

OS DESAFIOS NA MANUTENÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO NO BRASIL APÓS A PANDEMIA DA COVID-19

THE CHALLENGES OF MAINTAINING TELECOMMUTING SCHEME IN BRAZIL AFTER THE COVID-19 PANDEMIC

Cibelle Linero*
Larissa Medeiros Rocha**

RESUMO

Os benefícios do teletrabalho vêm sendo discutidos mundialmente há mais de 45 anos. Com a pandemia da Covid-19 e a necessidade de promover medidas de distanciamento social, o teletrabalho se tornou uma alternativa viável para manutenção das operações de muitas empresas, que tinham a possibilidade de continuar suas atividades à distância. Diante desse movimento, a Medida Provisória nº 927 (BRASIL, 2020a) foi editada com o objetivo de facilitar a transição entre o trabalho presencial e o teletrabalho durante a pandemia. Contudo, considerando que a referida Medida não foi convertida em lei e que os seus efeitos se encerraram, os empregadores que optarem por manter seus empregados em regime de teletrabalho ou até mesmo por implementar um regime misto (presencial e teletrabalho) devem estar atentos a diversos desafios para garantir o cumprimento dos requisitos dispostos no art. 75-A e seguintes da CLT (BRASIL, 2017), especialmente no tocante ao controle de jornada e medidas de saúde e segurança do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE

Teletrabalho. Pandemia da Covid-19. Medida Provisória nº 927/2020. Saúde e segurança do trabalho. Jornada de trabalho.

* Cibelle Linero é sócia trabalhista no BMA Advogados. Doutora e mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). E-mail: cml@bmalaw.com.br.

** Larissa Medeiros Rocha é advogada trabalhista no BMA Advogados. Mestre e especialista em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). E-mail: lme@bmalaw.com.br.

ABSTRACT

The benefits of telecommuting have been discussed worldwide for over 45 years. With the Covid-19 pandemic and the need to promote measures of social distancing, telecommuting became a viable alternative for maintaining the operations of many companies, which had the possibility to continue its activities at a distance. In view of this movement, the Provisional Measure no. 927 (BRASIL, 2020a) was issued with the objective of facilitating the transition between face-to-face and telecommuting during the pandemic. However, considering that the Measure was not converted into law, employers who choose to keep their employees under telecommuting, or even to implement a mixed regime (face-to-face and telecommuting), must be aware of several challenges to ensure compliance with the requirements set forth in article 75-A and following, of the CLT (BRASIL, 2017), especially with regard to the control of working hours and health and safety measures.

KEYWORDS

Telecommuting. Covid-19 Pandemic. Provisional Measure no. 927/2020. Workplace health and safety. Work journey.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
 - 2 O teletrabalho;
 - 3 Reforma Trabalhista: Lei nº 13.467/2017;
 - 4 Medida Provisória nº 927/2020;
 - 5 Teletrabalho na (pós) pandemia;
 - 6 Conclusão;
- Referências.

Data de submissão: 24/08/2020

Data de aprovação: 05/10/2020

1 INTRODUÇÃO

Os benefícios do trabalho remoto vêm sendo discutidos há quase meio século. Jack Nilles, considerado um dos primeiros pesquisadores desse tema, aventava, na década de 1970, a redução de custos e do tempo de deslocamento da residência para o trabalho como vantagens da implementação de um regime de trabalho não presencial.

No Brasil, apesar de a legislação trabalhista, desde 2011, prever que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância (art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)) (BRASIL, 2011a), o teletrabalho foi expressamente regulamentado apenas com a edição da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, que introduziu na CLT (BRASIL, 1943) o Capítulo II-A – Do Teletrabalho.

Com a pandemia da Covid-19 e a recomendação de isolamento social, o teletrabalho ganhou mais espaço no dia a dia dos trabalhadores. Para tratar de questões emergenciais ligadas à transferência da atividade econômica das empresas para a residência dos empregados, o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 927/2020 (BRASIL, 2020a). As disposições buscaram simplificar a alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho, a fim de viabilizar a continuidade da prestação de serviços e a adoção de medidas de saúde necessárias para o enfrentamento da pandemia.

Como resultado, diversos empregadores migraram seus empregados para o regime de teletrabalho utilizando-se das disposições trazidas pela medida editada pelo Governo Federal. Contudo, a Medida Provisória nº 927/2020 não foi convertida em lei, tendo deixado de gerar efeitos em 19 de julho de 2020. Dessa forma, os empregadores que optarem por manter seus empregados em regime de teletrabalho precisarão rever os procedimentos adotados.

Diante disso, faz-se necessário analisar quais são os desafios para a manutenção ou implementação do modelo de teletrabalho no período posterior à pandemia, seja ele preponderante ou misto. Nesse sentido, verifica-se que, mesmo com as disposições legislativas sobre o tema, ainda há uma série de dúvidas sobre como os requisitos legais devem ser cumpridos, especialmente no tocante à jornada de trabalho e às normas de saúde e segurança aplicáveis.

2 O TELETRABALHO

As primeiras referências ao teletrabalho são atribuídas a Jack Nilles, ex-engenheiro da Nasa, que, após longos anos de pesquisa, publicou, em 1976, juntamente com outros pesquisadores, o livro *The telecommunications:transportation tradeoff* (NILLES; CARLSON JUNIOR; GRAY; HANNEMAN, 1976). Nessa obra, eles propõem o teletrabalho como uma alternativa ao transporte de trabalhadores nos grandes centros, tendo como foco a redução do tempo de deslocamento entre a casa e o trabalho.

O contexto para o desenvolvimento dessa obra se deu na primeira crise do petróleo, em 1973, quando os países membros da Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP), detentores de praticamente toda a produção mundial, resolveram aumentar o preço do petróleo de modo significativo, bem como estabelecer uma diminuição na produção. Diante disso, os custos de deslocamento para o trabalho cresceram exponencialmente.

Naquela época, Nilles (1975) já abordava, em suas pesquisas, os impactos gerenciais do teletrabalho no tocante à produtividade, aos custos e aos benefícios envolvidos. Segundo o autor, com base nos estudos sobre a produtividade no teletrabalho, naquele momento, as primeiras impressões foram no sentido de que as funções administrativas podiam ser executadas com eficácia mesmo que a distância. As funções gerenciais, por sua vez, demandavam um pouco mais de atenção para serem desenvolvidas em regime de teletrabalho. Contudo, Nilles acreditava que o desafio na execução dessas funções podia ser superado com eventuais reuniões presenciais e disponibilidade do sistema operacional de exibição gráfica, de modo que dados, gráficos, tabelas, desenhos pudessem ser transmitidos entre os chefes e seus subordinados.

Com o desenvolvimento da internet e as diversas plataformas e programas de comunicação que existem nos dias de hoje, nota-se que a preocupação de Nilles com a integração das equipes de trabalho e a possibilidade de compartilhamento das informações restou superada. Atualmente, as empresas possuem uma série de

ferramentas disponíveis para interagir com as equipes, monitorar a produtividade, compartilhar informações e, assim, viabilizar o trabalho a distância.

Para empresas em que a atividade empresarial permite que os empregados desempenhem suas funções fora das dependências do empregador, o teletrabalho vinha se mostrando uma alternativa mesmo antes da ausência de regulamentação mais detalhada sobre a matéria. No Brasil, até a edição da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, que entrou em vigor apenas em 11 de novembro do mesmo ano da sua edição, o ordenamento jurídico trabalhista contava apenas com o disposto no art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Este prevê, desde 1943, a inexistência de distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e aquele realizado no domicílio do empregado, quando presentes os elementos do vínculo empregatício. O referido artigo passou por uma alteração tímida em 2011, quando incluiu referência ao trabalho a distância. Além disso, a CLT incorporou o fato de que 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, afastando qualquer dúvida sobre a possibilidade de caracterização da subordinação no trabalho a distância (BRASIL, 1943).

Segundo levantamento realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e publicado pela *Folha de S.Paulo*, o número de trabalhadores em regime de trabalho remoto subiu 21% de 2017 para 2018, chegando a 3,8 milhões de trabalhadores que desenvolviam suas atividades laborais nas suas residências (BRIGATTI, 2019).

Com a pandemia da Covid-19 e as diretrizes impostas de distanciamento social, o número de trabalhadores em regime de teletrabalho cresceu exponencialmente. De acordo com o IBGE, em maio de 2020, o número de trabalhadores em regime de teletrabalho era de 8,5 milhões, atingindo o seu pico na primeira semana

de junho, quando alcançou 8,9 milhões de pessoas trabalhando remotamente de suas residências (INSTITUTO, 2020).

O teletrabalho, portanto, virou uma realidade para uma quantidade expressiva de brasileiros. Realidade essa que parecia momentânea, ou seja, apenas para acomodar um momento emergencial, coletivo e de saúde pública, mas que aos poucos acarretou uma mudança nas relações trabalhistas, em diversos setores. Há, inclusive, uma tendência para a manutenção do modelo, mesmo quando encerrado o estado de calamidade pública decretado em razão da pandemia da Covid-19.

3 REFORMA TRABALHISTA: Lei nº 13.467/2017

A Lei nº 13.467/2017 incluiu na CLT um novo capítulo para tratar especificamente do teletrabalho, o Capítulo II-A – do Teletrabalho, composto por 5 artigos (de 75-A a 75-E) dispendo sobre as regras a serem adotadas para a instituição desse regime (BRASIL, 2017).

Primeiramente, o art. 75-B esclarece que o teletrabalho consiste na

[...] 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 (BRASIL, 2017).

Ainda, o parágrafo único do referido artigo dispõe que o comparecimento do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Apesar de a legislação ter conceituado o regime, a doutrina também buscou desenvolver esse conceito trazendo elementos históricos e as novas tendências desse modelo de trabalho. Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2016) esclarece que:

O teletrabalho é a modalidade especial de trabalho a distância, subvertendo a relação de trabalho clássica, sendo responsável por novos tipos de atividade descentralizada, que reúne informação e comunicação, podendo ser executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades (BARROS, 2016, p. 213).

Por sua vez, Georgenor de Sousa Franco Filho (1998, p. 100) conceitua o teletrabalho como sendo “aquele no qual o trabalhador não mantém contato pessoal com os colegas, mas tem condições de comunicar-se utilizando as telecomunicações e a teleinformática”.

Evandro Lepletier e Lucineide Cruz (2018) dispõem que o teletrabalho, ou *home office*, consiste na atividade profissional realizada fora do espaço físico da empregadora, com o auxílio de tecnologias de comunicação a distância e também de transmissão de dados. Para os autores, o teletrabalho pressupõe uma visão sistêmica do fluxo de trabalho para saber as partes que poderão ser destinadas a esse regime, bem como o tempo das atividades, para que ocorra a sincronização das ações.

Já nos ensinamentos de Homero Batista Mateus da Silva (2020), “a expressão está afeta aos trabalhos executados por meios telemáticos, donde a nomenclatura consagrada na palavra teletrabalho” (p. 28) e que essa atividade pressupõe “o uso de computadores e redes de comunicação” (p. 28).

Dalton Araujo Antunes (2019, p. 14) esclarece que o teletrabalho é o termo mais comum no Brasil, mas há outras denominações, tais como “trabalho remoto, trabalho a distância, programa de gestão de demandas, *telecommuting*, *home working*, *home office*, *telework* ou *teleworking*, *working from home*, *mobile work*, *remote work* e *flexible workplace*, *telecottage*, *home office*”.

Apesar das diversas formas de referir-se ao teletrabalho, para o autor o conceito é simples e está ligado ao desempenho de

atividades realizadas, em regra, “fora do estabelecimento do empregador, com utilização de meios tecnológicos, sem caracterizar trabalho externo” (ANTUNES, 2019, p.16).

O texto legislativo traz outras disposições, além do próprio conceito do teletrabalho. Os arts. 75-C e 75-D dispõem sobre os requisitos necessários para a execução de atividades nessa modalidade (BRASIL, 2017).

Nessa linha, a prestação de serviços deverá constar expressamente no contrato individual do empregado, que especificará as atividades a serem realizadas por este. Ainda, está previsto que o empregador poderá alterar o regime presencial para o regime de teletrabalho, desde que haja concordância do empregado e tal acordo entre as partes seja registrado em aditivo contratual. Por sua vez, a alteração do regime de teletrabalho para o trabalho presencial poderá ser feita por determinação do empregador, mediante prazo de transição mínimo de 15 dias. Nesse caso, o aditivo contratual também será necessário.

O contrato escrito deverá conter 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. Essas utilidades não integram a remuneração do empregado.

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 168) esclarecem que a CLT segue a diretriz geral de que os custos relativos ao contrato de trabalho e à prestação de serviços dele decorrente cabem ao empregador e não ao empregado. Isto porque o art. 2º da CLT dispõe expressamente que o empregador é “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços” (BRASIL, 1943). Assim, os autores entendem que o art. 75-D da CLT deve ser interpretado em harmonia com a regra do art. 2º, o que resulta em atribuir ao empregador o ônus de arcar com os custos inerentes ao teletrabalho.

Em outras palavras, o simples fato de tais pontos terem de ser tratados em contrato ou aditivo a ser assinado pelo empregado e pelo empregador não dá lugar para interpretar que o empregado possa vir a suportar qualquer ônus decorrente do trabalho não presencial. As ferramentas de trabalho deverão ser concedidas ao empregado, o qual não deverá arcar com despesas inerentes ao trabalho.

Por sua vez, o art. 75-E e seu parágrafo único (BRASIL, 2017) abordam questões relativas à saúde e segurança do trabalhador submetido ao regime de teletrabalho. Nesse sentido, o legislador atribuiu ao empregador o dever de instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções que devem ser tomadas com o objetivo de evitar doenças e acidentes laborais. O empregado, por sua vez, deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Apesar das peculiaridades do teletrabalho, fato é que o empregador, mesmo quando opta por alocar seus empregados em tal regime, continua submetido a todo o arcabouço legislativo, inclusive no que toca às diretrizes de saúde e segurança do trabalho, na medida em que não há diferenciação entre o trabalho realizado nas dependências da empresa e aquele na residência do empregado.

Nesse sentido, Lepletier e Cruz (2018, p. 110) argumentam que o art. 157 da CLT não foi revogado pela Reforma Trabalhista, de forma que ainda “cabe ao empregador não somente cumprir as exigências das normas de segurança e medicina do trabalho, quanto fazê-las cumprir”. Assim, segundo os autores, é papel do empregador instruir os empregados, ou seja, capacitá-los para cumprir adequadamente as diretrizes de saúde e segurança, por meio de orientações e treinamentos.

Para Antunes (2019, p. 25) a intenção do artigo é “garantir, que mesmo em teletrabalho, o empregado cumpra determinadas regras, que por ele foi assumida a responsabilidade de cumprir

para ter um adequado ambiente de trabalho”, evitando eventuais doenças ou acidentes de trabalho.

São vários os desafios do regime de teletrabalho com relação às questões de segurança do trabalho, como o monitoramento de questões de ergonomia (altura de mesas, cadeiras, monitores), os acidentes domésticos que podem ocorrer por culpa exclusiva do empregado, mas que poderiam ser evitados se o empregado estivesse no estabelecimento do empregador, questões psicológicas decorrentes do distanciamento social (fator amenizado pelo surgimento de ferramentas tecnológicas que permitem reuniões virtuais), entre outros.

Outra questão pouco debatida diz respeito à possibilidade de o empregador auditar as condições de trabalho do empregado (condicionada essa possibilidade, por exemplo, ao agendamento, acordado previamente, de visita à residência do empregado). Até porque, a rigor, o empregador não deve autorizar o regime de teletrabalho ao empregado que não tem condições ergonômicas para tanto, considerando que tal fato pode acarretar problemas de saúde ao empregado. Destaca Raphael Jacob Brolio (2020) que é do Auditor-Fiscal do Trabalho a missão de fiscalizar e inspecionar as dependências de realização do teletrabalho, até mesmo na casa do próprio trabalhador, utilizando como base a experiência do contrato de emprego doméstico. O referido autor, ainda, pontua que a responsabilização civil do empregador em acidentes do trabalho é perfeitamente possível no teletrabalho, obviamente desde que preenchidos os requisitos:nexo causal, dano, culpa ou dolo do empregador, ligados a ato omissivo ou comissivo do agente lesante (art. 186 do Código Civil) (BRASIL, 2002).

Em uma análise geral das disposições, Silva (2018) relata que o capítulo do teletrabalho da CLT possui a virtude de reconhecer a existência dessa atividade como uma das formas pelas quais as relações de emprego se desenvolvem. Mas, ressalta-se que ainda haverá muita discussão pela frente em relação às disposições que o legislador deixou de abordar de forma clara, bem como a

respeito da interpretação dos Tribunais do Trabalho frente à nova legislação, principalmente no tocante ao controle de jornada.

A esse respeito, vale destacar que os empregados em teletrabalho não serão submetidos ao controle de jornada, nos termos do art. 62, inciso III, da CLT (BRASIL, 2017). A exclusão do controle faz sentido na medida em que a lógica do teletrabalho é não controlar o empregado que está exercendo suas atividades fora da supervisão direta do empregador, com natural flexibilidade de horários e organização do tempo.

No entanto, considerando que o inciso III do art. 62 da CLT foi introduzido apenas na Reforma Trabalhista e que o regime de teletrabalho ainda pode ser considerado recente, não há como descartar o risco de os empregadores serem condenados a pagar horas extras quando se valerem da exceção legal apenas do ponto de vista formal e, na prática, procederem ao controle da jornada. Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 599) sustenta que, se houver a possibilidade de controle de jornada no regime de teletrabalho ou no trabalho a distância, não se aplica a regra do novel inciso III do art. 62 da CLT.

4 MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020

Em 20 de março de 2020, por meio do Decreto Legislativo nº 6, foi reconhecido o estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020, em decorrência da pandemia mundial da Covid-19 (Sars-Cov-2).

Diante disso, foram editados diversos instrumentos normativos com o intuito de endereçar inúmeras situações decorrentes da pandemia. No âmbito trabalhista, foi editada a Medida Provisória nº 927, em 22 de março de 2020 (**MP 927**), na tentativa de fornecer aos empregadores alternativas e/ou uma maior flexibilidade para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido. As medidas buscaram, ainda, viabilizar o cumprimento dos decretos estaduais que determinaram o fechamento

de estabelecimentos comerciais, culturais, educacionais e outros, com vistas a permitir o distanciamento social da população e frear a contaminação acelerada (BRASIL, 2020a).

Nesse sentido, a MP 927, entre outras previsões, estabeleceu diretrizes para o trabalho em regime remoto. Primeiramente, o texto dispôs que, durante o estado de calamidade pública, o empregador poderia, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, 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, estando, ainda, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Ante a urgência na implementação de medidas de distanciamento social, essa previsão buscou contornar os procedimentos obrigatórios dispostos na CLT, para que a alteração para o trabalho remoto fosse feita de forma mais rápida e eficiente. Nesse sentido, o empregado deveria apenas ser notificado da mudança com 48 horas de antecedência. A possibilidade de realização do teletrabalho foi estendida a estagiários e aprendizes.

De igual forma, a MP 927 autorizou que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos, bem como os demais requisitos do art. 75-D da CLT fossem previstos em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias, contados da data da mudança do regime de trabalho.

Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, o empregador, nos termos da MP 927, teria a possibilidade de fornecer o que fosse necessário por meio de comodato. Na impossibilidade de oferecimento dos equipamentos e/ou da infraestrutura por meio de um comodato, o período da jornada normal de trabalho seria computado como tempo de trabalho à disposição do empregador. Em outras palavras, a MP 927 esclareceu um mecanismo (que sempre pode ser utilizado

pelo empregador) para formalizar a cessão de ferramentas de trabalho durante o período transitório de teletrabalho ou trabalho a distância, ou seja, o contrato de comodato. E, por outro lado, houve por bem destacar que, nos casos em que o empregado não contava com as ferramentas e estas não eram passíveis de empréstimo (ainda que temporário), o empregador não poderia penalizar o empregado e tampouco este deixaria de estar à disposição do empregador.

A MP 927 também reiterou a necessidade de o empregador realizar o reembolso de despesas contraídas pelo empregado, reforçando a impossibilidade de o empregado trabalhador arcar com o risco do negócio, mesmo em um momento atípico para toda a sociedade.

A respeito das despesas e das dúvidas sobre o que cabe reembolsar (rede de dados de internet, acréscimo do custo com água, energia elétrica) e sobre como fazê-lo, Silva destaca que:

[...] solução usual para esse dilema pode ser encontrada no pagamento de uma ajuda de custo fixa para o empregado, calculada na estimativa da diferença entre o valor atual da conta de energia elétrica e o valor médio anualizado do que aquela residência habitualmente gastava – e, também, a diferença entre a nova conta de internet e a média das contas velhas de internet. [...] De toda sorte, é indispensável que o empregador reduza a termo esse ajuste, se possível especificando o valor da ajuda de custo ou se ele vai arcar com 100% do custeio das despesas fixas da residência do empregado [...] (SILVA, 2020, p. 32-33).

Por fim, na MP 927 também consta que 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. Nesse ponto é possível concluir que o legislador, ciente da necessidade de facilitar a comunicação entre empresa e empregados (colocados abruptamente no regime a distância), pretendeu se antecipar às futuras discussões sobre

tempo à disposição e pedidos de horas extras durante o teletrabalho ao longo do período de calamidade. Também com esse intuito, a MP 927 menciona a aplicação do art. 62, inciso III, da CLT para aqueles que tiveram o local de trabalho deslocado do estabelecimento do empregador.

A MP 927, contudo, não foi convertida em lei pelo Poder Legislativo, tendo as suas disposições deixado de gerar efeitos em 19 de julho de 2020. Dessa forma, os empregadores que mantiveram seus empregados em regime de teletrabalho, com base da MP 927, após a sua vigência, precisaram rever os procedimentos adotados para ficar em conformidade com os requisitos previstos na CLT, discutidos no item 2 deste artigo.

5 TELETRABALHO NA (PÓS) PANDEMIA

Pelos dados das organizações de saúde, até setembro de 2020, data de fechamento deste artigo, a pandemia ainda está distante de seu fim. De acordo com as informações das Secretarias de Saúde Estaduais e da imprensa nacional, no mês de agosto de 2020 havia 3,46 milhões (três milhões, quatrocentos e sessenta mil) casos de contaminação confirmados e 111 mil (cento e onze mil) mortes (BRASIL, 2020c).

Contudo, o IBGE publicou que, pela primeira vez desde o início da pandemia, o número de pessoas ocupadas que trabalhavam de forma remota caiu, passando de 8,9 milhões na primeira semana de julho para 8,2 milhões na segunda semana. Segundo o Instituto, isso significa que cerca de 700 mil pessoas podem ter retornado ao trabalho presencial com a flexibilização das medidas de distanciamento social (BARROS, 2020).

Considerando o fim da vigência da MP 927 e o crescente movimento de retorno às atividades presenciais, as empresas se dividiram entre aquelas que pretendem manter o regime de teletrabalho, aquelas que intencionam retornar ao trabalho presencial o quanto antes e o terceiro grupo, que pretende adotar um

modelo híbrido, independentemente do término da pandemia, já que constataram economias e, por vezes, maior produtividade dos empregados no regime remoto (GOOGLE, 2020 e XP, 2020).

Nessa linha, diversas empresas já manifestaram o interesse de manter os seus empregados em regime de teletrabalho por um tempo indefinido. Essa tomada de decisão permeia tanto a preocupação com a saúde e a segurança dos trabalhadores, de modo a evitar exposições desnecessárias e contágios, quanto a constatação de que o trabalho remoto, por si só, não reduziu significativamente a produtividade dos empregados, bem como auxiliou na diminuição de custos com infraestrutura, energia elétrica e demais encargos inerentes ao trabalho presencial.

Para essas empresas, o principal desafio é formalizar a atuação exclusiva dos seus empregados em regime de teletrabalho. Em outras palavras, uma vez mantido o regime de teletrabalho, as normas vigentes (e comentadas no item 2 deste artigo) devem ser adotadas, sem exceção. Assim, os empregadores devem executar contratos ou aditivos aos contratos de trabalho prevenindo a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho, com especificação das atividades que serão realizadas pelo empregado, além da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos ou de infraestrutura e do reembolso de despesas arcadas pelo empregado. Outras questões não previstas na legislação podem ser endereçadas em um aditivo contratual, como o dever de manter a confidencialidade sobre todo e qualquer assunto do empregador e de suas atividades, independentemente do local da prestação dos serviços, a supressão do vale-transporte durante o período de teletrabalho, a substituição de vale-refeição por vale-alimentação, formas de controle da jornada (quando aplicável), entre outras.

No mais, caberá ao empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Nesse sentido, a empresa deverá ter em mente quais métodos serão adotados para cumprir

essa obrigação legal. É importante que a empresa se atente ao que será explicado ao empregado em relação à saúde e à segurança do trabalho, quais serão os métodos utilizados para fornecer essas informações, quem será o responsável pelo processo de instrução e, por fim, como será comprovado que o empregado recebeu a instrução.

Para as empresas que buscam implementar um regime híbrido de trabalho, caracterizado pela existência de uma alternância entre o trabalho presencial e o remoto, por meio de rodízios ou escalas entre os empregados, o desafio é ainda maior. Isso porque a CLT não prevê expressamente quais serão as regras aplicáveis na hipótese de adoção de um regime de trabalho misto. Depreende-se da leitura do Capítulo II-A (BRASIL, 2017) que o legislativo tinha em mente apenas a existência do regime preponderante de teletrabalho e não abordou especificamente quais diretrizes deveriam ser seguidas em caso do exercício das atividades em caráter misto.

O primeiro passo a ser seguido para as empresas que desejam optar por esse caminho é aditar os contratos e prever quais serão as novas condições de trabalho (dias mínimos de trabalho presencial, horário flexível, rodízio, etc.) e as medidas aplicáveis para os dias em que o empregado trabalhará remotamente (incluindo as questões sobre disponibilização dos meios para o trabalho remoto, reembolso de despesas e a instrução dos empregados quanto às medidas de segurança).

Em relação aos dias de trabalho presencial, é importante que o empregador adote as medidas necessárias para garantir a saúde e a segurança do trabalhador (medidas igualmente imprescindíveis para os empregadores que retomarem o trabalho totalmente presencial). Nesse sentido, a Secretaria Especial da Previdência e Trabalho do Ministério da Economia e o Ministério da Saúde editaram a Portaria Conjunta nº 20, em 18 de junho de 2020 (BRASIL, 2020b), para discorrer sobre as medidas a serem

observadas visando à prevenção, ao controle e à mitigação dos riscos de transmissão da Covid-19 nos ambientes de trabalho.

Conforme a Portaria, a empresa deve adotar medidas para aumentar o distanciamento e diminuir o contato pessoal entre trabalhadores e entre esses e o público externo, orientando os empregados para que evitem, por exemplo, abraços, beijos e apertos de mão. A empresa também deverá estabelecer e divulgar orientações ou protocolos com a indicação das medidas necessárias para prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da Covid-19 aos seus trabalhadores.

As demais diretrizes da Portaria Conjunta perpassam por: higienização das mãos, etiqueta respiratória dos trabalhadores, higiene, ventilação, limpeza e desinfecção dos ambientes de trabalho, fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI), protocolos específicos para trabalhadores do grupo de risco, regras de utilização dos refeitórios, vestiários e transporte fornecido pela empresa.

Observa-se que a adoção das medidas descritas na Portaria Conjunta é recomendável não só para proteger o trabalhador e evitar a propagação do vírus no ambiente de trabalho, bem como para mitigar o risco de enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional. Isso porque, ao seguir todas as diretrizes necessárias para prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão do vírus, a empresa terá meios de reduzir o risco do contágio em ambiente profissional e comprovar que adotou todas as medidas cabíveis para tanto.

Sobre esse assunto, Silva destaca que:

[...] por qualquer ângulo de apreciação desse dilema, aptidão para a prova é muito mais próxima do empregador, dono dos meios de produção, do que do empregado, que tecerá comentários sobre a rotina de trabalho e não necessariamente terá acesso ao certificado de aprovação ou a frequência dos cursos de capacitação, por exemplo. Ao empregador

certamente estará reservada a contraprova dos indícios e comprovações que o empregador houver apresentado. Nada será fácil nesse campo processual, aduza-se, seja em processo trabalhista, seja em demanda previdenciária (SILVA, 2020, p. 101).

Outro ponto bastante sensível relacionado à adoção de um regime misto de trabalho refere-se ao controle de jornada. A exclusão do controle da jornada prevista no art. 62, inciso III da CLT parte da premissa de que o empregado trabalhará preponderantemente a distância, restando controvertido afirmar que no regime de trabalho misto o empregado estaria sujeito ao controle das horas apenas nos dias em que trabalhar presencialmente. A rigor, não estando enquadrado o regime no art. 75-B, é seguro proceder ao controle de jornada tanto nos dias de prestação de serviços em regime presencial, quanto nos dias de prestação de serviços em regime de teletrabalho.

Nesse caso, para facilitar o controle nos dias de trabalho remoto, a empresa poderia adotar métodos alternativos de controle da jornada, como o controle por aplicativos ou programas remotos, os quais vêm tendo seu uso amplamente autorizado nas convenções coletivas de trabalho. Para tanto, o aplicativo, programa ou método alternativo deve estar de acordo com as diretrizes previstas na Portaria nº 373/2011, do Ministério de Estado do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2011b).

Por outro lado, caso a empresa tenha interesse de não controlar a jornada de trabalho dos seus empregados nos dias de teletrabalho, uma alternativa seria prever em norma coletiva de trabalho a possibilidade de proceder ao controle apenas quando o trabalho é presencial. A autorização do sindicato para controlar apenas o regime presencial atribuiria maior segurança jurídica na adoção desse procedimento.

Para os empregados enquadrados no parágrafo único, art. 444 da CLT, ou seja, aqueles que possuem diploma de nível superior e que percebam salário mensal por volta de R\$12.202,12 (doze

mil, duzentos e dois reais e doze centavos), é possível dispor, mediante mútuo acordo, sobre as regras do controle de jornada no regime de teletrabalho parcial (BRASIL, 2017).

6 CONCLUSÃO

Os desafios trazidos pela pandemia da Covid-19 ainda estão sendo enfrentados no mundo e, notadamente, no Brasil, segundo país no planeta com maior número de infectados e óbitos decorrentes da contaminação.

Parece certo afirmar que os efeitos da pandemia ainda não foram totalmente mapeados pelos cientistas, médicos, psicólogos, economistas e operadores do direito, e tampouco existe segurança para determinar quando essa inusitada e generalizada questão de saúde pública estará sob controle. A sensação comum é que o mundo mudou e nada será igual ao período pré-pandemia.

Sem dúvida alguma, mais desafios estão por vir e os empregadores terão de se reinventar em diversos aspectos (contando ou não com o apoio governamental e com novidades no ordenamento jurídico).

Um dos aspectos afetados durante a pandemia e que certamente terá reflexos no mundo pós-pandemia é o local de trabalho e o trânsito de empregados em viagens nacionais e internacionais.

Durante os últimos meses, empregados em todo o globo incrementaram seus meios tecnológicos de modo a viabilizar o trabalho remoto, sem interrupção. O que se viu, em muitas empresas, é que a experiência funcionou, o trabalho foi mantido, os empregados permaneceram alinhados e comprometidos, os percalços de uma situação nova e preocupante para o mundo do trabalho foram sendo superados e soluções foram encontradas. As economias verificadas (ou potenciais) com a adoção do teletrabalho, como redução de espaço físico necessário para acomodar a totalidade dos empregados; a desnecessidade de fornecer auxílios e/ou meios de transporte para o deslocamento

residência-trabalho-residência; economia com viagens a trabalho, nacionais e internacionais (para reuniões, por exemplo), entre outros tantos gastos inerentes à manutenção de um espaço físico para inúmeros empregados não passaram despercebidas e têm sido um motor para a reavaliação do modelo tradicional/presencial de trabalho.

O próprio Poder Judiciário adotou o sistema remoto de trabalho e vivenciou as vantagens e desvantagens, quer para os empregados afetados, quer para o Estado como empregador.

Diferentemente de qualquer conclusão a que se poderia chegar tempos atrás em uma análise do teletrabalho, neste momento histórico é possível dizer que a pandemia trouxe, em muitos setores, credibilidade para o regime não presencial de trabalho, e é razoável supor que, mesmo após o fim da pandemia e do estado de calamidade pública, relacionamentos não integralmente presenciais serão cada vez mais comuns e desejados pelas empresas e pelos empregados.

Caso a legislação vigente se mostre insuficiente para regular esse novo modelo, empregadores e empregados deverão se socorrer de acordos individuais ou coletivos para preencher as lacunas existentes e seguir nesse caminho que parece não ter volta.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Dalton Araujo. **Impactos positivos e negativos para o empregador e empregado após a reforma trabalhista**. São Paulo: Ixtlan, 2019.

BARROS, Alerrandre. Trabalho remoto cai pela primeira vez com flexibilização do distanciamento social. **Agência IBGE Notícias**, Rio de Janeiro, 31 jul. 2020. Séries especiais. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28417-trabalho-remoto-cai-pela-primeira-vez-com-flexibilizacao-do-distanciamento-social>. Acesso em: 19 ago. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 15 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011a**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República, [2011]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 15 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943[...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 2 nov. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020a**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 15 ago. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia. **Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020b**. Estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da Covid-19 nos ambientes de trabalho (orientações gerais). Brasília, DF: Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, [2020]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-262408085>. Acesso em: 15 ago. 2020.

BRASIL. Ministério de Estado do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011b**. Dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho. Brasília, DF: Ministério de Estado do Trabalho e Emprego, [2011]. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P373_11.html. Acesso em: 16 ago. 2020.

BRASIL passa de 111 mil mortes pelo novo coronavírus; já são quase 3,5 milhões de infectados. **G1**, São Paulo, 19 ago. 2020c. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/08/19/casos-e-mortes-por-coronavirus-no-brasil-em-19-de-agosto-segundo-consorcio-de-veiculos-de-imprensa.ghtml>. Acesso em: 23 ago. 2020.

BRIGATTI, Fernanda. 3,8 milhões de brasileiros trabalhavam em casa em 2018, alta de 21%. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 18 dez. 2019. Mercado. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/12/38-milhoes-de-brasileiros-trabalhavam-em-casa-em-2018-uma-alta-de-21.shtml>. Acesso em: 15 ago. 2020.

BROLIO, Raphael Jacob. Artigos 75-A a 75-E. In: ROCHA, Fabio Ribeiro; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; FERREIRA, Farley Roberto Rodrigues de Carvalho (coord.). **CLT 2020**: comparada e comentada pelos magistrados do TRT da 2ª Região: precedentes e jurisprudência do TST e TRT2. São Paulo: LTR, 2020. p. 145-152.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Globalização e desemprego**: mudanças nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

GOOGLE permitirá home office para 200 mil empregados até julho de 2021. **IstoÉDinheiro**, São Paulo, 27 jul. 2020. Giro. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/google-permitira-home-office-para-200-mil-empregados-ate-julho-de-2021/>. Acesso em: 21 ago. 2020.

LEPLETIER, Evandro; CRUZ, Lucineide. **Gestão do teletrabalho (home office) no Brasil**: casos do Serpro e TCU e métodos para a implantação. Brasília: Fácil Editora, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Trabalho**: desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho, Rio de Janeiro, 19 jul. 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 20 ago. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

NILLES, Jack M. Telecommunications and organizational decentralization. **IEEE Transactions on Communications**, v. 23, n. 10, p. 1.142-1.147, out. 1975. Disponível em: <http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2017/07/Telecomm-and-Org-Decentralization.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2020.

NILLES, Jack M.; CARLSON JUNIOR, F. Roy; GRAY, Paul; HANNEMAN, Gerhard J. **The telecommunications**: transportation tradeoff. Londres: John Wiley, 1976.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Legislação trabalhista em tempos de pandemia**: comentários às medidas provisórias 927 e 936. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

XP anuncia home office até dezembro e estuda trabalho remoto permanente. **InfoMoney**, São Paulo, 13 maio, 2020. Nova Era. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/mercados/xp-anuncia-home-office-ate-dezembro-e-estuda-trabalho-remoto-permanente/>. Acesso em: 20 ago. 2020.