamentação ainda persiste, mas afinal qual é o grande problema que isso pode causar?

Ao analisar a medida provisória 927/20 percebe-se que o capítulo II trata do teletrabalho, logo no primeiro artigo do capítulo há a regulamentação da possibilidade de trabalho remoto como uma forma de prevenção a covid-19, vejamos:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial

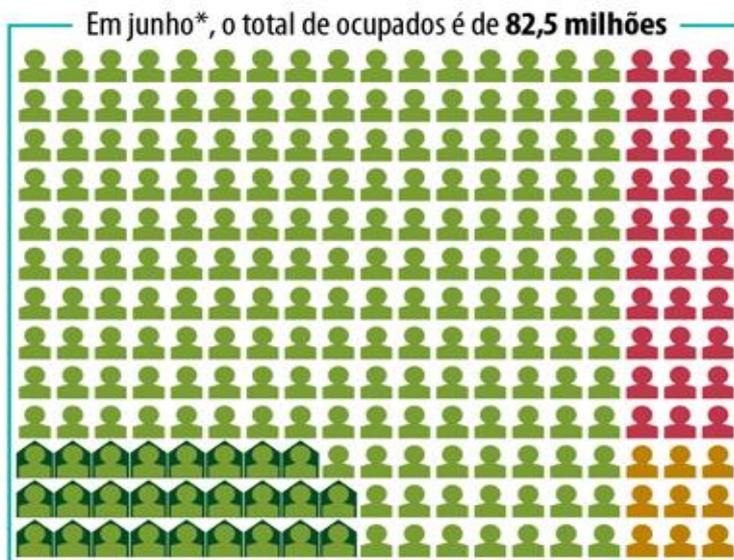
para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Entretanto se analisarmos a mesma medida provisória a fundo perceberemos que não há maiores detalhes tão pouco parâmetros para a realização de tal modalidade de trabalho, considerando que de acordo com levantamento feito pelo IBGE em 2018 cerca de 3,8 milhões de brasileiros trabalhavam em regime de teletrabalho, já em 2020 a mesma instituição constatou que 8,6 milhões encontram-se sob tal regime de trabalho, existindo ainda uma projeção conforme gráfico abaixo:

0 teletrabalho na pandemia



Fonte: Ipea, IBGE/Pnad Contínua, 2020



-  **69,2 milhões** não estão afastados do trabalho
-  **8,6 milhões** dos não afastados estão em teletrabalho
-  **10,3 milhões** estão afastados devido à pandemia
-  **3 milhões** estão afastados por outros motivos

*Período de 21 a 27 de junho

Fonte: IBGE/Pnad Covid-19, 2020

Como se pode notar existe uma projeção com números alarmantes quando comparados a falta de regulamentação que existe para essa modalidade, a primeira menção ao teletrabalho está no artigo 75-A da CLT incluído pela reforma trabalhista em 2017.

Logo após existe uma sequência de complementos do artigo que visão em uma tentativa falha regulamentar a modalidade remota, apesar de já ser um grande avanço a inclusão deste capítulo na CLT, pois assim reafirma sua existência no âmbito jurídico, já que faticamente os números falam por si só, existem ainda lacunas que precisam ser averiguadas e regulamentadas.

Em conformidade com esse pensamento Stürmer e Fincato (2020, p. 360) discorrem:

“O teletrabalho é modalidade contratual com a gênese da Revolução Informacional. Seus fundamentos são diversos do trabalho concebido e regido na Revolução Industrial e, por isto, carecia verdadeiramente de regulamentação própria. Equivocou-se o legislador nacional, em 2011, ao declarar a equiparação de tratamento entre trabalho presencial e trabalho a distância o que, atualmente, vê-se corrigido com o correto destaque ao teletrabalho na CLT”

Devemos pensar no direito como ferramenta para resolução de conflitos sociais, e o trabalho corresponde há uma grande fatia destes, pois através dele são garantidos inúmeros direitos fundamentais e o fato de exercer seu trabalho de forma não regulamentada e incerta cria imperfeições no produto final que deveria ser entregue pelas normas, a segurança jurídica.

É bem verdade que o CLT deve agir como um “manual” para que os direitos e deveres do trabalhador sejam cumpridos, porém como cumprir o que nem se quer ao menos está previsto? isto tem sido a grande incógnita para os componentes da relação de trabalho, empregado e empregador e ainda mais para os operadores do direito.

Se de um lado temos empregadores se aproveitando da falta de regulamentação como forma de se eximir de suas responsabilidades do outro lado temos o trabalhador em um mar de incertezas, mas afinal quais são os grandes problemas que precisam ser urgentemente sanados?

O teletrabalho, também denominado por Francisco Filho (2018, p. 180) de: “trabalho remoto, homeoffice, telessubordinação ou teledisponibilidade” – foi recentemente incluído no ordenamento jurídico brasileiro.

Em junho de 2016, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) utilizou explicitamente o termo “teletrabalho” na criação da Resolução nº 227, não sendo mais sentido de interpretação normativa, como antes. Definido como sendo uma modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos. Como o Conselho Nacional do Ministério

Público do Trabalho (CNMP), trazendo o mesmo conceito com a Resolução nº 157, em janeiro de 2017.

O serviço continuará sendo prestado “preponderantemente” fora das dependências do empregador.

A condição de teletrabalhador deve constar expressamente no contrato individual de teletrabalho, juntamente com as atividades detalhadas que ele exercerá.

É permitido segundo a nossa legislação, que o trabalhador altere o seu regime de trabalho em ambos os sentidos, sendo do presencial para teletrabalho e vice-versa. No entanto, em ambos os casos existem requisitos específicos a serem seguidos.

A modificação do trabalho remoto para o presencial, só poderá ser efetivada com a determinação do empregador, respeitando no mínimo 15 dias de transição e com o devido aditivo contratual contendo a nova modalidade do trabalho. Cassar (2018, p. 36) entende que “a exigência de aditivo contratual nesse caso é inócua” considerando que há imposição de anuência por parte do empregado, indispensável a sua concordância e assinatura do termo.

Em casos de regime presencial para o trabalho remoto, terá que haver acordo mútuo entre as partes, com a concordância do empregado e empregador, necessária a realização de aditivo contratual, de forma escrita, constando a nova condição de teletrabalhador e o detalhamento das atividades por ele desempenhada.

O termo home office em tradução livre é escritório em casa e o mesmo é facilmente confundido com a modalidade teletrabalho, tendo em vista que ambos são desempenhados longe do ambiente habitual de trabalho, mas afinal qual seria a grande diferença entre eles? Segundo Lantyer de Mello (2020):

Por sua vez, o home office se caracteriza quando o trabalho é realizado remotamente de maneira eventual na residência do empregado, podendo ou não configurar a hipótese de teletrabalho, sendo benéfico principalmente em casos de emergências como pandemias, enchentes e greves. Nem todas as atividades em home office se utilizam da tecnologia, que é condição preponderante para caracterização do teletrabalho.

A principal diferença entre eles está no fato de no teletrabalho a prestação de serviço ocorrer de forma eletrônica, já no home office tal prestação não tem tal obrigatoriedade, vejamos o caso de uma costureira que desempenha seu trabalho em casa, tal profissional está na modalidade de home office pois não precisa de eletrônicos para desempenhar sua função.

Outra característica do homeoffice é a flexibilização. Muitos empregados permitem que os funcionários alternem suas rotinas entre atuar na empresa ou em casa ao longo da semana. Sendo que o homeoffice não precisa constar no contrato de trabalho ou em um aditivo, por ser algo estipulado pela política interna de cada empresa.

É de se lembrar ainda que o teletrabalho e o homeoffice foram adotados por muitas empresas, com o objetivo de evitar a exposição dos funcionários ao coronavírus. Tendo gestores enxergado vantagens nessa modalidade, tanto para as organizações como para as equipes. Diante disso, muitas empresas cogitaram seguirem adiante com modelos de homeoffice e teletrabalho mesmo após o fim da pandemia.

Sendo a decisão, nesse caso, tomada pelo empregador conforme for a produtividade e os interesses da empresa.

3 CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Cumprir observar, preliminarmente que a CLT estabelece no seu artigo 58 caput que nenhuma jornada diária deverá ultrapassar 8 horas salvo casos excepcionais, sendo seu controle quando em regime presencial facilmente aferido por cartão de ponto, porém quando falamos em regime de teletrabalho essa aferição é extremamente complicada além de existir uma constante sobrecarga para a realização e cumprimento de metas.

Neste sentido deve-se dizer que quando foi incluída na legislação a regulamentação do teletrabalho, já existia estipulado um limite diário de horas de labor, todavia a situação que se encontra o trabalhador desta modalidade não pode ser comparado ao trabalhador que labora presencialmente além de ser impossível um controle real do trabalho exercido por este, caberia a legislação um olhar cuidadoso a esses trabalhadores ainda mais no atual período.

O artigo 62 parágrafo III da CLT, dispõe: “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho.” O capítulo em questão fala sobre as horas de trabalho, sendo assim caberia a interpretação que esses trabalhadores não tem direito a horas extras, adicional noturno, redução da jornada noturna e intervalos, pois seria inviável um controle dessas horas, entretanto conforme abordado, o teletrabalho depende de meios de comunicação para ser caracterizado bem tecnologias de informações, sendo assim ainda é possível afirmar que não existe como controlar tal jornada?

O entendimento atual do TST é de que caso seja possível que haja esse controle o artigo 62 inciso III da CLT deve ser desconsiderado.

CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 8872120145120038, relator: Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/6/19)

Deve-se salientar que há casos onde não é possível verdadeiramente controlar a jornada de trabalho, como por exemplo em alguns casos de home office onde a função desempenhada não quer uso de tecnologia e nesses casos tem prevalecido o que dispõe o artigo 62 inciso III.

Sabemos que atualmente existem formas de controle de jornadas dos teletrabalhadores. Consiste basicamente na substituição do controle físico pelo tecnológico. Sendo mais eficaz que o tradicional, permitindo a vigilância indireta, que, por sua vez, possibilita o empresário possa acompanhar o trabalho a partir de qualquer lugar, enviando instruções sobre a execução, fazendo cobranças sobre a qualidade e quantidade de trabalho, como se o trabalhador estivesse no interior da empresa. Sendo que o próprio computador se encarrega de cobrar procedimentos, comportamentos e produção, controlando toda a atividade do empregado de forma automática e programada pelo empregador.

3.1 RECURSOS

É bem verdade que a mudança do ambiente de trabalho gera custos extras como por exemplo aumento na conta de eletricidade e aumento da banda larga de internet e também os custos advindos da adaptação do ambiente para que se possa desempenhar as funções da maneira mais segura e eficiente.

Vale lembrar que a remuneração recebida por um trabalhador além de compor seu direito pelas horas de trabalho desempenhadas faz parte de sua subsistência, partindo desse princípio o empregado não deve dispor desse valor para adequar sua residência ou outro lugar escolhido para o trabalho por uma questão de justiça, sendo em vista que o empregador

diminui os gastos da empresa mantendo seu funcionário em teletrabalho, partindo dessa premissa o legislador também entende desta forma pois o artigo 75-D da CLT, dispõe:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

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

A legislação não é clara quanto a obrigação do empregador em arcar com as despesas, nem mesmo de reaver os valores desembolsados pelo trabalhador (artigo 75-D), dando margem à interpretação.

A interpretação do dispositivo deverá ser correlacionada com o artigo 2º da CLT, que trata do princípio da alteridade. Determinando que todos os riscos do empreendimento empresarial devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Corroborado após analisarmos o artigo 166 desta Consolidação, que determina o fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI), necessário para a execução da atividade laboral pelo trabalhador, sendo realizado pelo empregador de forma gratuita.

Delgado (2017, p. 139) entende que:

Não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador, ao invés de ao empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, o art. 2º, caput, da CLT, enfatiza ser empregador “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços” (grifos acrescentados). Nesse quadro, a regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho.

O empregado arcando com essas despesas para a execução do labor vai totalmente contra os princípios do direito do trabalho, tornando esta possibilidade incompatível com o ramo do direito.

Como para toda regra há uma exceção, nesse caso trata-se do artigo 462, § 1º, da CLT, pois, caso o empregado provoque algum dano ao empregador, poderá ser realizado desconto do valor em sua remuneração, forma lícita, desde que acordada ou em ocorrências de dolo por parte do empregado.

3.2 ERGONOMIA E SEGURANÇA DO TRABALHO

A princípio nesse tópico cabe ressaltar que mesmo em outros tipos de contrato de trabalho a segurança deveria ser levada muito a sério, pois o uso incorreto de EPIs e a falta de informação sobre como desempenhar o trabalho da maneira mais correta podem ocasionar diversos tipos de doenças ocupacionais citando como exemplo as mais comuns: LER (lesão por esforço repetitivo) e DORT (distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho) bem como em alguns casos onde há acidentes de trabalho que podem levar a morte do colaborador.

Preliminarmente é necessário que se diferencie acidente de trabalho e doença ocupacional. Enquanto aquela decorre de um fato repentino e externo ao trabalhador, esta decorre de forma contínua e internamente se agravando devagar. Para ser considerado doença ocupacional, deve haver um nexo de causalidade entre a atividade laborada e a doença. (SILVA, 2021)

Após verificar a diferença que há entre acidente de trabalho e doença ocupacional é importante apontar que o legislador em uma tentativa de regulamentar para evitar possíveis complicações futuras estabeleceu no artigo 75-E da CLT:

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) (Vigência)

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) (Vigência)

Neste mesmo sentido vem o Enunciado nº 83 aprovada pela 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017).

O regime de teletrabalho não exige o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da nr-7 (pcms), da nr-9 (ppra) e do artigo 58, § 1º, da lei 8.213/91 (Itcat), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. exigência dos artigos 16 a 19 da convenção 155 da oit (Enunciado nº 83, 2017).

Sendo assim fica claro que não basta para o empregador apenas orientar ele precisa também fiscalizar o cumprimento correto das medidas de segurança, porém a uma falha legal quanto a fiscalização, pois o legislador não estabeleceu de que forma essa deveria ser feita, deixando assim uma lacuna legal, tendo em vista que o empregador é responsável em casos doenças laborais, neste sentido:

Ainda que no teletrabalho, o empregador não esteja presente no âmbito laboral e o teletrabalhador tenha se comprometido a seguir as instruções fornecidas, o empregador deve ser responsabilizado em caso de ocorrência de dano, isso porque ele possui responsabilidade civil objetiva, ou seja, deve ser responsabilizado independentemente de culpa. (SILVA, 2021)

Como se observar apesar da lacuna deixada pelo legislador quando feita uma análise completa e ampla na legislação fica evidente que é necessário que empregador mantenha o mesmo cuidado previsto legalmente para o trabalhador também com o teletrabalhador.

4 CONTRATO

Distinto do ocorrido em outros países, no Brasil não houve suspensão total e qualquer dispensa durante o período de distanciamento social determinado pelo governo. Estabeleceram, duas modalidades de garantia provisória de emprego, cada qual com seu requisito e fundamento próprio.

A primeira menção da MP 927 reconheceu a garantia provisória no emprego ao trabalhador que recebeu o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, decorrido da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho. Sendo que a proteção do trabalhador permanecerá todo o período acordado da redução da jornada de trabalho se estendendo por período igual ao acordado para a redução ou a suspensão após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Em contrapartida, o empregador que não respeitar a determinação e a dispensa sem justa causa do empregado que recebe o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, arcará com o pagamento das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor e de uma indenização no valor de cinquenta por cento do salário o qual o empregado teria direito no período de garantia provisória do emprego.

É importante registrar que não há incompatibilidade entre a CLT, nos seus artigos 75-A a 75-E e os artigos 4º e 5º da MP nº 927/20. É que a regra geral do teletrabalho continua sendo a da CLT. O teletrabalho previsto na MP nº 927/20 diz respeito apenas e tão somente à alteração do trabalho presencial para o teletrabalho e vice-versa no período de vigência da calamidade pública decorrente do Covid-19.

A MP 927 permite a alteração do contrato de trabalho em regime presencial para o de teletrabalho; o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância; determinando o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensando o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Em referência ao artigo 8º, parágrafo 4º, da MP 936/2020, estabelece, que se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o trabalhador mantiver as atividades de trabalho, mesmo que parcialmente, através de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, descaracterizará a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador

estará sujeito: ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período; às penalidades previstas na legislação em vigor; e às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

Diversamente da MP 927, o empregador que optarem pelas alternativas previstas à MP 936, ficará impedidos de despedir os trabalhadores com os quais fizeram acordos individuais ou coletivos, pelo prazo previsto na Medida Provisória.

Aliás, constará fraude à lei, o empregador que adotar as alternativas consoantes da MP 927, autorizando, por exemplo, antecipação de férias individuais ou coletivas, e depois resolver cumular essas alternativas com redução de jornada com redução salarial ou suspensão do contrato.

CONCLUSÃO

O teletrabalho é a nova realidade do trabalho, ele vem crescendo e se desenvolvendo com o tempo e a cada dia mais sendo a principal arma para manter a economia funcionando e os postos de trabalho ocupados, se muitas empresas mantiveram as portas abertas e conseguiram manter seu funcionamento devem isso ao teletrabalho, até mesmo órgãos públicos do judiciário fizeram do teletrabalho seu respiro para manter atividades essenciais funcionando em plena pandemia de covid-19 onde fomos arremessados em uma realidade completamente diferente da que estávamos habituados.

As análises revelaram uma realidade já muito conhecida pelos juristas que é as lacunas legais, aonde o legislador deixa de regulamentar fator importante para a boa aplicabilidade da legislação, obrigando assim o judiciário a agir tentando mitigar os efeitos causados por esse déficit que corroboram para as inúmeras jurisprudências e sumulas vinculantes que nos deparamos ao pesquisar sobre qualquer assunto.

No caso do teletrabalho e do home Office não foi diferente a falta de regulamentação era um fator ainda mais predominante antes da reforma trabalhista de 2017 que tentou corrigir a falta, mas ainda assim não foi suficiente para sanar todos os déficits.

Com a pandemia o teletrabalho passou de uma modalidade pouco utilizada para a solução dos atuais problemas e com isso seus benefícios vieram ainda mais a tona pois percebeu-se que não existia barreiras pra essa modalidade, que onde a tecnologia fosse capaz de chegar seria possível desempenhar suas funções.

O Brasil desenvolveu muito sua legislação pertinente ao tema e vem cada dia mais moldando um rol legislativo conforme sua necessidade, ainda há um longo caminho a percorrer, porém o tempo que se inicia é novo e com ele novas perspectivas irão surgir.

REFERÊNCIAS

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. Curso de Direito do Trabalho. 17ª Ed. São Paulo: LTR, 2018. _____.; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTR, 2017.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 19 out. 2021.

Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-a-responsabilidade-do-empregador-nas-doencas-ocupacionais-adquiridas-no-ambiente-domiciliar/>. Acesso em: 02 out. 2021.

Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/331402/control-de-jornada-no-home-office>. Acesso em: 10 out. 2021.

Disponível em <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 10 out. 2021.

Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81903/teletrabalho-e-home-office-no-contexto-do-coronavirus-covid-19>. Acesso em: 05 out. 2021

Disponível em: <https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-erasto.html>. Acesso em: 10 out. 2021.

Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-abr-28/mps-flexibilizam-legislacao-trabalhista-sao-alento-epidemia>. Acesso em: 13 set. 2021.

Disponível em: Acesso em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/04/28/mp-e-publicada-com-medidas-trabalhistas-para-o-combate-a-pandemia>. 10 Set. 2021.

Disponível em: Acesso em: <https://www.camara.leg.br/noticias/751742-medida-provisoria-flexibiliza-legislacao-trabalhista-temporariamente-mais-uma-vez/>. 05 out. 2021.

Enunciados aprovados na 2 Jornada. 2 Jornada de direito material e processual do trabalho. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 25 out. 2021.

MELLO, Victor Habib Lantyer, Teletrabalho e home Office no contexto do coronavírus (covid-19), de Maio de 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81903/teletrabalho-e-home-office-no-contexto-do-coronavirus-covid-19>. Acesso em : 24 de Out de 2021.

NETO, Manoel Jorge e Silva. O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020

POSSÍDIO, C.; MARTINEZ, L. O Trabalho nos Tempos do Coronavírus. São Paulo: Saraiva, 2020. E-book.

SILVA, Talita Ataíde. Teletrabalho: A Responsabilidade Do Empregador Nas Doenças Ocupacionais Adquiridas No Ambiente Domiciliar, de 01 de Julho de 2021. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-a-responsabilidade-do-empregador-nas-doencas-ocupacionais-adquiridas-no-ambiente-domiciliar/>>. Acesso em: 25 de Out de 2021.

STURMER, Gilberto; FINCATO, Denise. O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020