



CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

CAMILA EMIDIO DE CARVALHO

**HOME OFFICE E TELETRABALHO - UMA VISÃO CRÍTICA APÓS
PANDEMIA**

BARBACENA
2021



CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

CAMILA EMIDIO DE CARVALHO

**HOME OFFICE E TELETRABALHO- UMA VISÃO CRITICA APÓS
PANDEMIA**

Artigo científico apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

**Orientador: Prof. Esp. Nelton José Araújo
Ferreira**

**BARBACENA
2021**



CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

CAMILA EMIDIO DE CARVALHO

**HOME OFFICE E TELETRABALHO- UMA VISÃO CRITICA APÓS
PANDEMIA**

Trabalho de conclusão de Curso apresentado no curso de Direito da UNIPAC-FADI/Barbacena como requisito obrigatório para a Conclusão Final do Curso (Área de Concentração: Direito trabalho)

**Orientador: Prof. Esp. Nelton José Araújo
Ferreira**

Aprovado em: _____/_____/2021

BANCA EXAMINADORA

Prof. ou Prof.^aUNIPAC/BARBACENA

Prof. ou Prof.^a UNIPAC/BARBACENA

Prof. ou Prof.^a UNIPAC/BARBACENA



CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TERMO DE RESPONSABILIDADE E AUTORIA DE TCC

Eu, Guimilca Emílio do Carmo,
acadêmico(a) de Graduação do curso de DIREITO, matriculado(a) sob nº
181-002990 no Centro Universitário Presidente Antônio Carlos/UNIPAC,
declaro estar ciente do que é considerado utilização indevida, ilegal e/ou plágio, no
desenvolvimento de um trabalho de conclusão de curso, e afirmo ter seguido o Manual
de Orientação e Guia de Normalização de Trabalhos Acadêmicos do curso da
UNIPAC/Barbacena/MG, apresentando meu Trabalho de Conclusão de Curso/TCC
dentro dos padrões técnicos. Declaro ser de minha total responsabilidade a autoria do
texto referente ao meu trabalho de conclusão
intitulado Shame off e totalitarismo - uma
avaliação crítica após pandemia

Por ser a expressão da verdade, firmo e dato o presente termo de responsabilidade e
autoria.

Barbacena/MG. 20 / 06 / 2021.

Guimilca Emílio do Carmo

Assinatura da Aluna

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer a Deus por ter me dado paciência, iluminação e o discernimento necessário para escrever cada linha desse trabalho de conclusão de curso. Agradeço ao anjo que ele colocou em meu caminho minha mentora linda e maravilhosa, Isadora Athayde, que acreditou em mim nos piores momentos de “bloqueio do escritor”, desespero e choro, ajudando-me no guia para arrumar cada erro que, inicialmente, parecia ser impossível de resolver. Agradeço ao meu orientador, Dr. Nelton, por me ajudar em cada capítulo. E, por último, mas não menos importante, aos meus pais e minha irmã, que acreditaram e me apoiaram desde o início dessa trajetória, mostrando que eu tinha capacidade e inteligência para terminar esse trabalho. Obrigada a todos os envolvidos, sem vocês esse artigo não teria chegado ao fim.

RESUMO

O presente artigo diz respeito ao home office e ao teletrabalho no âmbito da pandemia do Covid 19, nele é feita menção a origem do contrato de trabalho, como se inicia a relação de emprego em empregado e empregador, a jornada de trabalho e a adequação ao com a lei n° 14.020 de 6 de junho de 2020 para atual situação de pandemia que o país e mundo viveu. Tem uma conceituação sobre o que seria teletrabalho e home office, uma adequação ao novo normal do funcionamento do trabalho, e uma pesquisa sobre as opiniões das pessoas que viveram a troca de presencial para online.

PALAVRAS-CHAVE: *Home office*. Teletrabalho. Pandemia do Covid 19.

ABSTRACT

This article concerns the work from home and the teleworking in the context of the Covid 19 pandemic, it mentions the origin of the employment contract, how the employment relationship between employee and employer begins, the working day and the adequacy to the law No. 14.020 of June 6, 2020, for the current pandemic situation that the country and the world experienced. It has a conceptualization about what would be telework and work from home, an adaptation to the new normal of the work operation, and a survey on the opinions of people who lived the exchange from face-to-face to online.

KEYWORDS: Work from home. Teleworking. Covid 19 pandemic.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 CONCEITO.....	9
3 JORNADA DE TRABALHO.....	11
4 CONCEITUAÇÃO E DIFERENCIAÇÃO DE HOME OFFICE E TELETRABALHO.....	12
4.1 TELETRABALHO.....	12
4.2 HOME OFFICE.....	14
5 HORA EXTRA NO HOME OFFICE E TELETRABALHO.....	15
6 A MUDANÇA PARA O NOVO NORMAL.....	16
7 CONSEQUÊNCIAS TRAZIDAS EM DECORRÊNCIA DO SARS-COV-2 NA ÁREA DO TRABALHO.....	16
8 GRÁFICOS.....	17
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
REFERÊNCIAS.....	27

1 INTRODUÇÃO

Em 26 de fevereiro de 2020, confirmou-se o primeiro caso de pessoa infectada, no Brasil, pelo SARS-CoV-2 (coronavírus) no fim do ano de 2019, pouco tempo depois do surgimento epidêmico na China. (WERNECK; SÁ).¹ Estava-se diante de um cenário inédito no século XXI, em que o vírus de origem desconhecida se manifestou e proliferou rapidamente pelo mundo. Com os estudos sobre o vírus em fase de análise, uma das principais e primeiras recomendações para a população foi o distanciamento social, para evitar a disseminação em massa, e o uso de máscaras em ambientes fechados e nos locais fora da residência. Tornou-se, portanto, dificultosa a rotina habitual de cada indivíduo, em que o medo e o caos se fizeram presentes em diversas comunidades. Logo, com a mudança repentina, muitos comércios, escritórios, centros universitários, escolas, etc., precisaram fechar as portas.

De maneira emergencial, o ser humano se adaptou ao ecossistema, passando a adotar, nos casos em que eram possíveis, as atividades remotas. Contudo, existiam dificuldades para a modulação entre os empregados e empregadores, centros universitários, escolas, comércios, etc. Devido a isso, o teletrabalho, home office e atividades remotas se intensificaram.

Nesse contexto, o presente trabalho irá mostrar uma visão crítica aos aspectos trabalhistas, conceituando-os para melhor entendimento do público e, a partir daí, entender como os problemas trazidos pela pandemia em virtude do COVID-19 foi mudança no ordenamento jurídico para a adequação do novo normal.

2 CONCEITO

O contrato laboral é o núcleo central do direito do trabalho, sendo ele o responsável pela ocorrência da materialização das relações de emprego, as quais são regidas pelas normas trabalhistas.

De acordo com o artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, “*o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de*

¹ WERNECK, Guilherme Loureiro; CARVALHO, Marília Sá. A Pandemia de COVID-19 no Brasil: crônica de uma crise sanitária anunciada. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 36, n.º 5, e00068820, abril, 2020. Disponível em: <http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1036/a-pandemia-de-covid-19-no-brasil-chronica-de-uma-crise-sanitaria-anunciada>. Acessos em: 15 Jun. 2021.

emprego.” (BRASIL, 2018)².

No entendimento do autor Délio Maranhão, a definição de:

Contrato de trabalho stricto sensu é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinado. (MARANHÃO, 1991)³.

Dessa forma, entende-se que os pressupostos fáticos jurídicos regem as relações de emprego, e a inexistência de qualquer deles leva à caracterização de outras formas de trabalho.

Ciente da normatização trazida pela Consolidação das Leis do Trabalho, pode-se considerar como relevantes as modificações constantes que ocorrem nas relações de emprego em razão das exigências do mercado, em que fatores externos podem levar à alteração das regras habituais, como, por exemplo, a pandemia do covid-19. Por conta disso, a exigência de alteração das modalidades de trabalho apareceram antes do surto mundial viral, e, visando acompanhar as modificações sociais e econômicas advindas da evolução das relações trabalhistas, a Lei n.º 12.551 de 2011 reconheceu, expressamente, o gênero do trabalho à distância, o qual são espécies as tarefas em domicílio e o teletrabalho. Já a reforma trabalhista implementada pela Lei n.º 13.467 de 2017, foi responsável pela regulamentação do teletrabalho, trazendo amparo legal nos artigos 75-A e seguintes da Consolidação, a qual dispõe de todas as regras, esclarecendo as particularidades dessa modalidade de contratação.

Com a modernização das relações e deveres empresariais, bem como a globalização, criaram a necessidade de aperfeiçoar a legislação trabalhista existente, que, por ser antiga, já não condizia com a realidade vivida dentro dos serviços prestados, e acabava por criar situações desamparadas por lei. Dessa forma, o empregado não tinha proteção adequada, além de causar insegurança jurídica para o empregador que não sabia como aquelas atividades seriam interpretadas pelo judiciário.

Com a pandemia, mais uma vez a legislação trabalhista se depara com a necessidade de adequação ao novo cenário. Após a edição de algumas medidas provisórias, a Lei n.º 14.020 de 6 de junho de 2020, instituiu o programa emergencial de

² BRASIL. Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 Jun. 2021.

³ MARANHÃO, Délio; *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**, 11 Ed., São Paulo, 1991, vol. 1, p. 231.

manutenção do emprego e da renda, em que se tratava de medidas de enfretamento do estado de calamidade e a emergência de saúde pública causadas pela pandemia do coronavírus, fazendo menção em sua seção IV sobre o contrato de trabalho e a possibilidade de sua flexibilização. Por conta disso, diante do novo cenário, o teletrabalho e suas modalidades se tornaram os principais meios de desenvolver as atividades laborais, tendo por consequência uma crescente expansão trazendo a necessidade de um novo olhar para as relações de emprego e, principalmente, aos direitos e garantias do trabalhador.

3 JORNADA DE TRABALHO

O vocábulo “jornada” tem origem da língua italiana com a expressão “*giorno*,” que, para a língua portuguesa, traduz-se como “dia”. Com isso, vem a denominação “dia de trabalho”, tendo previsão constitucional no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, em seus incisos XIII e XIV. A jornada limite do trabalhador é de 8 horas diárias, tendo por carga horária semanal limitada a 44 horas, permitida a compensação de horários.

Para Maurício Delgado, a jornada de trabalho é:

O lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.⁴ (DELGADO, 2009).

Sendo assim, a jornada de trabalho se conceitua pelo tempo em que o empregado trabalha efetivamente, bem como o tempo que ele fica à disposição do empregador esperando suas ordens, inclusive, é o disposto no artigo 4º da CLT: “*Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.*”⁵ O limite ocorre de forma constitucional em razão do respeito à segurança e saúde do empregado, com o intuito de evitar, além das doenças ocupacionais, acidentes de trabalho e transtornos psicológicos.

O excesso de jornada compromete o desempenho do trabalhador, a sua saúde

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 8 Ed., São Paulo: Ltr, 2009. p. 774.

⁵ BRASIL. Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 Jun. 2021.

física e mental, gerando cada vez mais acidentes que, além de afetar diretamente o trabalhador, leva à responsabilização do empregador. No Brasil, a cada minuto um trabalhador sofre algum acidente enquanto desempenha suas funções.⁶

Já é sabido que a pandemia trouxe abrupta mudança na vida de todos os seres humanos, em que a adaptação da vida presencial se converteu, na maioria, para a vida online. Surgiu, então, verdadeiro desafio, pois a maioria dos trabalhadores se mantém conectados durante muito tempo através dos dispositivos eletrônicos com plataformas e aplicativos. Os poderes diretivos e fiscalizatórios pessoais do empregador têm a linha de conexão com os trabalhadores atenuada, mas exercida por ferramentas tecnológicas diversas, tão ou mais efetivas que as presenciais.

Diante da grande quantidade de trabalhadores direcionados ao *home office* ou à modalidade de teletrabalho, surgem os questionamentos em relação ao controle da jornada. O trabalho presencial permitia ao empregador fazer fiscalização de forma direta. Com o surto viral, impossibilitando a ida dos empregados fisicamente à empresa para registrar seus horários, coube ao empregador criar meios pelos quais seriam feitas tais medições, sendo a alternativa encontrada por algumas empresas o uso de aplicativos em que os próprios trabalhadores lançariam suas horas trabalhadas.

Diante da nova realidade, faz-se necessária uma nova interpretação legal, além de novos meios de fiscalização que permitam ao empregador poder exercer seu poder diretivo e fiscalizatório, para que o ambiente saudável seja mantido.

4. CONCEITUAÇÃO E DIFERENCIAÇÃO DE HOME OFFICE E TELETRABALHO

4.1. TELETRABALHO

De acordo com o conceito dado pelo autor Thibault, o teletrabalho se caracteriza pela *"forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação"* (THIBAULT, 2001).⁷ Na mesma linha de entendimento, o artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, define teletrabalho como: *"Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das*

⁶ **Ministério da Economia.** Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br>. Acesso em: 15 Jun. 2021.

⁷ THIBAULT, Aranda Javier. **El teletrabajo: Análisis Jurídico-Laboral.** Consejo económico y social, Madri: 2001, p.19.

dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.”⁸

A origem do teletrabalho no Brasil, que não tem data específica, pode ser contada através de alguns momentos que apontavam para o seu início, principalmente com o surgimento dos recursos telemáticos que foram tomando cada vez mais proporção. Em razão disso, com o advento da Lei n.º 12.551 de 2011, foi alterado o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, em que se tratava o trabalho realizado fora das dependências do empregador de maneira tímida. Em decorrência dessa evoluções tecnológicas, que trouxeram maior comodidade e celeridade no cotidiano da sociedade, o teletrabalho se desenvolveu e, conseqüentemente, transformou as relações trabalhistas. Não obstante, o legislador entendeu que havia uma necessidade de ampliar e equiparar os efeitos da tutela jurídica de modo a alcançar os trabalhadores que exerciam as atividades laborais a distância, que até então apenas protegia o trabalhador que prestava serviço no domicílio.

Disposição legal:

Art. 1º: O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação: não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego 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.

Em síntese, o teletrabalho dá flexibilização, destacando-se do labor tradicional, pois, realiza-se preponderantemente fora das dependências das empresas com o manejo de tecnologias da informação e comunicação. Portanto, através dos aspectos analisados do teletrabalho, em relação a sua localização podemos perceber quatro elementos:

- Home office;
- Centro compartilhado;
- Trabalhador de campo;

⁸Vólia conceitua da seguinte forma: há quem advogue que teletrabalho também pode ser denominado trabalho periférico, trabalho a distância, trabalho remoto, e quer dizer prestação de serviço destinado a outrem sob a subordinação deste, exercido por um trabalhador, preferencialmente em sua casa e com o suporte de modernos instrumentos e tecnologias relacionados às telecomunicações e informática, admitindo a execução parcial do trabalho internamente na empresa.

- Teletrabalho em equipes transacionais.

O termo *home office* é bastante confundido e tratado, na maioria das vezes, como teletrabalho, o qual está equivocado. O teletrabalho é uma modalidade mais abrangente, enquanto o *home office* é a situação específica caracterizada pelo exercício das atividades em casa, não de forma preponderante, mas em alguns determinados dias. Dessa forma, o empregado pode trabalhar em sua residência ou no local de labor - sem necessidade da preponderância do trabalho em casa, como ocorre no teletrabalho. O teletrabalho, na espécie de centro compartilhado, refere-se aos teletrabalhos feitos em centros, que são locais de trabalho descentralizados da sede principal da empresa, ou centros compartilhados/comunitários, providenciados pela própria empresa em coparticipação ou não com outra(s) empresa(s), oferecendo toda infraestrutura básica para a realização do teletrabalho; já o terceiro, trabalhador de campo, tem-se o que é feito de forma nômade ou itinerante, com maior flexibilização de tempo e espaço pois seu trabalho pode ser realizado em qualquer lugar, como por exemplo shopping center, automóvel, moto, avião, hotel, dentre outros. E, por último, o teletrabalho em equipes transacionais, caracterizado como aquele que é colaborativo ou situacional funcionando por meio de equipes com intenção de soluções de conflito ou criação de projetos podendo até mesmo ser internacional ou multidisciplinar pois estaria cada um em seu local, mas trabalhando junto.

4.2 HOME OFFICE

Ao analisar o *Home office* de forma detalhada, pode ser traduzido para o português como escritório em casa. Dentro dessa ideia, seria o trabalho realizado na residência do colaborador, onde vai elaborar todas as tarefas como se estivesse na empresa só que de modo remoto, em que todas as leis que são aplicadas ao teletrabalho, consequentemente são aplicadas ao home office, por ser um trabalho semelhante e na mesma plataforma (online).

Com a pandemia do coronavírus, o *home office* foi instalado em todos os locais do mundo para o melhor funcionamento das empresas, evitando a paralização da economia, pois, como o isolamento social, esta era uma das indicações das Organização Mundial de Saúde, com finalidade da não disseminação em massa do novo vírus.

Quando se pensa nessa modalidade, somos compelidos a entender as consequências impostas ao contrato de trabalho. Normalmente, quando se trata de

teletrabalho, existe cláusula específica no qual há um detalhamento de conversão para o presencial e vice-versa. Entretanto, quando se tem um contrato tradicional e em razão do fator adverso, o trabalho remoto, compulsoriamente, é convertido. O aditivo contratual surge como instrumento capaz de viabilizar a mudança.

Ponto relevante e discutido jurisprudencialmente, é em relação a responsabilidade com os pagamentos dos custos da atividade pelo empregador. O entendimento majoritário é de que se houver a necessidade de um custo extraordinário pelo empregado, o mesmo deverá ser reembolsado pela empresa já que o empregador assume os custos e riscos inerentes à atividade econômica. Dessa forma, as disposições acerca do reembolso devem estar previstas no contrato ou aditivo. Nesse mesmo sentido é o que dispõe a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho:

70 – TELETRABALHO. CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS. O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT.⁹

O melhor entendimento é prever as hipóteses de reembolso através do aditivo contratual, apesar de que a interpretação de que os gastos tidos pelo empregado para viabilizar o serviço deverem ser suportados pelo empregador.

5 A HORA EXTRA NO HOME OFFICE E TELETRABALHO

O teletrabalho foi inserido no artigo 62, III da Consolidação das Leis do Trabalho, que o retira da aplicação das disposições sobre jornada, ou seja, a jornada do empregado não é controlada pelo empregador, não sendo possível a percepção de horas extras em eventual ação trabalhista.

O empregado, que está submetido ao regime de teletrabalho, conseqüentemente está submetido a uma jornada de trabalho, que é o período em que esse trabalhador está disponível para a empresa. Logo, o que se pretende afirmar aqui é a importância de analisar, diante do caso concreto como efetivamente está se dando essa prestação, se o empregado alocado do presencial para o online está trabalhando como se estivesse na sede do trabalho, cumprindo uma série de especificações, bem como reuniões agendadas, dando continuidade as suas obrigações do presencial ou se esse empregado tem uma lista

⁹ 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Brasília, DF. 09 e 10 out. 2017. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 16 Jun. 2021.

de tarefas com o seguinte comando. Mas, o artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho exclui do controle de jornada por indicar incompatibilidade de efetuar controle quando o empregado não está no ambiente empresarial, e sob o controle efetivo do seu empregador. O que não mostra ser o caso nas hipóteses de aplicação do *home office*, quando as atividades apenas estão sendo desempenhadas de modo remoto, mas cumprindo os mesmos horários e atividades como se presencial estivesse.

6 A MUDANÇA PARA O NOVO NORMAL

Apesar de não existir disposição expressa no ordenamento jurídico acerca da responsabilidade civil do empregador no teletrabalho, a empresa está sujeita as mesmas regras aplicadas aos serviços prestados pelo empregado dentro da empresa, inclusive, as normas de segurança do trabalho não isenta o contratante da responsabilidade indenizatória em casos de acidente de trabalho, também nas situações em que restar configurado a doença ocupacional do empregado. Além disso o trabalho realizado dentro do domicílio do empregado impõe em se ter o olhar mais expandido às regras de segurança e saúde, até porque esse trabalhador não está sob a fiscalização da empresa, ficando mais vulnerável em vista de diversos fatores, a depender do caso, seja porque o ambiente de trabalho está inadequado por não possuir equipamentos necessários, como por exemplo: iluminação adequada, cadeiras em padrões ergonômicos próprios, etc.

Diante da ausência da regulamentação específica desse regime de trabalho, ao que tudo diz que ser “o novo normal”, aborda-se a necessidade de maiores esclarecimentos, principalmente no que refere a segurança, proteção e a não violação de direitos do empregado. Essa reflexão se torna de extrema relevância, visto que a falta de fiscalização presencial não pode afastar a responsabilidade do empregador de zelar pela saúde e segurança de seus trabalhadores.

7 CONSEQUÊNCIAS TRAZIDOS EM DECORRÊNCIA DO SARS-CoV-2 NA ÁREA DO TRABALHO

Diante da vivência até o presente momento, com as baixas e altas na curva de contaminação, instabilidade entre ondas de restrição, abrir e fechar comércio, o *home office* está sendo a opção mais viável para a maioria das pessoas, pois evita o contato em meios de transporte lotados nas idas e vindas trabalho/casa, muitas aglomerações na hora do cafezinho, do almoço, ou até mesmo, na hora do trabalho, onde diversas pessoas ficam respirando no mesmo ambiente em virtude da falta de espaço e ventilação adequada para

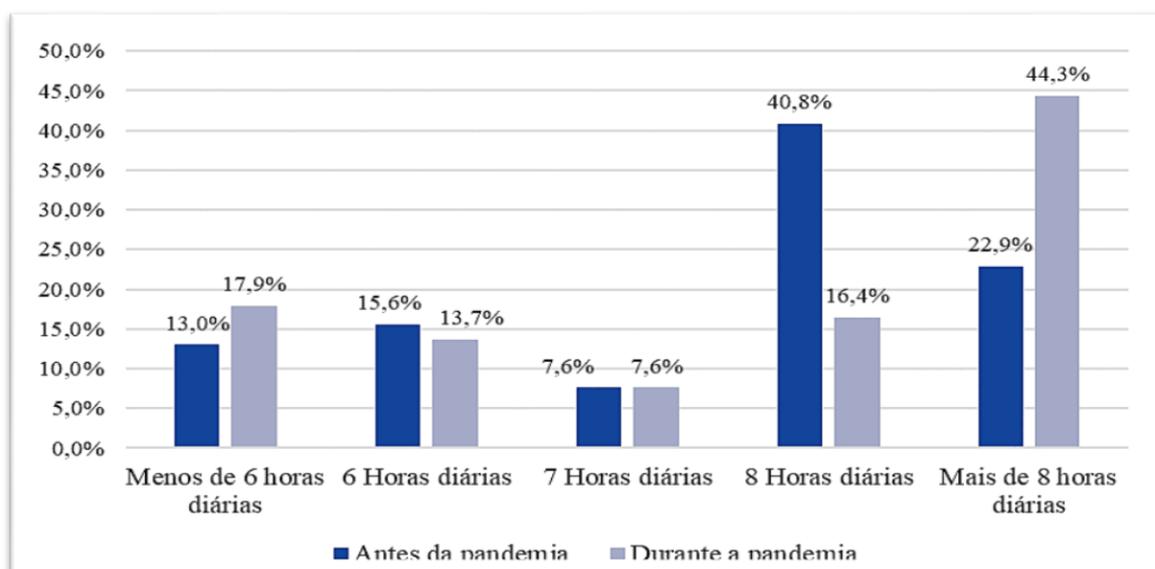
o distanciamento exigidos pelas autoridades competentes, a fim de diminuir o contato e consequentemente o risco de transmissão, por conta da falta de adequação dos espaços físicos. E no *home office*, tais situações seriam e são evitadas, posto que a pessoa labora no conforto de seu lar, ou de seu escritório particular, desde que obedecidas as regras de segurança e saúde do trabalhador para o não cometimento de morbidades resultantes de modos de trabalho inadequados.

Nos parágrafos seguintes, mostrar-se-á alguns gráficos retirados de pesquisas feitas com pessoas que vivenciaram as mudanças ocorridas nos últimos tempos com transferência em forma de laborar em relação pandemia do covid-19.

8 GRÁFICOS

A seguir, o gráfico 1 mostra o comparativo:

Gráfico 1 - COMPARATIVO DA MEDIA DE HORAS TRABALHADAS ANTES E DURANTE A PANDEMIA



Fonte: BERNARDO, Kelen. 2020.

Entre os dados do gráfico acima, dá-se relevo aqueles que demonstram a ocorrência de uma diminuição de 40,8% para 16,4% dos que trabalhavam 8 horas diárias na comparação antes e durante a pandemia. Também é possível observar um aumento no número de pessoas com mais de 8 horas de trabalho diárias, passando de 22,9% para 44,3% daqueles que trabalham mais de 8 horas diárias durante a pandemia, segundo Bridi, Uehara e Zanoni (2020).

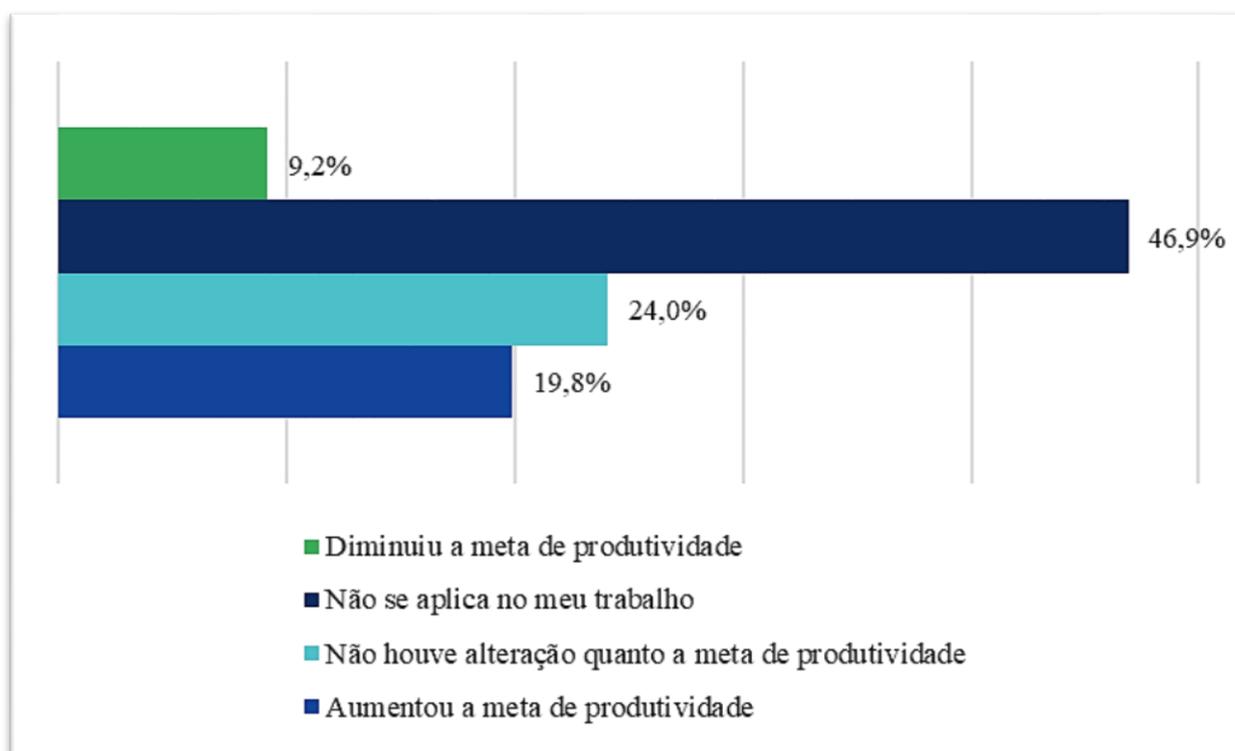
Conforme os dados analisados por Bridi, Uehara e Zanoni (2020), a modalidade

do trabalho remoto impactou de forma desigual homens e mulheres. Embora não tenham feito o recorte específico para o caso dos docentes, os autores identificaram que durante a pandemia o trabalho foi intensificado devido à ampliação das jornadas de trabalho e de dias trabalhados. Sabendo que a intensificação também se relaciona com ter ou não filhos, os autores concluíram que para as mulheres com dois filhos:

[...] há tendência crescente de trabalhar mais dias por semana, e decrescente nas mulheres sem filhos. Ele não se observa em relação aos homens com filhos. Entre as mulheres que trabalham sete dias por semana, as que possuem dois filhos representam a maioria [...]. Devido ao acúmulo de tarefas domésticas e de cuidado dos filhos, as mulheres são mais interrompidas durante suas jornadas de trabalho e necessitam de mais dias para realizarem as configurações do trabalho remoto da categoria docente no contexto da pandemia covid-19 | Kelen Aparecida da Silva Bernardo | Fernanda Landolfi Maia & Maria Aparecida Bridi NORUS | vol. 8 nº 14 | p. 8-39| Ago/Dez/ 2020
25 mesmas atividades que os homens. (BRIDI; BEZERRA; ZANONI, 2020).

A seguir, o gráfico 2 mostra as alterações dos critérios de meta de produtividade:

Gráfico 2 – ALTERAÇÕES DOS CRITÉRIOS DE META DE PRODUTIVIDADE



Fonte: AS AUTORAS. 2020.

Entre as respostas, observa-se que 46,9% informaram que a questão de metas não se aplica ao trabalho que desenvolve como docente. Dentre aqueles que apontaram que há critérios estabelecidos, 24,0% afirmaram que não houve alterações com relação às metas de produtividade no trânsito do trabalho presencial para o remoto e 9,2% perceberam que ocorreu diminuição das metas de produtividade no trabalho remoto

quando comparado ao trabalho presencial. Porém, 19,8% dos trabalhadores tiveram suas metas ampliadas durante o período de trabalho remoto. Avalia-se que esta percepção pode estar relacionada a quantidade de novas tarefas que tiveram que realizar, tais como gravar aula, postar, propor atividades assíncronas, entre outras pesquisas segundo Bridi, Uehara e Zanoni (2020).

O próximo gráfico mostra a avaliação das condições de trabalho:

Gráfico 3 – AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA MODALIDADE REMOTA QUANTO A ERGONOMIA



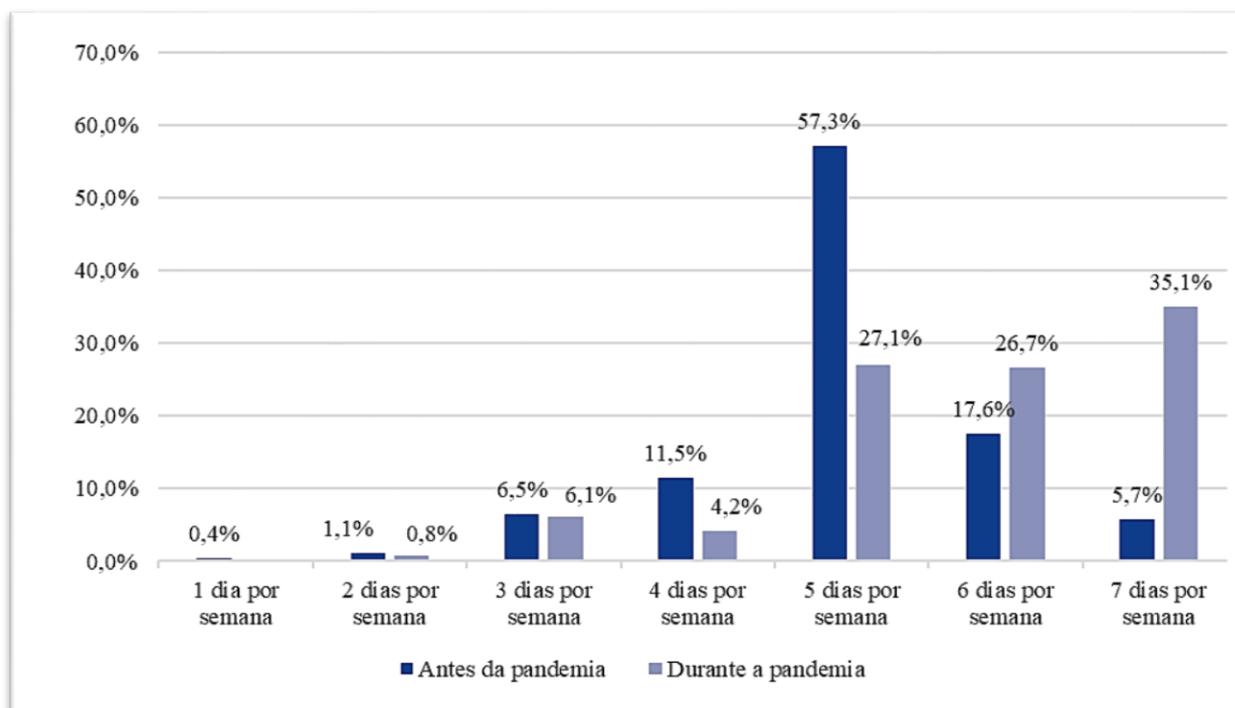
Fonte: BERNARDO, Maria. 2020.

Observa-se, assim, que 38,2% dos respondentes apontam ser excelente a ergonomia para execução do trabalho, pois possuem escritório com mesa e cadeiras adequados, 53,8% consideram razoável pois não dispõem de um espaço específico, mas possuem mesa e cadeira, e 8,0% consideram péssimos o ambiente para execução das atividades laborais, pois não têm mesas, cadeiras ou locais apropriados para o trabalho remoto. Além do aspecto de ergonomia, os respondentes apontam as condições dos equipamentos e tecnologias necessários para a realização das atividades.

Outro elemento que compõe as condições objetivas do trabalho dos entrevistados são as exigências e aplicação de metas de produtividade acadêmica. Com relação aos critérios e metas de produtividade, 50% dos docentes apontaram que há critérios estabelecidos. Já para os outros, 50% não há exigência nesse sentido. Entretanto, quando questionados a respeito de possíveis alterações das metas no período da pandemia, os respondentes puderam indicar uma das quatro opções pré-estabelecidas: “ *aumentou a meta de produtividade, diminuiu a meta de produtividade, não houve alteração quanto a meta e não se aplica ao meu trabalho*”, segundo Bridi, Uehara e Zanoni (2020).

Próximo gráfico abordará o comparativo de dias trabalhados semanalmente antes e durante a pandemia:

Gráfico 4 – COMPARATIVO DE DIAS TRABALHADOS SEMANALMENTE ANTES E DURANTE A PANDEMIA



Fonte: AS AUTORAS. 2020.

Em relação aos docentes – base utilizada da análise - quando estabelecemos uma análise comparativa nos dias da semana dedicados ao trabalho antes e durante a pandemia verificamos o seguinte delineamento: antes da pandemia, os que trabalhavam 5 dias na semana eram 57,3%, 6 dias eram 17,6% e 7 dias apenas 5,7%; durante a pandemia, na modalidade remota, ocorrem flutuações, pois o percentual dos que trabalham 5 dias durante a semana caiu para 27,1%, enquanto aumentaram os que trabalham 6 e 7 dias, passando para 26,7% e 35,1% respectivamente. Na comparação dos dados, verifica-se dois pontos de mudanças mais expressivas para os respondentes da pesquisa: uma significativa redução dos que trabalhavam 5 dias na semana e um importante aumento dos que trabalham 7 dias, ou seja, todos os dias da semana.

Quando perguntados sobre o ritmo de trabalho, para 59,9% dos respondentes da pesquisa, o ritmo passou a ser mais acelerado no trabalho remoto, enquanto para 30,2% apontam que passaram a trabalhar num ritmo mais lento e 9,9% dos respondentes não percebem mudanças no ritmo de trabalho. Para Dal Rosso (2008) o ritmo e a velocidade em que o trabalhador desenvolve suas atividades pode implicar num quadro de intensificação do trabalho. A partir dos dados da pesquisa, é possível identificar que esse

coletivo de docentes passou a trabalhar mais dias durante a semana.

Os dados apontam que para uma parcela dos docentes houve um processo de intensificação com relação às horas diárias e dias trabalhados. Para Dal Rosso (2008), *“intensificar é exigir mais trabalhos e resultados superiores no mesmo espaço de tempo”*. No caso dos docentes, os depoimentos revelam aumento de jornada de trabalho, como também da carga de labor, em razão de terem que, concomitantemente a aprenderem desde a usar plataformas diversas, até a gravar aulas, disponibilizar materiais aos estudantes, elaborar e corrigir mais tarefas, entre outras atividades que representaram mais trabalho. Sendo assim, Maia aponta que:

O processo de intensificação não se dá de maneira isolada e, desta forma, entendemos que outro elemento é propulsor das transformações e reorganização do trabalho e implica nas suas configurações, que é a relação do trabalho com o seu tempo de execução. (MAIA, 2014).

Com base na pesquisa, considera-se que ao serem impelidos a desenvolverem as atividades docentes de forma remota, um percentual expressivo desses trabalhadores passou a ter jornadas de trabalho mais extensas com mais horas diárias, e mais dias da semana, e intensas, como um ritmo mais acelerado. As especificidades da natureza do trabalho docente, dado o seu caráter intelectual e imaterial, torna difícil mensurar o quanto de tempo marcado pelo relógio é necessário para cada atividade, como apontam as reflexões tecidas por Bernardo, 2020. No contexto da pandemia do COVID-19, com a adoção do ensino emergencial remoto, o delineamento do tempo de trabalho necessário para a elaboração, edição e diagramação das múltiplas atividades torna-se ainda mais complexo, pois a dinâmica de trabalho e sua produtividade são vinculados proporcionalmente ao grau de habilidades e familiaridade com as ferramentas e plataformas digitais.

Na avaliação dos docentes, o trabalho remoto apresenta complexidades, uma vez que 71,8% dos respondentes indicaram que encontram dificuldades para desenvolver suas atividades de formar remota. Para 28,2%, as atividades são realizadas sem dificuldades. A pesquisa levantou quais os aspectos que dificultam o trabalho remoto a fim de compreender de que maneira os professores identificam as questões da organização das atividades laborais que tornam complexo o ensino na modalidade remota. As respostas foram compiladas e apresentadas no Gráfico.

Agora, as dificuldades no trabalho remoto:

Gráfico 5 – DIFICULDADES NO TRABALHO REMOTO



Fonte: AS AUTORAS. 2020.

Com o objetivo de identificar as dificuldades, esta questão permitiu que o respondente marcasse os aspectos mais relevantes a partir de sua percepção. Na avaliação dos docentes, os aspectos que dificultam a realização do trabalho remoto são múltiplos e se inter-relacionam. O fato de receber demandas de trabalho em qualquer horário e dia da semana, inclusive fins de semana e feriados aparece com maior percentual de citações, com 53,1%, constituindo um aspecto de maior dificuldade. Nas análises de Maia e Bernardo (2020), isso evidencia que “*uma parcela expressiva dos respondentes trabalha em dias e horários que excedem suas jornadas*”, borrando as fronteiras entre tempo de trabalho e de não trabalho.

A falta de contato com os colegas de trabalho, consequência do isolamento social, também é citado como dificultador do trabalho remoto, aparecendo na avaliação de 50% dos docentes. A dificuldade em separar a vida familiar da vida laborativa é um aspecto negativo para 47,7% dos participantes. O fato de o trabalho remoto, no contexto da pandemia ser realizado principalmente no ambiente doméstico, os marcadores que separam a vida privada e a produtiva tornam-se fluídos e praticamente invisíveis. Consequentemente a questão de maior interrupção no processo de trabalho também é expressiva, sendo citada por 45,4%, conectado com a produtividade, pois 36,3% avaliaram que demoram mais tempo para realizar as tarefas usuais. Outras questões relevantes referem-se “a dificuldade em atuar no computador e os aplicativos de “*software*” indicados por 28,2% dos docentes, o que representa que o trabalho remoto passou a exigir dos docentes novos conhecimentos de plataformas e *softwares* para

executar o trabalho, como demonstra o relato a seguir:

[...] obrigação de aprendermos por nós mesmos como funcionam as ferramentas do *google classroom*, o tempo excessivo em frente ao computador para conseguirmos resolver um problema simples, a dificuldade de organizar mentalmente o que diz respeito especificamente ao pedagógico [...] (DEPOIMENTO n.º 100, 2020).

Ao analisar os principais fatores que dificultam o trabalho docente na modalidade remota, identifica-se conexões e relações que os influenciam mutuamente, constituindo-se consequência e efeito um do outro, como por exemplo a questão da dificuldade em separar vida familiar da laborativa pode ter como resultado maiores interrupções que, por sua vez, prejudicam a concentração e a produtividade demandando mais tempo para as atividades usuais e assim sucessivamente. Os aspectos que dificultam o trabalho docente na modalidade remota evidenciados na avaliação dos participantes apresentam um cenário de jornadas excessivas, dos usos dos tempos de trabalho de maneira intermitente, sem fronteiras entre espaços de trabalho e de não trabalho, assim como tempo de trabalho e de não trabalho invisíveis, como se houvesse uma personificação do homem-máquina em tempo integral.

A respeito disso, Dal Rosso (2008) analisa que:

[...] a dimensão intelectual da intensidade não significa uma contribuição apenas ao trabalho do pesquisador, do professor, do intelectual e de todos aqueles que trabalham com atividades centralmente mentais [...], mas a todo componente mental e intelectual que passa a ser exigido cada vez mais pelo trabalho contemporâneo. Da mesma forma, invocar o componente emocional do trabalho [...] implica permitir uma nova janela para examinar todo o tipo de envolvimento emocional com o trabalho e novos desgastes emocionais exigidos pelos novos tipos de atividades aos trabalhadores de qualquer esfera.

Outra questão tratada na pesquisa, refere-se à flexibilidade. As mutações no âmbito do trabalho pressionam os trabalhadores a serem mais flexíveis sendo que discurso da flexibilidade, sobre a retórica da modernização das relações e condições de trabalho, capitaneia a subjetividade dos trabalhadores. Sennett (2010) destaca que o termo flexibilidade é uma associação com a habilidade dos movimentos das árvores as quais se dobram em situações de ventos fortes, mas sempre voltam à posição inicial. A partir dessa perspectiva, Bernardo (2020) analisa que no âmbito do trabalho a flexibilidade é vinculada à exigência de que o trabalhador possua a capacidade de se dobrar ante as mudanças constantes que o mercado de trabalho impõe, mas que também tenha a habilidade de se restabelecer e adaptar-se.

O último gráfico diz respeito aos aspectos facilitadores no trabalho remoto:

Gráfico 6 – ASPECTOS FACILITADORES NO TRABALHO REMOTO



Fonte: S AUTORAS. (2020).

Na percepção dos docentes, o fato de não ter que enfrentar o trânsito das cidades é entendido como positivo para 22,9% dos respondentes. A flexibilidade de horários aparece para 21,9% dos respondentes, dicotomicamente o fato de não ter uma jornada de trabalho rígida, com delimitações de início e término, pode implicar em menor controle do tempo de trabalho ao passo que também possibilita jornadas mais longas. Outro fator apontado como positivo para 20,2% dos docentes é o fato de não ter que se preocupar com a aparência pessoal. Aspectos voltados a maior tempo de convivência familiar também são apontados como positivos por 15,9% dos docentes.

Ao refletir sobre a avaliação do trabalho remoto para o coletivo de docentes participantes da pesquisa, identificamos aspectos facilitadores, mas também outros que dificultam a prática docente, evidenciando o caráter antagônico e contraditório que o trabalho remoto no contexto da pandemia da COVID-19 assumiu. Se por um lado há processos de aumento da extensão e da intensidade do tempo de trabalho, por outro, o tempo economizado com o trânsito e a flexibilidade de horários facilitam o trabalho nessa modalidade.

Os dados empíricos corroboram com as análises realizadas por Antunes (2020) sobre as contradições do trabalho remoto. Segundo o autor supracitado, emergem como pontos positivos a ausência de deslocamentos, flexibilidade de horários e melhor qualidade na alimentação. Dicotomicamente, os pontos negativos versam sobre a

individualização do trabalho, desestruturação das relações solidárias e coletivas, que por sua vez impactam no afastamento das experiências sindicais, fragilizando as resistências aos desmontes dos direitos vinculados ao trabalho (ANTUNES, 2020).

Para além do aspecto paradoxal, é necessário frisar que a adoção do trabalho remoto possibilitou a continuidade de parte das atividades acadêmicas, assim como possibilitou que um contingente significativo de trabalhadores continuasse a laborar com menor perigo de contágio da COVID-19. Por outro lado, os contornos assumidos do trabalho docentes na modalidade remota no contexto de isolamento social, levam a uma avaliação negativa da qualidade do trabalho realizado, uma vez que na percepção de 79,4% do conjunto dos professores que responderam à pesquisa consideraram que a qualidade do trabalho é melhor quando é realizado presencialmente.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tudo que foi exposto, pode-se concluir que sobre toda mudança vivenciada nos últimos anos por causa da pandemia do covid-19, que nós, seres humanos, nos adaptamos ao modo que precisamos viver, de início foi tudo muito novo, difícil e áspero, pois a mudança gera desconforto, mas o ser foi se adequando ao novo modo de praticar as nossas atividades laborais, aceitando que as mudanças precisam ser feitas para evitar disseminações em massa da doença em uma pandemia, onde todos somos responsáveis pelo ambiente, e pelo bem estar de todos, e com a maior instalação do teletrabalho e do home office, mostrou-se que a engrenagem precisa fluir uniformemente, de um modo diferente do habitual, mas com ainda mais responsabilidade, pois, os pés podem estar na pantufa, o tórax o social, mas a mente deve estar ainda mais focada com responsabilidades para conseguir cumprir tarefas diante de um novo normal.

O presente trabalho, ao analisar os impactos causados pela pandemia da coronavírus frente às relações trabalhistas, com relação as medidas adotadas durante o período emergencial, sob o ponto de vista da proteção do trabalhador, demonstrou a vulnerabilidade e instabilidade dos direitos trabalhistas, principalmente com a mitigação dos princípios trabalhistas e as normas constitucionais.

Um dos problemas mais recorrentes com a pandemia foi a colocação de diversos trabalhadores no regime de teletrabalho ou *Home Office*, trazendo consigo diversas vertentes ainda não regulamentadas, tais como o direito a desconexão e a obtenção de equipamentos e internet adequados para o trabalho.

O direito a desconexão demonstrou a necessidade imediata da sua regulamentação com os impactos advindos da pandemia, momento em que diversos trabalhadores não tinham outra opção a não ser o regime de teletrabalho, sujeitando-se a jornadas online muito extensas e cansativas.

A realidade é que não há clareza sobre o que as pessoas desejam em relação ao *home office*, e quais serão os benefícios gerados aos trabalhadores. Contudo, é certo dizer que é preciso ter cautela, e que mecanismos sejam adotados para que o ambiente de trabalho possa ser o mais saudável para o trabalhador .

Diante dessas questões, como administrar, fiscalizar a estação de trabalho na residência desses empregados , levando em consideração à proteção constitucional que é dada ao domicílio, certamente o futuro reserva grandes debates em torno do direitos e obrigações de empregadores e empregados. Novas interpretações e normas irão surgir para que a proteção plena do trabalhador seja garantida, já que é parte hipossuficiente na relação contratual. É um tema que merece ter muita atenção para que princípios expressos na Constituição Federal como o Princípio da Dignidade Humana e do Valor Social do Trabalho sejam preservados.

REFERÊNCIAS

2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Brasília, DF. 09 e 10 out. 2017. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 16 Jun. 2021.

BRAGA, Sérgio Murilo Diniz; Freitas, Marco Antônio Oliveira. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1 Ed. 2018.

_____. BRASIL. Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do trabalho**, Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 Jun. 2021.

_____. BRASIL. Lei n.º 14.020, de 06 de julho de 2020. **Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**, dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido [...]. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm>. Acesso em: 10 Jun. 2020.

BRIDI, Maria Aparecida; *et al.* **Banco de dados gênero: Trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: GETS/UFPR; REMIR, 2020. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/o-trabalho-remoto-e-as-condicoes-das-mulheres-no-contexto-da-pandemia-covid-19/>. Acesso em: 10 Jun. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**, 17 Ed. Método.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 8 Ed., São Paulo: Ltr, 2009.

GARCIA, Wander. **OAB Doutrina Completa**. 10 Ed. Foco. 2020

MARANHÃO, Délio; *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**, Vol. 1, 11 Ed., São Paulo, 1991.

Ministério da Economia. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br>. Acesso em: 15 Jun. 2021.

THIBAUT, Aranda Javier. **El teletrabajo: Análisis Jurídico-Laboral**. Consejo econômico y social, Madri: 2001.

WERNECK, Guilherme Loureiro; CARVALHO, Marília Sá. A Pandemia de COVID-19 no Brasil: crônica de uma crise sanitária anunciada. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 36, n.º 5, e00068820, abril, 2020. Disponível em: <http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1036/a-pandemia-de-covid-19-no-brasil-cronica-de-uma-crise-sanitaria-anunciada>. Acessos em: 15 Jun. 2021.