

CENTRO DE ENSINO SUPERIOR LTDA
CESREI-FACULDADE
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

MATHEUS JOSÉ CRUZ CARTAXO

**AS RELAÇÕES DO TELETRABALHO COM O TRABALHADOR E SUAS
ATIVIDADES NA PANDEMIA DE COVID-19**

Campina Grande – PB

2022

MATHEUS JOSÉ CRUZ CARTAXO

**AS RELAÇÕES DO TELETRABALHO COM O TRABALHADOR E SUAS
ATIVIDADES NA PANDEMIA DE COVID-19**

Trabalho monográfico apresentado à
Coordenação do Curso de Direito do Centro de
Ensino Superior Ltda, como requisito parcial
para a obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientador: Prof. Jardon Sousa Maia

Campina Grande – PB

2022

C322r

Cartaxo, Matheus José Cruz.

As relações do teletrabalho com o trabalhador e suas atividades na pandemia de COVID-19 / Matheus José Cruz Cartaxo. – Campina Grande, 2022.

37 f.

Monografia (Bacharelado em Direito) – Cesrei Faculdade, Centro de Educação Superior Cesrei Ltda., 2022.

"Orientação: Prof. Me. Jardon Souza Maia".

1. Direito do Trabalho. 2. Reforma Trabalhista. 3. Teletrabalho – Pandemia da COVID-19. I. Maia, Jardon Souza. II. Título.

CDU 349.2(043)

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECÁRIA SEVERINA SUELI DA SILVA OLIVEIRA CRB-15/225

MATHEUS JOSÉ CRUZ CARTAXO

**AS RELAÇÕES DO TELETRABALHO COM O TRABALHADOR E SUAS
ATIVIDADES NA PANDEMIA DE COVID-19**

Aprovado em: _____ de _____ 2022

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Me. Jardon Sousa Maia

Centro de Ensino Superior Ltda.

(Orientador)

Prof. Me. Mara Karine Lopes Veriato Barros

Centro de Ensino Superior Ltda.

(1º examinador)

Prof. Me. Nivea Maria Santos Souto Maior

Centro de Ensino Superior Ltda. FARR (2º

(2º examinador)

“A injustiça em qualquer lugar é uma ameaça à justiça por toda parte.”
(Martin Luther King)

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso abordou questões do direito do trabalho, demonstrando como a pandemia do COVID 19 o alterou significativamente e destacando algumas das medidas que o legislador tomou para minimizar o impacto da pandemia nas práticas trabalhistas. Este trabalho destaca alguns dos conceitos, análises e observações dos procedimentos mais importantes implementados para regular as relações laborais ao longo do período COVID 19. Os métodos de pesquisa aplicados são hipotéticos dedutivos, pesquisa bibliográfica e ferramentas bibliográficas para realizar pesquisas qualitativas e quantitativas. O objetivo geral do estudo foi: compreender a probabilidade de trabalho precário no trabalho remoto. Os objetivos específicos são: desenvolver o conceito de teletrabalho; definir os limites do teletrabalho aos olhos da legislação nacional e desenvolver a possível instabilidade do trabalho remoto; observar o impacto da pandemia na utilização de modelos de teletrabalho. A partir dos resultados obtidos com este estudo, percebe-se que o surgimento do teletrabalho como forma flexível de trabalho melhora a qualidade de vida dos usuários e leva a resultados de maior produtividade para as empresas, o que torna o enfrentamento de um mercado globalizado, opção muito bem sucedida para ambos os lados da relação de trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho; Direito do trabalho; Pandemia.

ABSTRACT

This Undergraduate thesis addressed labor law issues, demonstrating how the COVID 19 pandemic has significantly altered it and highlighting some of the measures that the legislator has taken to minimize the impact of the pandemic on labor practices. This work highlights some of the concepts, analyzes and observations of the most important procedures implemented to regulate labor relations throughout the COVID 19 period. The research methods applied are deductive, bibliographic research and bibliographic tools to carry out qualitative and quantitative research. The general objective of the study was: to understand the probability of precarious work in remote work. The specific objectives are: to develop the concept of teleworking; define the limits of teleworking in the eyes of national legislation and develop the possible instability of remote work; observe the impact of the pandemic on the use of teleworking models. From the results obtained with this study, it is clear that the emergence of telework as a flexible way of working improves the quality of life of users and leads to greater productivity results for companies, which makes facing a globalized market, very successful option for both sides of the working relationship.

Keywords: Telework; Labor law; Pandemic.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 RELAÇÃO DE EMPREGO NA PANDEMIA	11
2.1 Pandemia do coronavírus e as medidas trabalhistas.....	11
2.2 Teletrabalho no Brasil, perspectivas e desafios jurídicos.....	15
3 EFEITOS DO CORONAVÍRUS NAS EMPRESAS E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	21
3.1 Pandemia, relações de trabalho e seus desdobramentos	21
3.2 Medidas provisórias aplicadas no ambiente trabalhista no período de pandemia	24
4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA APÓS A REFORMA TRABALHISTA	28
4.1 Prevalência do negociado sobre o legislado.....	28
4.2 Teletrabalho como melhor alternativa para continuidade do vínculo empregatício.....	30
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS	35

1 INTRODUÇÃO

É verdade que o trabalho remoto é um sistema de trabalho válido e tem aplicações especiais em vários sistemas ao redor do mundo, porém, no Brasil, não existia uma lei regulamentar sobre o tema. Mesmo com o compromisso com a reforma trabalhista, ainda há uma série de complicações em torno disto.

Embora a Consolidação das leis do trabalho (CLT), com o advento da reforma de 2017, tenha começado a regulamentar o trabalho remoto, além de dar os primeiros passos para a ocorrência desse tipo de sistema, há uma série de lacunas na norma e principalmente a falta de práticas sociais que assegurem a compatibilidade desse sistema com os princípios constitucionais.

Em muitos países ao redor do mundo, o vírus está se espalhando e muitos governos já tomaram medidas para que não haja impacto significativo na economia da população, lembrando que muitos deles ficaram desempregados devido ao fechamento de muitas empresas em decorrência da pandemia do COVID19.

O maior problema é que é uma pandemia, não houve planejamento e todas as ações tomadas são urgentes. Muitos trabalhadores foram demitidos e muitos deles tiveram que adotar outros sistemas de trabalho como o *home office* por exemplo. O artigo 75-C do Código do Trabalho estatutário especifica que o trabalho desta forma será expressamente incluído no contrato de trabalho.

O tema em estudo tem como foco o que é o trabalho remoto, as complexidades desse sistema de trabalho após a reforma trabalhista e com foco em seu andamento durante o período de distanciamento social causado pela atual pandemia de Covid-19.

A pesquisa em tela visa estudar os meandros do sistema de trabalho remoto, considerando os efeitos da pandemia de Covid-19 (Sars-Cov-2) tanto no setor público quanto no privado. De referir que a investigação é realizada na localidade de todo o país, tendo em conta o desenvolvimento do trabalho remoto no sistema nacional.

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, utilizando a literatura moderna do trabalho, na qual apresenta um estudo das normas de trabalho e principalmente o estudo sociológico do desenvolvimento desse campo, com foco no ponto de surgimento, desenvolvimento e benefícios atuais das normas de trabalho remoto e seus desafios.

Desse sistema, no processo de desenvolvimento do trabalho, foi realizada uma pesquisa bibliográfica que apresenta a visão de autores consagrados no campo do trabalho e no campo jurídico. Além da consolidação dos conceitos básicos e análise das ações judiciais tomadas pelo Estado para dar certa estabilidade aos trabalhadores diante de um momento altamente atípico.

Esta pesquisa foi realizada ao longo do que ocorreu em alguns anos, destacando as ações legislativas que vêm sendo implementadas para reduzir os problemas trabalhistas decorrentes da COVID 19.

Nesse contexto, no Capítulo 02 (dois), traçamos um panorama histórico da relação trabalhista na pandemia, e medidas trabalhistas. e perspectivas legais, como Os efeitos da crise na adesão ao referido sistema de trabalho e outras características que conflitam com o andamento do trabalho, teletrabalho.

No Capítulo 03 (três), abordamos os efeitos do Coronavírus nas empresas e no trabalho, e nas novas relações comerciais.

No Capítulo 04 (quatro), o foco está na negociação coletiva após a reforma trabalhista. Com a aprovação da Lei nº 13.467/2017, denominada Lei da Reforma Trabalhista, diversas mudanças estruturais ocorreram no Código do Trabalho, incluindo a introdução de novas regras visando adequar o desenvolvimento entre as relações trabalhistas e a sociedade às novas realidades.

2 RELAÇÃO DE EMPREGO NA PANDEMIA

Entende-se que é necessário desenvolver uma apresentação das informações obtidas durante o estudo sobre a definição de trabalho remoto, os efeitos da crise na adesão ao sistema de trabalho indicado, bem como outras características que conflitem com o andamento do trabalho, trabalho remoto e trabalho à distância.

2.1 PANDEMIA DO CORONAVÍRUS E AS MEDIDAS TRABALHISTAS

Os potenciais efeitos econômicos que as empresas terão durante a pandemia de coronavírus se refletem em uma série de procedimentos de trabalho para os empregadores, para que possam usá-los para planejar sua força de trabalho nesse período. Até abril de 2020, várias publicações foram identificadas em uma edição adicional do Diário Oficial, Medidas Temporárias de Enfrentamento à COVID-19 (FERNANDES, 2020, p. 716).

O Ministério Público do Trabalho (MPT) manifestou preocupação com uma MP que permite as empresas suspender um contrato de trabalho por até quatro meses. Em nota divulgada, o MPT apresentara "com grande preocupação medidas que, por outro lado, mantêm o fluxo econômico ao mínimo mesmo em meio a uma crise, cortam abruptamente a circulação de recursos e expõem um grande grupo da população ao risco iminente de escassez." Subsistência."

Em 20 de março de 2020, a Conferência Nacional declarou estado de calamidade geral para combater a pandemia do coronavírus (COVID-19). Calamidade pública é um evento que resultou ou pode resultar em sérios danos à sociedade, humano ou material, portanto, desastre, destruição ou desastre que afeta grande área ou grande número de pessoas. O Decreto Federal nº 7.257/2010, em seu art. IV, condição anormal, ocasionada por desastres, causando danos e prejuízos envolvendo renúncia substancial da capacidade de resposta para o poder público na pandemia, o desemprego e a complexidade das relações trabalhistas eram de interesse do governo, por meio do qual foi tentada parte da reforma trabalhista. Portanto, as mudanças são analisadas.

A medida provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, define o programa emergencial de preservação do emprego e da renda e prevê medidas complementares de trabalho para fazer frente à situação de calamidade pública aprovada pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e à população. Uma emergência sanitária de importância internacional causada pelo Coronavírus (Covid-19), abordada pela Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.

Quadro 1 – Principais Medidas Trabalhistas

MEDIDAS TRABALHISTAS	PRAZO	SALÁRIO	
		EMPREGADOR	UNIÃO
Suspensão temporária do contrato de trabalho	Até 60 (sessenta) dias	Não há	100% do seguro desemprego ou 70% do seguro desemprego
Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de 25%	Até 90 (noventa) dias	Reduzido nos termos do acordo celebrado e em proporção à jornada	25% do seguro desemprego
Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de 50%	Até 90 (noventa) dias	Reduzido nos termos do acordo celebrado e em proporção à jornada	50% do seguro desemprego

Fonte: adaptado da MP n. 936

Como pode ser observado na Tabela 1, a redução relativa de jornada e salário (artigo 7º): deve ser negociada separadamente entre empregador e empregado e enviada ao empregado pelo menos dois dias corridos antes do início do trabalho. O Ministério da Economia (e não o Ministério do Trabalho) deve ser notificado no prazo de 10 dias corridos após a assinatura do contrato. Pode ser reduzido para 25%, 50% ou 70% do curso (apenas nestas percentagens). No caso de convenção colectiva, pode ser utilizada a percentagem residual especificada no artigo 11.º. Essa redução cessará quando ocorrer uma das três hipóteses: cessação do estado catastrófico geral, expiração de um contrato ou por iniciativa do empregador.

Nota: A ação deve ser tomada por meio de acordo coletivo para funcionários com salários entre \$ 3.135,00 e até o dobro do teto do INSS, exceto para uma redução de 25% nas horas trabalhadas e nos salários.

O contrato de trabalho pode ser suspenso temporariamente por até 60 dias, ou duas vezes por 30 dias. Deve ser acordado separadamente entre o empregador e o empregado e enviado ao empregado pelo menos dois dias corridos antes do início do trabalho. (Moreira, 2020, p. 11). Durante a rescisão do contrato, o empregado tem direito a todos os benefícios oferecidos pelo empregador ao empregado. Os funcionários podem receber voluntariamente o próprio INSS. Reemprego: Cessação do estado de calamidade pública, caducidade do contrato ou por iniciativa do empregador.

Quadro 2 – Principais Medidas Benefícios

BENEFÍCIOS	JORNADA	CONTRATO DE TRABALHO	ACORDO	
			INDIVUAL	COLETIVO
Devem ser mantidos	Não pode trabalhar durante a suspensão	Fica suspenso	Todos os empregados	Pode, mas não é necessário
Devem ser mantidos	Reduzida em termos do acordo celebrado	Produz efeitos regularmente com a redução de jornada e salário	Todos os empregados	Pode, mas não é necessário
Devem ser mantidos	Reduzida em termos do acordo celebrado	Produz efeitos regularmente com a redução de jornada e salário	Empregados que recebem até R\$ 3.135,00 ou acima de R\$ 12.202,12	Necessário para os empregados entre as duas faixas salariais ao lado

Fonte: adaptado da MP n. 936

Os Suplementos Emergenciais de Retenção de Emprego e Renda estão disponíveis para trabalhadores que tenham celebrado um acordo formal com seu empregador para suspender contratos de trabalho ou medidas temporárias que reduzam a jornada de trabalho e os salários relativamente durante a pandemia de COVID-19. Medida provisória 936/2020.

O acordo é assinado pelo empregador e empregado e comunicado ao Ministério da Economia, que avalia as condições de elegibilidade e transfere o pagamento para o Fundo ou Banco do Brasil para processamento. Geralmente, o valor da reserva é creditado na conta bancária informada pelo empregador ao Ministério da Economia. Em casos excepcionais, pode ser pago por depósito em outras contas de titularidade do trabalhador ou por meio de cartão de cidadão. Para obter mais informações, consulte o tópico "Como saber para onde liderar seus interesses".

Para empresas com renda superior a R\$ 4.800.000,00 (ano-calendário 2019), a empresa deve continuar pagando aos funcionários 30% do salário a título de remuneração mensal durante o período de suspensão. Tal assistência terá o valor estabelecido no contrato da pessoa física, terá natureza indenizatória, não incluirá a base de cálculo do imposto de renda, nem a base de cálculo do INSS e FGTS, e não poderá ser incluída no lucro líquido para fins de renda. Calcular impostos e contribuições da empresa tributável para os lucros reais. A ação deve ser tomada por meio de um acordo coletivo para funcionários com

salários entre \$ 3.135,00 e o dobro do teto máximo do INSS. Com todas essas vantagens, uma pessoa tem a garantia de encontrar um emprego. Após o restabelecimento da situação anterior (rescisão do contrato individual), período equivalente à redução do horário de trabalho ou suspensão do contrato.

Em caso de demissão sem justa causa nos períodos acima mencionados, o empregador deverá pagar, além da gratuidade de fim de serviço, a indenização prevista nos incisos primeiro e segundo do artigo 1º do artigo. 10- (O pedido de demissão e dispensa por justa causa não afetará a compensação especial prevista na medida temporária.

As formas de pagamento do auxílio emergencial também devem seguir cronograma. A primeira parcela será paga em até 30 dias da data de notificação do Ministério da Economia caso o empregador não respeite as principais dúvidas relativas à Medida Provisória nº 944, de 3 de abril de 2020, que institui o Programa Emergencial de Apoio ao Emprego em razão da crise do coronavírus. reais) e igual ou inferior a 10.000.000.000,00 reais (dez milhões de reais), calculados com base no exercício de 2019, o programa não cobre.

Quadro 3 – Principais Medidas Garantia de Emprego

GARANTIA DE EMPREGO	BENEFÍCIO EMERGENCIAL	RETOMADA
Durante o período acordado e, após a cessação, por igual período	Prestação mensal devida desde o início da suspensão	2 (dois) dias corridos contados
Durante o período acordado e, após a cessação, por igual período	Prestação mensal devida desde o início da interrupção	2 (dois) dias corridos contados
Durante o período acordado e, após a cessação, por igual período	Prestação mensal devida desde o início da interrupção	2 (dois) dias corridos contados

Fonte: adaptado da MP n. 936

As despesas de crédito corporativo que possam ser cobertas por este programa exclusivamente para despesas com folha de pagamento, por um período de dois meses, com um mínimo de dois salários por funcionário

. Será tratado por instituição financeira participante do Programa Emergencial de Apoio ao Emprego. As obrigações de cumprimento são: fornecer informações verídicas; não utilizar recursos para outros fins que não o pagamento de seus funcionários; e não demitir seus funcionários, sem justa causa, no

período entre a data da contratação do empréstimo e até 60 dias após o recebimento do último pagamento da linha de crédito. As obrigações estipuladas na questão anterior significam o pagamento antecipado da dívida. (MOREIRA, 2020 p. 16,).

O prazo para as instituições financeiras formalizarem uma linha de crédito financiada pelo programa é até 30 de junho de 2020. As condições que devem ser fornecidas pela instituição financeira para quem contrata essa linha de crédito são juros de 3,75% ao ano sobre o valor concedido; 36 meses para pagamento; E carência de 6 meses para início do pagamento, com juros capitalizados nesse período. As instituições financeiras podem considerar potenciais limitações nos sistemas de proteção ao crédito no histórico de contratos e registros de inadimplência no sistema de informação mantido pelo banco central nos seis meses anteriores à contratação. Em caso de inadimplência do contratante, as instituições financeiras participantes cobrarão os débitos em seu nome, de acordo com suas políticas de crédito.

2.2 TELETRABALHO NO BRASIL, PERSPECTIVAS E DESAFIOS JURÍDICOS

Prazo de 10 dias para envio de informações após a assinatura do contrato, e os pagamentos devem ser feitos antes do contrato. O valor do benefício terá como base o cálculo mensal do seguro-desemprego a que o empregado tem direito, observando que: no caso de redução da jornada de trabalho, o percentual de redução é calculado com base no cálculo.

Em caso de suspensão temporária, terá o valor mensal de 100% do valor do seguro-desemprego para empresas faturadas em 2019 até R\$ 4.800.000,00 e 70% do valor do seguro-desemprego para as faturadas acima desse valor em 2019. O pagamento será independentemente do cumprimento do tempo de serviço, tempo de serviço ou número de salários recebidos. Não serão pagos juros a quem já recebe outros rendimentos (por exemplo, aposentadoria). Os empregados com mais de uma carteira de trabalho assinada podem receber benefícios, sendo um de jornada reduzida e outro de suspensão se o contrato for intermitente (a análise é caso a caso neste caso).

A regra do teletrabalho foi instituída durante a famosa reforma trabalhista de 2017, por meio da Lei nº 13.467, de julho de 2017.

Em especial, o artigo 75-B da CLT apresenta o conceito de teletrabalho como a prestação de serviços fora das dependências do empregador e que utiliza tecnologias de informação e comunicação para a realização do trabalho, diferenciando-se, portanto, do simples

trabalho externo (BRASIL, 2017, p 13).

A criação de tal norma foi o que realmente estabeleceu o direito ao trabalho no passaporte legal do sistema de teletrabalho, já que anteriormente não havia menção no Código do Trabalho desse sistema de trabalho. Embora não tenha havido menção ao trabalho remoto antes de 2017, já houve uma série de trabalhos dessa forma e estão sendo implementados desde o final do século XX (NASCIMENTO, 2014, p 72).

Posteriormente, o poder executivo editou a Medida provisória 1108/22, que considera teletrabalho prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

Leite (2020, p 11) ensina que o teletrabalho não pode ser confundido com o trabalho domiciliar, sendo o primeiro um sistema de trabalho com exposição à CLT e o segundo possuindo uma lei complementar e se diferenciando por prestá-lo no domicílio do empregado. O trabalho remoto apresenta-se como um sistema de trabalho que pode ser desenvolvido de qualquer lugar e com uma série de elementos específicos a favor das tecnologias.

De acordo com Nascimento (2014, p 1) também em seus estudos, o trabalho remoto está evoluindo junto com o desenvolvimento das tecnologias da informação, que permitem que o ser humano se comunique a longas distâncias e sem a necessidade de contato físico para realizar as atividades laborais.

Como pode ser visto nos ensinamentos de Leite (2020, p 12), o teletrabalho tem um desenvolvimento hipotético, ou seja, pode ser feito em qualquer lugar com acesso às tecnologias da informação, enquanto o trabalho em casa é feito na casa do trabalhador devido a uma determinada especialidade e sem a necessidade específica de uso de tecnologias de informação e comunicação.

Sobre o trabalho em casa Saraiva e Souto ensinam:

Trabalho em domicílio é o realizado na moradia do empregado. Entende-se como domicílio da pessoa natural o **lugar onde ela estabelece a sua residência com ânimo definitivo** (CC, art. 70). Os arts. 60 e 83, ambos da CLT, estabelecem que:

"Art. 60 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."

"Art. 83. É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta do empregador que o remunere."

O exemplo típico do trabalho em domicílio é o da costureira que realiza seu ofício em casa, na sua residência, não havendo controle, pelo empregador, da jornada do obreiro (que labora na hora que bem entender, em geral conciliando as atividades domésticas com as profissionais), mas tão somente fiscalização sobre a produção efetuada. Apesar do trabalho em domicílio do empregado ser executado fora da fiscalização instantânea e imediata do empregador, **haverá subordinação, pois o empregador controlará a**

produção, a data de entrega, a qualidade do produto confeccionado etc.
(grifo nosso)

Os conceitos de Martinez (2020, p 11) são mais esclarecedores, sugerindo que o trabalho em casa é anterior ao trabalho remoto e este último é uma evolução do primeiro. Inicialmente, há um desenvolvimento do trabalho laboral no ambiente da casa do trabalhador, com o desenvolvimento das tecnologias, o ambiente virtual passa a ser uma possibilidade para o local de trabalho, assim o empregado não fica preso em nenhum local físico, mas sim no local virtual, acessível de qualquer lugar usando tecnologias de informação.

Os ensinamentos de Cassar (2018, p 6) mostram que o trabalho remoto se caracteriza justamente pela flexibilidade de trabalhar por meio de tecnologias de informação e comunicação que permitem não apenas trabalhar fora do local da empresa ou do empregador, mas também a possibilidade de desenvolver trabalho de qualquer lugar e, portanto, o trabalho ambiente é considerado virtual e não mais físico.

Martinez (2020, p 13) também revela que esse sistema de trabalho não é inovador e nem exclusivo apenas nos últimos anos, tal sistema vem sendo citado desde a década de 1990, pelo telemarketing como sistema de teletrabalho em determinadas localidades das grandes cidades norte-americanas.

À luz desta informação, fica claro como o tema do trabalho remoto se distingue do local de trabalho, uma vez que a primeira atividade laboral é realizada no domicílio do empregado, e a segunda atividade será realizada em qualquer lugar e em sendo o espaço virtual o local de desenvolvimento da atividade laboral.

O teletrabalho já estava em desenvolvimento muito antes da reforma trabalhista de 2017, principalmente em *startups*, pequenas empresas e empresas inovadoras no setor de tecnologia ou telecomunicações. Algumas empresas desenvolveram esse sistema de trabalho mesmo sem a exposição padrão como existe hoje, buscando dar tempo aos funcionários com deficiência ou dar flexibilidade ao trabalho (NASCIMENTO, 2014, p 26).

No contexto de tal crise, é necessário acompanhar seus desenvolvimentos iniciais em 2019, a explosão de casos em 2020 e as consequências que se prolongaram até o atual período de 2021. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020). Os complexos de alerta e confirmação e quando foram notados, já apresentava um hype epidêmico que impossibilitava seu controle e contenção apenas na região de origem.

Os primeiros sinais do desenvolvimento da Covid-19 no Brasil já prepararam o setor privado para a possível necessidade de migrar para o trabalho remoto, por isso muitas empresas estão preparando sua informática e até treinando funcionários.

Toda essa complexidade do vírus Covid-19, além de sua alta infecciosidade e

incidência, leva a uma doença que, mesmo com baixa taxa de mortalidade, de apenas 2%, se espalhou e em pouco tempo causou muitas vítimas no período de 2020 e 2021. A Covid-19 passou de epidemia a pandemia em pouco menos de um mês, condição extremamente rara sem precedentes no mundo moderno, graças à virulência e facilidade de propagação da doença e movimento humano (GARCIA, 2021, p 21).

O Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, instaura o estado de calamidade pública no país, e posteriormente as Medidas Provisórias nº 927/2020, 1046/2021, e 1108/2022 criam um procedimento de escalonamento nos meios de trabalho virtual e, principalmente, no trabalho remoto. Este decreto estabeleceu o estado de calamidade pública em decorrência da emergência internacional da pandemia de COVID-19. A principal oferta dessa declaração de calamidade pública foi permitir o trabalho por meio de comitês virtuais, discussões públicas e debates (BRASIL, 2020, p 13).

Essa declaração do estado de calamidade chamou a atenção de órgãos e autoridades públicas, o que gerou um efeito cascata na preparação dos ambientes virtuais e acelerou a transição dos serviços físicos para o ambiente digital. Muitos serviços públicos mudaram para sistemas semelhantes de trabalho remoto, causando um forte impacto no setor privado. Em meados de 2020, começaram a surgir mudanças no mercado de trabalho e tanto o setor público quanto o privado foram transformados e assumidos por sistemas de teletrabalho em atividades para as quais poderia haver tal possibilidade (ROCHA, 2021).

A Reforma Trabalhista de 2017 e seus Regulamentos nos termos da lei 13.467, trouxe uma série de problemas que pairam no trabalho remoto até hoje, e tais problemas ficam evidentes nesse período de crescimento do trabalho remoto. Devido a mudanças não planejadas ou muito rápidas, da mudança de empregos regulares para o sistema de teletrabalho, há excessos de horários, pressões de produção, desenvolvimento de problemas psicológicos e até danos existenciais prejudicando a qualidade da vida do Trabalhador (ROCHA, 2021, p 299).

Uma das maiores questões legais que existem em torno do teletrabalho é o potencial de dano existencial, ou seja, uma série de ações, eventos e abusos complexos aos quais o trabalhador é submetido que levam à redução de sua qualidade de vida ou estresse severo. O trabalho remoto e sua flexibilidade possibilitam levar o trabalho para o ambiente da casa da família, criando assim um local onde o trabalhador não pode se separar da atividade laboral e está constantemente sob as pressões de sua profissão, o que leva, em alguns casos, a situações de estresse e redução da qualidade no trabalho. (AFONSO, 2017, p 716).

O Tribunal Regional do Trabalho da Décima Oitava Região (TRT-18) define o dano existencial da seguinte forma:

DANO EXISTENCIAL. NECESSIDADE DE PROVAR QUE O DANO TRANSCENDEU A ESFERA PATRIMONIAL. **O dano existencial, no**

âmbito do Direito do Trabalho, caracteriza-se quando o empregador, ao impor um volume excessivo de trabalho, obsta o trabalhador de conviver em sociedade, mediante atividades sociais, esportivas, culturais, recreativas, religiosas ou até mesmo de desenvolver projetos de vida de cunho pessoal e profissional, violando, desse modo, um dos direitos fundamentais da pessoa tutelado pela Constituição Federal. Porém, não provado que o dano transcendeu a esfera patrimonial da parte reclamante, de frustração de algum projeto de vida capaz de ensejar a reparação, é indevida a indenização pleiteada. sp. (TRT18, ROT - 0010421-92.2021.5.18.0129, Rel. CESAR SILVEIRA, 3ª TURMA, 03/12/2021) (grifo nosso)

As referidas complicações do dano existencial são consideradas de difícil verificação, pois há menos controle sobre o trabalho e a possibilidade de o trabalhador desenvolver sua atividade mesmo fora do ponto controles.

Gomes (2019) apresenta a visão do direito à demissão no caso de teletrabalho, diante da necessidade de estar sempre à disposição do empregador e de ocultar tal disposição como teletrabalho, ainda que haja regra de cálculo de tempo trabalhado somente quando um está conectado. Assim, o trabalhador está sempre associado ao dever de estar associado ou em contacto próximo para resolver problemas, impedindo o lazer pleno sem preocupações ou obrigações e criar uma forma de tempo disponível para o empregador ao longo do dia.

Dados da Justiça do Trabalho, por meio do Tribunal Superior do Trabalho (TST), mostram um aumento de 270% nos processos trabalhistas por questões relacionadas ao trabalho remoto, um aumento em relação a janeiro-agosto de 2019 com 2020. Esses dados corroboram a ideia. Que o período da epidemia e o aumento maciço do sistema de trabalho remoto trouxe consigo uma série de problemas de abusos nesse sistema de trabalho (BRASIL, 2021, p 97).

Ainda há o problema de produtividade e controle do tempo no trabalho remoto, uma vez que a norma não exige nenhum tipo de controle explícito em relação, portanto, deixa a critério do empregado e do empregador como deve funcionar a viagem de trabalho em teletrabalho. No mesmo sentido, Scalzill (2021, p 221) aponta que a falta de controle sobre a jornada de trabalho é um problema grave, que pode levar o empregado a trabalhar a noite sem direito às horas extras, além de causar interrupções diárias no trabalho, levando inclusive a à falta de controle biológico.

É notório que alguns setores não estão acostumados com a eliminação repentina e emergencial do sistema de trabalho remoto, principalmente considerando os aspectos de menor renda entre os indivíduos mais velhos e com pouca experiência no uso de computadores.

Tais meandros no sistema de teletrabalho o colocam como um problema mesmo após a regulamentação decorrente da reforma trabalhista de 2017, pois parece haver limites para a oferta de trabalho no sistema de teletrabalho, sejam limites de tempo ou mesmo formas de trabalho. Essa extrema flexibilidade do trabalho remoto proporciona margens mais

diversificadas para a exploração do empregado, o que pode levar a danos existenciais e violações de direitos constitucionais.

3 EFEITOS DO CORONAVÍRUS NAS EMPRESAS E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A utilização do teletrabalho não foi suficiente para o enfrentamento da pandemia no aspecto laboral, fato que gerou a queda abrupta ou até mesmo completa do faturamento de algumas empresas, fazendo com que empregadores realizassem inúmeras demissões.

3.1 PANDEMIA, RELAÇÕES DE TRABALHO E SEUS DESDOBRAMENTOS

Também deve ajudar a combater a epidemia de coronavírus, praticando medidas que ajudem a combater a infecção e a propagação do vírus. Num momento tão delicado, medidas de higiene pessoal e segurança no trabalho, mas também solidariedade, amor ao próximo, interesse público e responsabilidade cívica. (BRASIL 2020, p 16).

De imediato, traz maior flexibilidade na relação de trabalho, como criar uma maior expansão do teletrabalho junto com a ação governamental, permitindo o uso da telemedicina, que é a possibilidade de médicos, psicólogos, etc. Teletrabalho, como forma de prestação de cuidados médicos especializados, mas de acordo com as normas de segurança em vigor no país.

A MP nº 936, intitulada “Programa Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda” devido à pandemia causada pelo coronavírus (covid-19) abrange principalmente três medidas:

- I – O pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda
- II – A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
- III – A suspensão temporária do contrato de trabalho.

Embora a medida traga benefícios aos empresários, ela pode ser prejudicial aos negócios, pois se aprovada pelo Senado, os empresários podem reduzir a jornada de trabalho e proporcionalmente à redução do salário, que pode ser de 25%, 50% ou 75%, por até três meses ou optar por rescindir o contrato de trabalho por dois meses. Além dessas medidas, existe a possibilidade de que uma das formas previstas na lei seja a utilização do artigo 501 da CLT, o uso da força maior, com o objetivo do bem coletivo e como meio de preservação e minimização. Empregos, implicações para a economia brasileira e consequências para o

mercado empresarial.

Com uma economia em recessão, e um aumento do setor informal ano após ano, como o Estado e os empresários podem fazer para combater a pandemia. Após ler a lei e buscar entendê-la, dando maior agilidade aos procedimentos trabalhistas e tomando providências junto ao direito coletivo do trabalho, tanto o empregador quanto o empregado podem enfrentar a grave crise causada pelo Corona vírus. (BRASIL 2020, p 18).

Entre as possibilidades que o empregador pode tomar:

Férias coletivas: A compreender o art. 139 da CLT, e em atendimento à Lei 13.467/2017, além de alternativa à concessão de licença coletiva em casos excepcionais, como postos de serviços não essenciais e montadoras, a Lei 13.467 prevê a opção de dividir o período da licença em três períodos, respeitando o tempo mínimo de 14 dias e os outros dois períodos de 5 dias consecutivos cada. Desde então, em média, cada decreto de isolamento e quarentena no Brasil durou 14 dias.

Norma Celetista- Suspensão de contrato ou redução de salário: Desde que seja feita a partir de acordos coletivos ou por meio de acordo coletivo para prever suspensão contratual, prevista no artigo 611-A da CLT, ou redução de salário do empregado durante o período de licença decorrente de medidas de contenção epidêmica, com base no artigo 7º, 6º da CF c/c artigo 611-A da CLT e também com a medida provisória nº 936/2020, possibilitando a compensação dos dias suspensos, mediante substituição de até três horas extras por dia até o pagamento e redução de salário e horas trabalhadas, em caráter temporário, pela possibilidade de negociação individual entre o empregador e o empresário.

Teletrabalho: O que tem levado a alterações significativas no domínio do direito do trabalho, de onde temos a regulamentação do trabalho remoto, com base na lei portuguesa no Capítulo II-A21. A Medida Provisória nº 927 tem a possibilidade de teletrabalho. Cabe destacar que em tempo de pandemia, o trabalho remoto se torna uma opção viável para a maioria dos trabalhadores, bem como uma das formas mais seguras de trabalho.

Trabalhador Infectado: O empregado infectado pelo vírus COVID-19 estará no estado das regras vigentes para auxílio por incapacidade temporária, com afastamento nos primeiros dias, pagos pela empresa, e caso seja necessário afastamento mais prolongado, o trabalhador será recebido pelo INSS. Não deve ser confundido aqui com licença remunerada que se destina a proteger o trabalhador.

Com isso, traz maior flexibilização às regras que visam auxiliar empregadores e trabalhadores, dentre as quais está agora a maior utilização do banco de horas, cabendo destacar que já havia previsão para o banco de horas na Lei 13.497/17, mas com a MP agora estendendo os prazos de compensação na Carga de Trabalho (agora o prazo é de até 18 meses após o fim do estado de calamidade geral, aprovado pelo governo federal, e previsto para durar até 31/12/20), possibilitando a negociação sem intermediário direto com sindicatos. (ALMEIDA, 2007, p 27).

Além disso, a forma do Estado torna-se fundamental neste momento e medidas visando prioritariamente *Welfare State* (o Estado de bem-estar social) para poder manter a economia ativa, minimizando no curto prazo os efeitos de um declínio brutal das atividades econômicas, mantendo a população segura e apoiada. Por exemplo, a principal medida do governo federal, batizada inicialmente de "cupom corona", que posteriormente tornou-se o auxílio emergencial, é de R\$ 600 e R\$ 1.200 em auxílio para mães solteiras, chefes de família. Para ter direito ao Benefício, devem ser respeitados os seguintes casos: (a) contribuinte individual do RGPS (b) trabalhador informal (autônomo, desempregado) cadastrado no CadÚnico ou (c) autodeclarante (d) 18 anos (e) Não tem emprego oficial (não pode ter carteira assinada) (f) Não possui benefícios previdenciários ou assistenciais, exceto Bolsa Família (g) Renda familiar de $\frac{1}{2}$ a três salários mínimos (h) Não receber mais R\$ 2.859,70.

Ressalta-se que a forma de contágio não ocorre apenas nos ambientes de trabalho, pois qualquer local de circulação de pessoas pode representar risco à saúde do trabalhador, como a simples necessidade de utilizar transporte público para chegar ao trabalho. Por conta dessas situações, o isolamento é muito importante para combater o coronavírus. É claro que o isolamento em algumas atividades essenciais (médicos, enfermeiros, policiais, bombeiros...) bem como trabalhadores em grupo de risco, (gestantes..) em caso de paralisação causa danos irreparáveis à sociedade, mas em alguns setores você pode optar por um horário de trabalho melhor, trabalhar em casa e em alguns casos até funcionam remotamente à distância.

A pandemia teve efeitos enormes em todos os setores de serviços, e uma das maiores dificuldades será controlar as multidões e o grande número de pessoas nas proximidades, em ambientes como bares, restaurantes e transporte público, por exemplo. Nossas vidas são diretamente afetadas. Com isso, muitos setores e

empresários têm que se reinventar, e a principal forma de trabalho atualmente é o *Home Office*, que é a forma de trabalho onde o empregado exerce suas funções de casa, mas há ressalvas, apesar da presença do trabalhador em casa, ele ainda funciona e, portanto, deve se comportar como tal. Além do *Home Office*, muitas empresas estão se reinventando, principalmente por meio de entregas, que em tempos de crise, bares e restaurantes funcionam apenas por delivery. (ALMEIDA, 2007, p 29).

Medidas de proteção de renda para proteger aqueles que enfrentam perdas de renda devido a lesões ou redução da atividade econômica são fundamentais para estimular a economia e principalmente o isolamento social.

3.2 MEDIDAS PROVISÓRIAS APLICADAS NO AMBIENTE TRABALHISTA NO PERÍODO DE PANDEMIA

MEDIDA 927

Com o atual cenário global onde a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou uma pandemia causada pelo Coronavírus (COVID-19). Diante dos casos confirmados no Brasil, a federação, estados e municípios começaram a ajustar medidas temporárias e portarias para conter o avanço da COVID-19 no país, em um esforço para proteger a saúde pública. Apesar de ter implicações legais imediatas, o MPV precisa de mais estudos das duas casas do Congresso Nacional (Câmara dos Deputados e Senado) para se tornar definitivamente lei ordinária.”

A MP 927 visa reduzir os efeitos que o isolamento social pode ter no PIB do Brasil, onde o que foi declarado como serviço essencial nas relações trabalhistas no atual período de pandemia Trata principalmente da questão do trabalho remoto implementado como forma de dar aos profissionais e empresas a chance de manter a rotina de trabalho, aborda também questões relacionadas a jornada de trabalho, jornada bancária, férias e feriados e seguro-desemprego aos trabalhadores, ressaltando que essas medidas devem estar devidamente alinhadas com a nova realidade emergente da pandemia.

No artigo 4º que no período de catástrofe, o empresário poder realizar o trabalho na forma de trabalho remoto, monitorando assim as atividades e cargas e o horário de trabalho presencial.

Em relação às licenças, as ações de antecipação podem ocorrer desde que determinados requisitos sejam aplicados, os funcionários devem ser informados para esperar suas licenças

em até 48 horas. Esta comunicação deverá ser feita por escrito ou por via eletrônica, sempre que o colaborador demonstre ter conhecimento deste procedimento. Quando são concedidas férias coletivas, o empregador pode conceder férias coletivas desde que tenha sido avisado com uma antecedência mínima de 48 horas. (TARTUCE, 2020, p 20).

Em relação ao banco de horas, o representante autorizou “atividades pelo empregador e a estabelecer regime especial de compensação por horas trabalhadas, por meio de banco de horas, em benefício do empregador ou empregado, criado por meio de coletiva” ou acordo formal individual, para indenizar no prazo de até dezoito meses, contados da data da cessação do estado de calamidade pública.”

O artigo 14 abre caminho para futuras questões jurídicas quanto à sua legalidade e constitucionalidade, pois as ações, em sua finalidade, buscam proteger o empregado, por isso o melhor é uma análise feita por cada empresa sobre os reais benefícios do uso da medida provisória. (WAHLE, 2020, p 927).

MEDIDA 936

Em um esforço para oferecer alternativas positivas para empregados e empregadores, o governo introduziu outra medida temporária, que é usada como forma de incentivar os empregadores a manter seus empregados e retornar gradualmente às atividades de trabalho.

Outra medida temporária desenvolvida durante o período de pandemia consiste na MP 936, que foi aprovada em 1º de abril de 2020, e trata da suspensão temporária do contrato de trabalho, redução da jornada de trabalho e do salário proporcionalmente ao tempo de duração do cargo. Para alguns juristas trabalhistas, essa medida é uma forma de aumentar a estabilidade no trabalho e reduzir os potenciais efeitos financeiros das empresas, lembrando que durante o período de pandemia algumas atividades trabalhistas foram paralisadas. (CARRION, 2003, p 28).

Ao longo de seu texto, no art. 4º trata da redução da jornada de trabalho e do salário, e afirma que a redução do salário deve ser proporcional à redução da jornada de trabalho. O MP explica que essas reduções podem ser de 25%, 50% ou 70% por até 90 dias. Ressalta-se ainda que, caso os empregadores reduzam a jornada de trabalho, bem como o salário, o governo promovendo a assistência por meio do benefício contingente de manutenção do emprego e da renda. Tem como objetivo auxiliar financeiramente as empresas para que possam estabilizar a parte financeira das mesmas, lembrando que no período do desastre, algumas delas foram suspensas por um período bastante representativo e oferecidas a necessidade de auxílio para devolução de suas economias. (CARRION, 2003, p 31).

No seu art. 8º da MP trata da suspensão do contrato empresarial, podendo ser realizada por um período mínimo de 30 dias e máximo de 60 dias, período durante o qual as atividades empresariais estiveram suspensas ou não haverá desenvolvimento empresarial esperado pelos administradores e empresários.

Dentre as ações que podem levar à suspensão do contrato de trabalho, destacam-se o auxílio-doença e a licença maternidade. Tais procedimentos podem ser considerados como um benefício que os órgãos trabalhistas concedem aos empregados, desde que cumpram determinados requisitos básicos.

O auxílio-doença é definido como um benefício concedido ao segurado que está impossibilitado de exercer seu trabalho, conforme o período de carência descrito na Lei 8.213/91. O principal objetivo do benefício é a aprovação de valores para suprir as necessidades básicas do segurado, sendo esses benefícios pagos pela previdência social. O valor do benefício varia, levando em consideração o período de registro do segurado na agência, além de calcular a média aritmética de 90% dos valores do salário-benefício recebido pelo segurado. Esse benefício é temporário e geralmente é oferecido durante o período em que o empregado necessita de afastamento do trabalho para fazer sua recuperação clínica. (COSTA, 2003, p 19)

MEDIDA 946

O FGTS é uma reserva de caixa custeada pela empresa, depositada em conta vinculada ao nome do empregado e ao PIS, sendo esse depósito feito mensalmente.

O FGTS é regulado pela Lei nº 8.036/90, onde fica estabelecido que 8% do dinheiro do empregado deve ser descontado do valor do FGTS, e esta lei também traz algumas questões que devem ser levadas em consideração pela empresa para realizar adequadamente o procedimento de pagamento do FGTS.

Em um esforço para conceder assistência financeira aos trabalhadores, o governo introduziu a MP 946, de 7 de abril de 2020. Seu principal objetivo era repassar os valores relativos ao FGTS, concedendo de forma gradual e individualizada o saque dos valores recebidos nas contas dos trabalhadores. Uma forma de lhes dar assistência financeira, e essencialmente apenas promover a movimentação de valores já devidos a eles. (NASCIMENTO, 2005, p 26).

Cabe destacar aqui que todas as medidas temporárias previstas durante o período epidêmico se baseiam na manutenção do empregado em suas atividades, além de auxiliar o

empregador neste procedimento, pois ambos os lados foram diretamente afetados pelos procedimentos aprovados. Para poder estabilizar a saúde ou promover melhorias em toda a comunidade. (DELGADO, 2002, p 22).

Em quarto lugar, todas as ações monetárias realizadas com valores devem ser expressas corretamente nas demonstrações contábeis do responsável, o que é uma forma de mostrar quais medidas e ações foram reforçadas. Além de fazer observações aos cidadãos e trabalhadores sobre como transferir os valores e exibi-los em suas novas contas. (MARTINÊS, 2004, p 28).

Ainda trata da transparência da informação, esclarece que o Ministério da Economia pode prever algumas regras ou procedimentos a adotar no processo de transferência de bens ou valores financeiros, sendo esta uma forma de organizar cada ação que é promovida com os recursos constantes das contas vinculadas aos trabalhadores.

Ressalte-se também que a implementação de medidas temporárias nas leis trabalhistas foi muito importante, pois são regulamentadas de forma limitada e com duração adequada dos aspectos mais relevantes das relações trabalhistas promovidas durante a COVID-19. A Medida Provisória 1046 tem forte impacto nas relações trabalhistas, que traça alternativas ou metodologias que as empresas podem adotar ao longo do período COVID-19.

Além do governo e da população, as empresas também devem ajudar no combate à pandemia de coronavírus, praticando medidas que ajudem a combater o contágio e a disseminação do vírus. Num momento tão delicado, medidas de higiene pessoal e segurança no trabalho, mas também solidariedade, amor ao próximo, interesse público e responsabilidade cívica. (BRASIL 2020, p 07).

4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Com a aprovação da Lei nº 13.467/2017, denominada Lei da Reforma Trabalhista, diversas mudanças estruturais ocorreram na CLT, incluindo a introdução de novas regras visando adequar a evolução entre as relações trabalhistas e a sociedade às novas realidades.

4.1 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

A reforma laboral tem suscitado várias ressalvas, sobretudo se passarmos pelo princípio da proteção no direito do trabalho, uma vez que visa assegurar o equilíbrio entre empregador e trabalhador, para que seja feita de forma igualitária, a intervenção do Estado vem precisamente com isso visam limitar os excessos, cercear os direitos dos trabalhadores.

Se olharmos para o Brasil em 2016-17, o país estava em recessão, as demissões em massa foram causadas pela crise no setor de engenharia civil, bem como também em inúmeros outros setores, registrando assim uma queda histórica do produto interno bruto (PIB). Com isso, uma nova legislação foi elaborada para flexibilizar as regulamentações já em vigor, com a finalidade de reduzir algumas taxas para aumentar as contratações, permitindo contratos diários e menos carga de trabalho, entre outras coisas.

Por isso, precisamos estar cientes de alguns dos *ready-mades* que a reforma trabalhista trouxe à tona e que impediram o retrocesso da lei trabalhista.

Isso se deve principalmente à inclusão do artigo 611-A, que deu às partes mais flexibilidade e liberdade na disposição dos contratos de trabalho, ou seja, uma estipulação entre o que foi acordado na legislação. Isso significa que o que é acordado e negociado entre empregador e empregado prevalece sobre a lei, explica Vólia Bomfim sobre os acordos coletivos “é o negócio jurídico extrajudicial realizado entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas que estabelecem as condições de trabalho. vinculando as partes contratantes dentro do prazo de validade estabelecido e na base territorial da categoria. - Art. 611 § 1º da CLT”.

Assim, há mínima interferência estatal nas relações laborais, conferindo às partes maior autonomia e podendo decidir entre si, levando em consideração o que foi estabelecido pela norma e deve ser seguido. Vale ressaltar que as negociações não podem ocorrer simplesmente individualmente e celebrados contratos a contrato, mas devem ser conduzidas

por sua classe representativa por meio da atividade coletiva do sindicato.

Por fim, embora muitos discordassem das novas regras sobre a primazia negociada do direito, a questão da violação do princípio da proibição do retrocesso social foi julgada pelo Supremo tribunal Federal, o Recurso Extraordinário 590.415, que decidiu que "o reconhecimento de acordos e convenções coletivas permite que os empregados contribuam para a formulação de normas que determinarão suas próprias vidas." Art. 7º inciso XXVI da Constituição Federal, que reconhece tanto as convenções quanto os acordos coletivos como um direito social dos empregados.

4.2 TELETRABALHO COMO MELHOR ALTERNATIVA PARA CONTINUIDADE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Assim como nos tópicos anteriores, utilizaremos como referência para a primeira análise a Medida Provisória nº 1.046 de 27 de abril de 2021 prevista em seu art. 2. as medidas a tomar pelos empregadores para fazer face ao impacto econômico e preservar os postos de trabalho, nomeadamente o teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de licença coletiva; o uso e antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão dos requisitos regulamentares de saúde e segurança ocupacional; e o diferimento do pagamento das verbas rescisórias - FGTS. O artigo 3º da MP 1046/2021 regulamenta o teletrabalho e o define no §1º:

Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, hipótese em que se aplica o disposto no inciso III caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 1943. (BRASIL, 2021)

Para tanto, cabe ao empregador informar o empregado da mudança da modalidade presencial para o teletrabalho no prazo mínimo de 48 horas por escrito ou eletronicamente, nos termos do §2º do art. 3º da MP 1046/2021.

Para arcar com os custos relativos a equipamentos, tecnologia e infraestrutura necessários à implantação e implantação do teletrabalho, tais como computadores, móveis, internet, etc., art. 3º, §3º, informou que em até 30 dias da data da alteração do regime de

trabalho, deve haver previsão em contrato escrito que permita ao empregador fornecer os equipamentos em regime de empréstimo e suportar os demais custos relacionados com a exploração do trabalho à distância, sem que isso seja imputado como salário, nos termos do art. §4.

A aplicação da modalidade laboral não foi uma inovação criada pelas leis normativas editadas durante a pandemia. O primeiro destaque é que a CLT determina que deve haver um acordo mútuo entre empregador e empregado para que a regulamentação do trabalho pessoal seja alterada para teletrabalho, sendo a alteração correspondente incluída no contrato, nos termos do art. 75-C §1. No entanto, como se vê, a MP 1046/2021 flexibilizou esse “consentimento mútuo” ao permitir que o empregador determinasse unilateralmente a mudança da modalidade de trabalho presencial para remoto. (GARCIA, 2017).

Outro ponto de observação é que a CLT não estabelece um prazo para comunicação ao empregado da mudança do regime presencial para o teletrabalho, que está previsto na MP 1046/2021 no art. 3º, §2º, ou seja, 48 horas. No entanto, prevê prazo mínimo de 15 dias reduzido para 48 horas para a transição do teletrabalho para o trabalho presencial, também na aceção do Art. 3º, caput e §2º.

A CLT também previa a obrigação do empregador de proteger seus empregados nos termos do Art. 75-E, que não foi contemplado pelo texto da MP 1046/2021.

No entanto, o setor privado se adaptou gradativamente à realidade do trabalho remoto, com base no que já foi aprovado pela Medida Provisória no Plano de retomada gradual da atividade econômica, no Estado do Rio Grande do Norte pelo Decreto nº 29.742, de 4 de junho, 2020. O referido decreto recomendou a utilização do teletrabalho para as empresas que dispusessem de equipamentos e estrutura adequados, nos termos do art. 14, parágrafo único VI.

Ocorre que as atividades consideradas essenciais, regulamentadas pelo Decreto nº 10.282 de 20 de março de 2020, como serviços de *call center*, telecomunicações, serviços relacionados à tecnologia da informação e processamento de dados (data center), podem ser facilmente adaptadas à necessidade de trabalho remoto devido à natureza dos trabalhos realizados por essas categorias, bem como pelo fato de as empresas possuírem tecnologia e ferramentas suficientes para utilizar o teletrabalho como forma mais segura de proteger a saúde dos trabalhadores. (GARCIA, 2017).

No entanto, é fundamental ressaltar que a utilização dessa modalidade de teletrabalho para os empregados em atividades idôneas ao teletrabalho representa uma alternativa bastante eficiente para manter uma atividade econômica ativa e garantir a proteção dos postos de

trabalho para as atividades possíveis. Porque quanto mais pessoas empregadas neste regime, menos pessoas estarão nas ruas em tempos de pandemia, o que certamente ajudará a diminuir o contágio através do isolamento social.

Nesse cenário, onde as Leis do Poder Público restringiam o funcionamento das atividades econômicas para manter o distanciamento e o isolamento social para reduzir a possibilidade de contrair o coronavírus, surgiu a necessidade de repensar a forma como a modalidade remota funcionou para o enfrentamento da emergência de saúde pública causada pelo coronavírus e com o objetivo de garantir a continuidade da atividade das entidades empregadoras de forma a garantir a segurança em matéria de saúde dos trabalhadores. (GARCIA, 2017).

As medidas provisórias decretadas pelo governo federal e posteriormente ratificadas nos decretos dos governos estaduais e municipais permitiram reverter esse efeito negativo, principalmente flexibilizando o teletrabalho, a fim de melhor atender ao interesse do empregador - a continuidade dos serviços e o funcionamento das empresas - e da classe trabalhadora, pois permite um trabalho mais seguro e distante do deslocamento até o local de trabalho.

Portanto, após analisar as medidas do poder público e seu impacto, foi possível concluir que a edição das leis normativas não pretende aumentar a produção ou lucratividade das empresas em detrimento do tempo e da saúde dos trabalhadores, mas sim aumentar os empregos obtidos ao tentar minimizar os encargos dos empresários com condições que os sustentem financeiramente e em termos de tempo, como a possibilidade de antecipar as férias dos seus empregados com o adiamento de 1/3 das férias pagas com o 13º salário, em dezembro, bem como o pagamento do subsídio de férias até ao 5º dia útil do mês seguinte ao período de férias.

Por isso, é importante sempre considerarmos a possibilidade de flexibilizar as normas trabalhistas, ainda que temporariamente, com o cenário de transição pandêmica definido com um prazo inicial, mas sem previsão de término, para que a economia e a saúde andem principalmente de mãos dadas e sejam não mutuamente exclusivos. Afinal, um trabalhador doente não pode ajudar a impulsionar a economia, enquanto a saúde de um trabalhador não pode ser mantida sem a economia.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo apresentado mostra como o sistema de trabalho remoto é complexo e pode facilmente levar à instabilidade do trabalhador, embora pareça flexível, tal trabalho remoto pode acarretar uma série de consequências para a vida do trabalhador.

O trabalho remoto ainda está em constante desenvolvimento no mundo moderno e pode ser comparado ao movimento que ocorreu com a explosão dos aplicativos de delivery, além de sofrer os mesmos problemas de instabilidade das relações de trabalho.

Também foi possível notar que, principalmente no período da epidemia de Covid-19, destacou-se a possibilidade do surgimento de novas formas de desrespeito aos direitos e garantias dos trabalhadores brasileiros, podendo-se dizer que tais violações levam a um aumento no número de reclamações trabalhistas nesse período.

O teletrabalho pode facilmente mascarar abusos e infrações do empregador que cada vez mais exigem ou cobram de uma força de trabalho, apesar de um acordo legal explícito de taxas por parte do empregador, pelo uso de eletricidade e suprimentos. Raramente é fornecido ou reembolsado ao trabalhador.

À luz de tudo o que foi revelado, algumas coisas ficaram bem claras: a primeira é que nos cinco anos desde a introdução da reforma trabalhista, ainda seguem estudos sobre os aspectos benéficos e negativos e suas nuances sobre o tema, e consequentemente sobre os efeitos reais nas relações trabalhistas.

Toda a superficialidade que os legisladores usaram para regular esse instituto trouxe muitas consequências negativas na vida dos trabalhadores remotos. O fato de que com a propagação da pandemia do COVID-19, ela só tenha se intensificado, ameaçando completamente a saúde dos trabalhadores, além de não garantir seus salários de acordo com a jornada de trabalho, é inadmissível.

É importante deixar claro que, independentemente de qualquer pergunta que possa ser feita, não pode haver distinção quanto à proteção legal, entre qualquer tipo de trabalhador, seja remoto ou tradicional. Essa proteção está expressa na Constituição Federal, que regulamenta os direitos básicos dos trabalhadores em seu artigo sétimo, que inclui todos os trabalhadores sem qualquer discriminação. Portanto, os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade devem ser observados.

Em suma, a lei sempre terá uma realidade negativa e fatores positivos a seu favor, mas a reforma trabalhista vai além dessa questão, pois junto com outras reformas, como a

reforma previdenciária, e a reforma administrativa que ainda está em andamento, se destacam a mudança no pensamento do Estado, e a passagem do pensamento baseado no bem-estar social, e a entrada no movimento global, que é liderado pelo pensamento neoliberal, e isso tem um impacto muito grande na sociedade em geral.

Por fim, deve-se notar que a reforma trouxe uma regulamentação para a questão do trabalho remoto e isso por si só é suficiente para que os benefícios relacionados à empregabilidade possam ser notados, da mesma forma que isso é um incentivo para esclarecer outras coisas. Pontos que permanecem não confirmados.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Kleber Henrique Saconato. Teletrabalho: escravidão digital e o dano existencial por lesão ao lazer e convívio familiar. **Revista de artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito**, v. 1, n. 1, p. 716-736, 2017. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/1simposioconst/article/download/1189/547/0>. Acesso em 24 Abr. 2022.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho: material, processual e legislação especial**. 3 ed. São Paulo: Rideel, 2007.

BOMFIM, VÓLIA. **Reforma Trabalhista com Vólia Bomfim Cassar**. Instituto de Direito Real, 2º ed. São Paulo, 2020.

BRASIL, LEI Nº 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017. Brasília, D.O.U. DE 14/07/2017, P. 1, 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em 23 Abri. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. **Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019**. DIÁRIO OFICIAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, Poder Legislativo, Brasília, DF, 07 Fev 2020.

CASSAR, Bomfim. **Resumo de direito do trabalho** / Bomfim Cassar. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2003

COSTA, Eliane Romeiro. **Previdência Complementar na Seguridade Social**. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002,

GOMES, Laís Edinaura Vieira. Direito à desconexão : uma análise de sua efetivação frente aos danos existenciais causados pelo teletrabalho / Laís Edinaura Vieira Gomes. **Monografia (Graduação)** - UFPB/CCJ - João Pessoa, 2019.

GARCIA, Gustavo, Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11ª. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Coronavírus e Direito à Saúde : repercussões trabalhistas, previdenciárias e na assistência social** / Gustavo Filipe Barbosa Garcia. - 1. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 12. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

MENDES, Luis; GUIDI, Maurício; GALO, Thais; NASCIMENTO, Rennan Gil Alvez. **O COVID-19 e seus impactos legais no Brasil**. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho** / Luciano Martinez. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. **Novas relações de trabalho após a reforma trabalhista e a lei de terceirização**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/292161/novasrelacoes-de-trabalho-apos-a-reforma-trabalhista-e-a-lei-de-terceirizacao>. Acesso em: 27 ABR. 2022.

MENEZES, Mauro. **Para Mauro Menezes, MP 936 carrega série de defeitos de índole constitucional**. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho** : história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento. – 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2014.

ROCHA, Andressa Buss et al. Teletrabalho, produção e gasto público: o que aprendemos com a covid-19?. **Revista do Serviço Público** - RSP, v. 72 n. 2, 299-329 2021. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/6654>. Acesso em 25 Abr. 2022.

SCALZILL, Roberta. O teletrabalho e a pandemia: uma análise do direito à desconexão e do dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, v. 47, n. 215, p.221-236, jan./fev. 2021. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/handle/1/2902>. Acesso em 27 Abr. 2022.

TARTUCE, Flávio. **O coronavírus e os contratos - Extinção, revisão e conservação - Boa-fé, bom senso e solidariedade**. 2020.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho Concursos Públicos**. – 20 ed. rev. e ampl. – Salvador: Juspodium, 2018.

WAHLE, José Carlos. **Questões Trabalhistas: as questões recorrentes da área trabalhista incluem: prevenção e contenção, medida provisória 927/2020, viagens, limites do poder diretivo, reação e privacidade**. 2020.