

FACULDADE EVANGÉLICA RAÍZES
GUILHERME CAETANO SILVA

**IMPACTOS DA COVID-19 NOS CONTRATOS DE TELETRABALHO
SOB A ÓTICA DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 927 E 936**

ANÁPOLIS / GO
2022

GUILHERME CAETANO SILVA

**IMPACTOS DA COVID-19 NOS CONTRATOS DE TELETRABALHO
SOB A ÓTICA DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 927 E 936**

Projeto de monografia/artigo apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade Evangélica Raízes.

Orientação: Profa. Bruna Felipe de Araújo Oliveira

**ANÁPOLIS / GO
2022**

IMPACTOS DA COVID-19 NOS CONTRATOS DE TELETRABALHO SOB A ÓTICA DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 927 E 936

Resumo: O trabalho de conclusão de curso (TCC) tem como tema central os impactos causados pela COVID-19 nos contratos de teletrabalho, analisando as medidas provisórias. O objetivo desta proposta foi estudar os reflexos da pandemia da covid-19 para os empregadores e empregados a fim de refletir sobre os impactos causados. A pesquisa base foi um estudo qualitativo, a natureza da pesquisa é de fonte documental orientada pelo método dialético crítico analisando as reformas trabalhista ao longo do século. Compreende-se que a pandemia da Covid19 contribui significativamente para uma crise em nível mundial, pegando de surpresa os empregados e empregadores, dando ênfase, nos impactos causados.

Summary: The course conclusion work (TCC) has as its central theme the impacts caused by COVID-19 on telework contracts, analyzing the provisional measures. The objective of this proposal was to study the reflexes of the covid-19 pandemic for employers and employees in order to reflect on the impacts caused. The base research was a qualitative study, the nature of the research is of documentary source guided by the critical dialectical method analyzing the labor reforms throughout the century. It is understood that the Covid19 pandemic contributes significantly to a global crisis, taking employees and employers by surprise, emphasizing the impacts caused.

Sumário

INTRODUÇÃO	5
CAPÍTULO 1: MUDANÇAS AO LONGO DO SÉCULO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	6
1.1 ANÁLISE DAS REFORMAS: CONTEXTO HISTÓRICO ATÉ O INÍCIO DA PANDEMIA	6
1.2 AS REFORMULAÇÕES PARA O ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA.....	15
CAPÍTULO 2: TELETRABALHO	19
2.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICA DO TELETRABALHO	19
2.2 PREVISÃO LEGISLATIVA.....	25
2.3 ALTERAÇÕES NOS CONTRATOS DE TELETRABALHO COM O ADVENTO DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 927/2020 E Nº936/2020.....	26
CAPÍTULO 3: IMPACTOS	30
3.1 IMPACTOS PARA OS EMPREGADOS NOS CONTRATOS DE TRABALHO	30
3.2 IMPACTOS PARA OS EMPREGADORES NOS CONTRATOS DE TRABALHO ...	32
CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36

INTRODUÇÃO

O COVID-19, doença causada pelo novo coronavírus, foi reconhecida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 11 de março de 2020 como “pandemia” e logo se tornou um grande desafio para os sistemas de saúde de todo o mundo. Diante disso, alguns países, inclusive o Brasil, aderiram às sugestões dadas pela OMS para prevenção, como o uso de álcool em gel, lavar as mãos diariamente, uso de máscaras e isolamento social, como forma de prevenção (DEMENTSHUK, 2020).

Com o avanço da pandemia, e a sugestão do isolamento social, as empresas se viram na necessidade de aderir o teletrabalho e neste contexto, afim de manter o vínculo empregatício e a preservação do emprego e da renda, o Governo Federal publicou no início de 2019 duas medidas provisórias, qual sejam, a MP nº 927 e 936. Ambas medidas tiveram como objetivo flexibilizar a Legislação Trabalhista alterando a natureza jurídica dos contratos de trabalho (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

Desta forma, o presente estudo se direcionou pela seguinte problemática: Como a flexibilização da legislação trabalhista através da criação das MPs n. 927 e 936, afetaram os contratos de trabalho, em especial o teletrabalho? Para resolutiva de tal problemática, traçou-se como objetivo geral deste estudo entender como os contratos de trabalho foram afetados por conta dos impactos causados pela flexibilização das Medidas Provisórias nº 927 e 936.

Este estudo se justifica, portanto, pela grande relevância para acadêmicos do curso de Direito e futuros profissionais da área. Faz-se importante também para que a sociedade obtenha maiores esclarecimentos sobre os benefícios e prejuízos do teletrabalho tanto para si, enquanto empregados, quanto para os empregadores. Por fim, justifica-se também pela sua importante contribuição para o mundo científico.

Utilizou-se como método de pesquisa a revisão de literatura, onde coletou-se dados por meio da plataforma eletrônica *Scientific Electronic Librany Online* (SciELO).

Para melhor compreensão, este estudo estruturou-se em 3 (três) capítulos, onde o primeiro apresenta uma análise histórica das reformas trabalhistas até o início da pandemia, em março de 2020. O segundo por sua vez expõe conceitos importantes de teletrabalho e suas principais características, o que diz a previsão legislativa e as principais alterações nos contratos de trabalho por meio das medidas provisórias nº 927/20 e nº 936/20, e por fim, o terceiro capítulo elenca os principais impactos do teletrabalho para empregados e empregadores.

CAPÍTULO 1: MUDANÇAS AO LONGO DO SÉCULO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

1.1 ANÁLISE DAS REFORMAS: CONTEXTO HISTÓRICO ATÉ O INÍCIO DA PANDEMIA

A legislação social do trabalho no Brasil inicia-se a partir da década de 30, com o governo do presidente Getúlio Vargas. Segundo o próprio Getúlio, a questão do trabalhador no Brasil deixaria de ser uma “questão política para se tornar uma questão de política”. Assim, houve uma ampliação da legislação e legitimadas algumas reivindicações populares (IANNI, 1989). Explica Souza (1997) que no tocante à legislação social, Getúlio Vargas trouxe importantes conquistas para a classe operária, tais como:

A organização sindical, a lei de férias, a limitação das horas de trabalho, o salário mínimo, as comissões de conciliação, as caixas de pensões, o seguro social, as leis de proteção às mulheres e aos menores realizam velhas aspirações proletárias de solução inevitável. (VARGAS, 1938, *apud* SOUZA, 1997, p. 139)

Neste contexto, em 1º de maio de 1940 o governo Vargas cria o salário mínimo nacional e em posteriormente em 1º de maio de 1943, através do Decreto – Lei nº 5.452 promulga-se a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), a qual agrupa as leis que regem o direito individual e coletivo e processual do trabalho.

Segundo Maringoni (2013) a Constituição Federal de 1946 foi até o momento a mais democrática de todas, nela, incluiu-se importantes conquistas como a participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da organização, jornada de 08 horas de trabalho, assistência aos desempregados, proibição do trabalho à menores de 14 anos, seguro desemprego, seguro acidente de trabalho, assistência à maternidade, infância e adolescência e direito de greve.

Posteriormente, nas próximas décadas, as lutas sociais no Brasil se intensificaram em busca de conquistas e garantias de mais direitos sociais e trabalhistas. Em 1961, por meio de uma greve geral, direcionada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria (CNTI), o trabalhador brasileiro conquistou o tão desejado 13º salário (ROSSI; GERAB, 2009).

Nos anos 80, como consequência de debates econômicos, sociais e políticos ocorridos no final dos anos 70, a Constituição Federal de 1988 alterou os direitos do trabalho, ampliando o número de trabalhadores que possam se beneficiar deles (IPEA,

2009). O Quadro 1 apresenta alguns dos direitos individuais do trabalhado que foram ratificados, criados ou mesmo ampliados pela CF/1988.

Quadro 1 - Direitos individuais do trabalho ratificados, ampliados e criados pela
CF/1988

Direito ao salário mínimo (SM)

Piso salarial

13º salário

Adicionais de insalubridade e periculosidade

Adicional de trabalho extraordinário

Adicional de trabalho noturno

Duração semanal da jornada de trabalho

Repouso semanal remunerado

Férias remuneradas

Licença maternidade

Estabilidade do trabalhador envolvido com a representação sindical

Estabilidade do trabalhador que tenha sofrido doenças e/ou acidentes

Aviso-prévio remunerado

Seguro-desemprego

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) Multa incidente sobre o valor acumulado de FGTS Direito ao SM, com conceito ampliado

Licença maternidade, com prazo ampliado para 120 dias

Férias remuneradas, com acréscimo de um terço do valor

Adicional de trabalho extraordinário, com acréscimo mínimo de 50%

Duração semanal da jornada de trabalho, com máximo de 44 horas

Aviso-prévio, proporcional ao tempo do contrato, mínimo de trinta dias

Multa incidente sobre o FGTS, que passou para 40% do valor acumulado

Estabilidade da trabalhadora gestante

À proteção contra diversos riscos do trabalho
(doenças e acidentes)

Direito à licença paternidade

Adicional de penosidade

Estabilidade do trabalhador envolvido com a prevenção de acidentes

Os anos 90 trouxe importantes transformações para a economia do país, o número de desempregados aumentou, assim como o índice de trabalho informal enquanto a remuneração do trabalho sofreu uma significativa redução, o que caracterizou os anos 90 como um período difícil para a classe de trabalhadores. Para tal problemática, as iniciativas tomadas pelo governo foram variadas, mas no geral, buscavam modificar os direitos individuais e coletivos, em especial no que diz respeito à contratação, e à remuneração da mão de obra (KREIN, 2007). O Quadro 2 apresenta uma síntese das reformas ocorridas neste período:

Quadro 2 - Reformas da regulação do trabalho nos anos 90 no Brasil

Tema	Instrumento legal	Disposição legal
Contrato de trabalho	Súmula do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no 331/1993	Permissão para contratação de trabalho terceirizado, em quaisquer serviços intermediários (atividades-meio), com responsabilidade subsidiária das empresas tomadoras desses serviços
	Lei no 8.949/1994	Permissão para contratação de trabalho por meio de cooperativas profissionais, sem configuração de vínculo de emprego entre os cooperativados e as próprias cooperativas
	Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) no 865/1995	Proibição de autuações da fiscalização do trabalho, em caso de discrepância entre as leis e os resultados da negociação coletiva (convenções e

		acordos coletivos de trabalho).
	Portaria MTE no 2/1996	Ampliação da utilização do trabalho temporário
	Decreto no 2.100/1996	Denúncia, pelo governo federal, da Convenção no 158 da OIT, relativa ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, que havia sido ratificada e promulgada meses antes.
	Lei no 9.468/1997	Definição de incentivos ao desligamento/demissão voluntária de servidores públicos.
	Lei no 9.601/1998	Ampliação da utilização do contrato por prazo determinado, com redução do custo do trabalho para as empresas.
	Medida Provisória (MP) no 1.709/1998	Ampliação da utilização do trabalho em tempo parcial (até 25 horas semanais), com redução do custo do trabalho para as empresas
	MPs no 1.726/1998 e no 1.779/1999	Suspensão do contrato de trabalho, de dois a cinco meses, para qualificação profissional, com substituição do salário por compensação facultativa e bolsa de qualificação.

	EC no 19/1998	Permissão para contratação de servidores públicos fora do regime estatutário; fixação de limites para despesa com servidores públicos.
	Portaria MTE no 1.964/1999	Permissão para contratação de servidores públicos fora do regime estatutário; fixação de limites para despesa com servidores públicos.
	Lei no 10.097/2000	Instituição do contrato de aprendizagem juvenil
Jornada de trabalho	Lei no 9.601/1998	Compensação de horas extraordinárias em períodos superiores à semana (banco de horas)
	Lei no 10.101/2000	Autorização para o trabalho aos domingos no comércio varejista, desde que aprovado pelo governo municipal.
Remuneração	MPs no 1.053/1995 e no 1.875-57/1999	Vedação de cláusula de reajuste ou correção automática vinculada a quaisquer índices de variação de preços (desindexação salarial).

do trabalho	MP no 1.906/1997	Alteração da forma de correção do SM.
	Lei no 10.101/2000	Regulamentação da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas.
Organização coletiva do trabalho	Lei no 1.802/1996	Alteração da norma que regula a greve de trabalhadores (Lei no 7.783/1989), restringindo seu exercício a uma série de situações
	Decreto no 2.066/1996	Limitação da organização sindical no serviço público e punição dos funcionários em greve
	MP no 1.620/1998	Revogação da norma que assegurava a vigência de convenções e acordos coletivos, até que sobreviesse novo instrumento normativo (Lei no 8.534/1992).
	MP no 10/2001	Contratação de trabalhadores substitutos em caso de greve de servidores públicos, bem como suspensão de pagamento de salário dos servidores.

Conflitos do trabalho	Lei no 9.307/1996	Utilização da arbitragem privada para resolução de conflitos individuais de trabalho.
	Lei no 9.957/2000	Instituição do procedimento sumaríssimo na Justiça do Trabalho, para conflitos envolvendo até quarenta SMS.
	Lei no 9.958/2000	Instituição da comissão de conciliação prévia, com a atribuição de conciliar os conflitos individuais de trabalho.
	EC no 24/1999	Eliminação da representação denominada “classista” na Justiça do Trabalho
	EC no 28/2000	Restrição do prazo prescricional para os trabalhadores rurais demandarem seus direitos na Justiça do Trabalho.

Fonte: (KREIN, 2007 *apud* CAMPOS, 2015, p. 23)

Já nos anos 2000 houve uma expansão da regulação constituída pelos direitos sociais, fortalecendo a posição dos trabalhadores nas relações laborais, especialmente para as transferências previdenciárias e assistenciais, conforme apresenta o Quadro 3.

Quadro 3 - Iniciativas de reforma da regulação do trabalho nos anos 2000

Tema	Instrumento legal	Disposição legal
Contrato de trabalho	Lei no 11.196/2005	Permissão para contratação de trabalho por meio de pessoa jurídica unipessoal, prestadora de serviços intelectuais, sem configuração de vínculo de emprego entre a prestadora e a tomadora dos serviços
	Lei no 11.442/2007	Permissão para contratação de trabalho por meio de pessoa jurídica unipessoal, prestadora de serviços de transporte rodoviário de cargas, sem configuração de vínculo de emprego entre a prestadora e a tomadora dos serviços.
	Lei no 11.718/2008	Permissão para contratação de trabalhador rural por prazo reduzido, sem anotação da carteira de trabalho
	Lei no 11.788/2008	Ampliação da proteção ao trabalhador com contrato de estágio.
Jornada de	Lei no 11.603/2007	Autorização para o trabalho aos domingos e feriados no comércio em geral, desde que em consonância com a

trabalho		convenção coletiva/acordo coletivo existente e com as normas do governo municipal.
Remuneração do trabalho	Lei no 12.382/2011	Formalização da política de valorização do SM, que já havia sido instituída por meio de MPs desde 2007.
Organização coletiva do trabalho	Lei no 11.648/2008	Formalização do reconhecimento das centrais sindicais, bem como atribuição de parcela da contribuição sindical compulsória a essas centrais
Conflitos do trabalho	EC no 45/2004	Ampliação dos papéis da Justiça do Trabalho na resolução de conflitos laborais

Fonte: (KREIN, 2007 *apud* CAMPOS, 2015, p. 24)

Já em junho de 2017, aprovou-se a reforma trabalhista com mais de 120 alterações na Consolidação das Leis do trabalho, inclusive mudanças na regulamentação da jornada de trabalho:

[...] i) ausência de cômputo de parte do tempo em que o trabalhador permanece nas dependências da empresa empregadora (§ 2º do art. 4º); ii) fim das horas *itinere* (§ 2º do art. 58); iii) elevação da jornada do contrato a tempo parcial, de 25 para 36 horas semanais (art. 58-A); iv) chancela à realização de horas extras

nos contratos a tempo parcial (§ 4º do art. 58); v) compensação da jornada extraordinária para além do limite semanal (§ 5º do art. 58); vi) contratação de horas extras por acordo individual de trabalho (art. 59); vii) expansão do denominado “banco de horas” para também autorizá-lo por acordo individual de trabalho (§ 5º do art. 59); viii) compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito (§ 6º do art. 59); ix) estabelecimento da jornada de 12h x 36h (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), mediante acordo individual de trabalho (art. 59-A), sem descanso semanal remunerado ou gozo de feriado (parágrafo único, do art. 59-A) e com simples indenização do intervalo intrajornada (art. 59-A); x) ainda que horas extras habituais sejam realizadas para além do acordo de prorrogação e compensação ou do estabelecido em banco de horas, estes modos de legitimação de falta de pagamento de horas suplementares restam intactos (art. 59-B); x) dispensa de licença prévia para a prestação da jornada de 12 h x 36 h (parágrafo único do art. 60); xi) o excesso de jornada pode ser exigido independentemente de previsão em norma coletiva (§ 1º do art. 61); xii) empregados do teletrabalho não fazem jus ao recebimento de horas extras (art. 62, III); xiii) estímulo à não concessão do intervalo, com a sua simples indenização (§ 4º, do art. 71); xiv) mesmo comparecendo regularmente à empresa, o empregado continua vinculado ao teletrabalho e sem direito à percepção de horas extras (art. -B); xv) criação da figura do contrato intermitente (art. 443), quando o empregado trabalhará de acordo com os interesses da empresa, recebendo somente pelas horas trabalhadas, podendo auferir salário inferior ao mínimo legal, incluindo o denominado “salário zero” ao final do mês, sem cômputo do tempo de serviço à disposição da empregadora, com todas as parcelas salariais e rescisórias extremamente mitigadas (§ 3º do art. 443, art. 452-A, §§ 1º-6º do art. 452-A); xvi) prevalência do negociado sobre o legislado sobre jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada, limitado a 30 minutos, teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente, registro de jornada de trabalho, troca do dia de feriado e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (art. 611-A, incisos I, II, III, VIII, X, XI e XIII). (COUTINHO,2017, p. 10).

1.2 AS REFORMULAÇÕES PARA O ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA

Com o surgimento do Coronavírus (Covid-19) na China, e conseqüentemente a propagação do vírus pelo resto do mundo, causando inúmeros impactos sociais, econômicos e cultural, em decorrência da crise do COVID-19, as empresas foram atingidas diretamente, impactando a classe de trabalhadores, assim afim de manter o vínculo empregatício e, visando a preservação do emprego e da renda, o Governo Federal publicou no início de 2019 duas medidas provisórias, qual sejam, a MP nº 927 e 936. Ambas medidas tiverem como objetivo flexibilizar a Legislação Trabalhista alterando a natureza jurídica dos contratos de trabalho (BADARO; SANTOS, 2020).

Diante dos fatores anormais da pandemia, as pessoas tiveram que se acostumar com as novas medidas importas, afetando diretamente o convívio social, sendo assim a população teve então que se adequar a tal situação (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

A Reforma Trabalhista da CLT, modificada pela lei nº 13.467 de julho de 2017 estava ainda em processo de adaptação quando surgiu os novos decretos e medidas provisórias decorrente da pandemia do coronavírus.

A Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, dispõe sobre as medidas trabalhista para o enfrentamento do estado de calamidade pública, juntamente com o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, dispondo a emergência na saúde pública no âmbito internacional. A MP nº 927, em seu artigo 2º, traz a possibilidade de realização de acordos individuais e coletivos, entre empregados e empregadores:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição (BRASIL,2020a).

O Artigo 3º, encontra-se alinhado com a CLT, flexibilizando os contratos de trabalho:

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas: I - O teletrabalho; II - A antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - O banco de horas; VI - A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII

- o direcionamento do trabalhador para qualificação; e VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (BRASIL, 2020a).

Dentre as medidas estabelecidas, a Medida Provisória nº 927 regulamentou o contrato de teletrabalho, que está previsto na CLT no artigo 6º, que define a distinção do trabalho realizado no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado e o trabalho realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

A Lei 13.467/2017, no Capítulo II A, “Do Teletrabalho”, estabelecidos nos artigos 75º A ao 75º E, definindo o teletrabalho como a 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.

Com o avanço da pandemia, as empresas se viram na necessidade de aderir o teletrabalho. Apesar de o teletrabalho ter sido regulamentado com a reforma trabalhista, sua adoção foi uma medida forçada pela pandemia do Coronavírus mudando o olhar dos empregadores, acelerando a tendência.

No entanto, há controvérsias envolvendo o contrato de teletrabalho, havendo questionamentos judiciais, para quem caberá o ônus da prova pelos gastos extraordinários para relação do trabalho remoto. No entanto, pretende-se analisar “para quem caberá o ônus da prova” através da presente pesquisa.

A Medida Provisória nº 936, de 1 de abril de 2020, tem como prioridade instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, com objetivo de manter os empregos e os salários dos trabalhadores diretamente afetados pela pandemia.

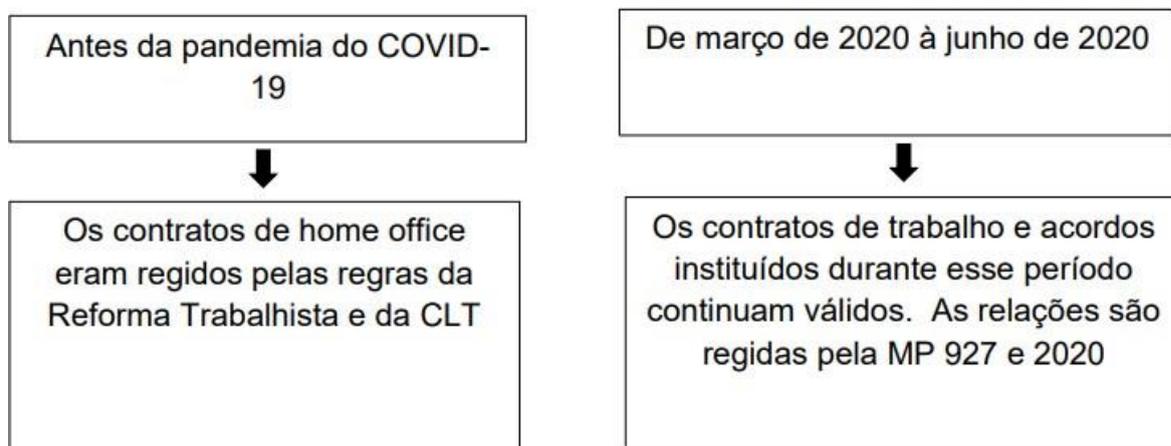
Instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. (BRASIL, 2020b)

O Artigo 3º da Medida Provisória nº 936, dispõe quais medidas poderão ser adotadas pelos empregadores:

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e III - a suspensão temporária do contrato de trabalho. (BRASIL, 2020b).

A União irá custear o Programa com recursos do Ministério da Economia, conforme o § 6º do art. 5: “O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será operacionalizado e pago pelo Ministério da Economia”, (BRASIL, 2020b). A Figura 1 apresenta um paralelo entre o contrato *Home Office* antes, durante e após a pandemia.

Figura 1: Paralelo entre as leis trabalhistas antes e durante a pandemia



Fonte: (BADARO; SANTOS, 2020, adaptação do autor)

Observa-se que muitas iniciativas foram tomadas no período pandêmico a fim de se preservar o emprego e a renda do cidadão brasileiro. Uma delas foi a criação do teletrabalho, o qual veio a garantir que muitos cidadãos brasileiros não perdessem suas fontes de renda. O capítulo 2 detalha melhor este assunto.

CAPÍTULO 2: TELETRABALHO

2.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICA DO TELETRABALHO

As formas de organização das empresas vêm sofrendo importantes modificações desde a década 70, em consequência da evolução da tecnologia. Evolução esta que, a cerca de 30 anos, possibilitou o surgimento do trabalho à distância, conceituado como teletrabalho. Desta forma, é possível considerar que o termo teletrabalho se associa ao trabalho realizado de forma remota por meio de tecnologia, em um local diferente das dependências do empregador (ROCHA, 2018).

Teletrabalho é a modalidade de trabalho realizada fora das dependências do empregador, com a utilização de recursos tecnológicos e que não se enquadram na ideia de trabalho externo, isto é, do trabalho que, em razão de sua natureza, é desempenhado em locais externos, como é o caso de motoristas, representantes, vendedores, etc (BRASIL, 2020, p. 8).

Segundo Silva (2020) o teletrabalho é um termo grego, onde *tele* significa à distância e apesar de existir a longas datas, a sua regulamentação veio somente em 2017, pela Lei n. 13.467, disposta no capítulo II –A, pelos arts. 75 A ao E.

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

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

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 (BRASIL, 2017).

Pedreira (2000) comunga do mesmo pensamento de Silva (2020): o teletrabalho é uma “atividade desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distante”.

Faz-se ainda de grande importância ressaltar a definição apresentada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) “forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação” (ARANDA, 2001, p. 19).

De fato, o teletrabalho significa literalmente “trabalho à distância”, e “separação entre pessoas e elementos” (TIETZE, 2003). No entanto, Brannback *et al.* (1996) *apud* AMBRÓSIO (2013) levantam a discussão de que é preciso enxergar o teletrabalho além de um trabalho à distância, mas sim, como uma forma de colaboração e cooperação entre as pessoas, à distância, a qual se constitui um conceito social, não apenas um simples componente tecnológico.

Para Silva (2017) conceituar teletrabalho não é uma tarefa fácil, no entanto, é possível afirmar que sua eficácia está intimamente ligado à um conjunto de condições tecnológicas, espaciais, econômicas e até mesmo habilidade de seus colaboradores. Neste contexto, Lamond (2000) os trabalhadores necessitam ter consciência de suas funções e possuírem ainda algumas habilidades específicas.

Ser independente, sem necessitar de constante supervisão ou feedback;
Não necessitar de interação social contínua ou sensação de pertencimento
Tender a ter bom desempenho nas tarefas realizadas
Ser automotivado, organizado e disciplinado
Compartilhar da confiança mútua com seus supervisores
Deter bom conhecimento dos requisitos e necessidades do trabalho
Ter fortes habilidades de comunicação (oral e escrita)
Ter proficiência e domínio no uso das tecnologias de informação ter habilidade de gestão de tempo e separação da vida profissional da pessoal (BAKKE *et al.*, 2001 *apud* AMBRÓSIO, 2013, p. 69).

Na concepção de Cascio (2003) o teletrabalho assume várias formas e pode inclusive, de acordo sua aplicação sofrer variações, conforme apresenta o Quadro 4:

Quadro 4 - Formas de teletrabalho

Forma	Descrição
Ocasional	Períodos em que o trabalhador executa suas tarefas de casa com a permissão de seus superiores. Duração de poucos dias.

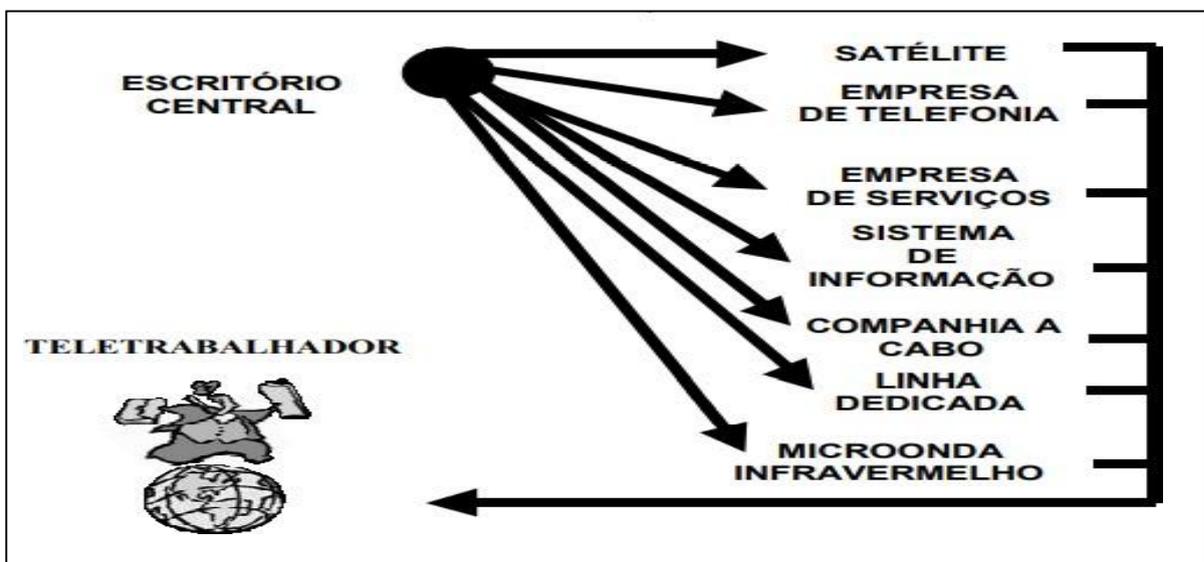
<i>Hoteling</i>	Reserva de um espaço de trabalho dentro do escritório durante os dias em que se está presente no ambiente físico. O lugar não é marcado, podendo variar diariamente conforme a disponibilidade
<i>Home-based</i>	O único escritório do funcionário está localizado em sua casa, havendo mobilidade para realizar visitas aos clientes
Totalmente móvel	O trabalho é totalmente realizado em equipamentos móveis, como telefones celulares e laptops, não havendo escritórios físicos.

Fonte: CASCIO, 2003, p.12

É possível notar, considerando-se a tabela 4 que existe uma grande diversidade de conceitos e formas em que o teletrabalho se apresenta, no entanto, associa-se ao trabalho realizado de forma remota e por meio de tecnologias (CASCIIO, 2003). A principal característica do teletrabalho é a utilização dos meios eletrônicos para sua execução. Outras características são elencadas no tópico a seguir.

O teletrabalho se caracteriza especialmente por ser um trabalho prestado em sua maior parte, fora do ambiente do empregador; fazer uso de tecnologias da informação e da comunicação e atividade não exercida em ambiente externo. A distância é uma importante característica do teletrabalho, assim, ele se classifica em trabalho à domicílio, em centros satélites, telecentros, *tecottages* ou móvel (MELLO, 1999). A utilização de recursos tecnológicos também é uma importante característica do teletrabalho. Para Mello (1999), o teletrabalho possui como principal característica ser executado com a ajuda da informática e das telecomunicações. De fato, o teletrabalho só é possível graças ao uso da tecnologia, conforme apresenta a Figura 1:

Figura 1 - Conexão Empresa-Trabalhador



A revolução tecnológica e da comunicação promoveram grandes transformações no mundo. A tecnologia é essencial para o bom funcionamento do trabalho à distância. Para Nilles (1998):

a necessidade de utilização de recursos de informática com uma configuração básica ou mais sofisticada, será definida pelos tipos de atividades em que o teletrabalhador vai realizar, o nível de confidencialidade das informações que serão processadas e transmitidas, a frequência e volume dos dados que serão atualizados, a frequência em que os mesmos serão disponibilizados, a forma em que as reuniões de teletrabalhadores ocorrerão, o tipo de negócio, clientes e mercado (NILLES, 1998, p. 208).

Cita-se ainda, a flexibilidade de horários como uma característica acentuada do teletrabalho. De acordo com Amador e Rocha (2018) o trabalho remoto permite que o trabalhador planeje o seu tempo de forma que concilie o trabalho com suas necessidades familiares, sociais e de lazer, inclusive também de descanso.

Essa nova modalidade de trabalho apresenta muitas vantagens. Para a empresa, garante aumento da produtividade, redução de custos, proporciona melhor qualidade de vida ao trabalhador, maior retenção de talentos e outras. Para os trabalhadores promove redução de locomoção, maior autonomia, oportunidade de flexibilizar seus horários e outras, conforme apresenta o Quadro 5:

Quadro 5 - Possíveis vantagens do teletrabalho

Perspectiva	Vantagens
Indivíduos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Possibilidade de trabalhar mesmo com limitações físicas; 2. Mais tempo junto à família; 3. Redução de locomoção; 4. Autonomia; 5. Menos interrupções; 6. Horário flexível
Organizações	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento da produtividade; 2. Maior retenção de talentos; 3. Flexibilidade da força de trabalho; 4. Redução dos custos imobiliários.
Sociedade	<ol style="list-style-type: none"> 1. Redução da poluição; 2. Diminuição do trânsito de veículos.

Fonte: DANIELS *et al.*, 2001, p. 1151.

Dentre as vantagens para o trabalhador, destaca-se a não submissão ao regime de jornada e maior flexibilidade horários. Não deslocar até a empresa o leva a ter mais tempo para dedicar-se tanto ao trabalho quanto a seus próprios afazeres, o que leva conseqüentemente a maior produtividade e melhor qualidade de vida (BASSO; JUNIOR, 2018).

As vantagens desta forma de execução de trabalho, para o teletrabalhador, estão relacionadas à redução de custos pelo fato de viver no mesmo local ou muito perto de onde trabalha, melhora na qualidade de vida, maior flexibilidade de horários de trabalho, desempenho profissional mais autônomo e relação mais próxima à família. Enquanto que para o empregador são vantagens: a redução de custos (espaço mobiliário) e maior produtividade (BASSO; JUNIOR, 2018, p. 37).

Observa-se que são muitos os pontos favoráveis, porém, sua prática não apresenta apenas vantagens, conforme apresenta DANIELS (2001):

Quadro 6 - Possíveis desvantagens do teletrabalho

Perspectiva	Desvantagens
Indivíduos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menor chance de promoção; 2. Subvalorização pela gerência; 3. Contato social limitado / sensação de isolamento; 4. Mais tempo gasto trabalhando; 5. Perda de privacidade. 6. Doenças ocupacionais (LER/DORT) 7. Falta de habilidade com computadores
Organizações	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dificuldade de supervisão; 2. Dificuldade em socializar um novo empregado na organização; 3. Regulamentação.
Sociedade	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perda de empregos por conta de terceirização; 2. Impacto econômico em indústrias relacionadas (restaurantes, postos de gasolina, etc.).

Fonte: DANIELS *et al.*, 2001, p. 1151.

Frente às desvantagens apresentadas no Quadro 6, ressalta-se as doenças de efeito repetitivo (LER/DORT) e aqueles relacionados à interação entre homem e máquina. Segundo Franco Filho (2018)

Existem, porém, desvantagens para a empresa: dificuldade em controlar/supervisionar o trabalho, resistência à mudança, falta de empenho de alguns trabalhadores, redução dos graus de agregação dos empregados como forma de valorizar a empresa, investimentos associados face à adaptação de novo local para o trabalhador desenvolver sua teleatividade, riscos quanto à segurança de dados da empresa. [...] e, desvantagens para o trabalhador: isolamento social e profissional, redução de oportunidades profissionais, dificuldade em elaborar um contrato de trabalho específico (apesar das regras existentes), e problemas familiares com confusão do local de trabalho com residência, quando for o caso, e, nessa hipótese, com o trabalho em casa, acaba o lazer (FRANCO FILHO, 2018, p. 180).

Segundo Brasil (2020) são também vantagens do teletrabalho a adaptação, maiores oportunidades e conforto. Em relação às desvantagens, cita Brasil (2020) a ergonomia, gastos, interrupção e falta de socialização

Quadro 7 - Algumas vantagens e desvantagens do teletrabalho

Vantagens	Desvantagens
<p>Adaptação: usualmente realizado de casa, o teletrabalho também se adapta a outros lugares, como cafés e ambientes de <i>coworking</i>. Bastam um equipamento tecnológico – geralmente um computador – e acesso à internet;</p> <p>Conforto: poder escolher o ambiente em que vai trabalhar também significa optar por uma acomodação personalizada, mais confortável e até por usar roupas mais leves;</p> <p>Mais oportunidades: por eliminar barreiras físicas, o teletrabalho permite às empresas contratar profissionais qualificados que residam fora da localidade da empresa, ou seja, para</p>	<p>Ergonomia: ambientes profissionais devem propiciar postos de trabalho com móveis e equipamentos que preservem a saúde. A mesa e a cadeira devem estar em alturas adequadas, e o computador a uma distância confortável da vista, por exemplo. Em casa, o uso improvisado de móveis e dispositivos tecnológicos pode causar danos ao teletrabalhador;</p> <p>Gastos: ficar mais tempo em casa também significa gastar mais energia elétrica, mais água, e utilizar (e desgastar) equipamentos pessoais quando for o caso;</p> <p>Interrupções: com o trabalho sendo prestado em ambiente familiar, pode haver interrupções feitas pelos outros</p>

prestar o serviço morando em outro estado ou até em outro país;	<p>moradores da casa, o que muitas vezes dificulta a concentração;</p> <p>Socialização: no teletrabalho, o convívio diário com colegas de trabalho deixa de existir. Se o contato presencial for muito esporádico, o trabalho a distância pode trazer a sensação de isolamento e de não-pertencimento.</p>
---	---

Fonte: BRASIL, 2020, p.12.

Para Barbosa (2006, p. 619) o trabalhador atuando em casa rende mais e oferece à empresa maiores lucratividades. “Está comprovado que o teletrabalhador produz mais em casa do que no escritório como consequência da redução da quantidade de interferências no trabalho”. Enquanto, que, para a empresa “o teletrabalho pode representar um perigo considerável quanto à segurança dos dados da empresa. Não é possível o empregador resguardar quem terá acesso ao monitor que esteja no local onde está situado o trabalhador” (SOBRATT, 2013, p. 149).

2.2. PREVISÃO LEGISLATIVA

A previsão legal para o teletrabalho consta no artigo 6º da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) o qual dispõe em seu parágrafo único, inserido em 2011 pela Lei nº 12.551 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 alheio” (BRASIL, 2011).

A Lei nº 13.467/2017, Reforma Trabalhista, inseriu na CLT um novo capítulo – Capítulo II-A - intitulado “Do Teletrabalho”, onde o teletrabalho é definido no art. 75-B como “a 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), tal capítulo contém os artigos 75-A à 75-E, conforme observa-se:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.’

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.'

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.'

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

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

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 (BRASIL, 2017).

Observa-se portanto que o teletrabalho é aquele onde o trabalho é prestado de forma predominante fora das dependências do empregador, utilize tecnologias da comunicação e informação, como por exemplo WhatsApp, SMS, telefone, videoconferência e etc., e não configure trabalho externo, desta forma, considera-se teletrabalhador o empregado que a maior parte de seus serviços são prestados em um local diferente das dependências do empregador, onde possa comunicar-se, por meio de tecnologias com seu empregador (CORREIA, 2018).

2.3 ALTERAÇÕES NOS CONTRATOS DE TELETRABALHO COM O ADVENTO DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS Nº 927/2020 e Nº 936/2020

As medidas provisórias, em sua grande maioria, são direcionadas às medidas sanitárias, de saúde, questões trabalhistas e empresariais. As Medidas Provisórias (MP) relacionadas aos contratos de trabalho durante a Pandemia da COVID-19 foram a MP nº 927 e MP nº 936 (PEYERL; CAMPOS, 2020)

O Decreto Legislativo nº 06/2020 reconheceu em 20 de março de 2020, estado de calamidade pública e emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da COVID-19, diante disso, foi em 22 de março de 2020 publicada no

Diário Oficial da União a MP nº 927 apresenta as medidas trabalhistas para enfrentamento de tal situação, assim como dá outras providências.

De acordo com a MP nº 927, poderia o empregador adotar as seguintes medidas, dentre outras:

- I. O teletrabalho;
- II. A antecipação de férias individuais;
- III. A concessão de férias coletivas;
- IV. O aproveitamento e a antecipação de feriados; (Vide ADI nº 6380)
- V. O banco de horas;
- VI. A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- VII. O direcionamento do trabalhador para qualificação; e
- VIII. O diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (BRASIL, 2020)

Teletrabalho / Home Office: Poderia o empregador alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, neste caso, o trabalhador deverá ser avisado por meio eletrônico ou escrito com antecedência de no mínimo 48 horas.

Antecipação das férias individuais: Poderia o empregador antecipar as férias individuais de seus trabalhadores, informando-o com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou meio eletrônico.

Férias coletivas: À critério do empregador, era possível conceder férias coletivas aos trabalhadores, notificando-se com antecedência mínima de 48 horas.

Aproveitamento e antecipação de feriados: Os trabalhadores poderiam antecipar feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, sendo notificados com antecedência mínima de 48 horas.

Banco de horas: Ficava autorizado a suspensão das atividades pelo empregador e constituição de regime especial de compensação de jornada por intermédio do banco de horas, para compensação em até 18 meses.

Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho: Ficava suspenso a obrigatoriedade de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, com exceção dos exames demissionais.

Adiantamento do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS): A MP 927 também permitiu a suspensão do recolhimento do FGTS durante os meses de março a junho/2020.

A Medida Provisória nº 936 foi sancionada na Lei 14.020, nos termos da sua ementa e artigo 1º, visando a instituição do Programa Emergencial de Manutenção do

Emprego e Renda, permite a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho e das garantias do trabalhador. As principais previsões da MP nº 936 são a permissão para redução proporcional da jornada laboral e de salários; permissão para suspensão temporária do contrato de trabalho e pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda (BEM). “O Benefício Emergencial é uma contrapartida paga pelo governo para evitar a perda da renda do trabalhador diante da suspensão temporária do contrato ou da sua redução proporcional da jornada e salário” (EUGÊNIO, 2021, *online*).

Em seu artigo 7º, a MP n. 936/2020 prevê que, durante o estado de calamidade pública, por meio de acordo individual escrito entre empregador e empregado, poderá ser efetuada a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário dos empregados. Poderá ocorrer também, por meio de acordo individual, a suspensão temporária do contrato de trabalho dos empregados (artigo 8º). No artigo 11, caput, consta que tais medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, sendo essa última, portanto, meramente facultativa. Os acordos individuais em questão deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato profissional respectivo, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração (artigo 11, § 4º). (PORTO, 2020, p. 2).

Explica Eugênio (2021) que o BEM é um programa do governo brasileiro, criado em 2020, sendo portanto um benefício pago ao empregado, quando há acordo entre trabalhadores e empregadores para redução da jornada de trabalho em 70% (o empregado recebe 30% do seu salário e 70% da parcela do BEM); 50% (o empregado recebe 50% do seu salário e 50% da parcela do BEM); ou 25% (o empregado recebe 75% do seu salário e 25% de parcela do BEM), com redução proporcional do salário ou mesmo suspensão temporária do contrato de trabalho, já na suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado recebe 100% da parcela do BEM, já que reduz 100% sua jornada de trabalho.

Flexibilizando-se o preceito constitucional, facultou-se a celebração de acordos individuais, com duração máxima de 90 dias, para redução de jornadas e salários até 25% para todos os empregados e de 50% ou 70% para os empregados que recebem menos que R\$ 3.135,00 ou mais que R\$ 12.202,12. Para os demais, a redução somente pode ocorrer mediante a celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho. O governo pagará aos que celebrarem a redução, benefício emergencial de preservação de emprego e renda, equivalente ao valor reduzido, mas que terá como base de cálculo a parcela do seguro desemprego, a que o empregado teria direito se dispensado fosse (RODAS, 2020, p. 2)

Conforme observa-se, as MP 927 e MP 936 tiveram por objetivo preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das empresas e suas atividades, evitar demissão em massa de trabalhadores brasileiros, enfim, reduzir o impacto que a pandemia e o estado de calamidade pública geram à sociedade.

CAPÍTULO 3: IMPACTOS

3.1 IMPACTOS PARA OS EMPREGADOS NOS CONTRATOS DE TRABALHO

O teletrabalho trouxe importantes impactos para os empregados. De acordo com Vilarinho; Paschoal e Demo (2021), alguns desses impactos negativos ao trabalhador são a falta de convívio com os colegas (falta de humanidade); exclusão dos trabalhadores (funcionários esquecidos em reuniões de videoconferência); interferência – família trabalho (atividades cotidianas da família podem influenciar de forma negativa a concentração do trabalhador); Dificuldade de comunicação imediata; Essas dificuldades e outras, citadas por Vilarinho; Paschoal e Demo (2021) podem ser visualizadas no Quadro 8.

Quadro 8 - Pontos negativos do teletrabalho sob a ótica do trabalhador

Pontos negativos	Descrição
Convívio com os colegas	Falta de convivência e distanciamento entre as pessoas
Exclusão dos teletrabalhadores	Funcionários esquecidos no momento de reuniões por videoconferência
Interferência família no trabalho e prejuízos para o desenvolvimento profissional	Atividades diárias e familiares interferem de forma negativa na concentração do trabalhador
Dificuldade de comunicação imediata com a equipe	Dificuldades com canais imediatos de comunicação
Critérios para seleção dos trabalhadores	Critérios para entrega de benefícios pouco claros
Dificuldades de gestão	Adaptação dos gestores frente à situação nova do teletrabalho. Carência de meios de comunicação.
Apoio da empresa	Pouco apoio da empresa, falta de equipamentos de comunicação
Preconceito, desconfiança	Chefes que ligam o tempo todo para verificar se o trabalhador está mesmo trabalhando

O desenvolvimento tecnológico ocorrido nas últimas décadas contribuíram para que a economia fosse reestruturada e as formas de vida e de trabalho se modificassem. Ela, portanto, pode ser tanto um aliado ao teletrabalho, quanto um fator negativo, dependendo da disponibilidade das empresas ao uso da tecnologia (SANTOS, 2021).

Na visão dos empregados, o teletrabalho também apresentou alguns pontos positivos, como por exemplo o tempo disponível em casa para dedicação aos filhos, melhor gestão do horário de trabalho, menos stress com transito e outros, conforme apresenta o quadro 9.

Quadro 9 - Pontos positivos do teletrabalho sob a ótica do trabalhador

Pontos positivos	Descrição
Melhoria da qualidade de vida	Mais conforto, mais produtividade e disponibilidade
Flexibilidade	Possibilidade de organização do próprio horário
Autonomia das chefias e subordinados	
Facilidade de deslocamento e economia com gastos pessoais	Flexibilidade de local, economia com deslocamento
Aumento da produtividade	Possibilidade de trabalho em qualquer horário, podendo assim, render mais.

Fonte: VILARINHO; PASCHOAL E DEMO, 2021, p. 19

Na visão de Fernandes *et al.*, (2011) a tecnologia da informação permite que os processos de trabalho sejam racionalizados e as produções potencializadas, o que geram maiores postos de trabalho, no entanto, exige dos profissionais maiores habilidades no trabalho com a nova tecnologia, ou seja, aumenta-se as exigências quanto à capacitação dos colaboradores.

Leite, Lemos e Schenider (2019) elencaram com base em outros autores, os principais benefícios da implementação do teletrabalho para o colaborador.

Deslocamento- Evita o deslocamento (TEO; LIM; WAI, 1998; MARUYAMA; HOPKINSON; TIAGO, 2009; TREMBLAY; THOMSIN, 2012; HAU; TODESCAT, 2018; ANSONG; BOATENG, 2018)

Evita o estresse com deslocamento (HAU; TODESCAT, 2018); Reduz o gasto com deslocamento (HAZAN; MORATO, 2018)

Pessoal- Gera maior convívio familiar (HAZAN; MORATO, 2018)

Propicia a organização do Tempo Livre (HAU; TODESCAT, 2018; ANSONG; BOATENG, 2018)

Propicia o equilíbrio entre trabalho e família (ILLEGEMS; VERBEKE; S'JEGERS, 2001; TREMBLAY; THOMSIN, 2012; ABDULLAH; ISMAIL, 2012)

Gera melhoria na vida social (ANSONG; BOATENG, 2018)

Profissional - Reduz as interferências dos colegas (TREMBLAY; THOMSIN, 2012)

Gera o sentimento de ser um profissional responsável (TEO; LIM; WAI, 1998)

Agrega flexibilidade de horário (TREMBLAY; THOMSIN, 2012) sendo possível a realizar o trabalho no horário que for mais produtivo (TEO; LIM; WAI, 1998)

Aumenta a qualidade de vida no trabalho (TEO; LIM; WAI, 1998; ABDULLAH; ISMAIL, 2012; HAU; TODESCAT, 2018)

Aumenta a satisfação do trabalho (ABDULLAH; ISMAIL, 2012)

Reduz o estresse (VAN SELL; JACOBS, 1994; TREMBLAY; THOMSIN, 2012)

Desenvolvimento- Gera desenvolvimento pessoal e crescimento profissional (TREMBLAY; THOMSIN, 2012)

Melhora as competências individuais, tais como: amadurecimento profissional, responsabilidade, agilidade, proatividade (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017),

autonomia (TEO; LIM; WAI, 1998; DA COSTA, 2005) e

aumento de eficiência (TREMBLAY; THOMSIN, 2012)

Fonte: LEITE, LEMOS E SCHENEIDER, 2019, p. 20.

3.2 IMPACTOS PARA OS EMPREGADORES NOS CONTRATOS DE TRABALHO

Para os empregadores, o teletrabalho apresentou pontos negativos e positivos. Dentre os pontos negativos, Vilarinho; Paschoal e Demo (2021) citam as dificuldades técnicas (acesso do empregado à certos sistemas); dificuldade de interação com a equipe (dependência de ferramentas e tecnologias, perda de conversas com informações importantes); acompanhamento de novos usuários (falta de acompanhamento sistemático para mudanças de grandes impactos) e outros.

Quadro 10 - Pontos negativos do teletrabalho sob a ótica do Empregador

Pontos negativos	Descrição
Dificuldades técnicas	Muitas empresas não disponibilizam de ferramentas tecnológicas de qualidade, o que dificulta o trabalho remoto.
Dificuldades de interação com a equipe	A interação depende de uma tecnologia de alta qualidade o que pode apresentar-se como empecilho para uma interação de qualidade.
Acompanhamento de novos colaboradores	Empregados novos precisam de assistências e acompanhamentos específicos.

Fonte: VILARINHO; PASCHOAL E DEMO, 2021, p. 19.

Pela ótica do empregador, o teletrabalho também apresenta alguns pontos favoráveis, como por exemplo a redução de custos fixos, redução com vales-transportes e outros (SANTOS, 2021).

Segundo Santos (2021), os impactos tanto positivos quanto negativos foram profundos no teletrabalho. Os funcionários passaram a ficar isolados de seus colegas de empresa, o que gerou muitas dificuldades para crescimento individual e coletivo, contudo, a implantação do teletrabalho tornou a empresa mais ágil e competitiva com a possibilidade de flexibilizar-se geograficamente, além do índice de absenteísmo ser menor, doenças e outros impedimentos que dificultam o trabalhador deslocar-se até a empresa.

Quadro 11 - Pontos positivos do teletrabalho sob a ótica do empregador

Pontos positivos	Descrição
Economia para a empresa	Redução de custos
Rotatividade menor	Menos demissões
Redução de acidentes de trânsito	Menos funcionários em trânsito

Fonte: VILARINHO; PASCHOAL E DEMO, 2021, p. 20

Costa (2013); Mello, Santos, Shoiti *et al.*, (2014) e Erom (2016) comungam do mesmo pensamento de que as principais vantagens são o equilíbrio da vida pessoal, trabalho, melhor qualidade de vida, redução da poluição, redução de custos e flexibilidade de horários, enquanto as principais desvantagens são o isolamento social, tecnologia falha e dificuldade de envolvimento com o trabalho.

CONCLUSÃO

Os achados bibliográficos apresentaram que a legislação social do trabalho no Brasil teve sua gênese com o governo do presidente Getúlio Vargas, na década de 30, o qual conquistou importantes conquistas para a classe operaria, como por exemplo, a lei de férias, salário mínimo, seguro social, organização sindical e outras. Posteriormente, nas próximas décadas, novas conquistas e garantias de direitos sociais e trabalhistas ocorreram, tais como o 13º salário, vindo por fim, a Constituição de 1988 consolidar tais conquistas, aumentando os direitos individuais do trabalho, como licença maternidade, férias remuneradas, piso salarial, seguro-desemprego, licença maternidade, licença paternidade e outros.

Já na década de 90, importantes transformações ocorreram na economia brasileira, as quais fizeram com que o número de trabalhadores informais aumentassem, e como consequência uma série de reformas trabalhistas relativas especialmente à contratação e à remuneração de mão de obras fossem decretadas.

Detectou-se também que o teletrabalho, modalidade de trabalho realizada fora das dependências do empregador, que já existia desde a década de 70, tomou maior força em 2020, devido a pandemia e ao avanço da tecnologia. Diante disso, foi publicada no Diário Oficial da União a Medida Provisória nº 927, apresentando medidas trabalhistas para enfrentamento da pandemia, e a Medida Provisória nº 936, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda. Ambas as medidas trouxeram muitas mudanças tanto para o empregador quanto para o empregado.

Por fim, foi possível verificar que o teletrabalho impactou tanto positivamente quando negativamente empregados e empregadores. Para o trabalhador, obteve-se que a falta de convívio com os colegas, dificuldades de comunicação imediata e interferência da família no trabalho foram pontos considerados negativos, enquanto para o empregador os aspectos negativos foram as dificuldades de interação com as equipes, acompanhamento de novos colaboradores e dificuldades técnicas, já que muitas empresas não disponibilizavam de ferramentas tecnológicas adequadas.

No que tange aos aspectos positivos para os empregados, obteve-se a facilidade de deslocamento e economia com gastos pessoais, flexibilidade, maior qualidade de vida e autonomia, enquanto para os empregadores os aspectos positivos do teletrabalho foram a redução de acidentes de trabalho, menor rotatividade de funcionários e economia para a empresa.

Desta forma, considera-se alcançados os objetivos de entender como os contratos de trabalho foram afetados por conta dos impactos causados pela

flexibilização das Medidas Provisórias nº 927 e 936, como também alcançada a resolutiva da problemática proposta para este estudo. Trata-se portanto de uma temática com inúmeras possibilidades de estudos, e este poderá ser utilizado como base para novos e mais profundos estudos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMADOR, F. S.; ROCHA, C. T. M. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16. n. 1. Rio de Janeiro, jan. – mar. 2018.

AMBRÓSIO, C. D. D. **Teletrabalho**: um estudo exploratório dos principais fatores que influenciam a adoção da prática formal do trabalho remoto no Brasil – estudo de caso múltiplo. Rio de Janeiro. Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/copy2_of_dissertacao_fatoresinfluenciamadocaoteletrabalho1.pdf. Acesso em: 20 mar. 2022.

ARANDA, J. T. **El teletrabajo analisis jurídico-laboral**. Consejo Economico y social. Madri, 2001.

BADARÓ, M.; SANTOS, V., **A restauração em tempos de pandemia e isolamento social**. SENAC. 2020. Disponível em: <http://www.ba.senac.br/publitao/arquivos/arquivos/c95527f5d21c43eba5298cade36aefb9.pdf>. Acesso em: 26 dez. 2021.

BARBOSA, R. L. D. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. **Revista Direito e Liberdade**. Natal, v. 3, n. 2, p. 607-628, set. 2006. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/60010/teletrabalho_dentro_uma_barbosa.pdf. Acesso em: 22 mar. 2022.

BASSO, D. de M; BARRETO JUNIOR, I. F. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. **Indexlaw**, 2018. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/download/4301/pdf>. Acesso em: 21 mar. 2022.

BRASIL. Diário Oficial da União. 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**. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 12 abr. 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, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 22 mar. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 10 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. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>. Acesso em: 12 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Justiça do Trabalho. **Teletrabalho: O trabalho de onde você estiver.** 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815#:~:text=Teletrabalho%20%C3%A9%20a%20modalidade%20de,o%20caso%20de%20motoristas%2C%20representantes%2C>. Acesso em: 19 mar. 2022.

CAMPOS, A. G. Breve histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil. **IPEA**, 2015. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3513/1/td_2024.pdf. Acesso em: 07 dez. 2021.

CASCIO, W. F. How technology facilitates virtual work arrangement. **Advances in Human Performance and Cognitive Engineering Research**, vol. 3, 2003.

CORREIA, H. **Direito do Trabalho**. 11. Ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

COSTA, I. S. A. Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 3, 2013

COUTINHO, G. “Reforma” trabalhista de Temer retrocede ao século 19. **DIAP**, 2017. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/87750-reforma-trabalhista-de-temer-retrocede-ao-seculo-19>. Acesso em: 05 dez. 2021.

DANIELS, K.; LAMOND, D.; STANDEN, P. Teleworking: frameworks for organizational research. **Journal of Management Studies**, 38(8), 2001.

EOM, S. J.; CHOI, N.; SUNG, W. **The use of smart work in government: empirical analysis of Korean experiences.** Government Information Quarterly, v. 33, n. 3, 2016

EUGÊNIO, S. Mais de três milhões de acordos entre trabalhadores e empresas foram fechados em 2021. **Brasil**, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2021/08/mais-de-tres-milhoes-de-acordos-entre-trabalhadores-e-empresas-foram-fechados-em-2021#:~:text=O%20Benef%C3%ADcio%20Emergencial%20de%20Preserva%C3%A7%C3%A3o,abril%20a%2025%20de%20agosto>. Acesso em: 12 abr. 2021.

FERNANDES, A.; SOUSA, B. Q.; AMORIM, I. V. X.; DINIZ, I. A.; MUNIZ, J. H.; TORRES, L. F.; FILHO, M. Z.,; ARAÚJO, M. C.; SIQUEIRA, R. S. **O impacto do teletrabalho nas relações jurídicas e sociais.** 2011. Campina Grande.

FRANCO FILHO, G. de S. **Curso de Direito do Trabalho de acordo com a Lei n. 13.467/17 e a MP n. 808/2017.** 4ª Ed. São Paulo: LTR, 2018.

IANNI, Otávio. **Estado e capitalismo.** 2.ed. São Paulo: Brasiliense, 1989.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Trabalho e renda. Políticas sociais:** acompanhamento e análise, Brasília, n. 13, 2007.

_____. Regulação das relações de trabalho no Brasil: o marco constitucional e a dinâmica pósconstituente. **Políticas sociais: acompanhamento e análise**, Brasília, n. 17, v. 2, 2009.

KREIN, J. D. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. 2007. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

LEITE, A. L. D., LEMOS, A. S.; SCHNEIDER, W. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. 2019. Contextus – **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, 17(3), 186-2019.

MARINGONI, G. A longa jornada dos direitos trabalhistas. Desafios do Desenvolvimento. Brasília: **IPEA**, 2013. Ano 10.ed. 76 – 25/02/2013. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2909:catid=28&Itemid=23. Acesso em: 07 dez. 2021.

MELLO, A. A. A. et al. Teletrabalho como fator de inclusão social e digital em empresas de call center/contact center. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 7, n. 3, 2014.

MELLO, A. **Teletrabalho (telework)**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

NILLES, J. M. **Managing telework: strategies for managing the virtual workforce**. New York: John Wiley & Sons, 1998.

PEDREIRA, P. O teletrabalho. **Revista LTr**. LTr, v. 64, n. 5. São Paulo: mai. 2000.

PEYERL, T. L.; CAMPOS, E. P. A flexibilização dos contratos de trabalho e o teletrabalho durante a pandemia da COVID-19. **Centro Universitário de Curitiba**, 2020. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/18631/1/Artigo%20Thairine%20Lizandra%20Peyerl.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2022.

PORTO, L. V. Medidas Provisórias n. 927/2020 e 936/2020: negociação coletiva e controle da convencionalidade. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 147-170, jul. 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/180712/2020_porto_lorena_mp927mp936_negociacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 12 abr. 2022.

ROCHA, C. T. M. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. FGV. **EBAPE**, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 19 mar. 2022.

RODAS, J. G. Como ficam as relações de trabalho diante das MP's 927 e 936 e ADIs 6.342 e 6.363. **Consultor jurídico**, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-28/olhar-economico-relacoes-trabalho-diante-mps-927-936-adis-6342-6363>. Acesso em: 12 abr. 2022.

ROSSI, V.; GERALB, W. J. **Para entender os sindicatos no Brasil**: uma visão classista. 1.ed. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

SANTOS, A. K. M. O avanço do teletrabalho no Brasil. **Universidade Federal de Uberlândia**. Uberlândia, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/33348/4/Avan%C3%A7oTeletrabalhoBrasil.pdf>. Acesso em: 22 mai.2022.

SILVA, A. A. P. Teletrabalho: origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios. **Jus.com.br**, 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>. Acesso em: 21 mar. 2022.

SILVA, N. E. N. Teletrabalho: um instituto promissor ao desenvolvimento econômico ou uma ferramenta propícia para a exclusão do trabalhador na sociedade contemporânea. **Universidade Federal de Uberlândia**. Uberlândia, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/20206/6/TeletrabalhoInstitutoPromissor.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2022.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. (2008). **FAQ – Frequently Asked Questions: Respostas para perguntas frequentes**. Disponível em: www.sobratt.org.br/faq.html. Acesso em: 22 mar. 2022.

SOUZA, F. P. de. Relações de trabalho sob a “aliança do mal”. In: OURIQUES, N. D.; RAMPINELLI, W. J. (Orgs). **No fio da navalha. Crítica das reformas neoliberais de FHC**. São Paulo: Xamã, 1997.

TIETZE, S. The times and temporalities of home-based telework. **Personnel Review**, Vol. 32. Nº 4. 2003.

VILARINHO, K. P. B.; PASCHOAL, T.; DEMO, G. **Teletrabalho na atualidade**: quais os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? Universidade de Brasília. Brasília, 2021.