



## A INTERPRETAÇÃO DA MP N. 927/20 NO QUE PERTINE À ADOÇÃO FLEXIBILIZADA DO TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA: A PRESERVAÇÃO DA VIDA E SAÚDE DO TRABALHADOR

Adriano Marcos Soriano Lopes<sup>1</sup>  
Solainy Beltrão dos Santos<sup>2</sup>

### Resumo:

A MP n. 927/20 deve ser interpretada à luz da conformidade constitucional de modo a permitir a preservação da saúde do trabalhador. O presente trabalho visa elucidar se o teletrabalho regulamentado pela norma emergencial pode ser utilizado por empresas que não foram açambarcadas pela crise ocasionada pela pandemia. Para tanto, a partir do método dedutivo será tratada primeiramente da interpretação do acordo individual firmado entre empregado e empregador previsto MP n.927/20, a qual flexibilizou determinados direitos trabalhistas, mormente o teletrabalho. Na sequência, o referido instituto será analisado de forma histórica e comparada ao texto celetista, bem como será abordado o alcance de sua aplicabilidade no contexto do estado de calamidade pública com o intuito de preservar a higidez da saúde do trabalhador.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. MP n. 927/20. Teletrabalho. Alcance hermenêutico.

1 Juiz do Trabalho Substituto no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Especialista em Ciências do Trabalho pela Faculdade Lions. E-mail: amslopes@trt3.jus.br.  
2 Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Especialista em Inovações em Direito Civil e seus Instrumentos de Tutela pela Universidade Anhuera – Uniderp. E-mail: solainy@trt3.jus.br

### Introdução

A pandemia da COVID-19 impactou as relações de trabalho e exigiu do Poder Público ações imediatas e emergenciais, sendo uma delas a edição da MP n. 927/20, que permitiu a flexibilização de direitos trabalhistas durante o estado de calamidade pública na busca da preservação do emprego e da renda.

O presente trabalho visa a interpretar a MP n.927/20 à luz da conformidade constitucional com o fito de elucidar se o teletrabalho regulamentado pela norma emergencial pode ser utilizado por empresas que não foram açambarcadas pela crise ocasionada pela pandemia.

A partir do método dedutivo, a primeira parte deste estudo apresentará as medidas adotadas pelo Governo Federal para enfrentar o estado de calamidade pública, enfatizando a MP n.927/20, mormente a interpretação conforme a Constituição Federal do disposto no art. 2º, que é a norma geral do referido diploma.

Na sequência, será abordado um dos direitos trabalhistas flexibilizados pela

referida norma emergencial – o teletrabalho – desde os seus primórdios legislativos e de forma comparativa com a previsão celetista, bem como acerca da possibilidade da adoção desse regime de trabalho por empresas que não são destinatárias das medidas de enfrentamento do estado de calamidade pública.

Destaca-se que a interpretação equilibrada das medidas de enfrentamento da pandemia da COVID-19 é de grande relevância no contexto atual, no sentido de permitir a resolução equânime dos eventuais conflitos nas relações laborais decorrentes do estado de calamidade pública, o que demonstra a sensibilidade da temática, não se podendo perder de vista a garantia da saúde dos trabalhadores.

#### **A interpretação da N. 927/20 e o respeito à Constituição**

Por meio do Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, o Congresso Nacional reconheceu oficialmente a ocorrência do estado de calamidade pública até 31.12.2020, o que permitiu a lúdima instituição de medidas provisórias e necessárias como providências paliativas à situação calamitosa que emanou nos últimos meses.

Em decorrência de tal reconhecimento e da edição da Lei n. 13.379/20 que, visando proteger a coletividade, impôs o isolamento social e a quarentena a fim de conter o surto do novel vírus e o colapso dos serviços de saúde, muitos setores tiveram que reduzir ou até mesmo cessar a sua atividade econômica, o que, jungido à redução do consumo, ocasionou desastrosos impactos nas relações laborais.

Nessa linha de raciocínio foram editadas consecutivamente as Medidas Provisórias ns. 927, 936, 944, 945 e 946 com o fito de dispor sobre medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de hecatombe econômica.

Sob este prisma, destaca-se a MP n. 927/2020 que reuniu um arcabouço de maleabilidades no contrato de trabalho e, como seu próprio texto dispôs, buscou a preservação do emprego e da renda para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.

Assim, pode-se destacar que referido ato normativo teve como pressupostos: a manutenção do emprego e da renda; a negociação individual entre empregados e empregadores; e a acentuada flexibilização contratual.

O art. 2º da Medida Provisória giza *in verbis*:

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, 2020)

Tal dispositivo apresenta um caráter disruptivo com a regra vigente no ordenamento jurídico, na medida em que, em um primeiro momento, exalta o negociado (individualmente entre empregado e empregador) em detrimento de direitos trabalhistas reconhecidos e irrenunciáveis e em afronta à imperatividade das normas trabalhistas.

O artigo menciona que durante o período de calamidade pública, i.e, até 31 de dezembro do corrente ano (norma de eficácia temporária, portanto), as partes do contrato de trabalho (empregados e empregadores urbanos, rurais, doméstico (no que couber), terceirizado, temporário, aprendiz, estagiário e servidor público celetista), visando a manter o vínculo empregatício, poderão celebrar um acordo escrito superlativo, sem intervenção sindical, em detrimento dos demais instrumentos legais e negociais, desde que respeitados os limites impostos pela Constituição da

República.

A medida, portanto, trouxe uma predominância da vontade individual sobre a lei infraconstitucional e sobre a norma coletiva, contendo-se, segundo a letra fria do artigo 2º, apenas na CRFB.

Nesse sentido, nos dizeres de Ludwig (2020, p.3) há duas perspectivas de inconstitucionalidade no dispositivo no que se refere à violação do princípio da legalidade e ao artigo 7º, XXVI, da CRFB. Versa o autor:

Existe aqui, em princípio, violação do princípio da legalidade (CF, art. 5º, II). O acordo individual não pode preponderar indiscriminadamente sobre os instrumentos legais em qualquer caso. No Estado Democrático de Direito, numa perspectiva ampla, a autonomia da

vontade privada tem espaço naquilo que não seja proibido ou restringido pela lei, como garantia do princípio maior da segurança jurídica. Ressalte-se que legalidade aqui é considerada em sentido lato, como juridicidade.

(...)

Por outro lado, há também inconstitucionalidade por violação, em princípio, do art.7º, XXVI da mesma Carta, que impõe expressamente o “**reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho**”. O acordo individual não pode preponderar indiscriminadamente sobre os instrumentos negociais (coletivos) em qualquer caso. Não há norma constitucional que autorize a desconsideração temporária e emergencial de outras normas constitucionais, salvo exclusivamente nas hipóteses distintas e bem delimitadas de Estado de Defesa e Estado de Sítio, em seus rígidos pressupostos (LUDWIG, 2020, p. 3).

Na mesma linha, Pritsch (2020, p.3) aduz que:

Finalmente, registre-se a **duvidosa constitucionalidade** do dispositivo, quando prega que tais **acordos individuais preponderem sobre leis e**

**normas coletivas.** Durante muito tempo se considerou que as normas coletivas não podiam transacionar direitos legais, salvo aqueles para os quais a própria Constituição previa a flexibilização. Recentemente, a Lei 13.467/2017, que introduziu os arts. 611-A e 611-B na CLT estabelecendo um rol de direitos trabalhistas que podem ser transacionados abaixo do patamar legal, estando o tema ainda *sub judice* perante o STF, em recurso extraordinário, tema 1046 da repercussão geral. Agora, o inusitado que se propõe é que o acordo direto entre o trabalhador e seu patrão, sem qualquer anteparo ou filtro que equilibre a natural desvantagem daquele, derogue até mesmo as normas coletivas, *in pejus* para o trabalhador. (PRISCH2020, p. 3).

Nessa ordem de ideias, a interpretação literal do artigo em comento, de fato, pode levar à concepção de inconstitucionalidade, pois, indubitavelmente, vai de encontro ao núcleo essencial dos direitos sociais não valorizando a implementação das garantias constitucionalmente já asseguradas, ao arrepio do princípio da vedação ao retrocesso (art. 7º, caput, Constituição Federal - CRFB), pois diminui e esvazia direitos que já passaram a compor a esfera subjetiva do trabalhador.

Diante da atenta leitura do artigo 2º da MP n. 927/2020 tem-se que tal artigo somente pode ser interpretado no contexto limite do próprio ato normativo, ou seja, com o objetivo de flexibilizar diversas regras previstas na legislação infraconstitucional trabalhista somente durante o estado de calamidade pública.

Ademais, conclama-se que uma empresa em expansão econômica ou que não foi atingida drasticamente pela pandemia (supermercados, farmácias, laboratórios de análises clínicas, empresas de equipamento médicos, por exemplo) não poderia, em tese, se valer das benesses da medida provisória, pois o ato possui destinatários precisos que são aqueles que estão sofrendo o efeito caótico do flagelo sanitário-econômico, em que uma das consequências é o aumento do desemprego.

Entende-se, ainda, que a medida



cria uma espécie de garantia de emprego àquele que firma o acordo escrito com seu empregador, dado que o acordo visa garantir a “permanência do vínculo empregatício”, numa espécie de contraprestação pela flexibilização ao seu contrato de trabalho durante a pandemia do Sars-CoVi-2.

Insta acrescentar que a interpretação sistemática do referido ato normativo sugere que o art. 2º interaja harmonicamente com os demais dispositivos da medida provisória, mormente o art. 3º que apontou sete medidas (ante a revogação do inciso VII do art. 3º), “dentre outras”, que podem ser adotadas pelo empregador visando ao enfrentamento da crise, ou seja, há um rol exemplificativo que também deve ser considerado à luz de uma interpretação conforme a Constituição.

Nesse quadrante, destaca-se que quando o art. 2º dispõe que deva ser respeitado os limites estabelecidos na Constituição, isso quer significar que não se tem como limite apenas os direitos previstos no art. 7º da CRFB, mas também todos os direitos sociais previstos nos arts. 6º ao 11 da CRFB, os princípios fundamentais e os direitos e deveres individuais e coletivos, etc.

Pritsch (2020, p. 3), quanto à temática, recomenda cautela na análise dos ajustes e adaptações feitas no contrato de trabalho afirmando que:

Assim, ainda que consideremos que certas flexibilizações são razoáveis e necessárias, dada a agilidade que o momento impõe, recomenda-se extrema cautela e comedimento nos ajustes feitos por acordo individual, devendo estar de acordo com a razoabilidade impor o mínimo sacrifício às partes, sob pena de fomentar futura litigiosidade, e **risco de anulação por erro, dolo, coação ou outro vício** (PRITSCH2020, p.3).

Desta forma, casuisticamente, o acordo individual escrito não poderá jamais violar a dignidade humana do trabalhador, pois este princípio fundamental é o norte axiológico que informa e orienta a interpretação e aplicação de todo o nosso sistema jurídico. E, mais ainda, porque não é crível que o art. 2º da MP n. 927/2020 possa retirar tudo o que há no contrato de trabalho garantindo-se ao trabalhador apenas o mínimo para a sua sobrevivência, pois o estado de calamidade não autoriza que se malfira o descanso mínimo dos direitos trabalhistas.

### **O Teletrabalho como medida de proteção à saúde do trabalhador**

Embora se defenda que a medida provisória tenha destinatários limitados, ante as restrições que possa impor ao contrato de trabalho, entende-se que algumas das medidas dispostas no art. 3º da MP n. 927/20 podem ser utilizadas indistintamente pelo empregador se, e somente se, puderem ser aplicadas em benefício do empregado e, com base no princípio protetor, puderem assegurar a melhoria na qualidade de vida, da saúde e da segurança do trabalhador.

É o que se defende quando da instituição do regime de trabalho mediante teletrabalho, conforme autorização do artigo 3º, inciso I, que assim dispôs:

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; (BRASIL, 2020).

Nesses moldes, poderia uma empresa de telemarketing/teletendimento, malgrado afastada da regência da MP n. 927/20 pelo art. 33, definir que seus trabalhadores passem a laborar em regime de teletrabalho, desde que observado o arcabouço principiológico anteriormente mencionado e as regras definidas a respeito do teletrabalho no ordenamento jurídico.

A esse respeito, pode-se mencionar que a regulamentação do trabalho a distância é uma inovação na legislação pátria pós reformas na CLT. A evolução dos meios telemáticos não mais exigiu a fixação do trabalhador em um determinado local onde ele aguarda o chamado do credor da sua prestação laboral. Hoje, com o acesso amplo à internet, aos aplicativos e às redes sociais, o trabalhador pode prestar o seu labor de qualquer lugar, inclusive de continente diverso onde se situa o empregador, o que revela uma maior maleabilidade das condições de trabalho.

O espírito do teletrabalho, portanto, é nitidamente melhorar as condições de trabalho do empregado, permitindo uma maior qualidade de vida em face da flexibilidade no horário de trabalho, em que ele pode organizar melhor sua vida e projetos pessoais, além de programar a convivência com seus entes.

Tais fatores reclamaram, ao longo dos anos, a regulação do instituto de forma a assegurar, para os sujeitos da relação laboral, seus direitos e deveres. Em razão disso, a Lei n. 12.551/2011

inseriu na CLT a previsão do trabalho a distância e o trabalho em domicílio<sup>3</sup> e, em atenção às mudanças trazidas pela inserção do legislador, o C. TST editou a Súmula 428 visando assentar o entendimento sobre a questão do sobreaviso<sup>4</sup>.

Outrossim, somente com a Lei n. 13.467/2017 (BRASIL, 2017), o legislador inseriu na CLT a regulamentação do teletrabalho (arts. 75-A a 75-E) e na Seção II, adicionou o inciso III no art. 62 para versar que os teletrabalhadores não estão sujeitos ao controle de jornada.

O legislador nacional dispôs que o teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, o que não impede que o teletrabalhador possa também prestar parte de seus serviços na sede da empresa (art. 75-B da CLT). Destacou-se, também, que o teletrabalho resta configurado quando as partes optam por esta modalidade de exercício de prestação de serviços.

E, como na legislação portuguesa (Lei n. 7, de 12 de fevereiro de 2009), que foi nitidamente a base de inspiração do legislador reformista, o

3 O artigo 6º e seu parágrafo único dispõem: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. 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.

4 Súmula 428 do C. TST: SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

teletrabalho não necessariamente precisa ser realizado no domicílio do empregado, bastando que ocorra fora das dependências do empregador.

Na sequência, a CLT dispôs ser condição indispensável para a validade do teletrabalho a disposição expressa no contrato individual de trabalho (art. 75-C da CLT, *caput*), bem como que autorizou a alteração de regime presencial para teletrabalho, por acordo entre as partes em aditivo contratual (§1º).

Noutra quadra, o legislador permitiu com base no *jus variandi* do empregador que ele possa reverter o teletrabalho para trabalho presencial quando lhe aprouver mediante aditivo contratual, impondo a sua vontade ao empregado e que deve fazê-lo por escrito (o §2º do art. 75-C da CLT).

pela aquisição e custeio dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho e à aplicação das regras para aprendizes e estagiários.

Os artigos contingenciais mencionados assim gizam:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho,

---

### **“Noutra quadra, o legislador permitiu com base no *jus variandi* do empregador que ele possa reverter o teletrabalho para trabalho presencial quando lhe aprouver mediante aditivo contratual (...)”**

---

Ademais, previu-se a questão da responsabilidade pelos equipamentos e regras de reembolso de despesas que devem ser previstas em contrato escrito (art. 75-D da CLT); que o empregador deve instruir o empregado quanto às precauções para evitar acidentes e doenças de trabalho e que o empregado deve assinar termo de responsabilidade para seguir ditas instruções (art. 75-E da CLT).

Nesse contexto, os arts. 4º e 5º da MP n. 927/2020 mantiveram, em regra, as mesmas premissas que os arts. 75-A a 75-E e 62, III, da CLT. Todavia, dadas as circunstâncias em que editada a medida provisória, algumas especificidades foram trazidas pela norma emergencial no que pertine ao prazo de comunicação ao empregado, à desnecessidade de concordância deste, à desnecessidade de aditivo contratual, ao prazo para alteração, à responsabilidade

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 caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura

necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

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

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

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

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo (BRASIL, 2020).

Nessa ordem, tem-se que a previsão do teletrabalho no período de calamidade pública atende paralelamente à necessidade de isolamento social, à manutenção do vínculo empregatício, como também, em determinadas situações, à tutela da saúde e segurança do trabalhador que fica menos exposto aos efeitos maléficos e muitas vezes fatal da pandemia.



Conquanto se defenda a possibilidade de uma empresa, ainda que não seja atingida pelos prejuízos da pandemia, colocar seus trabalhadores em teletrabalho, quando a atividade for compatível com esta modalidade de prestação de labor independentemente da concordância do empregado, deve-se ter em conta sempre o princípio protetor em sua tríplice vertente.

Isso porque, como a própria razão de ser do Direito do Trabalho, o princípio da proteção representa o norte basilar informativo, integrativo e interpretativo desse ramo do direito e se fundamenta na existência de uma desigualdade econômica entre os sujeitos da relação de trabalho.

Em obra clássica sobre o assunto, Rodriguez (2000, p. 35) asseverou que:

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de

proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

Assim, se antes da alteração do regime o empregado tinha controle de jornada e com a adoção do regime de teletrabalho passa a ficar em isolamento social e trabalhando, não se pode concluir que, pela mudança do ambiente e forma de trabalho, o empregado passe automaticamente a ser inserto na exceção do art. 62, III, da CLT.

Isso porque, no âmbito da temática do teletrabalho, o uso abusivo e excessivo dos meios telemáticos e a ausência de controle de jornada podem levar a uma forma de escravidão do empregado, ante a prática de labor em jornada extenuante ao arrepio dos valores caros ao Estado Democrático de Direito.

Impende ressaltar, nessa linha, que a duração da jornada de trabalho tem fundamentos pautados em regras de medicina e segurança do trabalho e envolve fatores biológicos (evitar estresse, preservar a saúde psíquica e física do trabalhador), sociais (permitir que haja tempo para usufruir de outros direitos sociais assegurados constitucionalmente) e econômicos (o trabalhador cansado não gera lucros ao seu patrão) e, por isso, trata-se de norma imperativa e de ordem pública que não pode ser renunciada, ainda que no contexto de excepcionalidade vivenciado.

Nesta órbita, da análise da disposição contida no art. 62, III, da CLT, observa-se grave desproteção ao trabalhador que não deve se revestir de caráter absoluto, na medida em que se o empregador possuir algum meio de controlar o empregado e sua jornada trabalho, serão devidas horas extras, não se podendo admitir que a modalidade de exercício de trabalho seja, apenas, forma de escamotear o direito às horas extras com uma exploração da força de trabalho de forma abusiva, excessiva e injusta.

Delgado; Delgado (2017, p. 381), no aspecto, sustentam que:

A nova regra legal, entretanto, fixa uma

presunção jurídica: a de que, em se tratando de empregado que se encontra em efetivo regime de teletrabalho, ele não se acha em situação compatível com o controle de horários; por essa razão, ele fica excluído das regras da CLT que regulam, ilustrativamente, assuntos como jornada de trabalho, horas suplementares e/ou extraordinárias, além de intervalos trabalhistas.

Trata-se, naturalmente, de presunção relativa- que pode ser desconstituída por prova em sentido contrário.

Além de o art. 62, III, da CLT representar apenas uma presunção relativa da inexistência de jornada de trabalho controlável do teletrabalhador, sua baixa densidade dogmática emerge do art. 6º, parágrafo único, da CLT quando dispõe 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, o que quer significar que as horas trabalhadas do teletrabalhador podem ser aferidas justamente por esses mesmos meios de controle e supervisão.

Nesse sentido, para o trabalhador presencial que se tornou teletrabalhador por decisão unilateral do empregador, pode-se entender que o controle de jornada é um direito do empregado, afastando-se o art. 62, III, da CLT de sua regência e submetendo-se o teletrabalhador ao regime constitucional que é a regra, pois tal direito já integrou o seu patrimônio jurídico, não podendo ser vilipendiado em tempo difíceis por não haver razão para o poderio patronal sobre a jornada do seu teletrabalhador.

Noutra banda, apesar da medida provisória trazer a possibilidade de alteração unilateral do local de trabalho do empregado, sem dúvidas, no contexto extraordinário em que se vive, o afastamento do empregado do ambiente de trabalho, com a consequente diminuição da possibilidade de exposição ao vírus que causa a doença infecciosa da COVID-19 mostra-se alinhada com o direito social previsto no inciso XXII do art. 7º, da CF que dispõe sobre a “redução dos riscos

inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

A adoção do teletrabalho ainda que acatada por não destinatários da medida provisória, como versado, mostra-se amplamente favorável ao empregado, não havendo falar, portanto, em prejuízo pela adoção deste regime de trabalho em atividades compatíveis com tal modalidade de prestação de serviços.

Souza Júnior *et. al.* (2020, p. 60), neste particular, destacam que:

Sem dúvida, nas atividades compatíveis com tal modelo laboral, a adoção do trabalho remoto, em sistema de teletrabalho ou não, pode ser importante instrumento coadjuvante para prevenção do alastramento do coronavírus ao permitir que os empregados, sem prejuízo do emprego e de seus ganhos, fiquem em suas casas e façam de lá o seu local de trabalho também. Assim, a despeito do inciso III do art. 3º da MP n. 927/2020 ter se utilizado da expressão “teletrabalho”, espécie de trabalho à distância, entendemos que toda e qualquer modalidade de trabalho à distância (mesmo o trabalho em domicílio em sentido estrito) pode ser utilizado como alternativa para enfrentamento da pandemia do COVID-19.

Nesse contexto, ainda, pode-se colmatar a lacuna normativa com a aplicação do Direito Comparado ao caso concreto (art. 8º da CLT), utilizando-se, por exemplo, o Código de Trabalho francês que recomenda casos em que o teletrabalho pode ser considerado necessário para permitir a continuidade da atividade empresarial e garantir, por via reflexa, a proteção da saúde e segurança do empregado.

Referido Código de Trabalho dispõe no art. L1222-11 que:

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de **menace d'épidémie, ou en cas de force majeure**, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour

permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés<sup>5</sup> (grifo nosso) (FRANÇA, 2020)<sup>5</sup>.

Gauriau (2019, p. 45), no particular, assesta que:

O legislador francês enumerou algumas hipóteses (não se trata de *numerus clausus*), como por exemplo, ameaça de epidemia ou em caso de força maior (artigo L1222-11 do Código do Trabalho), episódio de poluição (nos termos do artigo L223-1 do Código do Meio Ambiente; artigo L1222-9 do Código do Trabalho). Outras hipóteses podem ser concebidas, eg, greve no transporte público, gripe H1N, ameaça de ataque terrorista ou uma degradação significativa das condições climáticas.

A moldura protetora que orna o Direito do Trabalho, deixa certo que a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador, sendo que o empregador é o responsável pela manutenção do meio ambiente de trabalho sadio de forma a reduzir os riscos inerentes ao trabalho. Assim, seu é o dever de zelar pela proteção dos direitos à vida e segurança de seus empregados.

Cabe ao empregador, portanto, adotar medidas necessárias para evitar infortúnios ao trabalhador e, ainda, manter um meio ambiente de trabalho hígido (art. 164 ss da CLT, arts. 7º, XXII, 170, VI, 200, VIII, 225, §3º, todos da CRFB e art. 4º, §1º, da Convenção n.º 155 da OIT), o que possibilita, portanto, que diante dos riscos de ser acometido com a COVID-19, possa o empregador, com fulcro nos ditames da MP n. 927/2020, repisa-se, ainda que não seja o destinatário específico da medida, adotar o teletrabalho visando à proteção da saúde de seus empregados e, conseqüentemente, a manutenção de sua atividade econômica no futuro, dando ainda grande contribuição

5 Tradução livre: No caso de circunstâncias excepcionais, em particular a ameaça de uma epidemia, ou em caso de força maior, a implementação do teletrabalho pode ser considerada um arranjo de posto de trabalho necessário para permitir a continuidade da atividade da empresa e garantir a proteção dos empregados.

social para conter o avanço da malfadada doença.

### Considerações finais

A MP n. 927/20 deve ser interpretada à luz da CRFB, garantindo-se que o acordo escrito entabulado por empregado e empregador preserve a dignidade do trabalhador em tempos de pandemia.

Empresas que não foram atingidas pela crise ocasionada pela pandemia da COVID-19 podem utilizar das medidas dispostas na MP n. 927/2020 desde que para preservar a saúde e integridade física do trabalhador, a exemplo do teletrabalho.

Ao adotar o teletrabalho, o empregado não renuncia ao direito de ter a sua jornada controlada, enquadrando-se o disposto no art. 62, III, da CLT apenas como presunção relativa da inexistência de controle de jornada, que pode ser afastada se as horas trabalhadas forem aferíveis.

### Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 06 jun. 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 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. Diário Oficial da União, Brasília, 13 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 27.mai. 2020.

BRASIL. Medida provisória nº 927, de 2020. Medidas trabalhistas

para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus. **Congresso Nacional**, Poder Legislativo, Brasília, DF,2020. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141145>. Acesso em: 09 jun. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017.

FRANCE. **Code du travail**. [Dernière modification le 01 janvier 2020 - Document généré le 06 janvier 2020]. 2016. Disponível em: [https://www.cjoint.com/doc/20\\_01/JAhmIZ1wb0h\\_codedutravail.pdf](https://www.cjoint.com/doc/20_01/JAhmIZ1wb0h_codedutravail.pdf). Acesso em :28. mai. 2020.

GAURIAU, R. Breve estudo comparado sobre o teletrabalho na França e no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 23, n. 2, p. 36-47, 30 nov. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/300>. Acesso em :28. mai.2020.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. Medidas trabalhistas emergenciais no estado de calamidade pública: uma análise constitucional e sistemática das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 e 946/2020. **Biblioteca da Academia Brasileira do Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Academia Brasileira do Direito do Trabalho, 24 abr. 2020 . Disponível em: <http://www.andt.org.br/biblioteca/artigos?page=2>. Acesso em: 27.mai.2020

PRITSCHT, Cesar Zucatti. Medida provisória nº927, artigo por artigo, e revogação da suspensão contratual não remunerada. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**: Rio Grande do Sul; 27 mar. 2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/300210>. Acesso em 29 mai. 2020.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São

Paulo: LTr, 2000.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz.  
Do direito à desconexão do trabalho.  
**Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003\\_maior\\_jorge\\_direito\\_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 27.mai.2020.

SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto de Souza et al. **Medida Provisória 927/2020 comentada artigo por artigo**, Revista dos Tribunais, 2020. Disponível em: <http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/acervo-compartilhado/covid-19-e-os-impactos-da-area-trabalhista>. Acesso em: 28 maio2020.