

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG - Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove - São Paulo

Representante Discente - FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF - Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP - São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM- Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG - Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB - Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSC - Rio Grande do Sul) Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor - Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec - Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC - Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali - Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC - Minas Gerais)

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-160-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 02 a 08 de dezembro de 2020, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema “Direito, Pandemia e Transformação Digital: novos tempos, novos desafios?”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado a disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Diante de um ano pandêmico, foram apresentados inicialmente os artigos “A pandemia da COVID-19 e os reflexos no mundo do trabalho: impactos à saúde mental do trabalhador”; “Garantia de direitos nas relações de trabalho docente universitário durante a pandemia de COVID-19 à luz da Nota Técnica nº 11/2020 do Ministério Público do Trabalho” e “Meio Ambiente do Trabalho: por uma visão ética sustentável em tempos de pandemia”

Em seguida, todos abordando o tema teletrabalho, vislumbramos os seguintes estudos: “A pandemia do COVID 19 e a nova perspectiva de trabalho: teletrabalho e os impactos na saúde”; “A pandemia e o regime de teletrabalho, breve considerações”; “O teletrabalho e a reforma trabalhista: um estudo em tempos de pandemia no Brasil de 2020”; “O teletrabalho em domicílio: definições e debates contemporâneos”; “As consequências do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores em tempos de COVID-19”

Foram apresentados ainda dois artigos cujo foco principal trata de compliance relacionada ao Direito do Trabalho. São eles: “Compliance como ferramenta efetiva de proteção de dados nas relações de trabalho” e “Compliance trabalhista: uma postura ética empresarial?”.

Os direitos fundamentais, das crianças e das mulheres não poderiam ficar de fora deste grupo de trabalho e foram analisados nos artigos intitulados: “Direitos fundamentais e a flexibilização da reforma trabalhista brasileira: apontamentos críticos”; “O direito humano ao

não trabalho: programa de combate ao trabalho infantil e de estímulo à aprendizagem para efetivação do objetivo 8.7 de desenvolvimento sustentável” e ainda “Meio ambiente do trabalho e proteção da mulher: reflexões sobre o Projeto de Lei n.º 1.143/19 e a criação da licença menstrual no Brasil”.

Tratando de temas mais modernos, observamos ainda os artigos “Capitalismo de plataforma e a pretensa neutralidade nas relações de trabalho” e “Modernização fake: desvendando a realidade por detrás dos indicadores de produtividade no serviço público”; “Neuromarketing e os trabalhadores de aplicativos: técnicas modernas de exploração do trabalho humano” e “Os impactos do avanço tecnológico no direito do trabalho: uma proposta de releitura dos requisitos da relação de emprego”.

Por fim, temos o texto “A possibilidade de terceirização do serviço de intimação nos Tabelionatos de Protesto do Brasil, sob a perspectiva da Lei 13.429/2017” encerra o Grupo de Trabalho.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

AS CONSEQUÊNCIAS DO TELETRABALHO NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES EM TEMPOS DE COVID-19

THE CONSEQUENCES OF TELE-WORK ON THE MENTAL WORKERS' IN TIMES OF COVID-19

Vanessa Rocha Ferreira ¹

Fabiana Sabino ²

Resumo

Texto que tem como objetivo analisar as consequências do uso do teletrabalho, adotado como uma das medidas de enfrentamento à crise ocasionada pela Pandemia da Covid-19, por conseguir conciliar as recomendações de isolamento social e a continuidade das atividades econômicas, na saúde mental do trabalhador. Trata-se de pesquisa teórico-normativa, que busca suporte na legislação e na doutrina sobre o tema, adotando o método jurídico-dedutivo, para discutir os principais impactos da utilização do teletrabalho na atividade econômica e na vida dos trabalhadores.

Palavras-chave: Teletrabalho, Pandemia da covid-19, Saúde mental

Abstract/Resumen/Résumé

Text that aims to analyze the consequences of the use of telework, adopted as one of the measures to face the crisis caused by the Pandemic of Covid-19, for being able to reconcile the recommendations of social isolation and the continuity of the economic activities, in the mental health of the worker . This is theoretical-normative research, which seeks support in legislation and doctrine on the subject, adopting the legal-deductive method, to discuss the main impacts of the use of telework on economic activity and on the lives of workers.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Telework, Covid-19 pandemic, Mental health

¹ Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca. Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia. Professora da Graduação e Mestrado do Curso de Direito do CESUPA. Auditora do TCE/PA.

² Mestranda em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (PPGD/CESUPA). Advogada Trabalhista.

1 INTRODUÇÃO

Recentemente, o mundo presenciou a rápida disseminação de um vírus altamente contagioso e potencialmente letal, da família do Coronavírus, identificado com o causador da Covid-19, pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Rapidamente, esse vírus se espalhou por todos os continentes, fazendo com que a OMS declarasse tratar de uma Pandemia, passando a recomendar, dentre outras medidas de contenção da rápida transmissão da doença, o distanciamento social.

No Brasil, o Governo Federal, em consonância com as recomendações da OMS, também passou a recomendar o isolamento social, o que ocorreu por meio da Portaria nº 356/20 do Ministério da Saúde e, também, pela Lei Federal nº 13.979/2020, motivando medidas que reduzissem ou paralisassem totalmente as atividades consideradas não essenciais.¹

Com esse intuito, de proteger os empregos e a atividade produtiva, algumas Medidas Provisórias (MP) foram editadas pelo Governo Federal, a exemplo da Medida Provisória nº 927², de 22 de março de 2020, a qual previa medidas de enfrentamento do estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo (DL) nº 6, de 20 de março de 2020.

De todo modo, dentre as medidas adotadas pela MP nº 927/2020, destaca-se a possibilidade de o empregador alterar unilateralmente o regime de trabalho de seu empregado, de presencial para o regime de teletrabalho, nos termos do seu então artigo 4º.

O objetivo do presente texto é analisar, por meio de estudo teórico-normativo, que utiliza o método dedutivo, as consequências da implementação unilateral do teletrabalho na vida e na saúde mental dos trabalhadores durante o período da Pandemia da Covid-19.

Estruturalmente, o texto está dividido em cinco itens, sendo o primeiro esta introdução; o segundo destinado a analisar as regras que regem o regime do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro; o terceiro item discute o uso do teletrabalho durante a Pandemia uma vez que foi eleito pelo legislador como solução para o isolamento social necessário durante o cenário pandêmico; posteriormente o quarto item volta-se ao objetivo

¹ As atividades não essenciais, por excelência, são as constantes no art. 3º do Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020. Consideram-se, portanto, atividades essenciais as que são indispensáveis, inadiáveis, as quais devem ser mantidas de modo a suprir a necessidade de toda a sociedade, a exemplo dos serviços de saúde.

² É importante mencionar a MP nº 927/20 foi aprovada na Câmara dos Deputados, mas em razão da falta de acordo entre os líderes partidários, foi retirada de pauta pelo Presidente do Senado, Davi Alcolumbre, motivo pelo qual não foi convertida em lei, perdendo a sua validade em 19 de julho de 2020, nos termos do art. 62, § 3º, da CRFB/88. Porém, o art. 4º da mencionada MP dispõe que, enquanto durar o estado de calamidade pública, as regras que foram implementadas durante a sua vigência, continuarão válidas.

central deste artigo que é a discussão acerca dos impactos do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores. E, por fim, o quinto item apresenta algumas considerações sobre o tema proposto.

2 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O avanço tecnológico iniciado com a Revolução Industrial em meados do século XVIII e início do século XIX tem propiciado profundas transformações nas relações interpessoais, modificando a forma como as pessoas se relacionam e também o mundo do trabalho.

A tecnologia da informação e a utilização da *internet* em larga escala trouxe uma série de mudanças nas relações laborais, conectando empregador e empregado de forma inovadora.

Nesse sentido, Barros (2016, p. 213) destaca que:

[...] esta nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental. Ela permite até mesmo a atividade em movimento. Esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades.

Assim, o teletrabalho é uma dessas formas inovadoras de prestação de serviço.

Previsto no ordenamento jurídico brasileiro desde o advento da Lei nº 12.551/11, que modificou o parágrafo único do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para prever a equiparação, para fins de subordinação jurídica, do trabalho realizado no estabelecimento empresarial e o realizado a distância, com o uso dos meios telemáticos e informatizados de comando, o regime de teletrabalho foi expressamente regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro com o advento da Lei nº 13.467/17, que acrescentou à CLT regras específicas para a implementação desse novo regime laboral.

O conceito de teletrabalho, até então definido apenas doutrinariamente, passou a ter previsão legal. O art. 75-B da CLT prevê que: “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”. (CLT, 1943)

Sobre o tema, asseveram Brito Filho e Ferreira (2018, p. 176) que o teletrabalho se traduz em uma modalidade de trabalho que possui, dentre as suas principais características, a prestação de serviços realizados preponderantemente fora do local da empresa com a devida utilização de métodos telemáticos, a exemplo do uso de *internet*.

É importante mencionar que a CLT não exige o trabalho ocorra exclusivamente fora das dependências da empresa, uma vez que o parágrafo único do art. 75-B da CLT especifica que “[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”. (CLT, 1943)

Por ser um trabalho realizado fora das dependências da empresa, sem, em regra, estar submetido a supervisão constante e direta do empregador, a legislação trabalhista preocupou-se em estabelecer regras específicas para esse novo regime laboral, a fim de conferir uma maior segurança para as partes que optarem por essa forma de trabalho. Acompanhe abaixo o regramento legal

Nos termos do art. 75-C da CLT, caso as partes desejem optar por essa modalidade laboral deverão firmar contrato individual escrito, no qual conste expressamente as atividades que serão realizadas pelo empregado. Ademais, esse mesmo dispositivo prevê a possibilidade de mudança do regime presencial para o telepresencial em contratos já em curso, porém para que essa mudança ocorra é necessário que haja mútuo acordo entre as partes, e que seja respeitado o prazo mínimo de quinze dias de transição para a adaptação do trabalhador ao novo regime laboral. É importante mencionar que essa mudança precisa estar devidamente registrada em aditivo contratual.

Em relação à responsabilidade de custos com infraestrutura e equipamentos, o art. 75-D da CLT estabeleceu que deve ser definido no contrato de trabalho de quem será a responsabilidade por esse custeio, acrescentando que tais utilidades não integram a remuneração do teletrabalhador.

Embora o empregado exerça, na imensa maioria das vezes, o teletrabalho em sua residência, ainda há a preocupação com acidentes e doenças laborais, de modo que a CLT determinou, no art. 75-E, que o empregador instrua de forma expressa e ostensiva os seus empregados, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo o empregado assinar um termo de responsabilidade no qual deve se comprometer a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Superadas as considerações mais essenciais que tangem ao regime do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, bem como sua devida regulamentação, prossegue-se com a

análise da utilização dessa modalidade de trabalho durante a Pandemia da Covid-19, como uma alternativa a paralisação das atividades necessária para conter a propagação do vírus.

3 O TELETRABALHO COMO MEDIDA ALTERNATIVA AO ISOLAMENTO SOCIAL DURANTE A PANDEMIA

Para conter a rápida disseminação do novo Coronavírus, o Governo Federal precisou estabelecer diversas medidas a fim de reduzir a circulação de pessoas. Primeiramente foi publicada a Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, que dispôs sobre as “medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus”, declarada pela OMS, em 30 de janeiro de 2020.

Essa lei, estabeleceu medidas objetivando a proteção da sociedade, tais como o isolamento social, a quarentena, a determinação de realização compulsória de exames médicos e laboratoriais etc.

De acordo com Sürmer e Fincato (2020, p. 353):

A lei conceituou “isolamento”, como separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus (art. 2º, I). Foi também definida a “quarentena” como restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar possível contaminação ou propagação do coronavírus (art. 2º, II).

Assim, percebe-se que o isolamento social foi uma das opções do legislador para tentar conter a disseminação do vírus. Com ele, diversas atividades não essenciais precisaram ser paralisadas, impactando diretamente na vida dos trabalhadores, que precisaram ser afastados de seus locais de trabalho.

Posteriormente a mencionada lei, foi editado o DL nº 06, de 20 de março de 2020, que reconheceu o Estado de Calamidade Pública. Nessa conjuntura foram editadas diversas Medidas Provisórias (MP) para enfrentamento da Pandemia, dentre as quais se destaca a MP nº 927/20, que buscou dispor sobre os mecanismos que poderiam ser adotados pelos empregadores para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, viabilizando a continuidade

das atividades econômicas, e minimizando os impactos sociais decorrentes da nova realidade.

Acompanhe o que dispõe o art. 3º da MP:

Art. 3º - Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. (sem grifos no original).

Assim, percebe-se que as novas diretrizes legislativas previram a necessidade de readaptação das atividades laborais, permitindo a mudança de regime de trabalho, a fim de respeitar as recomendações de isolamento social e propiciar a continuidade da atividade econômica por meio do regime de teletrabalho.

Em virtude da urgência vivenciada, a MP, ao regulamentar o teletrabalho, flexibilizou algumas regras previstas na CLT (art. 75-A e ss.) para essa modalidade laboral. Desta forma, o teletrabalho durante a Pandemia da Covid-19 passou a ter outra regulamentação.

O art. 4º da referida MP passou a permitir a alteração unilateral, a critério do empregador, do regime de trabalho presencial para a modalidade de teletrabalho (e vice-versa), independentemente da concordância do empregado, dispensando a necessidade de registro prévio dessa alteração no contrato de trabalho. Acompanhe:

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

Note-se que esse artigo alterou a regra prevista no art. 75-C, §1º da CLT, na medida em que o diploma celetista exige a existência de mútuo acordo entre as partes para que haja a alteração do regime de trabalho presencial para a modalidade de teletrabalho, e também a necessidade de registro da alteração no contrato escrito. A MP permitiu que a alteração ocorra

de maneira unilateral, tendo em vista a necessidade de paralisação das atividades não essenciais.

Outra alteração realizada pela MP diz respeito ao prazo mínimo que deve ser respeitado para que possa ocorrer a mudança de regime. O §2º do artigo 4º da MP, previu um prazo mínimo de 48h de antecedência para que o empregado seja comunicado da alteração do regime pelo empregador. Essa regra, relativizou o disposto no § 2º do art. 75-C, da CLT, que determina a observância de, no mínimo, 15 dias para essa a transição.

Acerca do exíguo prazo para a mudança de regime, as autoras deste texto já se manifestaram sobre o assunto:

Embora o prazo de 48h seja exíguo, essa mudança também se justifica em prol da saúde pública, pois visa uma rápida reinserção do trabalhador em sua atividade produtiva, tentando minimizar ao máximo os prejuízos econômicos ocasionados à atividade empresarial. Note-se que não se trata de uma simples alteração unilateral maléfica ao trabalhador, mas sim de uma medida de enfrentamento da crise para a manutenção dos postos de trabalho. (FERREIRA; CEBOLAO, 2020, p. 114-115).

Acerca da infraestrutura e equipamentos tecnológicos necessários a realização do teletrabalho, o § 4º do artigo 4º estabeleceu que:

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

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

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

Assim, corrigiu um problema de redação do art. 75-D, da CLT que dizia que as despesas com a implementação do teletrabalho deveriam estar previstas em contrato. A MP determinou que caso o trabalhador não possua os equipamentos e a infraestrutura necessária à prestação do serviço, o empregador deverá fornecê-los, em regime de comodato, e pagar pela infraestrutura.

De outro modo, o §5º do mesmo art. 4º possuía regulamentação no sentido de disciplinar que o tempo de uso em aplicativos de comunicação – a exemplo do aplicativo *whatsapp* – ou programas de comunicação, fora da jornada de trabalho do trabalhador não

constituiria tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver acordo individual ou coletivo que verse o contrário.³

Em termos práticos, esse é um ponto controverso no que tange a realidade da rotina laboral, mormente quando o trabalhador se encontra trabalhando a distância, via teletrabalho. Ocorre que o empregador dificilmente saberá distinguir o horário da jornada de trabalho com o horário em que o trabalhador já se encontrará, efetivamente, com o dia cumprido.

Nesse período de Pandemia, a frase “estar on-line não significa estar disponível” repercutiu muito frente a essa nova realidade de trabalho remoto, pois houve a necessidade de separar, ainda mais, o tempo o qual o trabalhador se encontrava, de fato, a disposição e cumprindo teletrabalho, e o tempo em que as atividades laborais já deveriam ter se encerrado. Portanto, diversos trabalhadores presenciaram situações em que os empregadores ainda o buscavam após o horário do expediente, contrariando o disposto no texto legal em comento.

Diante do exposto, constata-se uma necessidade ainda mais acentuada de cooperação entre empregador e empregado, ao respeito da legislação trabalhista e ao atendimento das particularidades que o momento pode exigir.

Leciona Souza Júnior et al (2020, p. 67) que “[...] a regra traduz uma obviedade, se se interpretá-la em função de um empregador razoável na distribuição de tarefas aos seus teleempregados”. Ao passo que o regime de teletrabalho é, em tese, incompatível com a duração normal de 08h da jornada de trabalho, de acordo com o art. 62, III, da CLT, aos mesmos não são aplicadas as regras que imponham limite acerca da duração do trabalho, como pagamento de horas extras, de sobreaviso ou de prontidão.

Porém, o parágrafo 5º destacado em comento excepciona esse pagamento em duas hipóteses. A primeira é quando houver previsão em acordo individual ou coletivo, e a segunda é se o empregador puder controlar a jornada de trabalho, o que invocaria a necessidade de pagamento de horas extras. A título exemplificativo, imagine um cenário hipotético em que o trabalhador utiliza um determinado sistema da empresa para realização de suas atividades, e esse sistema possui um mecanismo de registro de data e hora, caso em que o empregador tem como controlar o horário em que o trabalhador inicia e finaliza a sua jornada, sendo possível o pagamento de hora-extra.

³§ 5º - O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

A realidade dos estagiários e aprendizes também foi abarcada na MP, autorizando, no art. 5º, a possibilidade da adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, para esses casos.

Finalizadas tais observações, prossegue-se para as ponderações sobre o uso dessa modalidade de regime de trabalho durante a Pandemia da Covid-19, em contraponto à saúde física e mental do empregado.

4 CONSIDERAÇÕES SOBRE O USO DO TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA EM CONTRAPONTO À SAÚDE MENTAL DO EMPREGADO

Primeiramente, cumpre delimitar o que seria a saúde mental do empregado. Adriana Calvo (2014) afirma que a saúde mental no meio ambiente de trabalho constitui um direito fundamental do trabalhador. A saúde mental do trabalhador é uma espécie atinente ao gênero “saúde do trabalhador”, a qual visa, dentre tantas outras coisas, a prevenção e assistência da saúde mental do obreiro no tocante ao trabalho. (AMARAL, 2011, p. 74).

A importância da temática “saúde mental do trabalhador” deve-se ao objetivo de “prevenir e atuar sobre a gênese e os agravos à saúde mental do trabalhador relacionados às condições, aos processos e à organização do trabalho” (AMARAL, 2011, p. 74). De acordo com estudos realizados pela Organização Mundial da Saúde (OMS), houve um aumento generalizado, em todos os países do globo, de sintomas de depressão e ansiedade (NAÇÕES UNIDAS, 2020).

No estudo, constatou-se que dentre os principais motivos apontados para a prevalência dos sintomas de depressão e ansiedade, além do medo de contaminação da Covid-19, são sofrimentos derivados ou do medo de perder o emprego, ou do fato de ter tido o contrato de trabalho extinto. (NAÇÕES UNIDAS, 2020). Dessa forma, ressalta-se como o trabalhador brasileiro se vê refém de situações de saúde pública, mormente quando devia obter um tratamento jurídico que fornecesse segurança e estabilidade – ainda que mínimas –, à vista que é o empregado que irá retornar ao trabalho e incentivar a máquina da economia, colocando-a de volta ao antigo eixo.

Nesse contexto, a Medida Provisória buscou alcançar esse patamar mínimo de segurança e estabilidade, muito embora haja controvérsias sobre os direitos que foram ali flexibilizados. No tocante ao regime de teletrabalho, destaca-se o caráter moderno, inovador e contemporâneo, do ponto de vista social, pois permite ao empregado realizar suas tarefas em

locais distintos como o ambiente laboral, a exemplo da sua própria residência, o que certamente causaria espanto há alguns anos atrás. Entretanto, a sua incidência na vida do trabalhador é alvo de diversos questionamentos acerca de seus aspectos positivos e negativos.

Inicialmente, analisarei os pontos considerados positivos aos trabalhadores.

Conforme expõem Brito Filho e Ferreira (2018, p. 178), pode-se destacar como vantagens ao trabalhador, primeiramente a proximidade com a família; melhor qualidade de vida, já que o empregado passa a estar mais em sua residência, não tendo que se deslocar diariamente para o trabalho, o que conseqüentemente evita o enfrentamento diário do trânsito; há uma diminuição de gastos, pois o trabalhador arca com até 6% do Vale Transporte; menos poluição; flexibilidade de horário, já que o obreiro consegue gerenciar suas atividades domésticas e laborais com mais organização e praticidade, etc.

No entanto, as vantagens não se restringem somente ao empregado, mas ao empregador também são constatados pontos positivos na opção pelo regime de teletrabalho, como redução dos custos, na medida em que não haverá mais gastos com energia elétrica, limpeza e conservação do meio ambiente laboral; no caso do empregador que fornece a alimentação do trabalhador, há uma economia, já que o obreiro não irá mais alimentar-se nas dependências da empresa. (BRITO FILHO; FERREIRA, 2018, p. 179).

Diversas são as críticas que têm sido feitas ao art. 4º da MP nº 297, porém, é preciso considerar que diante do atual cenário de crise (sanitária, econômica, social, política) ocasionado pela Pandemia da Covid-19, o uso do teletrabalho é coerente com as recomendações de isolamento social, pois permite que os trabalhadores realizem o seu trabalho de um ambiente considerado seguro.

No entanto, embora haja uma atual romantização do *home office* e uma presunção constante de que é uma realidade aplicável e factível a todos, infelizmente o cenário de muitos trabalhadores desmente essa presunção. Percebe-se que há uma linha muito tênue entre a necessidade de isolamento social e a conseqüente precarização do teletrabalho, ensejando violações a direitos e garantias fundamentais do trabalhador.

Uma vez apontados os aspectos positivos do regime de teletrabalho, faz-se necessário identificar os malefícios que essa forma de trabalho a distância pode produzir na vida do trabalhador brasileiro. Primeiramente, como o trabalhador passa a exercer sua atividade laboral em casa, resta óbvio que o contato com outros colegas de trabalho tende a enfraquecer, e por conseqüência, as organizações sindicais também, pois dificulta a organização de eventos para reivindicação dos direitos trabalhistas. (BRITO FILHO; FERREIRA, 2018, p. 179).

Ademais, há uma inevitável confusão entre meio ambiente de trabalho e vida privada; a possibilidade do empregado descansar adequadamente também pode restar frustrada, pois pode haver uma dificuldade em se desconectar do trabalho, e isso interfere diretamente na dignidade desse trabalhador, podendo sofrer, inclusive, de síndrome de *burnout*, que é verificada quando ocorre o esgotamento profissional decorrente de um distúrbio emocional, tamanho o nível de exaustão o qual o trabalhador foi submetido.

Sobre o tema, já há decisões no Tribunal Superior do Trabalho (TST) que reconhecem a síndrome de *burnout* como causa ensejadora de indenização por dano. A Ministra Delaíde Miranda Arantes, relatora do caso de uma analista que foi reintegrada e recebeu indenização por dano moral e material decorrente do desenvolvimento da síndrome de *burnout*, conceitua-o como “distúrbio psíquico que tem como principal característica o estado de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho desgastantes do ponto de vista físico, emocional e psicológico” (TST - RR: 327001120065010246, Relatora: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 18/03/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2015).

Outrossim, somado a isso, há a possibilidade de o trabalhador não conseguir adequar a sua residência no seu local de trabalho por diversos motivos, seja pelo próprio espaço físico da sua casa, que pode ser muito pequena e acabar aglomerando os familiares, interferindo, assim, diretamente na concentração daquele empregado, impedindo ou dificultando a realização das suas atividades, ou, ainda, na ausência de espaço necessário para que seja instalada a estrutura de trabalho.

Dessa forma, observa-se que o regime telelaboral pode vir a prejudicar seriamente a saúde mental do empregado, na medida em que não se tem o devido controle sobre quais trabalhadores conseguirão se adequar ao novo regime de trabalho, tampouco se estarão exercendo-o de maneira digna e em respeito aos seus direitos constitucionais e trabalhistas.

Faz-se mister lembrar que embora a dignidade da pessoa humana seja considerada um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme dispõe o art. 1º, inciso III, CF/88, ainda há uma incidência muito forte de descumprimento de medidas que visem respeitar esse direito fundamental. Em um duelo egoístico entre o assalariado e a imensa carga de exigência e trabalho que lhe é exigida, pouco se é permitido a ele alcançar um tratamento psicoterápico.

Além disso, os coletivos tendem a se desfazer e o indivíduo se vê frequentemente sozinho diante das mais diversas solicitações, algumas claramente contraditórias, devendo buscar em si mesmo os recursos para enfrentá-las. Cabe a ele, portanto, criar mecanismos para preservar a saúde, o

que nem sempre é alcançado. Nesse caso, os processos psicopatológicos não estão distantes, sendo o transtorno mental, muitas vezes, a única saída possível para um conflito que parece insolúvel. (LIMA, 2011, p. 170).

Portanto, embora esse regime de trabalho seja o ideal e o mais condizente como solução para o isolamento social, faz-se mister analisar, à luz da Constituição Federal, se o trabalhador estará resguardado quanto aos impactos psíquicos que poderão surgir desse novo cenário laboral. Além disso, é utópica a crença de que todos os obreiros possuem um ambiente propício à realização do teletrabalho, sendo assim, questiona-se se o trabalhador está totalmente protegido no que tange os seus direitos fundamentais e individuais.

Nesse sentido, Lima (2011) aponta que o caminho ideal seria o de fornecer ao trabalhador mecanismos de identificação nas atividades que desenvolve, mormente quando há evidências de que o fator que mais impulsiona a existência de uma saúde mental debilitada é a falta de identificação do obreiro na atividade que ora realiza. Tal fato acontece, prioritariamente, em situações de tamanho estresse e exaustão que o trabalhador reage assemelhando-se a uma máquina, devendo apenas produzir, até o ponto em que passa a enxergar a si próprio dessa maneira.

Destarte, essa fase de anulação existencial deriva, sobremaneira, da ausência de medidas por parte do empregador em fornecer ao obreiro um nível mínimo de respeito a sua dignidade humana. O custo da produção em massa, justificado pelo discurso de que a economia não pode esperar, põe em detrimento a saúde psíquica do trabalhador brasileiro.

As empresas são, evidentemente, vítimas desse processo na medida em que necessitam alcançar níveis crescentes de competitividade, sendo esta a condição de sobrevivência em um ambiente cada vez mais hostil e turbulento. No entanto, aqueles que sofrem os maiores impactos dessas mudanças são, inegavelmente, os assalariados. Estes devem se submeter a constantes exigências por produtividade e qualidade sem que lhes sejam oferecidas, na maioria das vezes, as condições mínimas necessárias para respondê-las. E tudo isso em um contexto no qual muitos já não se reconhecem naquilo que fazem, percebendo uma distância muito grande entre o que se propõem a realizar e o que de fato realizam, ocorrendo, em numerosos casos, conflitos éticos insuportáveis. (LIMA, p. 170, 2011).

Insta assinalar que esse empregado não possuirá condições financeiras e fáticas de retorno ao equilíbrio mental anterior, ao passo de que deverá submeter-se ao Poder Judiciário para alcançar uma eventual reparação. Portanto, questiona-se o motivo pelo qual a classe dos trabalhadores, a qual, sabidamente, é a menos favorecida do polo antagônico trabalhador e empregador, é a que deve arcar com o alto risco de saúde mental promovido por um meio ambiente laboral precário e desigual, pois é incumbido ao obreiro o atendimento a expectativas inalcançáveis.

Para melhor exemplificar, imagine que uma trabalhadora brasileira, mãe, esposa e periférica, durante esse atual período de pandemia, tenha sido colocada para trabalhar em regime de teletrabalho, exercendo suas atividades laborais em sua residência particular, na qual mora seus dois filhos menores de idade, marido, mãe e pai. Observe que se trata de uma trabalhadora que convive num seio familiar composto por cinco pessoas.

Em se considerando o recomendado pelo Governo Federal, todos estariam em casa, cumprindo o isolamento social. No entanto, trata-se de um contexto hipotético em que a residência é pequena, precária, com várias pessoas reunidas, a trabalhadora tendo que se desdobrar para cumprir o papel de mãe, filha, esposa e funcionária. Sob a ótica da dignidade da pessoa humana, essa situação de estresse – decorrente da necessidade de lograr êxito em balancear as tarefas domésticas, familiares e laborais –, somado ao receio de ser contaminada pela Covid-19, pode vir a ensejar num eventual esgotamento mental e físico.

Cumprir ressaltar que é delicado o papel do legislador em dispor sobre tal tema, pois além de ter que ser resolvido rápido, ou seja, não há como dispor do recurso do tempo para apreciar essa demanda trabalhista com a devida análise, pois trata-se de uma questão de saúde pública, é necessário que seja feito com fulcro de construir um equilíbrio entre a economia, a manutenção dos postos de trabalho e o devido cumprimento à legislação trabalhista, bem como à Constituição Federal, o que não se vislumbra no caso.

Portanto, embora se reconheça que há uma necessidade de celeridade em delimitar tais questões, cumpre ao Governo Federal a adoção de medidas que não usurpem o direito a uma vida digna, equilibrada, com a devida observância aos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores.

5 CONCLUSÃO

Ante tudo o que foi exposto, percebe-se que a Pandemia da Covid-19, trouxe muitas consequências para as relações interpessoais, exigindo a necessidade de readaptação da sociedade a essa nova realidade. Na seara laboral não foi diferente, empregados e empregadores se viram em um novo cenário, havendo necessidade de novas adaptações para dar continuidade as atividades econômicas.

O regime de teletrabalho, por se mostrar compatível com as recomendações de isolamento social, necessárias para a contenção da proliferação do vírus, e por permitir a continuidade das atividades laborativas foi a opção perfeita. Porém, esse regime de trabalho

precisa ser implementado com cautela, evitando-se que as normas de medicina, saúde e segurança do trabalho sejam desrespeitadas.

Os direitos fundamentais do trabalhador, tais como: o direito à saúde, à privacidade, ao lazer, à dignidade da pessoa humana, previsto na Carta Magna, também precisam ser observados com prioridade, pois embora o teletrabalho tenha sido essencial durante o isolamento social, não se pode dissociá-lo da necessidade de respeito aos direitos e garantias do homem trabalhador.

Conforme demonstrado no presente trabalho, a possibilidade de um trabalhador sofrer prejuízos no tocante a sua saúde mental, diante do atual cenário de Pandemia, somado ao fato de ter que conciliar as atividades laborais com as atividades familiares e domésticas, não só se mostra como possível, mas muito provável.

Nesse sentido, uma série de consequências negativas pode surgir no âmbito trabalhista, tal como a incidência de uma taxa ainda maior de trabalhadores vítimas da síndrome de *burnout*, o aparecimento de sintomas de depressão e ansiedade, bem como o aumento no ajuizamento de demandas trabalhistas.

É bem verdade que o cenário atual é muito delicado e o uso do teletrabalho como alternativa que visa solucionar o atual momento de Pandemia em que o mundo está inserido, é viável sob a ótica da manutenção da renda dos trabalhadores, no entanto, ao considerar que os aspectos negativos podem acarretar em consequências severas para o trabalhador brasileiro, torna árdua a tarefa de delimitar o que é negociável e o que é inegociável.

Portanto, ainda que exista uma preocupação de eventual desemprego do trabalhador, não se pode coadunar com qualquer legislação ou regime trabalhista que, ao primar pela suposta manutenção dos postos de trabalho, conflite com direitos e garantias fundamentais, que são inegociáveis.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), de 13 de julho de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 21 set. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 10.282 de 20 de março de 2020**. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 mar. 2020. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/decreto-10282-2020.htm>. Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.979 de 06 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. Disponível em: Acesso em: 19 set. 2020.

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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 23 ago. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Brasil confirma primeiro caso da doença**. Brasília, DF, 26 fev. 2020. Disponível em: <https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/46435-brasil-confirma-primeiro-caso-de-novo-coronavirus>. Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. **Portaria n. 356 de 11 de março de 2020**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 mar. 2020. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-356-de-11-de-marco-de-2020-247538346>. Acesso em: 20 ago. 2020.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 ago. 2020.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; **Ferreira, Vanessa Rocha**. *A regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro e a reforma trabalhista*. In: Luciano Martinez; Jorge Boucinhas Filho; Vitor Salino de Moura Eça. (Org.). **A reforma trabalhista na visão da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. 1ed.Porto Alegre: LexMagister, 2018, v. 1, p. 176-185.

CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional**: visão dos tribunais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

FERREIRA, Vanessa Rocha; CEBOLÃO, Fabiana Sabino de Oliveira. A utilização do teletrabalho durante a Pandemia da Covid-19. In: MENDES, Felipe Prata; TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho; FERREIRA, Vanessa Rocha. **Direitos sociais em tempos de pandemia**. 1ª ed. São Paulo: Editora Venturoli, 2020, p. 109-117.

FONSECA, Rodrigo Dias da; SALES, Cleber Martins. **Comentários à medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020 – Análise artigo por artigo**. São Paulo: Tirant lo Blanc, 2020.
NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho**: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador. Belo Horizonte: RTM, 2018.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de; GASPAR, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano; MIZIARA, Raphael. **Medida Provisória 927/2020** – comentada artigo por artigo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. **Teletrabalho em Tempos de Calamidade por Covid19**: Impactos das medidas trabalhistas de urgência. In: Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez e Ney Maranhão. O Direito do Trabalho na Crise da Covid-19. São Paulo: JusPodivm. 2020. p. 341-364.

VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; PESTANA MOTA, Daniel; ALVES, Giovanni. **Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no Século XXI**. São Paulo: LTr, 2011.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 327001120065010246**. Relatora: Delaíde Miranda Arantes. Data de Julgamento: 18/03/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/178792552/recurso-de-revista-rr-327001120065010246/inteiro-teor-178792572>. Acesso em: 20 ago. 2020.