

**MELHORES TCC'S DOS DISCENTES DO
CENTRO UNIVERSITÁRIO ESTÁCIO SÃO
PAULO**

ORGANIZADORES:

PROFA. ROBERTA CÂNDIDO

PROFA. JULIANA DE ALMEIDA

PROF. PAULO HONDA

PROF. GLEIBE PRETTI

PROFA. CRISTIANE DE CASTRO

PROFA. ELISANGELA CYRILLO

Volume 2

Prefácio

É com muita honra que prefacio a obra organizada pelo nosso ilustre professor Gleibe Pretti do Centro Universitário Estácio de São Paulo.

Trata-se de um conjunto de artigos na área da Ciências Jurídicas escritos pelos discentes do curso de Direito da Estácio São Paulo, com importância ímpar pois traz à tona assuntos relevantes aos estudos do Direito, promovendo uma visão científica e estabelecendo uma clara correlação entre a Teoria e a Prática.

A obra parece-nos de leitura imprescindível, à medida que traz a análise sobre aspectos jurídicos relevantes ao cotidiano empresarial e a toda a sociedade, contribuindo com uma visão pragmática acerca de assuntos extremamente atuais.

Na mesma medida a leitura traz aqueles com formação jurídica, ou entusiastas da área das ciências jurídicas, e que buscam uma visão ampla, sem viés sobre assuntos que impactam as relações seja no papel de gestão, advogando em prol do equilíbrio correto da aplicação das leis, na formação de melhores cidadãos e de uma sociedade mais equitativa e equilibrada.

O leitor encontra aqui uma obra, concluída e fruto de muita dedicação dos alunos do curso de Direito da Estácio São Paulo, de forma interdisciplinar, atendendo integralmente as necessidades e anseios pelo saber e o fomento da ciência no ambiente acadêmico.

São Paulo, setembro de 2020

Prof. Ms. André Tonin Ferrari

Pró-Reitor de Graduação Centro Universitário Estácio de São Paulo

ÍNDICE

- 1- O TELETRABALHO E OS IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19- CAMILA NASCIMENTO CAMPOS
- 2- A CONCESSÃO JUDICIAL DO BENEFÍCIO DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ NO REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E A NECESSIDADE DA PROVA TÉCNICA ESPECIALIZADA- SHEILA PEREIRA DA SILVA
- 3- CRITÉRIOS DE AFERIÇÃO PARA A CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DE AUXÍLIO DOENÇA NÃO ACIDENTÁRIO E OS REFLEXOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NO BRASIL- SEBASTIANA APARECIDA DUARTE DOS SANTOS PEREIRA
- 4- ATIVIDADES ESPECIAIS - INSALUBRES E PERIGOSAS: OS MEIOS LEGAIS PARA O SEU RECONHECIMENTO- JÉSSICA COSTA DE SOUZA NUNES
- 5- ASSÉDIO MORAL E SEXUAL SOFRIDO NO ÂMBITO DO TRABALHO- ANDRÉ PITTÃO
- 6- A BUSCA DA EFETIVIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS A PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE COMO FUNDAMENTO DOS LIMITES DO PODER NEGOCIAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (TAC)- ANDRÉIA SILVA COSTA

O TELETRABALHO E OS IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19

CAMILA NASCIMENTO CAMPOS

RESUMO

A proposta deste artigo é demonstrar as mudanças trazidas pela pandemia do Covid-19 no sistema de teletrabalho, abrir discussão para essa pertinente e relevante questão dos impactos sem a pretensão de esgotar o tema, considerando que a dinâmica da pandemia permanece e a ciência do Direito do trabalho vai se adaptando de acordo com as mudanças na sociedade e na economia. Será realizada a coleta de índices sobre a migração para esta modalidade e a mudanças no âmbito trabalhista, além de analisar os possíveis reflexos no pós pandemia. Os objetivos específicos desta pesquisa incluem a análise da modalidade do teletrabalho, a definição do estado de calamidade pública e identificação de como as Medidas Provisórias são utilizadas nestas situações de urgência. Para tal fim, será empregado na pesquisa a análise de bibliografia após reforma trabalhista de 2017, Artigos Científicos, estudo do posicionamento jurisprudencial, doutrinário e legislação.

Palavras-chave: Teletrabalho. Pandemia. Tecnologias. Efetividade.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO. 2. DESENVOLVIMENTO. 2.1 Teletrabalho – aplicabilidade e a súbita expansão em meio a pandemia. 2.2 O teletrabalho a partir reforma trabalhista e as medidas provisórias publicadas após a decretação do estado de calamidade pública. 2.3. O Teletrabalho durante a pandemia. 2.4 Tendências pós pandemia. **3. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.**

1. INTRODUÇÃO

No desenvolvimento do presente artigo buscou-se a análise da modalidade de prestação de serviços nomeado pelo ordenamento jurídico trabalhista como teletrabalho e de que forma a pandemia afetou e aumentou essa modalidade de relação de trabalho que ocorre fora das dependências do empregador, além de examinar as necessárias mudanças na regulamentação, situações precárias dos trabalhadores, práticas arbitrárias por parte dos empregadores mal informados, entre outros impactos.

O Direito do trabalho é um ramo sensível aos fatos sociais e econômicos e neste momento requer adaptações contínuas para resolver as demandas que envolvem os meios tecnológicos de prestação de serviços e prevenir os impactos prejudiciais suportados por essa modalidade no cenário pós pandemia.

Será tratado o conceito do teletrabalho e como ele precisou ser inserido nas atividades que eram antes desempenhadas apenas de forma presencial e de um dia para o outro tiveram que aderir em massa ao sistema de *home office*, contudo somente a Lei 13.467/17, que trata da reforma trabalhista não foi suficiente para nortear essa fase de transição, sendo necessárias também a edição de Medidas Provisórias como forma de apoio aos empregados e empregadores.

O aumento súbito desta modalidade se deu pela necessidade do isolamento social que é o meio mais eficaz para evitar a disseminação do vírus que foi identificado na cidade de Wuhan, na China em dezembro de 2019. Essa doença ainda sem vacina, se manifesta através de sintomas como febre, tosse, comprometimento das funções pulmonares, dores fortes pelo corpo, falta de paladar e olfato, classificada

como um tipo de pneumonia que se espalhou rapidamente pelos continentes matando milhões de pessoas e deixando sequelas nos sobreviventes, trazendo também a pior crise desde a Segunda Guerra Mundial, segundo informações da ONU.

Diversas empresas brasileiras já utilizavam o teletrabalho a bastante tempo com excelentes resultados antes da pandemia, este cenário exigiu um aumento significativo do número de empregados trabalhando fora das dependências da empresa de forma compulsória para reduzir o número de contaminados e evitar um colapso nos serviços de saúde, foram mantidos apenas os serviços essenciais e assim começaram a surgir os impactos negativos para aqueles que não estavam habituados ao *home office*, na maioria não tinham estrutura tecnológica, local adequado para trabalhar ou não receberam suporte de seus empregadores para lidar com tais mudanças resultando em danos físicos, psicológicos, endividamento para aquisição de ferramentas tecnológicas e estrutura de trabalho, além do aumento nos gastos domésticos.

Esta pesquisa contextualizará esses impactos dentro do tema teletrabalho demonstrando a importância do regramento para que sejam superados os desafios dessa modalidade neste cenário de pandemia.

2. DESENVOLVIMENTO:

2.1 TELETRABALHO – APLICABILIDADE E A SÚBITA EXPANSÃO EM MEIO A PANDEMIA

O Teletrabalho é a modalidade de labor em que o profissional trabalha fora do estabelecimento da empresa utilizando tecnologia da informação e comunicação, como um sistema integrado de gerenciamento pela empresa nas quais as atividades laborais podem ser registradas numa plataforma, a atividade pode ser realizada em casa ou em escritórios compartilhados com outros profissionais, equipados com infraestrutura de alta qualidade proporcionando flexibilidade, liberdade e autonomia. Não se confunde o teletrabalho com o trabalho externo executado, por exemplo, por vendedores externos, representantes comerciais, instaladores de TV a cabo, entre outros.

O trabalho a distância atende a crescente demanda por métodos mais produtivos na vida organizacional e a evolução das tecnologias permitem a manipulação das informações com mais rapidez, sendo esses alguns dos desafios da 4ª revolução, a tecnológica. Para o profissional, essa modalidade possibilita flexibilização de horários e lugares para execução das tarefas e maior qualidade de vida quando ocorre a conciliação com suas demais atividades.

O teletrabalho vem se diversificando com as novas ferramentas de comunicação e atualmente pode-se trabalhar de qualquer lugar do mundo tendo apenas um aparelho celular, *tablet ou notebook* com acesso à internet e todas as informações necessárias ficam armazenadas nas nuvens, que são serviços de armazenamento de dados onde o usuário tem a possibilidade inclusive de editar e fazer a sincronização dos dados entre os dispositivos, compartilhar esses dados com outras pessoas, e dispensar os arquivos físicos e papeladas.

Como pontos positivos, o teletrabalho permite maior produtividade aos empregados capazes de autogerir seu tempo, expansão econômica para a empresa que consegue fazer negócios e agregar em suas equipes especialistas que estejam em qualquer lugar do mundo com o uso das ferramentas tecnológicas, possibilita a descentralização das tarefas que podem ser trabalhadas simultaneamente por mais de um profissional, sendo portanto bom para as empresas e bom para o empregado.

O contexto da pandemia do Covid-19 modificou a maneira como as empresas brasileiras tratavam o serviço em *home office*, com a decretação da quarentena um grande número de empregados precisaram aderir ao teletrabalho de forma compulsória, sem infraestrutura adequada, praticando jornadas excessivas e descontroladas com grande risco de adoecimento e sujeito a violações trabalhistas.¹

No Brasil o teletrabalho já era praticado empresas públicas e empresas privadas, em especial nas multinacionais. Antes da pandemia, entre os anos de 2012 e 2018 o número de profissionais brasileiros trabalhando em domicílio passou de 2,7

¹ MARTINEZ, Luciano; Possídio, Cyntia. O Trabalho nos Tempos do Coronavírus. 1ª Ed. Editora Saraiva Jur. São Paulo, 2020

milhões para 3,85 milhões de acordo com dados do IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.² Em abril deste ano, um estudo elaborado pela Fundação Instituto de Administração (FIA) coletou dados de 139 empresas de pequeno, médio e grande porte que atuam em todo o Brasil e o resultado foi divulgado através do site Agência Brasil concluindo que em média 46% das empresas aderiram ao teletrabalho, medida necessária para cumprir o isolamento social para evitar a propagação do Coronavírus que levou para o teletrabalho um contingente ainda não contabilizado totalmente.

A crise de saúde trouxe também a maior crise econômica e social nunca vivenciada antes, tivemos que nos reinventar para minimizar os prejuízos, priorizar a vida e buscar equilíbrio retomando gradativamente as atividades seguindo os protocolos de higiene, proteção e distanciamento recomendados pela Organização Mundial da Saúde.

O trabalho a distância se tornou a única opção para muitas empresas e a situação foi agravada com a decretação do estado de calamidade pública no país feita em 20 de março de 2020³, visto que a legislação trabalhista que já apresentava omissões mesmo após passados dois anos da reforma trabalhista, precisou de novas intervenções realizadas através de Medidas provisórias, temas que serão tratados detalhadamente no decorrer deste artigo.

2.2 O TELETRABALHO A PARTIR REFORMA TRABALHISTA E AS MEDIDAS PROVISÓRIAS PUBLICADAS APÓS A DECRETAÇÃO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

² SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e teleatividades: Home office em tempos de quarentena. São Paulo. 7 Abr. 2020. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/14072020-live-teletrabalho-pos-pandemia-e-os-desafios-da-gestao/>> . Acesso em 19 Set. 2020.

³ São Paulo (Estado). Decreto n.º 64.879, de 20 de março de 2020. Reconhece o estado de calamidade pública, decorrente da pandemia do COVID-19, que atinge o Estado de São Paulo, e dá providências correlatas. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 mar .2020. p. 1

Os aspectos jurídicos do teletrabalho desperta interesse dos juristas trabalhistas, empresas e empregados neste momento em que muitos profissionais precisaram alterar o local de prestação de serviços para manutenção da economia, desta forma é fundamental sabermos como era a lei que regulamentava o Teletrabalho antes da Reforma Trabalhista de 2017⁴ e comparar com o cenário pós reforma analisando posteriormente o tema dentro do contexto da pandemia do Coronavírus.

Antes da reforma trabalhista de 2017 a Lei 12.551/11 regulamentou o trabalho a distância no Brasil, dando nova redação ao artigo 6º da CLT, ainda assim os trabalhadores enfrentavam muitas dificuldades para conciliar a legislação aos contratos de trabalho, pois cada empresa e atividade tem suas particularidades e a modalidade *home office* naquele momento ainda não era uma prática comum nas empresas brasileiras, sua aplicabilidade se dava geralmente em multinacionais que seguiam a cultura do seu país de origem. Essa Lei alterou o art. 6º da CLT com a seguinte redação:

Art. 6º 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.

Isso significa que o trabalho pode ocorrer em qualquer lugar, desde que estejam presentes os requisitos elencados nos artigos 2º e 3º da CLT, estando assim o trabalhador protegido pela legislação. E o parágrafo único do art. 6º enfatiza que:

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.

Este parágrafo da CLT esclarece que o trabalhador mantém subordinação mesmo não sendo presencial a prestação de serviços, pois a empresa por meios da tecnologia pode continuar supervisionando seu empregado, contudo não regulamenta a questão.

⁴ BRASIL. Lei 13.467 de 13 de Jul. de 2017. Reforma Trabalhista, Brasília, DF, Novembro 2017

Portanto, o empregado que trabalha fora das dependências do empregador possui os mesmos direitos previstos na CLT⁵, assim como os demais empregados que frequentam o escritório da empresa.

Desta forma, caso o empregador tenha meios de fiscalizar seus empregados através de sistemas tecnológicos, esta deverá pagar-lhes horas extras e descanso remunerado, assim como adicional noturno por controlar sua jornada de trabalho.⁶

Em 2017 a legislação trabalhista recebeu uma reforma, foi criada a Lei 13.467/17 e segundo seus idealizadores, o propósito era continuar protegendo o trabalhador sem dificultar o desenvolvimento econômico, contudo alguns juristas trabalhistas afirmam que houve uma desregulamentação das regras que protegem o trabalhador, não apenas uma flexibilização de normas, tendo como efeito maior fragilidade nos contratos, precarização nas condições de trabalho e incontestável desequilíbrio nas negociações entre empregados e empregadores.

No art. 7º da Constituição Federal alguns incisos permitem alterações de salário e jornada, contudo resguarda que isso só pode ocorrer mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e a reforma trabalhista teve a intenção de ampliar a flexibilização no Brasil restringindo a intervenção da justiça do trabalho nestas negociações como se pode ver expressamente nos art. 8º § 3º e art. 611-A, § 1º da CLT, prevalecendo desta forma o que foi negociado entre as partes acima da lei em relação as matérias que trata o art. 611 – A da CLT.

No que diz respeito ao teletrabalho, a reforma trabalhista criou o capítulo II-A na CLT e esclarece nos artigos 75-A e seguintes o conceito e elementos que caracterizam o teletrabalho e a definição do trabalho fora das dependências do empregador pode ser encontrado no artigo 75-B da CLT, desta forma não há que se fazer confusão

⁵ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943..

⁶ JUNIOR, Kleverton Glauber Figueiredo de Paula. O teletrabalho na reforma trabalhista: Suas vantagens e Desvantagens. Âmbito Jurídico. São Paulo. 1 Jan. 2020. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-teletrabalho-na-reforma-trabalhista-suas-vantagens-e-desvantagens/> Acesso em 18 Set. 2020.

com o trabalho externo seja no que se refere à autonomia e controle ou com respeito aos direitos individuais dos empregados.

A CLT, em seu artigo 75-B, elucida de forma muito clara a diferença entre o teletrabalho do trabalho externo:

“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. ”

O Parágrafo único do art. 75-B esclarece, portanto que mesmo o empregado comparecendo eventualmente à empresa, manterá sua condição de teletrabalhador e não caracteriza trabalho externo.

O propósito deste novo capítulo inserido na CLT pela reforma trabalhista é esclarecer as questões contratuais, possíveis alterações de modalidade (presencial para modalidade *home office* ou o inverso), bem como a possibilidade ou não do controle de jornada e a responsabilidade sobre a infraestrutura e equipamentos necessários para a execução da atividade.

Tratou também dos aspectos como o meio ambiente do trabalho e a Segurança do empregado, preceitos fundamentais no Direito do Trabalho, são pontos sensíveis no atual cenário de pandemia considerando que não houve tempo para que todos pudessem se preparar adequadamente, nem mesmo as empresas, em especial as nacionais de pequeno porte, que não tinham a cultura do *home office* e quando precisaram aderir a esta modalidade de trabalho ficaram perdidas sem saber como lidar com questões básicas, gerando transtornos e violações trabalhistas.

No aspecto jurídico as lacunas que já se mostravam como empasse a proteção do trabalhador antes da reforma trabalhista permaneceram e seus reflexos foram sentidos com muito mais intensidade com o isolamento social e o *home office* compulsório, como exemplo podemos citar o Inciso III do Artigo 62 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943, Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017, que exclui os trabalhadores em regime de teletrabalho do direito de receber horas extras, pois estes a princípio

não são submetidos ao controle de jornada, contudo isso pode ser estabelecido em acordos individuais ou coletivos de trabalho, tendo em vista que há meios tecnológicos de se controlar as atividades do empregado, conforme já foi dito neste trabalho anteriormente.

Os equipamentos e infraestrutura continuaram sendo motivo para debates após a reforma de 2017, visto que a lei permaneceu omissa nestes pontos, sem regulamentação que defina de quem é a responsabilidade com as despesas necessárias para execução das atividades, a CLT apenas orienta no art. 75-D que essas questões devem estar prevista no contrato de trabalho levando a realização de negociações trabalhistas desequilibradas, vejamos:

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.

A problemática neste ponto se dá pelo fato de que um profissional que já possui equipamentos e infraestrutura necessária para exercer atividades em um cargo na modalidade teletrabalho será mais interessante do que aquele que não dispõe dos mesmos recursos, aumentando a desigualdade de oportunidades, mesmo que ambos tenham o mesmo nível de conhecimento técnico.

As despesas que ficarem a cargo da empresa, não integram a remuneração do empregado e podem ser retiradas quando não houver mais necessidade de pagamento e não terão reflexos no cálculo das verbas trabalhistas, como férias, 13º salário, FGTS e INSS de acordo com o parágrafo único do art. 75-D da CLT.

As transformações no mundo desde a reforma trabalhista até o momento, em especial a partir da situação de pandemia que o Brasil começou a enfrentar em março de 2020 provocaram mudanças no cotidiano das pessoas e instituições, obrigando todos a se reinventar e se readaptar aos protocolos de segurança, já que não há certeza sobre todas as formas de transmissão do vírus e a vacina ainda está em estudos.

Até então foi apresentada a conjuntura sobre o regramento que envolve o teletrabalho desde sua regulamentação em 2011, passando pelas mudanças trazidas pela reforma trabalhista de 2017, sua aplicabilidade e efetividade nas relações entre

empregados e empregadores, além de tratar sobre as persistentes lacunas jurídicas e os pontos de fragilidade causados pela mitigação de direitos que a reforma causou.

Em continuidade a análise sobre as mudanças que ocorreram nas leis trabalhista no que diz respeito ao teletrabalho no Brasil e os reflexos causados pela pandemia do Coronavírus, cumpre explicar o que é o Estado de calamidade pública decretado em âmbito federal e por qual razão foi necessária essa decisão por parte do governo federal causando mudanças nas leis para se alcançar uma adequação entre o que já estava planejado para o orçamento e o novo cenário.

Foi decretado no Brasil o estado de calamidade pública em 20 de março de 2020 pelo Congresso Nacional⁷, ato promulgado por Antonio Anastasia, então presidente do Senado, com previsão para durar até 31 de dezembro de 2020, considerando que a dinâmica da pandemia iria impactar a economia com redução do PIB, aumento da taxa de desemprego, redução do trabalho informal e elevação os gastos públicos na área da saúde e auxílio as empresas e ao povo.

No estado de calamidade pública o Executivo tem permissão para gastar além da previsão orçamentária para custear ações de enfrentamento à pandemia e diante da urgência em decorrência do pandemônio causado pelo Coronavírus, o estado de calamidade pública foi aprovado no Senado por unanimidade em primeira sessão feita à distância⁸. Uma comissão mista foi criada, formada por seis deputados e seis senadores para acompanhar de forma virtual a situação fiscal e a execução orçamentária

⁷ São Paulo (Estado). Decreto n.º 64.879, de 20 de março de 2020. Reconhece o estado de calamidade pública, decorrente da pandemia do COVID-19, que atinge o Estado de São Paulo, e dá providências correlatas. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 mar .2020. p. 1

⁸ SENADO FEDERAL: Em sessão histórica, Senado aprova calamidade pública contra covid-19. 20 Mar. 2020. Disponível em <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/03/20/em-sessao-historica-senado-aprova-calamidade-publica-contracovid-19>> . Acesso em 20 Set. 2020.

e financeira das medidas emergenciais com reuniões periódicas com técnicos do Ministério da Economia para apurar os gastos e as decisões do governo federal para combater a pandemia.

E em resposta as repentinas mudanças sociais, foram editadas diversas Medidas Provisórias, relacionadas a área trabalhista foram duas. Medida Provisória é o instrumento usado pelo governo para atuar rapidamente em situações urgentes sem ouvir o Congresso Nacional a princípio e após sua publicação, a MP tem validade de no máximo 120 dias e dentro deste prazo ela deve ser ratificada pelo Congresso e se for aprovada ela se converte em lei de forma permanente e quando rejeitada ou caso o prazo venha a se esgotar, a MP é extinta e não produz mais efeitos.

Desde o início da contagem das MPs em 2001, o ano de 2020 atingiu o recorde de medidas editadas, passando de 83 em setembro de 2020, segundo dados do Senado e em circunstâncias normais não chegam a 48 MPs por ano⁹. Para este artigo nos interessa as Medidas Provisórias que fizeram alterações nas regras trabalhistas envolvendo a adoção do teletrabalho, a antecipação de férias e de feriados, a concessão de férias coletivas, suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho ficando sujeitos a estas alterações os empregados contratados pelo regime da CLT, os contratos temporários urbanos e rurais, além dos empregados domésticos em relação a bancos de horas, férias e jornada

Para assegurar e garantir os empregos, bem como reduzir os impactos econômicos nas empresas e atender as recomendações de isolamento social, foram editadas as MPs 927 e 936, com vistas à flexibilizar as relações de trabalho em meio a situação de emergência causada pelo Coronavírus.

⁹ CONGRESSO EM FOCO: Pandemia impulsiona edição de medidas provisórias. 12 Set. 2020. Disponível em <https://congressoemfoco.uol.com.br/governo/pandemia-impulsiona-edicao-de-medidas-provisorias/> . Acesso em 21 Set. 2020.

A MP 927¹⁰, foi editada em 22 de março de 2020 trazendo muitas discussões, pois permitiu ao empregador fazer alterações no contrato de trabalho de forma diferente do que está determinado na CLT modificando o regime de trabalho presencial para teletrabalho sem a consulta prévia ao empregado e retornar a modalidade presencial sem a necessidade de prévio acordo individual ou coletivo, dispensando inclusive a alteração formal do contrato de trabalho, bastando apenas a comunicação com antecedência mínima de 48 horas podendo ser feito por meio eletrônico, incluindo também os estagiários e aprendizes.

A MP 927/2020 perdeu sua validade em 20 de julho de 2020, pois não foi votada pelos Senadores, mas produziu efeitos de 22 de março de 2020 a 19 de julho de 2020, ainda assim, há diversas implicações e consequências no âmbito trabalhista, pois a flexibilização nos contratos de trabalho concedida pela MP 927/2020 não mais pode ser utilizada pelo empregador e nem mesmo podem ser renovados os atos praticados durante sua vigência, a empresa precisa cumprir a CLT e caso o regime de teletrabalho seja adotado, o empregador deve ter o consentimento do empregado e realizar um termo aditivo ao contrato de trabalho, além de respeitar o prazo de 15 dias para retorno das atividades em regime de teletrabalho para o regime presencial conforme determina o art. 75-C da CLT.

Já a MP 936/2020¹¹, de 1º de abril foi sancionada em julho e se tornando a Lei 14.020¹² criou benefício emergencial pago pelo Governo e permitiu a possibilidade de

¹⁰ BRASIL. Medida provisória nº 927, de 22 de Março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 20 mar. 2020.

¹¹ BRASIL. Medida provisória nº 936, de 1º de Abril de 2020. 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. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 1º abr. 2020.

¹² BRASIL. Lei 14.020 de 6 de Jul. de 2020. Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, Brasília, DF, Julho, 2020.

redução dos salários e jornadas, além da suspensão temporária dos contratos de trabalho, a medida contempla todos os trabalhadores com carteira assinada, inclusive os empregados domésticos, os trabalhadores intermitentes.

A MP 936/2020 buscou flexibilizar as atuais leis trabalhistas, assim como a MP 927/2020, para evitar a demissão em massa pelas empresas por questões de dificuldades financeira decorrentes da pandemia, permitindo um corte em seus custos com a redução de salários e jornada, por exemplo, foram definidas três faixas de corte de salários, sendo: 25%, 50% e 70% por até 120 dias e com estabilidade por igual período ao do corte. Essas negociações de corte de salário para quem recebe entre R\$3.136,00 e R\$12.202,11 só pode ser modificado com acordo ou convenção coletiva e anuência do sindicato responsável. E o trabalhador com salário reduzido adquire e direito de receber o benefício emergencial que pode variar de R\$ 261,25 até R\$ 1.813,03.

Em 13 de julho de 2020, o governo publicou o Decreto 10.422¹³, prorrogando a possibilidade de suspensão temporária de contratos de trabalho por mais 60 dias ou a redução de jornadas e salários por mais 30. Essa foi a segunda medida provisória publicada para auxiliar as empresas durante a pandemia.

A aplicação da Medida provisória 927/2020 e a 936/2020 no teletrabalho, eram entendidas incompatíveis aparentemente, pois de um lado a MP 927/2020 permitiu o teletrabalho imediato e sem controle de jornada e a MP 936/2020 disciplinava sobre a redução de jornada e salários, gerando conflito sobre como reduzir a jornada de trabalho para o empregado que não possui controle de jornada pela natureza da sua modalidade de prestação de serviços.

A ausência de controle de jornada está relacionada a impossibilidade da empresa saber o horário em que o empregado realiza suas atividades e não sobre as

¹³ São Paulo (Estado). Decreto n.º 10.422, de 13 de julho de 2020. Prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 13 jul . 2020.

horas excedentes as 8 horas diárias e 44 horas semanais como prevê a Constituição Federal em seu artigo 7º, XIII.

Não houve alteração na lei trabalhista para o teletrabalhador sobre a ausência do controle de jornada e o não pagamento de horas extras, ficando a cargo deste administrar seu tempo e conciliar com as suas demais atividades pessoais, contudo a MP 936/2020 permitiu a redução de jornada de trabalho e salário nas porcentagens entre 25%, 50% e 70% também para os teletrabalhadores, observadas as regras para cada modalidade de redução e de acordo com a faixa salarial, sendo somente a redução de 25% o caso de dispensar a participação do sindicato responsável.

Portanto é possível concluir que o aparente conflito entre o que determina cada Medida Provisória trabalhista editada durante a pandemia pode ser esclarecido, visto que era possível colocar um trabalhador presencial em imediato regime de *home office* de acordo com as regras da MP 927/2020 e reduzir seu salário e sua jornada respeitando as condições ditadas pela MP 936/2020 mediante anuência do sindicato nos casos em que o corte salarial seja superior a 25%.

Diante de todas as alterações na regulamentação do teletrabalho expostas até então observa-se que esta modalidade ainda requer muita atenção para evitar casos como o que foi denunciado por empregados de um banco pertencentes ao grupo de risco da Covid-19 e foram vítimas de situação arbitrária devidamente apurado pelo sindicato dos bancários de São Paulo, Osasco e Região, eles eram ameaçados de perder o teletrabalho caso as metas não fossem alcançadas.¹⁴

As leis precisam sempre acompanhar as mudanças sociais para regulamentar de forma mais efetiva as questões relacionadas ao teletrabalho, desde que ingressou no ordenamento jurídico brasileiro, o tema tem provocado debates pela ausência de definição de algumas responsabilidades, fragilizando as relações dando oportunidade para a prática de violações e acordos desequilibrados entre empregados e emprega-

¹⁴ Redação Spbancarios. Bater meta não é “requisito” para permanecer no teletrabalho. São Paulo. Disponível em <https://spbancarios.com.br/09/2020/bater-meta-nao-e-requisito-para-permanecer-no-teletrabalho> Acesso em: 22 Set 2020.

dores, virando futuramente demandas judiciais quando a relação de emprego se desgastar e não houver condições de entendimento entre as partes, além de possíveis afastamentos por doenças que poderiam ser evitadas.

O que se percebe na legislação trabalhista é que mesmo antes da pandemia, a reforma trabalhista de 2017 que prometia aumento de emprego e modernização da legislação não se efetivou e passados dois anos da reforma o aumento de postos de trabalho se deu na maioria no setor informal. Atualmente o Governo de Jair Bolsonaro tenta adotar medidas temporárias para manter os postos de trabalho existentes, contudo o número de pessoas empregadas diminuiu drasticamente com fechamento de novas vagas, demissão em massa, a falta de esperança que faz o trabalhador parar de buscar emprego e se lança no ramo informal. Economistas afirmam que a severa redução dos empregos formais foi causada não somente pela pandemia, mas também pelo reflexo da reforma trabalhista de 2017 e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), informa que houve a perda de 860.503 empregos formais entre janeiro e abril deste ano.¹⁵

2.3 O TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA

A pandemia nos fez implementar em poucos meses o que levaríamos anos, ela antecipou os efeitos da revolução tecnológica, contudo o trabalhador fica conectado o tempo todo e precisa desenvolver principalmente a habilidade de autogestão.¹⁶

Em julho de 2020 o advogado, professor e especialista em direito do trabalho pela PUC/SP, Célio Pereira Oliveira Neto, concedeu entrevista a SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades), sobre o tema: Teletrabalho pós-

¹⁵ Brasil de Fato. Motivos que levaram Brasil a perder 860 mil empregos são anteriores ao coronavírus. São Paulo. 30 Mai 2020. Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2020/05/30/motivos-que-levaram-brasil-a-perder-860-mil-empregos-sao-antecedentes-ao-coronavirus> Acesso em 22 Set. 2020.

¹⁶ MARTINEZ, Luciano; Possídio, Cyntia. O Trabalho nos Tempos do Coronavírus. 1ª Ed. Editora Saraiva Jur. São Paulo, 2020

pandemia e os desafios da gestão¹⁷ e explicou de forma clara a precariedade em que essa modalidade está sendo praticada em decorrência da pandemia e necessidade de se cumprir o isolamento social, pois o ambiente de casa pode representar um desafio por não atender as normas de saúde e segurança do trabalho, podendo causar doenças físicas e emocionais, essas questões resultam em afastamentos, solicitações de auxílio na previdência social ou mesmo viram demandas judiciais para o reconhecimento de doenças laborais.

Após a decretação do estado de calamidade pública uma das ações dos governos estaduais foi o fechamento de qualquer atividade que não fosse considerada essencial e ficou mantido aberto e seguindo os protocolos de higiene e distanciamento somente farmácias, mercados, hospitais e alguns outros setores essenciais para evitar a disseminação do vírus, os demais que não eram essenciais precisaram aderir ao teletrabalho e ao revezamento dos empregados presenciais conforme as taxas de contaminação começavam a diminuir.

Com a súbita expansão do trabalho feito necessariamente fora das dependências da empresa, a utilização das tecnologias de informação e comunicação foram primordiais e utilizadas em sua capacidade máxima para dar vazão a nova revolução tecnológica que foi antecipada com a pandemia, exigindo uma reação rápida do governo, das empresas e dos profissionais que não queriam perder seu posto de trabalho para quem estivesse mais capacitado.

Diante da nova realidade, de um dia para o outro tivemos que aprender e reaprender a se comunicar, trabalhar e estudar a distância. Para quem não teve a experiência anterior com o trabalho em *home office*, observamos impactos positivos e negativos, em especial sobre a convivência familiar, sendo esse ponto também um dos fatores que mais compromete a produtividade, em especial para quem tem filhos pequenos.¹⁸ Gradativamente as empresas estão se restabelecendo e voltando a atuar

¹⁷ SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e teleatividades: LIVE: Teletrabalho pós-pandemia e os desafios da gestão. Disponível em: < <http://www.sobratt.org.br/index.php/14072020-live-teletrabalho-pos-pandemia-e-os-desafios-da-gestao/>>. Acesso em 23 Set. 2020.

¹⁸ CALCINI, Ricardo. Coronavírus e os Impactos Trabalhistas: Direitos e Obrigações dos Trabalhadores e das Empresas. Editora JH Mizuno. Leme, 2020.

presencialmente, adotando protocolos de higiene e distanciamento para reduzir os riscos de disseminação do Coronavírus.

2.4 TENDÊNCIAS PÓS PANDEMIA

Não há dúvidas que a Covid-19 mudou o mundo e essas alterações não serão passageiras, são transformações profundas e estão moldando a sociedade e mudando as relações de trabalho, visto que levaríamos vários anos para implementar todas as mudanças que a pandemia nos forçou a desenvolver em poucos meses, por essa razão se faz necessária a reflexão sobre os prováveis cenários que estão por vir.

A tendência é a padronização o trabalho remoto, o que já se buscava no Brasil para atender a demanda desta nova geração de profissionais da era digital. Para o empregador a principal motivação é a economia que se pode ter com um funcionário remoto e para o empregado a motivação é estar no conforto de casa com a família, aumentando a sua qualidade de vida, razão o bastante para muitos trabalhadores quererem permanecer no teletrabalho no pós pandemia, de acordo com a pesquisa "Covid-19 Consumer Study", do IBM Institute for Business Value (IBV).¹⁹

Para atender as exigências da modalidade de teletrabalho dos próximos anos, o profissional precisa ter autogestão para adquirir novos conhecimentos através da internet; ter visão global do ramo de atividade em que atua e entender como funciona o fluxo de trabalho após a entrega da sua tarefa e como o seu desempenho vai impactar em outras áreas da empresa e uma das principais habilidades que precisa ser intensificada é de se adaptar ao novo para acompanhar as mudanças que a empresa precisará fazer para se manter competitiva e inovadora.

Um dos reflexos negativos associados ao trabalho remoto diz respeito a segurança dos dados manipulados pelos funcionários, podendo ocorrer a quebra de sigilo

¹⁹ ÉPOCA NEGÓCIOS. Mais de 50% dos profissionais brasileiros desejam manter o home office após a pandemia, aponta pesquisa IBM. 11 Set. 2020. Disponível em <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2020/09/mais-de-50-dos-profissionais-brasileiros-desejam-manter-o-home-office-apos-pandemia-aponta-pesquisa-ibm.html> Acesso em: 30 Set. 2020.