

CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19

Jorcele Aparecida Côbo¹

Jussara Melo Pedrosa²

RESUMO

A presente pesquisa tem por objetivo traçar breves, mas necessárias, considerações sobre as novidades legais acerca do teletrabalho, especialmente inseridas no contexto da pandemia causada pelo novo coronavírus de 2019/2020. Sendo o teletrabalho uma tendência moderna, cuja previsão legal tomou novas formas com a Reforma Trabalhista de 2017, tem-se, no modo remoto de se exercer um ofício, a possibilidade de uma alternativa ideal e eficaz para a manutenção das relações de trabalho em face das novas exigências criadas pela atual crise sanitária global. Neste contexto, o governo brasileiro tem promulgado diversas medidas provisórias que tratam das questões trabalhistas durante a pandemia, merecendo destaque a MP nº 927/2020, que traz um capítulo inteiro voltado para o teletrabalho, com novas especificações e possibilidades acerca do mesmo.

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

CONSIDERATIONS ON TELEWORK IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC

ABSTRACT

This research aims to outline brief but necessary considerations about the legal news on teleworking, especially inserted in the context of the pandemic caused by the new coronavirus of 2019/2020. Teleworking, being a modern trend, whose legal provision took new forms with the Labor Reform of 2017, can mean, in the remote way of exercising a profession, the possibility of an ideal and effective alternative for maintaining labor relations in the face of new demands created by the current global health crisis. In this context, several provisional measures dealing with labor issues during the pandemic were and are being promulgated by the Brazilian government, with emphasis on the MP 927/2020, which brings an entire chapter focused on teleworking, with new specifications and possibilities about it.

Key words: Teleworking. Covid-19. Pandemic. Labor Reform.

¹ Acadêmica da 10ª etapa do curso de Direito da Universidade de Uberaba (UNIUBE). *E-mail:* <jorcelecoboadv@gmail.com>.

² Professora orientadora de TCC. Docente do curso de Direito da UNIUBE. *E-mail:* <jussara_adv@mednet.com.br>

1 INTRODUÇÃO

A dinamicidade das ciências jurídicas se apresenta mediante as rápidas mudanças sociais na contemporaneidade. É dizer, em outras palavras, que o Direito não é estático e está sempre em transformação, buscando acompanhar a realidade moderna – mesmo quando esta realidade se torna inesperadamente atípica. É o que acontece em situações que se configuram em verdadeiras calamidades públicas, que exigem ação imediata e de urgência por parte do Poder Público com o intuito de salvaguardar os direitos básicos da população.

A pandemia provocada pelo novo coronavírus, causador da doença covid-19, é uma destas situações de calamidade pública que traz como consequências diversas ações e modificações legais. Com a problemática do coronavírus, difundiu-se a mudança comportamental que fez com que as pessoas tivessem de se adaptar à realidade do isolamento social e da quarentena, no intuito de evitar que este vírus se propague. Neste contexto, foi preciso que os poderes da República tomassem as devidas providências para atender às exigências dos indivíduos em todos os setores da sociedade, para solucionar os problemas que surgiram nas vidas de, por exemplo, professores e alunos; mas, principalmente, entre empregados e empregadores.

Na seara do Direito do Trabalho não foi diferente no que concerne o surgimento de novos regramentos, ficando o destaque – foco da presente pesquisa – para a otimização legal do teletrabalho. Através de medidas provisórias, a figura do trabalho remoto (que é aquele realizado à distância) tornou-se opção viável para que empresas pudessem continuar operando, mantendo seus empregados, uma vez que o teletrabalho está solidificado na própria CLT. Faz-se necessário, portanto, investigar com afinco o que vem a ser o teletrabalho, como a legislação o trata e os ajustes que este tipo de trabalho recebeu com o avanço da pandemia da covid-19.

Por meio de pesquisa bibliográfica, objetivando debater pontos importantes acerca do teletrabalho, apresentar-se-á, inicialmente, um estudo sobre o conceito do objeto da pesquisa; partindo-se, em seguida, para uma análise legal do mesmo no contexto da CLT e da Reforma Trabalhista. O item consequente abordará o surgimento da pandemia da covid-19 e os efeitos da mesma na seara trabalhista, destacando o papel das medidas provisórias no que concerne a regulamentação da prática do teletrabalho como alternativa para empregados e empregadores lidarem com os efeitos da calamidade pública. Feita a devida análise jurisprudencial sobre a temática, debate-se os desafios do teletrabalho no âmbito da pandemia, bem como os futuros percalços do mesmo, finalizando a pesquisa com ponderações acerca do que fora apresentado.

2 QUESTÕES CONCEITUAIS ACERCA DO TELETRABALHO/*HOME-OFFICE*

A globalização e as novas configurações sociais no mundo contemporâneo são fruto e consequência, simultaneamente, dos mais variados avanços tecnológicos, que tiveram seus efeitos sentidos na forma com que o homem socializa com seus pares, seja no âmbito pessoal ou profissional (RAFALSKI; ANDRADE, 2015, p. 432). É dizer, quanto mais a tecnologia permitiu que o homem se conectasse ao redor do mundo, mais necessária se tornou a adaptação das pessoas à nova realidade ditada pela informatização. No âmbito do trabalho não seria diferente.

Ao passo em que tais avanços não param, não deve parar no tempo, também, as inovações sociais que objetivem acompanhar a constante evolução tecnológica global. Neste sentido é que surge, hodiernamente, a figura do teletrabalho – apresentado como sinônimo de trabalho *home-office* ou trabalho remoto, mas com diferenças conceituais pertinentes para um entendimento mais aprofundado.

Rafalski e Andrade (2015, p. 433), acerca do conceito de trabalho *home-office*, explicam que este tem como característica a utilização e inserção de um espaço, sem definição de tamanho e propriedades, cuja destinação seja a realização de atividades profissionais, sendo tal espaço localizado na residência do trabalhador, na qual ele realizará ditas atividades podendo fazer uso ou não de tecnologias informacionais.

Ainda acerca da conceituação do *home-office*, os mesmos autores dizem que esta nomenclatura é utilizada exclusivamente quando do uso do local que também é a residência do trabalhador, ainda que compartilhado com outras pessoas que morem com ele; sendo que, neste contexto, as atividades laborais possuem pré-estabelecimento de horários, ainda que flexíveis, podendo ser ligadas ou não à empresas ou exercidas de forma autônoma. Enfim, o trabalho *home-office* possui como característica principal o desempenho da profissão prática no mesmo local em que se habita com ânimo de residência (RAFALSKI; ANDRADE, 2015, p. 433).

Alguns autores (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 153) apontam que, apenas para fins conceituais, o teletrabalho diferencia-se do *home-office*, em síntese, pelo fato de que o trabalho *home-office* é aquele caracteristicamente realizado em casa, sendo que o teletrabalho é, de modo geral, o trabalho realizado remotamente, tanto em casa quanto em outras localidades. O *home-office* seria, assim, uma espécie do gênero teletrabalho. De acordo com Rocha e Amador (2018, p. 156), a Organização Internacional do Trabalho opta pelo termo teletrabalho, com destaque das categorias específicas dentro dele, assim sistematizando-o em

diferentes variáveis: a) local/ espaço de trabalho; b) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); c) tipo de contrato (assalariado ou independente); e d) competências requeridas (conteúdo do trabalho).

Um estudo realizado em países europeus, no Japão e nos Estados Unidos dividiu as variáveis do teletrabalho nas seguintes categorias: a) trabalho em domicílio, cuja denominação também pode ser *small office/home office* (SOHO), é aquele que ocorre na casa do trabalhador; b) trabalho em escritórios-satélite: o local de trabalho dos empregados está dividido em pequenas unidades de uma única empresa central; c) trabalho em telecentros: a empresa investe em estabelecimentos que são instalados perto do local onde o trabalhador reside, servindo como postos de trabalho ou serviços a clientes que são atendidos remotamente; d) trabalho móvel: se concretiza através de viagens de negócios ou em locais pertencentes aos clientes à quem se executa o trabalho; e) trabalho em empresas remotas ou off-shore: call-centers ou telesserviços contratadas de outras localidades do globo em virtude da mão-de-obra mais barata; f) trabalho informal ou teletrabalho misto: mistura-se trabalho dentro da empresa e, eventualmente, fora desta. (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 154).

Conceituado o teletrabalho em suas categorias diferentes, estas têm em comum, conforme explicam Rocha e Amador (2018, p. 155) o fato de que todas apresentam a possibilidade de serem flexibilizados o horário e o tempo de trabalho, bem como suprimida a necessidade do trabalhador de se deslocar até a sua sede profissional. Os mesmos autores destacam também que, atualmente, é difícil mensurar o número de trabalhadores remotos que existem no mundo, mas é consenso entre as pesquisas o fato de que mundialmente, tende-se, nos tempos modernos, a aceitar essa modalidade de trabalho, sendo possível observar o seu crescimento acelerado (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 155), o que leva à imprescindível regulamentação desta prática trabalhista.

3 REFORMA TRABALHISTA E TELETRABALHO

Sendo o teletrabalho uma nova forma, indubitavelmente, de se exercer uma atividade profissional remunerada, a legislação pátria atentou-se para os devidos cuidados com sua regulamentação. Conforme explica Leite (2019, p. 332), na CLT, o art. 6º (em sua redação original) e o art. 83 traziam que o trabalho em domicílio seria aquele “executado na habitação do empregado ou em oficina da família, por conta de empregador que o remunere”. Em 2011, o art. 6º passa a constar com nova redação: “Não se distingue entre o trabalho realizado no

estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.

Neste diapasão, compreende-se, então, que a nova definição acerca do teletrabalho diz que “o trabalho em domicílio ou o realizado a distância é aquele realizado pelo empregado sem a vigilância pessoal e direta do empregador” (LEITE, 2019, p. 333). Por força desta mencionada previsão legal, entendia-se, anteriormente, que seria possível ocorrer a incidência do art. 62, I, da CLT, que diz não ser aplicáveis as regras trabalhistas à atividade exercida externamente “incompatível com a fixação de horário de trabalho”. Mas, conforme explica Leite (2019, p. 333), o parágrafo único do art. 6º da CLT, que traz que “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” é o ponto final na configuração do teletrabalho.

A tão debatida e devidamente promulgada Reforma Trabalhista de 2017 trouxe, no bojo de suas modificações acerca do teletrabalho, o acréscimo à CLT dos arts. 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E. O novo texto trabalhista traz a definição do que vem a ser o teletrabalho (art. 75-B); a necessidade de se constar, em contrato individual de trabalho, que o empregado realizará as suas atividades na modalidade em questão (art. 75-C); as especificações contratuais acerca do fornecimento e manutenção dos materiais necessários para a realização das atividades remotas do empregado (art. 75-D) e, por fim, o dever do empregador de “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (art. 75-E).

Configurando, assim, modalidade de trabalho, que preenche os requisitos de reconhecimento de vínculo empregatício, explica Leite (2019, p. 334) que no teletrabalho, a subordinação é verificada de forma mais maleável, efetivando-se através “de câmeras, sistema de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc”. Por tal motivo, continua o autor,

houve evolução do entendimento contido na Súmula 428 do TST que passou a assegurar, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de horas de sobreaviso. Trata-se de interpretação que se coaduna com a eficácia horizontal e imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão). (LEITE, 2019, p. 334).

Percebe-se a clara preocupação em regulamentar o teletrabalho, de forma mais objetiva, por parte do legislador, no âmbito da Reforma Trabalhista. É uma reforma legislativa que buscou atentar-se para as novas configurações e necessidades de empregador e

empregado e modernizar as relações de trabalho, mas que, nas lições de Leite (2019, p. 337), não devem (ditas mudanças legais) significar uma ameaça aos direitos fundamentais dos trabalhadores, devendo o empregador prezar pelo equilíbrio entre a necessária vigilância referente às atividades profissionais de seus empregados e a vida privada dos mesmos.

4 A PANDEMIA E O DIREITO DO TRABALHO

O mundo, no final de 2019, viu-se acometido por uma novidade sanitária surpreendentemente grave: o surgimento do novo coronavírus, cientificamente denominado Sars-Cov-2, causador da doença Covid-19. Originado na cidade de Wuhan, na China, o vírus espalhou-se rapidamente pela parte asiática do hemisfério sul do globo, subindo para a Europa, devastando vidas principalmente na Itália, Espanha, Inglaterra e França (MOTA, et. al, 2020, *online*).

Trata-se de vírus do qual o homem ainda não tem imunização em seu sistema fisiológico, que ataca apresentando sintomas de uma gripe forte, de alta transmissibilidade, sendo ainda mais grave para quem já possui algum tipo de comorbidade (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020). De acordo com Freitas (et. al, 2020, p.01) “a Covid-19 se apresenta como uma doença de grande transmissibilidade e gravidade clínica, conforme revelado pela letalidade observada em outros países”.

Já era esperado, conforme o noticiário narrava as mais tristes histórias de vidas sendo perdidas pelo mundo todo e governos tomando medidas para auxiliar os cidadãos neste momento de pandemia, que o vírus chegaria a *terra brasilis* – assim acontecendo com a confirmação do primeiro caso no dia 26 de fevereiro do presente ano (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

À vista do que ocorrera em diversos países no mundo todo, no Brasil não foi diferente: os efeitos devastadores da Covid-19 foram e são sentidos em todos os setores de funcionamento da sociedade: suspensão de aulas nas escolas e universidades, medidas tributárias de urgência sendo tomadas por governos em todas as esferas, rápida campanha de conscientização e higienização da população, decretos de isolamento social e de quarentena – para citar, sucintamente, alguns destes efeitos.

Instaurou-se, assim, verdadeira situação de calamidade pública, não apenas com a preocupação quanto à saúde e o possível colapso do SUS (MOTA, 2020, *online*), mas também com as dificuldades que esta pandemia poderia e ainda pode significar para o mundo

do trabalho. Fez-se necessário, em caráter de urgência, a revisão das regras trabalhistas tão recentemente modificadas e, neste sentido,

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

Martinez e Possídio (2020, p. 27) discorrem que será necessária a utilização mais efetiva de instrumentos como negociação e férias coletivas, por exemplo, destacando os autores que, em que pese as medidas de ajuste à situação de calamidade pública pressuponham a participação das partes envolvidas na relação de trabalho, caberá também ao Estado “o dever de salvaguarda da ordem e do bem-estar de toda a coletividade”.

Importante dispositivo da CLT entra em voga à luz de toda a discussão causada pelo novo coronavírus. Trata-se do art. 501 do diploma legal em questão, que diz que “entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”. Para os especialistas que têm se desdobrado buscando contribuir com soluções trabalhistas para o caos da pandemia, presume-se que a mesma é a configuração de um caso de força maior:

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

Na figura do teletrabalho, feitas as melhorias legislativas de urgência promulgadas através de medidas provisórias que serão abordadas, e sendo esta modalidade de trabalho devida e socialmente valorizada, viu-se uma janela aberta para a solução, em caráter de urgência e de exceção, da problemática referente à necessidade de se garantir o isolamento social, para evitar a propagação do vírus. A Organização das Nações Unidas (ONU), sedimentando o exemplo a ser seguido, “fechou suas portas para as visitas guiadas e

determinou teletrabalho à metade dos funcionários por ao menos três vezes por semana para tentar conter o vírus” (MARTINEZ; POSSÍDIO, 2020, 16).

4.1 AS MEDIDAS PROVISÓRIAS DA PANDEMIA DE 2020 E O TELETRABALHO

O fator inesperado que a pandemia da covid-19 significou para a sociedade como um todo teve, inevitavelmente, claros efeitos na seara jurídica. O Senado Federal reportou, em abril do corrente ano de 2020, que o coronavírus foi o responsável pelo recorde de medidas provisórias publicadas pelo governo nas últimas duas décadas. De acordo com a Agência Senado (2020, *online*),

o mês de abril se encerra com 26 medidas provisórias publicadas pelo governo federal. É o número mais alto para um único mês desde 2001, quando as atuais regras para edição e tramitação de MPs entraram em vigor. Todos os textos, com exceção de um, se referem à pandemia da covid-19, assunto que tem dominado as atividades políticas do país neste início de ano.

Em relação ao Direito do Trabalho, merecem destaques as medidas provisórias de números 927, 928 e 936, de 2020. Importante ressaltar que a presente pesquisa não possui o objetivo de esgotar a matéria, especialmente em decorrência das constantes modificações derivadas do período de incertezas que a pandemia tem significado, sendo as medidas provisórias citadas apenas as representativas para ilustrar os efeitos desta crise sanitária no direito trabalhista – e destacar, principalmente, o tratamento legal novel dado ao teletrabalho.

Tais medidas foram promulgadas em razão da necessidade de se atender às novas reivindicações sociais geradas com a crise instaurada em todos os setores da sociedade, como consequência da pandemia. Ainda, no que se refere às relações de trabalho, fez-se imprescindível “a criação de diversas medidas de urgência para enfrentamento do problema e para adaptação à nova rotina de isolamento e quarentena recomendada pela OMS” (FAGUNDES, et. al, 2020, *online*).

Em síntese, a MP 927/2020 trata das medidas e providências legais trabalhistas para enfrentamento ao estado de calamidade pública causado pela covid-19 de uma forma geral, inclusive acerca do teletrabalho. A MP 928/2020 vem trazendo algumas alterações à MP anterior; e a MP de nº 936/2020, por sua vez, “institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública”. São medidas, conforme se vê, que se complementam e passíveis de alterações ao longo do avanço e/ou retrocesso da pandemia.

O teletrabalho vem destacado no Capítulo II da MP nº 927/2020, que traz, em seu art. 4º, que no prolongar do período de calamidade pública, “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”, com a novidade de que esta modificação fica facilitada, sem que seja necessária a existência prévia de acordo coletivo ou disposição em contrato individual. Definindo o que vem a ser o teletrabalho no §1º do mesmo artigo, o §4º dispõe que:

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Acerca da disposição acima destacada, trata-se de possibilidade ressonante com o que vem preconizado na CLT, uma vez que no art. 75-D do diploma legal trabalhista, tem-se que a definição acerca dos instrumentos de trabalho a serem utilizados pelo empregado deverá ser acordada, quanto à sua disponibilização, em contrato com o empregador. O que o art. 4º da MP 927/2020 traz é uma maior especificação sobre esta questão, dizendo que é prerrogativa do empregador fornecer tais equipamentos, “em regime de comodato ou pagar por serviços de infraestrutura, não caracterizando verba de natureza salarial” e, também, caso seja impossível tal oferecimento, “o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador” (IBAIRRO, 2020, *online*).

Destaca-se, enfim, que a medida provisória debatida permite em seu art. 5º a adoção do regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes, previsão não encontrada na CLT e que, de acordo com Calcini (2020, p. 195), para alguns doutrinadores, exatamente por conta desta falta expressa no texto legal trabalhista, não seria possível a aplicabilidade do teletrabalho para esta categoria de trabalhadores. Dando embasamento para o que vem dizendo a MP 927/2020, Calcini complementa dizendo que se a empresa ou a situação requer trabalho à distância, não faz sentido impedir que o aprendiz também seja feito da mesma maneira, uma vez que entendimento contrário significaria um cerceamento deste aprendiz para novos trabalhadores, algo que não condiz com o próprio objetivo final da reforma trabalhista de 2017. É neste sentido que, então, prevê a MP 927/2020 a aplicação do teletrabalho para aprendizes e estagiários também.

4.2 JURISPRUDÊNCIAS TEMÁTICAS

Como toda transformação social que passa pelo crivo da juridicidade, o teletrabalho tornou-se tema recorrente na jurisprudência pátria. Encontra-se nos julgados, especialmente no Tribunal Superior do Trabalho, o entendimento de que o teletrabalho é, indubitavelmente, resultado da “invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições” (TST. AIRR - 62141-19.2003.5.10.0011), o que não quer dizer que a adoção do trabalho remoto elimine a subordinação entre empregado e empregador:

Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do home office, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. (TST. AIRR - 62141-19.2003.5.10.0011. Data de Julgamento: 07/04/2010, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/04/2010).

Percebe-se, pela leitura de julgados como o supramencionado, o reconhecimento inegável da presença do elemento da subordinação trabalhista na prática do teletrabalho, bem como sua inevitável proliferação moderna e seus efeitos nas relações trabalhistas como um todo. Neste sentido, no contexto da pandemia de 2019/2020, inevitável também é o enfrentamento do judiciário mediante os conflitos legais que surgem em decorrência da acentuada promulgação de medidas provisórias de urgência que objetivam acompanhar as novas exigências de uma sociedade inserida no cenário da calamidade pública.

Um dos conflitos normativos mais recorrentes em face da situação mencionada é o que tem ocorrido entre os atos normativos editados pelos governos locais (municipais e estaduais) e aqueles promulgados pelo governo federal. No Distrito Federal, a Associação Nacional da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Públicas impetrou mandado de segurança pedindo a concessão de liminar em face de ato praticado pela Ministra de Estado da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, através do qual se restringiu a possibilidade do teletrabalho apenas para os servidores públicos que se encaixam no grupo de risco.

Requeru a impetrante que fosse “determinada a adoção do teletrabalho como regra a todos os servidores lotados neste ministério no prazo de 48h, dentro do qual a autoridade deverá listar justificadamente os servidores/setores impedidos de fruírem desta modalidade por razão inafastável”. Entendeu o Ministro Relator que, em que pese o pedido tenha sido formulado com base na inconsistência da restrição do teletrabalho apenas para os servidores no grupo de risco em face da alta transmissibilidade do coronavírus,

com a leitura dos demais dispositivos do ato infralegal, percebe-se que, no art. 13 da mesma norma, há previsão expressa de ampliação das medidas de prevenção, cautela e redução da transmissibilidade da COVID-19 aos demais servidores do órgão por parte da sua gestão. Nesses termos, não se verifica, de plano, a existência dos requisitos autorizadores para deferimento do pedido de liminar, em especial quando se observa que medidas vêm sendo tomadas por meio da sucessão de edição de atos normativos atualizados de acordo com as diretrizes do Ministério da Saúde. (STJ, MANDADO DE SEGURANÇA Nº 25.970 – DF).

Entende o STJ que existe a necessidade de se observar não somente as disposições dos atos normativos municipais e estaduais sob a égide das diretrizes postas pelo Ministério da Saúde, como também a necessidade de serem obedecidas as medidas que têm sido editadas de forma sucessiva, evitando assim “gerar tumulto e prejudicar, ainda mais, o andamento das medidas adotadas por parte da Administração Pública, no cumprimento das diretrizes determinadas pelo Ministério da Saúde” (STJ, MANDADO DE SEGURANÇA Nº 25.970 – DF).

Para Almeida (2020, *online*), conflitos legais continuarão a desaguar no Poder Judiciário tendo em vista o vácuo legal existente acerca das intrincadas questões que surgem com o avanço da pandemia. Porém, de acordo com o autor, “resta à lei consagrar os critérios técnicos bem sucedidos como direitos e obrigações. Por enquanto, no vácuo legal, desejos e iniciativas isoladas, algumas arbitrárias e outras acertadas. Mas, entre direitos, obrigações e desejos, os primeiros prevalecerão”.

5 PERSPECTIVAS PRÁTICAS E CONTROVERSAS SOBRE O TELETRABALHO

A prática do teletrabalho, como toda nova forma de socialização para o ser humano, tem apresentado alguns pontos controversos e merecedores de atenção. A questão da saúde do trabalhador que, outrora acostumado com o ambiente profissional fora do próprio lar, agora se

encontra obrigado à adaptação a uma nova rotina, tem sido colocada em pauta nas discussões dos efeitos da desordem social causada pela pandemia da covid-19.

Estudos apontam que o teletrabalho pode significar um descontrole da carga emocional que o trabalhador dedica à rotina do ofício, fazendo com que empregados trabalhem mais, “propensos a se tornarem *workaholics*, patologia psíquica que afeta consideravelmente a saúde do trabalhador, caracterizada pelo vício em trabalho, no que concerne às consequências para o trabalhador” (RAMOS, 2020, *online*).

Outa questão de extrema importância quando da análise do teletrabalho gira em torno do controle de jornada. A preocupação dos especialistas é a de que este controle acabe sendo feito de forma demasiadamente discricionária, gerando conflitos e confusão de dados entre aqueles necessários para a realização de tal controle e uma invasão dos dados pessoais do empregado, sugerindo os juristas que os empregadores se adaptem ao teletrabalho observando a utilização de mecanismos tecnológicos que signifiquem segurança para todas as partes (CALCINI, 2020, p. 206).

Em que pese a previsão do art. 62 da CLT (considerada por alguns autores como previsão legal superada com o advento da Reforma de 2017), o controle da jornada de teletrabalho, no contexto da pandemia da covid-19, de acordo com Veneral (2020, *online*), é necessário, tendo em vista que o teletrabalho tornou-se a forma principal de exercício profissional para boa parte dos trabalhadores, podendo tal controle ocorrer através da “utilização de mecanismos que propiciem não só o controle de horários, mas também a produtividade”.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A urgência da pandemia causada pelo novo coronavírus tornou urgente, também, a reação dos cientistas e especialistas de todas as áreas de pesquisa no mundo todo, inclusive (e especialmente) na área das ciências jurídicas. A resposta aos efeitos da covid-19 veio, para o Direito, na forma de promulgações em grande escala de medidas provisórias que trazem adequações à inesperada realidade de calamidade pública atualmente vivida. Dentre tais medidas inseridas no Direito do Trabalho, destacou-se a importância dada ao teletrabalho, enquanto opção viável para enfrentamento dos empregados e empregadores ao contexto da crise sanitária global.

Sendo o Direito uma ciência que, por sua natureza social, torna impossível sua manutenção inerte às mudanças históricas, neste período de pandemia as previsões jurídicas

têm se demonstrado ainda mais dinâmicas e difíceis de acompanhar, fazendo com que textos, estudos e análises tornem-se imprescindíveis para que operadores do Direito possam melhor compreender as necessidades e exigências do atual contexto social.

O teletrabalho, enquanto relativa novidade jurídica e viável possibilidade de exercício profissional num cenário pandêmico, preenche uma realidade que muitos não esperavam viver. Já sendo o teletrabalho considerado tendência mundial, tendo cada vez mais adeptos, a covid-19 tornou-se o teste generalizado para a sua aplicabilidade. O que fica demonstrado, porém, é que, por mais que Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário trabalhem para adequar este instituto às regras já existentes, em conjunto com as que têm sido promulgadas, a realidade prática do teletrabalho apresenta empecilhos.

Outrossim, dada à dificuldade de se fazer previsões quanto ao que poderá ocorrer em relação à pandemia, o teletrabalho veio para ficar enquanto durar o pico da luta contra a crise de saúde global, sendo necessário, enfim, que a adaptação ao mesmo normalize-se de forma que trabalhadores e empregadores encontrem a harmonia essencial para que continuem mantendo as relações de trabalho imprescindíveis para o funcionamento da economia e da sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ricardo Marques. Contra a Covid-19, não há direitos? **Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-abr-12/ricardo-marques-covid-19-nao-direitos>> Acesso em: 17 de maio de 2020.

AMADOR, Fernanda Spanier; ROCHA, Cháris Telles Martins da. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR - FGV**, v. 16, nº 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2018, p. 152-162.

ANDRADE, Alexsandro Luiz de; RAFALSKI, Julia Carolina. *Home-Office*: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa. **Revista Trends in Psychology/Temas em Psicologia**. Vol. 23, nº 2, 2015, 431-441.

BARROS, Marina Aidar de; BRANDÃO, Lilian Lucena; PAULA, Lucas Gentil de. **Impacto da covid-19 no Direito do Trabalho – Análise das Medidas Provisórias 927, 928 e 936 de 2020**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/323900/impacto-da-covid-19-no-direito-do-trabalho-analise-das-medidas-provisorias-927-928-e-936-de-2020>> Acesso em: 16 de maio de 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 15 de maio de 2020.

_____. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Planalto, Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm>. Acesso em: 15 de maio de 2020.

_____. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm> Acesso em: 16 de maio de 2020.

_____. **Medida Provisória nº 928, de 23 de março de 2020**. Altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, e revoga o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv928.htm> Acesso em: 16 de maio de 2020.

_____. **Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares 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), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm> Acesso em: 16 de maio de 2020

_____. Ministério da Saúde. **Coronavírus: Brasil confirma primeiro caso da doença.** Disponível em: <<https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/46435-brasil-confirma-primeiro-caso-de-novo-coronavirus>> Acesso em: 20 de maio de 2020.

_____. Ministério da Saúde. **Cartilha do coronavírus.** Disponível em: <<https://www.saude.gov.br/images/pdf/2020/April/07/Cartilha-Coronavirus-Informacoes-.pdf>> Acesso: 25 de maio de 2020.

_____. Superior Tribunal de Justiça. **Mandado de Segurança nº 25970.** Relator Ministro Herman Benjamin, 07 de abril de 2020. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/dj/documento/?seq_documento=&data_pesquisa=&seq_publicacao=&versao=null&nu_seguimento=null¶metro=null&sequencial=108318683&num_registro=202000796549&data=20200407&tipo=null&formato=null&componente=MON> Acesso em: 26 de maio de 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 62141-19.2003.5.10.0011.** Relator Ministro Maurício Goldinho Delgado, 07 de abril de 2010. Disponível em: < <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2015-2016/jurisprudencia-do-tst-sobre-teletrabalho-06-03-2016-21-23-acs>> Acesso em: 26 de maio de 2020.

CALCINI, Ricardo (org.). **Coronavírus e os Impactos Trabalhistas: Direitos e Obrigações dos Trabalhadores e das Empresas.** São Paulo: JH MIZUNO, 2020.

IBAIRRO, Peterson. **MP 927/20: Linhas Gerais de Orientação.** Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/322485/mp-927-20-linhas-gerais-de-orientacao>> Acesso em: 16 de maio de 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra de. **Curso Direito do Trabalho.** 11ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

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

MOTA, Camilla Veas; MAGENTA, Matheus. Coronavírus: 29 perguntas e respostas para entender tudo que importa sobre a doença. **BBC Brasil**. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-51673933>>. Acesso em: 26 de maio de 2020.

_____. Modelo matemático aponta colapso do sistema de saúde a partir de 21 de abril. **BBC Brasil**. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52300278>>. Acesso em: 26 de maio de 2020.

_____. Coronavírus: as medidas mais recentes tomadas por governos no Brasil e no mundo contra a pandemia. **BBC Brasil**. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51914511>>. Acesso em: 26 de maio de 2020.

OLIVEIRA, Guilherme. Com coronavírus, abril bate recorde de medidas provisórias em 20 anos. **Agência Senado**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/04/30/com-coronavirus-abril-bate-recorde-de-medidas-provisorias-em-20-anos>> Acesso em: 26 de maio de 2020.

PINTO, Almir Pazzianotto. **A força maior e o coronavírus**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/321936/a-forca-maior-e-o-coronavirus>> Acesso em: 25 de maio de 2020.

RAMOS, Letícia Nogueira. Desordem social: quarentena, teletrabalho e saúde do trabalhador. **Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-abr-13/opinioo-quarentena-teletrabalho-saude-trabalhador>> Acesso em: 26 de maio de 2020.

VENERAL, Débora. **Covid-19 e teletrabalho: como funciona o home office?** Disponível em: <<https://www.uninter.com/noticias/covid-19-e-teletrabalho-como-funciona-o-home-office>> Acesso em: 27 de maio de 2020.