

**CESED – CENTRO DE ENSINO SUPERIOR E DESENVOLVIMENTO**  
**UNIFACISA – CENTRO UNIVERSITÁRIO**  
**CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**LARISSA KALYNE RODRIGUES DE LIMA**

**TELETRABALHO E SUA RELEVÂNCIA NO CENÁRIO JURÍDICO BRASILEIRO**  
**ATUAL, EM CONTEXTO COM A PANDEMIA**

**CAMPINA GRANDE - PB**

**2021**

LARISSA KALYNE RODRIGUES DE LIMA

TELETRABALHO E SUA RELEVÂNCIA NO CENÁRIO JURÍDICO BRASILEIRO  
ATUAL, EM CONTEXTO COM A PANDEMIA

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico – apresentado como pré-requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito pela UniFacisa – Centro Universitário. Área de Concentração: Direito do Trabalho, Sustentabilidade, Transformações Sociais e Direito Privado.

Orientador: Prof.º da UniFacisa, Francisco de Assis Barbosa Júnior, Dr.º

Campina Grande - PB

2021

A474a Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

(Biblioteca da UniFacisa)

Lima, Larissa Kalyne Rodrigues.

Teletrabalho e sua relevância no cenário jurídico brasileiro atual, em contexto com a pandemia. -- Campina Grande, 2021.

Originalmente apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso de bacharel em Direito do autor (bacharel – UniFacisa – Centro Universitário, 2021).

Referências.

1. Teletrabalho. 2. Pandemia. 3. COVID-19. I. Título.

CDU-349.22:331.109.32(043)(086)

Trabalho de Conclusão de Curso, Artigo Científico, Teletrabalho e sua relevância no cenário jurídico brasileiro atual, em contexto com a pandemia, apresentado por Larissa Kalyne Rodrigues de Lima, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Direito outorgado pela UniFacisa – Centro Universitário.

APROVADO EM: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof.º da UniFacisa, Francisco de Assis  
Barbosa Júnior, Dr.º  
Orientador

---

Prof.º da UniFacisa

---

Prof.º da UniFacisa

# TELETRABALHO E SUA RELEVÂNCIA NO CENÁRIO JURÍDICO BRASILEIRO ATUAL, EM CONTEXTO COM A PANDEMIA

Larissa Kalyne Rodrigues de Lima \*

Francisco de Assis Barbosa Júnior \*\*

## RESUMO

Este artigo parte de uma pesquisa histórica sobre o teletrabalho e correlaciona sua relevância no cenário atual brasileiro, em contexto com a pandemia do COVID-19. Explica o instituto do teletrabalho, ajusta seus elementos básicos e passa a expor cada uma das disposições do Capítulo II – A da Lei de Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive o artigo 75-A e seguintes, que designam os métodos de trabalho no Brasil a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista. Na etapa seguinte, enfrenta as mudanças criadas pelas medidas provisórias nº 927 e nº 936 do ano de 2020, que foram editadas em decorrência do Decreto Legislativo de Estado de Calamidade nº 06/2020, que resultou em uma série de medidas de flexibilização das modalidades de trabalho até então presentes. O artigo finda apresentando a ausência de incompatibilidade entre as regras de teletrabalho determinadas na CLT e as regras da Medida Provisória nº 927, pois o maior entrave nesse sentido é a inexistência de tempo para legitimação em decorrência da calamidade pública atual, priorizando o setor trabalhista, em anuência com a preservação da saúde daqueles que compõem a relação laboral.

**Palavras-Chave:** Teletrabalho. Pandemia. COVID-19.

## ABSTRACT

This article starts from historical research on telework and correlates its relevance in the current Brazilian scenario, in the context of the COVID-19 pandemic. It defines the institute of telework, adjusts its basic elements and sets out each of the provisions of “Chapter II - A” of the Consolidation of Labor Laws Law, including article 75-A et seq., which designate the methods of work in Brazil from the enactment of Law No. 13.467/2017 – Labor Reform. In the next step, it faces the changes brought about by Provisional Measures No. 927 and No. 936 of the year 2020, which were issued because of the Legislative Decree of State of Calamity No. 06/2020, which resulted in a series of measures to make the modalities more flexible hitherto existing jobs. There is no incompatibility between the teleworking rules stipulated in the CLT and the rules of Provisional Measure No. 927, the biggest problem in this regard is that there is no time for legitimation due to the current public calamity, prioritizing the labor sector in agreement with the preserving the health of those who are part of the employment relationship.

**Keywords:** Teleworking. Pandemic. COVID-19.

---

\* Graduada do Curso de Bacharelado em Direito pela UniFacisa. E-mail: larissaliima\_@hotmail.com

\*\* Pós-Graduado em Direito do Trabalho pela Universidade Potiguar. Mestre em História pela Universidade Federal de Campina Grande - PB. Doutor em Direito pela Universidade do Minho - Portugal. Email: francisco.barbosa@maisunifacisa.com.br

## **1 INTRODUÇÃO**

O teletrabalho trata-se de um fenômeno estipulado entre a gestão empresarial e a tecnologia atual. Decerto seja por isso que seu conceito foi introduzido a partir daí, e o tratamento jurídico do instituto ainda não foi totalmente recebido. Nas últimas duas décadas no nosso país, ainda que o assunto seja considerado um fato jurídico, foram poucos os relatos concretizados a respeito desse assunto, o que reflete a inexistência de legislação para esse tipo de trabalho. O instituto é regulamentado pela Lei nº 13.467/2017, que insere os artigos 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho.

Com a chegada da pandemia do coronavírus ao Brasil, no ano de 2020, uma das possibilidades para a continuidade dos negócios e contenção do emprego foi o teletrabalho. A partir do Decreto Estadual de Desastre do Brasil nº 06/2020, estima-se que a maioria dos cidadãos trabalhadores brasileiros mudará o conteúdo de seus contratos de prestação de serviços para a forma remota, o que acarretará uma série de problemas e consequências. Anteriormente à entrada em vigor da Medida Provisória nº 927/2020, especialistas inteiravam para a premência do teletrabalho como mecanismo para harmonizar a ininterrupção do trabalho com as políticas de cuidados diante da atual pandemia.

Assim sendo, este estudo versa sobre um instituto ligado intimamente ao conflito desta junção, o teletrabalho, tendo como objetivo discutir acerca deste no ordenamento jurídico brasileiro, abrangendo seu conceito, características e delimitações, e estabelecer sua congruência com o cenário atual do Direito nacional. Através de pesquisa bibliográfica se estruturará o escopo do estudo. Por ser um assunto recente na legislação trabalhista brasileira, será utilizado o método hipotético dedutivo como instrumento de validação jurídica, mediante discussões já consolidadas no Direito do Trabalho.

## **2 HISTÓRIA DO TELETRABALHO**

O teletrabalho não é uma novidade do século atual, nem mesmo um estudo moderno; de maneira oposta, seus primeiros registros datam do século XIX, quando a internet, se pensada, era uma mera conjectura fantasiosa. Com o passar do tempo, muitas foram as teorias e tentativas para que o trabalho à distância pudesse ocorrer de uma forma segura e correta. Os precursores do tema, Norbert Wiener e Jack Nilles, incentivaram desde o começo a admissão do teletrabalho por empresas estadunidenses, com perspectivas de melhorar a esfera coletiva e, assim, reduzir os gastos com petróleo, atenuando, conseqüentemente, a emissão de poluentes. Embora o

modelo neoliberal aprovasse a ideia, este fracassou de início por falta de instrumentos que possibilitassem sua realização, principalmente tecnológicos (ARAÚJO, 2014).

Com a expansão da internet, a proposta do teletrabalho finalmente foi efetivada, pois as empresas enxergaram formas de aumento de sua lucratividade. Numerosas modalidades foram criadas e desenvolvidas, umas mais atrativas que outras, umas mais ocultas que outras (ARAÚJO, 2014).

No território brasileiro, o tema em questão retardou a aparecer, tanto no plano teórico e prático, quanto no plano jurídico. Conforme já enfatizado, a legislação brasileira só passou a admitir o trabalho remoto em 2011, e este só foi formalmente reconhecido e regulamentado na reforma trabalhista do ano de 2017. Com a pandemia do COVID-19, tornou-se cada vez mais popular e proeminente, fato evidenciado na Medida Provisória nº 927, de 2020, que está em vigor atualmente (NASCIMENTO, 2004).

### **3 CONCEITO DE TELETRABALHO**

Conceitualiza-se o teletrabalho como uma atividade atual qualificada por um liame triangular entre o assalariado, a empresa e as inovações tecnológicas, podendo ser denominado também trabalho à distância e/ou trabalho remoto.

Contemporaneamente, existe um reexame da ideia de subordinação, porque a labuta passa a ser adaptável, sem os costumes diários, sem escalas, sem local permanente, sem colegas definidos, sucedendo o antigo trabalho regular, fixado, cronometrado e imutável (BARBOSA, 2019).

No teletrabalho, os componentes são combinados para identificar outras coisas além do trabalho puro, fora da organização do empregador, ou seja, da sede física da empresa. As tecnologias de informação e comunicação são imprescindíveis, sejam como ferramentas de trabalho, como intermediárias para a distância relacional ou como espaço virtual de trabalho. Conforme supracitado, o teletrabalho não pode ser simplesmente equiparado ao trabalho remoto, nem tão pouco ao trabalho doméstico ou *home office*; portanto, constitui uma nova modalidade trabalhista (BOMFIM, 2021).

No Brasil, seu conceito foi estabelecido na legislação trabalhista, especificamente no artigo 75-B, e reiterado na Medida Provisória nº 927/2020, Capítulo 2, artigo 4º, § 1º:

Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação

e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (BRASIL, 2020, *online*).

#### **4 ANALOGIA ENTRE O TRABALHO DOMÉSTICO E O TELETRABALHO**

Trabalhadores domésticos são aqueles que trabalham por conta própria e em sua residência. O artigo 83 da CLT, além de assegurar a estes o salário mínimo, define este trabalho como aquele “executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere” (GARCIA, 2018).

Em conformidade com o artigo 6º, *caput*, da CLT, com redação dada pela Lei 12.551/2011: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. A última parte do dispositivo em tela se justifica, levando em consideração que no trabalho em domicílio as condições da relação laboral podem ser mais difíceis de se aferir.

Não obstante, o direito a horas extras, no caso de empregados em domicílios, apresenta maior dificuldade de se caracterizar como devido, já que, neste caso, o trabalhador define qual o melhor horário para realizar sua atividade; com isso, somente se devidamente caracterizado o efetivo labor em sobrejornada é que ele terá o respectivo direito a horas extras assegurado.

Segundo o artigo 75-B da CLT, considera-se teletrabalho a prestação de serviços predominantemente afastada das dependências do empregador, com a utilização das tecnologias em geral, que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Tecnicamente falando, a característica do trabalho em domicílio é o simples fato de o trabalhador realizar suas atividades em sua casa ou em outro lugar de sua escolha. Já no teletrabalho, esta distribuição remota é fixa, o que significa que é realizada através da disponibilização de recursos eletrônicos, principalmente computadores e internet. Com isso, o teletrabalho deve estar estipulado em contrato, bem como é de responsabilidade da empresa o fornecimento desses equipamentos (GARCIA, 2018).

Vale salientar que o trabalho doméstico e o teletrabalho não se confundem com o *home office*, pois este, em tradução livre, é denominado “trabalho feito em casa”, em que não há previsão legal explícita. Desta forma, não é obrigatória a modificação do contrato de trabalho ou a regularização desse tipo de labor, embora isso seja recomendável. Com base nisso, o trabalhador é considerado um “trabalhador comum”, detendo uma jornada tradicional, com a



diferença de que não haverá o deslocamento, nem o registro de ponto. Em outras palavras, o *home office* é uma extensão da empresa na casa do empregado.

Em suma, a distinção entre teletrabalho e trabalho em domicílio é que no primeiro exige-se o uso de recursos tecnológicos, o que não acontece com o segundo, pois geralmente este é uma forma de trabalho manual.

## **5 O TELETRABALHO NO CENÁRIO BRASILEIRO ANTES DO COVID-19**

Previamente à atual pandemia, o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) divulgara, no ano de 2018, um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando em suas residências. Essas pessoas foram entrevistadas para a Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD); contudo, esses dados não especificavam a natureza dessas atividades.

A Lei nº 13.467/2017 alterou o atual quadro de isonomia geral estabelecido entre trabalho remoto e presencial, formalmente escrito no artigo 6º da Lei de Consolidação das Leis do Trabalho. Com a reforma, foi aberto um capítulo para adequação ao alinhamento do trabalho remoto, e duas outras referências ao trabalho remoto foram citadas na CLT, a do artigo 62, inciso III, e a do artigo 611-A, inciso VIII. O primeiro coloca o trabalho remoto na prestação de subordinados, ficando excluído do controle de jornada de trabalho. Já o segundo aborda um tema viável de negociação coletiva.

Tomando como exemplo os costumes das leis estrangeiras e das leis trabalhistas brasileiras, os legisladores se preocupam em confirmar o conceito de teletrabalho e identificá-lo corretamente como uma forma diferenciada de prestação de serviços. Desta forma, exclui-se a ideia de que os trabalhadores remotos ocuparão a classe profissional diferenciada, por exemplo, porque qualquer atividade que possa transferir/realizar trabalho por intermédio das tecnologias da comunicação e informação será afetada pelo trabalho remoto. As disposições legais ligam os atributos do teletrabalho, princípio que tem sido repetidamente proposto de forma sistemática. Além disso, afirma-se que o fato de os trabalhadores remotos virem à empresa para realizarem serviços específicos não altera a natureza do teletrabalho. Isso pode até acontecer com frequência, o que é natural no trabalho remoto, podendo ser essa frequência especificada no contrato regido entre as duas partes (CAPPELLETTI; GARTH, 2002).

O legislador atribuiu a esse modelo de contrato um caráter especial, impondo uma forma de contratação de trabalho à distância, em que se trata de um contrato feito de forma explícita e escrita realizado entre as partes. A justificativa para um contrato escrito é o número de tópicos que devem ser claramente definidos entre as seções, sendo que neste contrato é necessário

registrar as atividades dos colaboradores no sistema de teletrabalho com a maior precisão possível. Recomenda-se, de acordo com a regulamentação anterior, a determinação de que trabalhadores remotos sejam autorizados ou obrigados a prestar serviços presencialmente, e as vantagens das atividades remotas devem ser estipuladas na regulamentação em vigor entre as duas partes, devendo ficar claro que tais incidentes não prejudicarão o contrato (COUTINHO, 2015).

A legislação estabelece premissas para mudanças nas condições contratuais, em que se reconhece que laborar remotamente durante a relação de trabalho pode ser uma opção, ou prevê a necessidade de restaurar o mecanismo telemático original. No Brasil, isso é efetuado por mútuo acordo, ou seja, o que for combinado deve estar incluso de forma específica no contrato. Presume-se, antecipadamente, que ambas as partes concordaram, mas é concedido um aviso com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo o acordo escrito na emenda do contrato (CAPPELLETTI; GARTH, 2002).

O legislador concede às partes os direitos e obrigações de dispor do fornecimento, aquisição ou manutenção de equipamentos e infraestrutura de teletrabalho, e esses termos devem ser obrigatórios em seus respectivos contratos. Entende-se que isso se deve à lógica trabalhista protetora, pois as partes não preveem o fato de que, de um modo geral, é um risco do empregador, em que este terá o dever de reembolsar os gastos no final. A composição da infraestrutura necessária é fornecida aos trabalhadores remotos, incluindo a compra e conservação dos equipamentos indispensáveis. O legislador também enumerou os custos finais para o funcionário, que indicam que se eles forem adquiridos por conta própria, podem ser reembolsados pelo empregador. Se as mercadorias forem entregues aos funcionários, incluindo serviços ou despesas pagas por estes, os mesmos serão reembolsados, sendo tais utilidades não consideradas como valor do salário, nem integrantes de sua remuneração, assim como os benefícios previsíveis que podem ocorrer.

Um grande problema com o trabalho remoto é a questão do bom controle. O ambiente de trabalho deve seguir os mesmos requisitos de equilíbrio e saúde que o espaço físico da empresa, e essa responsabilidade é tipicamente atribuída ao empregador. Obviamente, os legisladores reformistas seguiram a lógica da CLT, que estabeleceu, em seu artigo 157, que os empregadores aconselhassem seus funcionários sobre os riscos laborais e ambientais, educando-os para que tomem medidas preventivas (MARTINS; THEOPHILO, 2009).

Os contratos de teletrabalho eram usados como contratos especiais e formais, com requisitos indomáveis, guiados pelos princípios trabalhistas encontrados na CLT. Com a pandemia, dadas as recomendações de distanciamento social, o teletrabalho comprovou ser a

única forma possível de trabalho. Portanto, temos a necessidade de flexibilizar forma, prazo e acordo urgentemente, sendo essa uma forma de preservação de trabalho e de saúde (MARTINS; THEOPHILO, 2009).

## **6 O TELETRABALHO EM CONTEXTO COM A PANDEMIA DO COVID-19: IMPLICAÇÃO NO DIREITO TRABALHISTA**

No contexto da pandemia do COVID-19, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística calculou um total de 8,6 milhões de brasileiros trabalhando remotamente, um aumento de mais de 125% relacionado à situação pré-pandemia, ou seja, 12,4% dos trabalhadores ativos estão aderindo a essa forma de trabalho (OLIVEIRA, 2020).

Em 6 de fevereiro de 2020, foi promulgada a Lei nº 13.979, que dispõe sobre medidas de atendimento às ocorrências de saúde pública de relevância internacional causadas pelo coronavírus resultante do recente surto, originado em 2019. Em termos de legislação laboral, as principais medidas provisórias emitidas são a nº 927, em 22 de março de 2020, e a nº 936, em 1º de abril de 2020 (DELGADO, 2011).

O artigo 3º da MP nº 927/2020 delibera que para fazer frente ao impacto econômico causado pelo estado de calamidade pública e proteger o emprego e a renda, os empregadores podem optar por medidas como o teletrabalho. As deliberações sobre escritório remoto nas "medidas provisórias" são as seguintes, encontradas no artigo 4º do mesmo diploma legal:

Artigo 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 à distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio no contrato individual de trabalho (BRASIL, 2020, *online*).

Ressalte-se que as disposições estipuladas somente podem ocorrer durante o estado de calamidade pública. Neste caso, os direitos legais do empregador têm precedência ante a ausência de menção às modificações lesivas de contratos, pois a autorização decorre de política pública que visa coibir eventual alastramento da pandemia entre os trabalhadores (DELGADO, 2011).

As mudanças a critério do empregador envolvem o sistema de trabalho, do presencial ao remoto, *home office* ou outros tipos de labor fora do espaço físico (empresa). A alteração não depende da existência de deliberação individual ou coletiva, nem de registro antecipado de

alterações de contratos individuais de trabalho. Afinal, o tempo é curto e a demanda é urgente, e qualquer burocracia que cancele o efeito esperado deve ser removida (COUTINHO, 2015).

Apesar de a MP nº 927/20, em seu artigo 3º, inciso III, utilizar a expressão “trabalho remoto”, que é uma modalidade de trabalho, na verdade trata-se de uma espécie de labor, mesmo que estritamente realizado em casa, utilizado a título de método alternativo para combater a pandemia do Covid-19, proporcionando total segurança aos sujeitos que compõem a relação trabalhista (FINCATO, 2009).

A obrigação do comando de trabalho por ordem do patrão não deve misturar-se com o fato de que a alteração deve ser avisada dentro de um prazo razoável. Ante as necessidades atuais urgentes, foi fixado pelos parlamentares um prazo de pelo menos 48 horas. Contudo, as alterações no regime laboral presencial para o teletrabalho e/ou a retomada para o trabalho presencial não acatam a regra geral de 15 dias da CLT, contida em seu artigo 75-C, parágrafo 2º. Assim sendo, devido ao desastre público, reitera-se que o prazo deve ser reduzido (FINCATO, 2009).

A medida provisória determina claramente que a aquisição, manutenção e provimento de materiais e infraestrutura utilizados para o teletrabalho devem ser estipulados em contrato. Esta cláusula não deve ser confundida com alterações contratuais. Por isso, tanto se discute de quem é essa responsabilidade em questão. É claro que, geralmente, mesmo por algum motivo, equipamentos e infraestruturas especiais incomuns devem ser providos pelo empregador. Em qualquer caso, tais termos precisam estar expressos no contrato. Por outro lado, as “medidas provisórias” estipulam que os contratos envolvendo provisões de equipamentos e infraestruturas devem ser previamente assinados por escrito, no período de 30 dias a computar da alteração do regime de trabalho, conforme o artigo 3º, § 4º, abaixo mencionado:

Art. 3º, § 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 à 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 de fornecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador (BRASIL, 2021, *online*).

Não é incomum supor que os funcionários não possuam o equipamento técnico e a infraestrutura fundamental e suficiente para operar um escritório remoto. Nestes casos, os empregadores podem fornecer equipamentos por meio de empréstimos, ou então optar por pagar por serviços de infraestrutura, como energia elétrica, internet etc. Este pagamento não

representa o valor do salário, por se tratar de mecanismos para a realização do labor. No entanto, os empregadores podem não conseguir fornecer empréstimos de equipamento aos seus empregados. Nessa situação, mesmo que não haja como realizar as atividades necessárias, esse decurso temporal será marcado como tempo disponível para o empregador (CASSAR, 2011).

As regras gerais da CLT sobre teletrabalho não excluem estagiários e aprendizes. Mesmo que os estagiários sejam regidos por leis próprias, a relação existente nem pode ser chamada de trabalho, mas há aspectos que se aplicam ao trabalho de seus subordinados. Por outro lado, os aprendizes são regulamentados pelos artigos 428 a 435 da CLT (FINCATO, 2009).

Ressalta-se que a MP nº 927/20 não cuida dos parâmetros preventivos que os colaboradores devem adotar para impedir acidentes e enfermidades de trabalho. Portanto, as regras gerais contidas no artigo 75-E e parágrafo único da CLT se referem aos casos de teletrabalho causados pelo desastre público decorrente do Covid-19: 13467

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.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 2017, *online*).

Obviamente, o trabalho remoto não deve ser confundido com atividades relacionadas ao trabalho de serviço remoto e trabalho de telemarketing, por exemplo. As normas e disciplinas para essas atividades encontram-se nos artigos 227 a 231 da Consolidação das Leis do Trabalho (COUTINHO, 2015).

Embora não seja necessária, a Medida Provisória revista nº 927/20, artigo 4º, estipula claramente que se aplica neste caso o artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho. Portanto, os trabalhadores que estiverem no sistema de trabalho remoto devido à pandemia do coronavírus não poderão registrar ponto e não terão direito ao recebimento de horas extras (CASSAR, 2011).

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O teletrabalho é um modelo de contrato que se originou da revolução da informação. Sua base é diferente da obra de concepção e gestão da revolução industrial; portanto, carece de supervisão própria. O legislador nacional errou ao declarar semelhança de tratamento entre o

trabalho presencial e o trabalho remoto em 2011, e atualmente isso está sendo corrigido para enfatizar corretamente o trabalho remoto.

O teletrabalho trata-se de uma categoria de trabalho à distância exclusiva dos tempos modernos, em que o progresso da tecnologia permite o trabalho fora do estabelecimento do empregador. Entretanto, o trabalho em domicílio é mais comum em atividades manuais. Em termos doutrinários, este labor, de certa forma, também seria uma modalidade de trabalho à distância. Portanto, é incorreto usar as expressões “trabalho remoto” ou “trabalho em domicílio” como sinônimos (GARCIA, 2018).

A jornada de trabalho teve sua importância reduzida, o que pode ser interpretado positivamente, mesmo do ponto de vista dos funcionários, que acreditam ser viável o atendimento de uma antiga reivindicação deles mediante a conciliação digna de várias dimensões de sua experiência. No teletrabalho, não há necessidade de ganhar tempo ou completar a jornada, caracterizando-se como flexível e atemporal.

No âmbito nacional, apesar de um atraso de vários anos, inclusive em comparação com os países da América do Sul, o Brasil finalmente introduziu uma regulamentação sobre as relações de trabalho à distância, reconhecendo que esse fenômeno é um tipo especial de contrato de trabalho no momento da subordinação e impondo sua validade escrita. De acordo com a lógica dos reformistas, delega-se o direito de decidir sobre o estabelecimento de ajustes e dinâmicas (como equipamentos e custos) às partes em momentos distintos, e dá-se aos empregadores a obrigação de orientar os funcionários em trabalho remoto sobre saúde no trabalho e no sistema de segurança.

Além das regras de trabalho remoto contidas na CLT em seu artigo 75-A a 75-E, o modelo deve se adaptar às necessidades do período de desastre público causado pelo Covid-19. Durante este período, o tempo é escasso e tudo deve ser concluído o mais rapidamente possível; caso contrário, a eficiência é comprometida. Portanto, diz-se que a MP nº 927/2020 não criou nada relacionado ao teletrabalho. Também é incorreto afirmar que a MP criará um "novo teletrabalho". Por outro lado, apenas a CLT tornou menos rígidas as formalidades, para combater a emergência. Depois desses tempos difíceis, a CLT tentará se tornar mais uma vez eficaz em todo o seu conteúdo.

Por conseguinte, é verdade que não há incompatibilidade entre as regras de teletrabalho estipuladas na Consolidação das Leis do Trabalho. As regras de trabalho remoto estipuladas na CLT e MP nº 927/20 estão em consonância para fornecer suporte e orientações totalmente eficazes para a sociedade.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, G.S.G. **Teletrabalho [Manuscrito]**: Evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de Call Center. 2014. 30 fl. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação de Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2014.
- BARBOSA JUNIOR, F.A. **Contrato de Teletrabalho**: estudo comparado dos elementos constitutivos e da regulamentação concernente. São Paulo: LTr, 2019.
- BOMFIM, V. **Medida Provisória Nº 936** – Medidas Trabalhistas para o enfrentamento da crise. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=TJ-YytPp6Mw>. Acessado em: 23 mai. 2021.
- BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**: Consolidação das Leis do trabalho. Brasília: Planalto, 1943.
- BRASIL. **Medida Provisória Nº 1.046, de 27 de abril de 2021**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470?fbclid=IwAR3TB1z1SQCjkIfX-92apI-MjVsoalyxBKTFCKAYnZ0E5MgxOI0s-lxOF2M>. Acesso em: 19 Out. 2021.
- BRASIL. **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. Brasília, 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acesso em: 19 Out. 2021.
- 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, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Brasília, 2017.
- CAPPELLETTI, M.; GARTH, B. **Acesso à justiça**. Porto Alegre: Sérgio Fabris, 2002.
- CASSAR, V.B. **Direito do trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.
- COUTINHO, N.C.A. **Direitos constitucionais dos trabalhadores e dignidade da pessoa humana**: homenagem ao ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello. São Paulo: Editora LTr, 2015.
- DELGADO, M.G. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FINCATO, D. P. Teletrabalho: aproximações epistemológicas. In: **Revista Magister Direito Empresarial, Concorrencial e do Consumidor**, v. 26, n.2, p. 68-72, 2009.

GARCIA, G.F.B. **Manual De Direito Do Trabalho**. 11. ed. rev, ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2018.

MARTINS, G.; THEOPHILO, C. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Pearson, 2009.

NASCIMENTO, A.M. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

OLIVEIRA, N. **Teletrabalho ganha impulso na pandemia mas regulação é objeto de controvérsia**. Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 16 Nov. 2021.