



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
PROJETO DE TRABALHO DE CURSO

ORIENTANDO (a) – MARCELO DIAS RÉSIO
ORIENTADOR (a) - PROF. MS. JOSE EDUARDO BARBIERI

**OS IMPACTOS TRABALHISTAS NO AMBIENTE DE HOME
OFFICE SOB A ÓTICA DA TEORIA DE MASLOW EM RELAÇÃO A
PANDEMIA DO COVID-19**

GOIÂNIA
2021

MARCELO DIAS RÉLIO

**OS IMPACTOS TRABALHISTAS NO AMBIENTE DE HOME
OFFICE SOB A ÓTICA DA TEORIA DE MASLOW EM RELAÇÃO A
PANDEMIA DO COVID-19**

Projeto de Monografia Jurídica apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. Orientador – Ms. Jose Eduardo Barbieri.

GOIÂNIA 2021

MARCELO DIAS RÉRIO

**OS IMPACTOS TRABALHISTAS NO AMBIENTE DE HOME
OFFICE SOB A ÓTICA DA TEORIA DE MASLOW EM RELAÇÃO A
PANDEMIA DO COVID-19**

Data da Defesa: 24 de novembro de 2021

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Me. José Eduardo Barbieri

Nota

Examinador Convidado: Prof. Dra. Márcia Pimenta Paiva

Nota

Dedico esse trabalho a meus pais, meus irmãos, por tudo que fizeram por mim, em especial a minhas filhas e minha esposa por entenderem minha ausência em alguns momentos de convívio, entendendo o meu propósito e dedicação ao curso de DIREITO.

SUMÁRIO

RESUMO	8
1. INTRODUÇÃO.....	09
2. JUSTIFICATIVA/REFERENCIAL TEÓRICO	10
3. OBJETIVOS	15
3.2 GERAL	15
3.2 ESPECÍFICOS.....	15
4. PROBLEMAS	16
5. HIPÓTESES.....	17
6. METODOLOGIA.....	18
7. CRONOGRAMA.....	19

CAPÍTULO I – DIFERENÇAS ENTRE TELETRABALHO E HOME OFFICE .. 21

1.1 ASPECTOS GERAIS DO TELETRABALHO E HOME OFFICE

1.2 NATUREZA JURÍDICA DO TELETRABALHO NO BRASIL

1.3 PRINCÍPIOS DO TELETRABALHO

1.4 CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

1.5 MODALIDADES DO TELETRABALHO

1.6 CONCEITO DE TELETRABALHO E HOME OFFICE

1.7 DIREITO COMPARADO

1.8 PROTEÇÃO DOS DIREITOS DO TELETRABALHADOR

1.9 REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

1.10 CONSEQUÊNCIAS DO TELETRABALHO

**CAPÍTULO 2 – TEORIA DE MASLOW E OS RISCOS NA RELAÇÃO DE
TRABALHO EM AMBIENTE HOME OFFICE 41**

2.1 ASPECTOS DE MOTIVAÇÃO: CONCEITO E HISTÓRICO

2.2.1 TEORIA DE MASLOW

2.2.2 AS NECESSIDADES FISIOLÓGICAS

2.2.2 AS NECESSIDADES DE SEGURANÇA

2.2.3 AS NECESSIDADES SOCIAIS

2.3.4 AS NECESSIDADES DE ESTIMA

2.3.5 AS NECESSIDADES DE AUTO ESTIMA

2.3 DESEMPENHO NO TRABALHO FRENTE A PANDEMIA DO COVID-19

2.4 RISCOS PELA FALTA DE LEGISLAÇÃO DO TRABALHO EM HOME
OFFICE

2.4.1 DA FALTA DE INFRAESTRUTURA DO LOCAL DE HOME OFFICE

2.4.2 DA LIMITAÇÃO DOS HORÁRIOS EM HOME OFFICE

2.4.3 DO SALÁRIO EM AMBIENTE DE HOME OFFICE

2.4.4 DA PERMANÊNCIA DOS BENEFÍCIOS TRABALHISTAS EM HOME
OFFICE

2.4.5 DA RESPONSABILIDADE DO LOCAL DE TRABALHO EM HOME OFFICE

2.4.6 DA FORMALIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM HOME
OFFICE

CAPÍTULO 3 – A FALTA DE PRESERVAÇÃO DA DESCONEXÃO DO TRABALHO EM HOME OFFICE E SUAS CONSEQUÊNCIAS PESSOAIS69

3.1 COVID NO CONTEXTO DAS EMPRESAS E A UTILIZAÇÃO DE TECNOLOGIAS

3.2 ANÁLISE JURÍDICA DA DESCONEXÃO DO TRABALHO EM HOME OFFICE

3.3 O DANO PSICOLÓGICO PELA FALTA DE DESCONEXÃO DO HOME OFFICE

3.4 A SÍNDROME DE BURNOUT E SUA RELAÇÃO JURÍDICA COM O HOME OFFICE

8. CONCLUSÃO 89

9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 92

RESUMO

O presente trabalho pretende apontar os riscos e criticar a falta de legislação específica sobre o chamado trabalho em home office, modalidade de trabalho a qual é confundida com o Teletrabalho aqui na legislação brasileiro, uma vez que a pandemia do COVID-19 fez com que as modernas tecnologias de informação contribuíssem para as empresas continuarem suas atividades. Com o foco de estudo, mira-se quanto a análise da legislação contemporânea do Brasil e as consequências para o empregador bem como ao empregado, ocasionando em fragilidades jurídicas para ambos lados. À partir desta comparação foi perceptível que o legislador ainda deixou de lado especificar regras de home office, mesmo na recente reforma trabalhista brasileira, realizada em 2017, sendo possível perceber que ainda prevalece a subserviência do empregado brasileiro em pleno XXI, percebendo que o mesmo é o elo mais fraco na relação de trabalho, mostrando assim a sua hipossuficiência. Com esta pesquisa, pretende-se entender a evolução histórica e conceitual do teletrabalho, as leis e os aspectos relevantes do assunto e trazer à tona a falta de desconexão do trabalho como fator de risco a saúde do empregado em home office. As contribuições científicas na pesquisa sobre motivação, foram no sentido de que todos nós precisamos de estar bem consigo, seja de forma física ou psicológica para que possamos continuarmos trabalhando e produzindo bem, principalmente em tempos de pandemia do COVID-19 em que as pessoas estão mais sensíveis em suas relações de trabalho, principalmente no cotidiano do trabalho em casa.

1. INTRODUÇÃO

Durante o período de desenvolvimento de estratégias de enfrentamento da emergência de saúde pública, principalmente em tempos de COVID-19, o Direito do Trabalho tem sido, sem dúvidas, uma das áreas mais dramaticamente afetadas em dezenas de países e no Brasil não foi diferente.

Diante disto, este trabalho destina-se a apresentar um panorama geral das alterações concernentes à seara jurídica quando abordado o tema de teletrabalho no mercado empresarial e ainda quanto a omissão por parte da legislação aos riscos sociais, físicos e jurídicos da modalidade de trabalho usualmente chamada de home office no Brasil.

A motivação é parte integrante ao tema, uma vez que o trabalhador é uma pessoa e não uma máquina de repetição, fazendo com que seja sempre levado em consideração suas necessidades básicas para um melhor desempenho pessoal, ou até mesmo da própria empresa, seja com resultados numéricos ou de nas escolhas estratégicas.

Necessário é que tanto as empresas quanto os trabalhadores precisam estarem conectados não apenas pelos meios telemáticos, mas acima de tudo em sintonia com a nova realidade de relação entre empregado e trabalhador da era digital assimilando as necessidades e estratégias de um objetivo comum.

Mesmo sendo o assunto de muita importância, principalmente nos tempos de pandemia, infelizmente existe pouca literatura sobre o tema e legislação frágil, propondo assim uma visão crítica como se estabelece a relação entre o trabalho de home office e o empregador e suas consequências.

2. JUSTIFICATIVA/REFERENCIAL TEÓRICO

A reforma trabalhista, a qual entrou em vigor em novembro de 2017, com a lei 13.467, trouxe uma série de mudanças na CLT, sendo conhecida à partir deste momento de Reforma Trabalhista. Uma dessas mudanças foi a implementação do contrato de teletrabalho, conhecido popularmente como contrato de home office, mais precisamente no artigo 75 e seus incisos da nossa Consolidação das Leis Trabalhistas.

Neste sentido, sabe-se que há algumas modalidades de teletrabalho, tais como: home office, móvel, satélites, telecentros entre outros. Aqui, nos valeremos especificamente ao teletrabalho home-office, o qual trata-se de uma relação de trabalho realizado no domicílio do teletrabalhador em que o espaço de trabalho na empresa é mudado para um escritório na residência do trabalhador.

O teletrabalho é um assunto que já vinha ganhando espaço nos últimos anos pelo fato de representar uma comodidade, tanto para empregados, como empregadores, dada à sua flexibilidade de desempenho das atividades e as inúmeras vantagens que podem ser aproveitadas por ambas as partes. Este espaço de discussão veio a ser potencializado com a sanção da Lei 13.467/2017, que passou a trazer uma regulamentação específica sobre o assunto na Consolidação das Leis do Trabalho. Com o advento da pandemia da Covid-19 e com o isolamento para conter a propagação da doença, o trabalho remoto foi a saída encontrada para continuar as atividades em grande parte das empresas, pelo menos para aqueles profissionais cujo emprego não exige presença física em um local específico. Essa medida adiantou uma prática que vinha sendo implantada de forma gradual antes da pandemia por algumas empresas, principalmente em trabalhos administrativos.

É importante frisar que, por mais que já viesse sendo aplicado no Brasil, sendo uma realidade especialmente em grandes centros empresariais, a noção de teletrabalho sempre apresentou uma confusão tanto em meio as pessoas leigas no assunto, bem como nos próprios entendimentos da doutrina de Direito do Trabalho.

No momento, ainda não há jurisprudências que seguem o mesmo caminho sobre a reforma trabalhista e sobre tudo quanto ao home-office. Isso faz com que muitas decisões conflitantes e entendimentos diversos parem sobre mesmos assuntos. Assim, não se pode ignorar que há possibilidades de entendimentos diversos sobre o teletrabalho de home-office, o que precisará de algum tempo até que haja posicionamento consolidado nos Tribunais Regionais do Trabalho e principalmente no próprio Tribunal Superior do Trabalho.

Em que pese não haver consenso doutrinário sobre o que pode ser considerado como sendo teletrabalho, entende-se que tal tipo de trabalho consiste naquele caracterizado pela descentralização das atividades desenvolvidas na sede do estabelecimento empresarial, de maneira que o labor passe a ser desempenhado em local distinto da sede do estabelecimento empresarial, mediante uso de tecnologias de controle de informação bem como uma comunicação entre a empresa e o teletrabalhador. É notório que existe uma subordinação entre o teletrabalhador e o empregado, caracterizando também da relação de emprego, onde o empregador controla e impõe o empregado, ou seja, significa estar sob as ordens de seu empregador.

Corroborando com isso, percebe-se que com o advento da COVID-19, ficou caracterizado mais um requisito importante para que possamos reconhecer a relação de emprego igual ao trabalho presencial. Neste caso, estamos falando da telesubordinação, evidenciando assim o poder que o empregador possui mesmo à distância do teletrabalhador, estando conectado através de diversos meios de comunicação e muitas vezes, causando pressões de entrega redobrada com relação ao serviço cobrado.

Para Miessa – 2017, a tendência é consolidação do entendimento de que, comprovadas as condições efetivas do empregador de controlar e fiscalizar o trabalho realizado em regime de teletrabalho, através de recursos como e-mails, WhatsApp, Facebook, GPS, telefones, etc, é perfeitamente possível o controle de jornada de trabalho do empregado nesta condição, aplicando-se o princípio da primazia da realidade.

Dessa forma, é possível a garantia de direitos como remuneração por horas extras, duração diferenciada da hora trabalhada no período noturno – das

22h00min até às 5h00min – adicional noturno e intervalos intrajornada e interjornadas, pois o teletrabalhador submete-se a sistemas e programas que o próprio empregador disponibiliza o que o facilita em controlar a qualidade de serviço, a produção e até fornecer instruções em tempo real, usando como exemplo o computador.

Outrossim, o trabalho de home office teria como principal razão o fato de o teletrabalhador, ter a possibilidade de trabalhar em casa sem a preocupação de chegar atrasado, gastar horas em seu trajeto ao trabalho, porém, percebe-se outras consequências negativas.

Neste sentido, o questionamento que se faz é se essa autonomia e liberdade que empregado possui de flexibilizar a jornada de trabalho, pode prejudicar a efetivação do direito à desconexão do trabalhador das suas atividades laborais após o período trabalhado.

A desconexão é um direito previsto na Constituição Federal, sendo um direito que qualquer trabalhador tem de desligar-se do seu trabalho diário após um período de tempo laborado, sendo de extrema importância para a condição física e mental do trabalhador, bem como para a preservação da sua vida social e seu convívio com sua família.

Ocorre que no teletrabalho, por haver uma autonomia e flexibilidade de horários por parte de empregado e por haver dificuldade na fiscalização por parte do empregador na jornada de trabalho, o teletrabalhador acaba tendo o seu direito à desconexão do trabalho prejudicado, uma vez que mesmo depois de encerrado o período laboral, fica conectado ao trabalho através dos instrumentos tecnológicos, levando-o à uma imensa confusão entre o seu mundo laboral e particular.

Cabe ressaltar que a desconexão do empregado após cumprida a jornada de trabalho é essencial para seja garantido ao trabalhador os direitos à saúde e lazer, direitos fundamentais, elencados no art. 6º da Constituição Federal e que em regra devem ser rigorosamente obedecidos.

Deste modo, vislumbra um abismo jurídico o qual se desenha para os próximos anos com relação a falta de acompanhamento nos aspectos jurídicos, comportamentais, de saúde e de estresse que o teletrabalhador estar sofrendo em trabalhos desempenhados em sua casa em tempos de pandemia do COVID-19, sem controles de suas horas extras bem como a falta de assistência financeira em sua grande maioria e com a falta de estrutura não fornecida pelo empregador, tais como internet, telefonia e falta de equipamentos laborais adequados como mesas e cadeiras.

Importante ressaltar que para esse teletrabalhador, ficam garantidos os direitos trabalhistas e previdenciários, desde que a relação de emprego seja caracterizada, mesmo tendo um contrato de teletrabalho em home-office.

Como descreve Correia(2017), “o trabalhador terá os mesmos direitos de um empregado em regime presencial com direito à limitação de jornada, com horas extras, intervalos e adicional noturno. Ainda, o empregador será autuado pela fiscalização do trabalho por descumprimento da legislação”.

Para Romar - 2018, esclarece que “o regime de teletrabalho não exclui a responsabilidade do empregador por doenças e acidentes decorrentes do trabalho exercido pelo empregado. Por essa razão, é dever do empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, sendo obrigação do empregado assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (art. 75-E, CLT).

O trabalho home office exige muita disciplina e por isso, ter um local reservado para o trabalho, como um escritório, estabelecer horários e compromissos, entre outras ações, é fundamental para que a atuação seja bem-sucedida. Mas será que os lares dos teletrabalhadores estão preparados para tal ambiente? O que podemos considerar como precauções no sentido de evitar doenças ocupacionais bem como de acidente de trabalho? Quais instruções podem ser expressamente previstas no contrato? Quais as condições mínimas que o empregador está proporcionando ao teletrabalhador realizar suas atividades em home office ?

Abraham Maslow, psicólogo norte americano da década de 40, desenvolveu a hierarquia das necessidades humanas. Esta teoria, foi de extrema e fundamental importância para os estudos sobre a motivação e comportamento das pessoas em seu ambiente de trabalho. Seus estudos voltavam para a teoria da personalidade e desenvolvimento humano através de prioridades que o ser humano necessita para melhor produtividade. Sintetizado o estudo, comparado a uma espécie de Pirâmide em que o ser humano possui necessidades complexas que podem ser hierarquizadas, tendo como destaque sua base, nível este em que o homem pára de trabalhar por fatores higiênicos, questões de insatisfações salariais, pela ausência de equipamentos ou até mesmo pela falta de um ambiente adequado de trabalho.

Mesmo construindo um contrato de trabalho em que poderá estabelecer as regras e responsabilidades de cada parte, deve-se lembrar que custos dos equipamentos de trabalho, energia, internet, telefone, devemos interpretá-lo em conformidade com os princípios do direito do trabalho e principalmente o princípio de proteção, cabendo assim a lembrança de que o empregado, neste caso, o teletrabalhador é a parte mais frágil da relação empregatícia, não podendo negociar em igualdade de condições com o empregador.

São necessários estudos que nos façam amadurecer o assunto, trazer soluções e discutir suas peculiaridades, consequências, pontos positivos e negativos, abordando novas teorias como, por exemplo, o direito à desconexão desses trabalhadores.

É preciso que o Direito do Trabalho Brasileiro esteja preparado e amadurecido ao tratar do assunto, pois é necessário estender a devida proteção ao teletrabalho que não é apenas uma teoria e sim realidade.

3. OBJETIVOS

3.1 GERAL

Avaliar os impactos na relação trabalhista no ambiente de home office sob a ótica da teoria de Maslow em relação a Pandemia.

3.2 ESPECÍFICOS

1. Apresentar a diferença do Teletrabalho com o Home Office, os princípios do Teletrabalho, com base em seu histórico, conceituando as atividades relacionadas, fazendo a comparação do direito bem como as atividades relacionadas e suas características, esclarecendo a regulamentação no Brasil, sua natureza Jurídica, suas consequências na pandemia.
2. Estudar a teoria de Maslow analisando o ambiente de trabalho home office e suas necessidades básicas para o desenvolvimento humano comparando o momento da atual da pandemia no Brasil e apresentar os riscos na relação de trabalho frente a falta de regras específicas sobre o teletrabalho.
3. Analisar a falta de preservação do direito de desconexão do trabalho home office a fim de evitar o comprometimento da saúde física com excesso de trabalho, pela falta de equipamentos adequados, pela ausência e qualidade de vida psicológica ocasionando em doenças como a síndrome de Burnout e por fim, esclarecer os ônus causados seja para o trabalhador ou empregado.

1. PROBLEMAS

Quais os impactos na relação trabalhista no ambiente de home office sob a ótica da teoria de Maslow em relação a Pandemia?

Quebra de Página

2. HIPÓTESES

4.1 Dentre os reflexos em avaliar os impactos do trabalho home office frente a atual pandemia, poderia trazer maiores definições na lei quanto a desconexão do teletrabalhador bem como as responsabilidades do empregador no que refere-se ao ambiente e estrutura de home office a ser proporcionada ao teletrabalhador.

4.2 O prejuízo na demora de tais implementações, poderia gerar uma sequência de processos judiciais contra o empregador bem um grande volume de patologias adquiridas no ambiente de trabalho em home office.

4.3 Em que pese a judicialização das demandas seria prejudicial em ambas partes, sabemos que o teletrabalhador seria a parte mais fraca da relação de trabalho, ficando assim descoberto durante a análise de suas demandas.

3. METODOLOGIA

Como objeto de estudo em uma pesquisa qualitativa e explorando o presente trabalho será desenvolvido através do método indutivo e dedutivo o qual se encaixa no texto da lei sobre o tema dos impactos da relação trabalhista no ambiente home office, fazendo um levantamento principiológico, histórico e utilizando comparação da legislação atual com os riscos correntes, na qual permitirá a interpretação e aplicação hermenêutica do instituto. O embasamento teórico adotado é oriundo de fontes secundárias a qual representa uma síntese de livros, revistas acadêmicas, pesquisas de campos e artigos científicos publicados por autores renomados em seus respectivos segmentos.

4. CRONOGRAMA

2021/1 – 2021/2

	ATIVIDADES	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
1	Leituras para escolha do tema. Levantamento da literatura do tema Pesquisa de Campo	X	X								
2	Elaboração do Projeto de Pesquisa	X	X								
3	Elaboração Final do Projeto de Pesquisa – N1		X	X							
4	Entrevistas Relatórios de pesquisa			X	X						
5	Leituras e fichamentos	X	X	X							

CAPÍTULO I

OBJETIVO

Apresentar a diferença do Teletrabalho com o home office, os princípios do Teletrabalho, com base em seu histórico, conceituando as atividades relacionadas, fazendo a comparação do direito bem como as atividades relacionadas e suas características, esclarecendo a regulamentação no Brasil, sua natureza Jurídica, suas consequências na pandemia.

1.1 ASPECTOS GERAIS DO TELETRABALHO E HOME OFFICE

Importante inicialmente esclarecer a diferença entre Teletrabalho e home office. Pode-se dizer que a principal diferença entre eles é que o primeiro está na lei, logo tem regras próprias, já o segundo regime de trabalho obedece às mesmas regras que o trabalho presencial.

Apesar de o teletrabalho e o home office serem desempenhados em casa ou de qualquer outro local, eles não são a mesma coisa, até mesmo porque no Teletrabalho o empregado fará o horário que bem lhe convir, diferente do home office, o qual o empregador tem o controle de regulação da jornada de trabalho.

Por exclusão e conveniência, será entendido e tratado nesta pesquisa como home office o trabalho remoto que não seja predominante quando comparado ao trabalho presencial.

A pesquisa em questão, trata-se de uma abordagem sobre as de assuntos envolvendo o Teletrabalho e os riscos ao praticar a modalidade, com destaque para os aspectos legais e sociais sob a ótica do direito do trabalho em tempos de pandemia do COVID-19.

A pandemia fez com que esses mecanismos tecnológicos, caracterizadores da chamada 4ª Revolução Industrial, fossem rapidamente incorporados ao nosso dia a dia.

Posta assim a questão, é de se dizer que o home office pode ser conceituado como a atividade laboral realizada de forma remota dentro do mesmo contrato de trabalho com horário definido ou até mesmo com escalas e

inclusive com direito de perceber horas extras em eventual excesso de jornada de trabalho. No home office, mudar-se apenas o local de trabalho do empregado.

Registra-se que no Brasil, nos últimos anos houve um grande crescimento do teletrabalho, ganhando uma legislação específica na Reforma Trabalhista com a Lei 13.467 de 2017, que entrou em vigor em 10 de novembro de 2017, no sentido de estabelecer algumas regras para o empregado que presta maior parte de seus serviços em sua residência ou em outro local diverso do estabelecimento do empregado.

Por conseguinte, o teletrabalho começou a ser descrito como uma nova forma revolucionária de trabalho, conectada às tecnologias de informação e comunicação. O interesse sobre essa modalidade, entre empresas, organizações, indústria de telecomunicações, trabalhadores, sociedade, governos, entre outros, vem crescendo gradualmente, principalmente durante a pandemia do COVID-19.

Cumpramos neste passo que já em 1909, Peter Drucker, considerado um dos maiores especialistas da Administração Moderna, já afirmava que o novo desafio das organizações é administrar inovações, através da relação homem-máquina, considerando que “cada uma dessas inovações administrativas representa a aplicação do conhecimento ao trabalho, a substituição do trabalho árduo por sistemas e informação” (p. 26).

As mudanças sejam elas psicológicas, sociais e ambientais exigirão dos administradores muita eficiência para gerir organizações, adequando as mudanças aos objetivos do negócio e os objetivos do trabalho, tendo em vista a produtividade, o bem-estar e conforto do trabalhador.

Embora àquela época ainda não houvesse nada que aventasse sobre uma possível pandemia a cerca das relações de trabalho, sabe-se que na Administração moderna, os profissionais traz consigo a necessidade de novas adaptações e desenvolvimento de competências.

(Drucker, 1909; Goulart, 2009) Assim, criar, inovar, atualizar e aprender são competências fundamentais para esses profissionais, tornando-os assim profissionais preparados para os desafios da nova realidade corporativa

A guisa deste contexto, (Vieira 2007), reafirma que esses profissionais são o “pensar” das organizações, sendo por isso recursos humanos fundamentais nas organizações e suscitam um maior investimento da organização; por outro lado, adicionalmente, são profissionais que precisam estar satisfeitos com seu trabalho e com a sua qualidade de vida no trabalho, de forma a poderem criar e inovar de modo rápido e eficaz.

1.2 NATUREZA JURÍDICA DO TELETRABALHO

Até 2017, não havia objetivamente uma previsão normativa sobre o teletrabalho, até porque a procura por mão-de-obra antes deste período, era mais para ser inserida no local de trabalho. Assim, as políticas organizacionais eram distintas ou até mesmos os meios de produção eram centralizados em locais onde situava o próprio empregador. Hoje, até mesmo a figura do empregador está descaracterizada em muitas formas de existir, as vezes nem existindo empresas com sede física.

Logo, consoante noção cediça, Barbosa (2006) afirma que para grande corrente doutrinária predominante, o teletrabalho tem natureza jurídica contratual, estando ligada ao objeto do contrato, que poderá ser civil, comercial ou trabalhista. (BARBOSA, 2006, p. 618). Acrescenta ainda neste sentido, alguns doutrinadores entendem que existe vínculo empregatício no teletrabalho e outros que é uma atividade autônoma.

Tudo vai depender do conteúdo da prestação do serviço. Se a empresa tem o controle da atividade realizada pelo teletrabalhador, temos o trabalho subordinado; do contrário se o trabalho é realizado com autonomia, tendo apenas o teletrabalhador recebido as regras antes do início de sua atividade e sem o controle da empresa nas diversas fases de realização do trabalho, então o trabalho é autônomo. (BARBOSA, 2006, p. 618).

Podemos observar conforme afirma Barbosa (2006, p. 618), que o teletrabalho poderá sim ser subordinado. Quanto ao Teletrabalho realizado em domicílio, este já se encontrava definido 22 no artigo 6º da CLT antes mesmo da

publicação da Lei 12.551/2011, sendo amplamente amparado pela legislação brasileira como trabalho subordinado.

Já sobre o teletrabalho prestado em telecentros, a predeterminação pela empresa dos locais onde serão realizadas as atividades também caracteriza a subordinação. (BARBOSA, 2006, p. 618). Continua ainda Barbosa, alegando que certos países aplicam diferentes critérios para aferir a subordinação no teletrabalho. Para Barbosa (2006), o teletrabalho é de natureza jurídica contratual mista, ligado diretamente ao conteúdo da obrigação prestada. (BARBOSA, 2006, p. 618-619).

A investigação da natureza jurídica do teletrabalho não comporta uma resposta unitária. Tudo vai depender da forma como se realiza a prestação serviços, que tanto pode assumir fisionomia de autônoma como de subordinação, relação a todas as modalidades do teletrabalho.

1.3 PRINCÍPIOS DO TELETRABALHO

Em países desenvolvidos, principalmente da União Europeia, iniciaram o desenvolvimento dessa nova modalidade já algum tempo, adaptando-a às demandas locais a fim de superar as dificuldades geográficas e até mesmo as climáticas em algumas épocas do ano, principalmente em países de baixíssimas temperaturas, onde para a continuidade do trabalho se faz necessário a permanência em suas respectivas residências.

Quanto a origem do teletrabalho, não é muito possível ser preciso em datas, mas, no entanto, alguns eventos na história indicam o que pode ser chamado de seu início, como o exemplo do proprietário da estrada de ferro Penn, J. Edgard Thompson, o qual utilizou-se de seu engenho, manuseando o sistema privado de telégrafo de sua empresa Penn Railroad, com o objetivo de gerenciar divisões remotas, cuja finalidade era de monitorar os afazeres e os equipamentos nos canteiros de obra da construção da estrada de ferro.

Outro exemplo neste contexto, se dará no ano de 1962, quando o empreendimento Freelance Programmers, instituído por Stephane Shirley, na Inglaterra, cuja atividade consistia em elaborar programas de computador para as empresas, era executado e administrado em sua residência. Desenvolvido para F. Internacional, em meados de 1964, comportou quatro trabalhadores,

porém, veio a gozar de pleno sucesso apenas no ano de 1988, com nova denominação, foi chamada de F.I. Group PLC, admitindo em seu corpo laboral mil e cem teletrabalhadores.

Em outra questão relevante, fica mais claro que à partir dos anos de 1980, o teletrabalho foi experimentado por muitas empresas norte-americanas e europeias, proporcionando oportunidades de pequenos investimentos por parte dos governos para novas iniciativas, principalmente para as grandes cidades urbanas.

Destaque-se ainda que nos EUA utiliza-se o termo *networking*, *telecommuting*, *remote working*; nos países de língua portuguesa emprega-se o termo teletrabalho; nos países de idioma francês, *télétravail*; nos países de idioma espanhol *teletrabajo*, e nos de idioma italiano *telelavoro*. Nos Estados Unidos, empregam-se os termos *telework* ou *telecommuting*; na Espanha, *teletrabajo*; na Itália *telelavoro*; na França *teletravail* e, na Alemanha *telearbeit*. (2000, p.587)

Drucker (1909) já afirmava que o novo desafio das organizações é administrar inovações, através da relação homem-máquina, considerando que cada uma dessas inovações administrativas representa a aplicação do conhecimento ao trabalho, a substituição do trabalho árduo por sistemas e informação.

Já destacado pela doutrina que o termo “Teletrabalho” vem da união da palavra grega “Telou”, que significa “longe” e, da palavra latina “Tripliare” que significa “trabalhar”. Na Inglaterra em 1962, foi criado em sua própria residência, por SteplaneShierley, o conceito de Freelance, atividades de programas de computadores, contribuindo para o surgimento do trabalho remoto (GOULART, 2009).

A par disso, o trabalho telemático foi admitido pela legislação brasileira apenas em 2011 e o teletrabalho somente foi formalmente reconhecido e regrado na Reforma Trabalhista, em 2017. Com a pandemia Covid19, ganha popularidade e destaque, merecendo ênfase na Medida Provisória nº 927 de 2020 e virando lei atualmente.

No setor público brasileiro, a primeira a adotar o modelo do teletrabalho domiciliar foi a empresa de informática vinculada ao Ministério da Fazenda, o Serviço Federal de Processamento de Dados, cujo negócio é a

prestação de serviços em tecnologia da informação e comunicações para o setor público, sendo considerada uma das maiores organizações públicas mundiais neste ramo. A iniciativa surgiu com um projeto piloto em 2006. O SERPRO possui vários empregados cumprindo a jornada de trabalho em suas residências, desde 2005, sendo que 18 empregados participaram na abertura do primeiro edital e outros 50 no segundo, realizado em 2007.

Em 2013, 31 empregados já trabalhavam remotamente. Segundo informações acessadas na página virtual da empresa, esse programa apresentou um ganho em produtividade de 10,5% e uma economia em logística de 47,1%. Segundo a coordenadoria, a adesão ao programa é voluntária e o candidato passa por uma análise que dura em torno de três meses com avaliações que incluem perfil psicossocial em seus mínimos detalhes, além de ser feita uma análise ergonômica do espaço da casa do funcionário antes da autorização (SERPRO, 2015).

1.4 CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

Foi destarte, com base em sólido terreno doutrinário e lógico dizer que o importa neste tipo de trabalho é sempre entregar as demandas do empregador. Dentre as principais características do Teletrabalho, necessário se faz necessário observar se:

1.4.1 O trabalho deve ser prestado, na maior parte do tempo, fora do estabelecimento do empregador. Isso quer dizer que, a necessidade de comparecimento do empregado nas dependências do empregador, para realização de atividades privativas de dentro da empresa não desconfigura o teletrabalho.

1.4.2 A utilização de tecnologias de informação e de comunicação é necessário no teletrabalho para cumprir o serviço almejado pelo empregado. O simples fato de estar realizando trabalho fora das dependências do empregador não significará ser teletrabalho, devendo assim, não ser confundido com serviço externo, o qual não há exigência de meios de tecnologia para realização do trabalho.

1.4.3 O teletrabalhador não tem direito de regime de duração de trabalho. O que importa é entregar o trabalho a ser feito, independente a hora.

1.4.4 Deve sempre expresso, logo não poderá ser tácito. O contrato de trabalho deve constar expressamente a modalidade teletrabalho e detalhamento das atividades. Assim, o empregado terá os mesmos direitos trabalhistas que os empregados internos, bem como as obrigações do empregador.

1.4.5 O empregador não terá obrigação de fazer reembolso de despesas quanto a realização do trabalho. Assim, o empregado pode se responsabilizar pelas compras dos recursos necessários para desenvolver o teletrabalho, caso seja acordado em contrato. Caso o empregador realize o reembolso, este valor não integrará salário do empregado.

1.4.6 O termo de responsabilidade é também parte do contrato de teletrabalho, pois é uma medida de proteção ao empregado a fim de evitar conflitos em caso de doenças e acidentes de trabalho. É obrigação do empregador instruir o empregado quanto as precauções que devem ser tomadas. Dessa forma, o empregado também aqui se compromete a cumprir as orientações assinadas.

Neste prisma, é notório que as características mencionadas se diferem, por exemplo, da pessoa que exerce trabalho externo, como por exemplo vendedores externos, entregadores, motoristas, ajudantes de viagem, os quais não possuem lugar fixo para exercer suas atividades.

Vale destacar ainda que os trabalhadores externos utilizem equipamentos informáticos, como smartphones e rastreadores via GPS para se comunicar com o empregador, não serão caracterizados como teletrabalhadores.

Outra questão relevante é em caso de mudança de trabalho presencial para o teletrabalho, deve-se ter o mútuo consentimento e a vontade do empregador e por escrito. Ao inverso, bastará apenas a vontade do empregador desde que avisado com 15 dias de antecedência.

Há de se lembrar que se ficar comprovado a existência de controle por parte do empregado e fiscalização do seu trabalho por uso de ferramentas de tecnologia, não há de se justificar a exclusão deste trabalhador do regime de duração de trabalho, assim, sendo entendido como Home Office. Assim, na dúvida deverá prevalecer a primazia da realidade como princípio jurídico.

Por derradeiro das características, deve-se em linhas gerais deixar límpido que o teletrabalho é a modalidade na qual as tarefas são realizadas fora das dependências do empregador, podendo ser na residência ou não, e com a utilização de recursos tecnológicos. Por outro lado, o trabalho externo é desempenhado nas ruas por motoristas, vendedores, representante

1.5 MODALIDADES DO TELETRABALHO

Nada obstante não haver legislação específica acerca do Home Office, o trabalhador nesta modalidade experimenta dos mesmos direitos trabalhistas daquele que exerce suas atividades de forma presencial, sendo assim necessária a instituição de meio fidedigno de controle de jornada, em atenção ao artigo 6º da CLT, o qual diz que não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

Para Costa (2004,p.15), em função pela falta de legislação específica do trabalho de Home Office, existem algumas modalidades de teletrabalho, quais sejam:

Home-office - é o teletrabalho realizado no domicílio do teletrabalhador; o espaço de trabalho na empresa é mudado para um escritório na residência do trabalhador.

Teletrabalho móvel - É o trabalho é realizado por pessoas que estão constantemente se movimentando, seja em viagens, visitando ou trabalhando nas instalações de clientes; os teletrabalhadores móveis usam celulares, laptops, palmtops, por exemplo, para a realização de suas tarefas; o escritório passa a ser qualquer lugar onde o teletrabalhador esteja: o carro, o avião, o trem ou o escritório do cliente.

Escritórios satélites - Escritórios pertencentes à própria empresa, geralmente em áreas fora do centro, em locais de aluguel mais barato e de acesso mais fácil para os empregados.

Telecentros - Escritórios equipados com os recursos tecnológicos necessários ao teletrabalho, onde diversas empresas ou pessoas podem alugar espaço pelo tempo necessário (um dia, uma semana ou o período de um projeto).

Telecottages - Aqui trata-se de uma proposta originária dos países escandinavos, é uma iniciativa típica das comunidades para atrair empregos, atualizar a mão-de-obra e criar competitividade para a economia local, especialmente na Europa. Os telecottages funcionam como locais onde é oferecido treinamento e disponibilizada infra-estrutura e tecnologia para moradores e empresas da comunidade, e em praticamente todos os casos recebem ou receberam subsídios governamentais.

1.6 CONCEITO DE TELETRABALHO E HOME OFFICE.

O legislador brasileiro, preocupou-se em positivizar a conceituação do teletrabalho, acertadamente identificando-o como uma maneira de prestar serviços. Com isto, afasta-se a ideia de que os teletrabalhadores ocuparam categoria profissional diferenciada, por exemplo, eis que qualquer atividade em que possível a realização do trabalho pelas tecnologias de informação e comunicação torna-se passível de teletrabalho, flexibilizando assim a possibilidade de desenvolver as atividades onde o teletrabalhador estiver.

Neste sentido, o doutrinador Jorge Neto transparece que o teletrabalho é mais uma forma de organização da atividade do empresário do que necessariamente um novo tipo de trabalho, logo, em qualquer das suas modalidades, o teletrabalho poderá ser autônomo ou subordinado. (JORGE NETO, CAVALCANTE, 2019, p. 385)

Em linhas gerais, para Correia (2006), será considerado teletrabalhador, o empregado que presta a maior parte de seus serviços em sua residência ou em outro local diverso do estabelecimento de seu empregador e que possa se comunicar com seu empregador por meio de tecnologias de informação e de comunicação, como e-mails, WhatsApp, Facebook, SMS, telefone, entre outras. (CORREIA, 2018, p. 647)

Desta forma, compreende-se o teletrabalho como uma modalidade especial de trabalho realizado à distância com o uso de novas tecnologias de informação, fora do ambiente comum de trabalho e das instalações físicas da empresa, normalmente no próprio domicílio do empregado que subvertem as relações clássicas de trabalho, apresentando novos tipos de atividade descentralizada, que reúnem informação e comunicação.(COSTA,2004).

Neste sentido versa também Jorge Neto e Cavalcante (2019), os autores compreendem que a presença do trabalhador não é necessária nos locais físicos onde se tenha o estabelecimento da empresa, com a presença do empregador ou de seus prepostos a dirigir a prestação pessoal dos serviços.

Em tempos de pandemia do COVID-19, definir o que é teletrabalho em sua amplitude e determinar a sua origem, inegavelmente são árduas tarefas que enfrentam os doutrinadores trabalhistas, já que para a resolução de tais conceitos é necessário dominar o conceito de globalização e principalmente com as mudanças da legislação à partir de 2017, com o novo texto da reforma trabalhista.

Para Rodrigues, em seu melhor conceito diz que Teletrabalho é o de uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal. Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta (RODRIGUES PINTO, 2007, p. 133).

No viés específico de Rodríguez (1999) apresenta um critério de enquadramento das tipologias, dividida em três tipos. A primeira classificação funda-se no regime jurídico, dando importância para a relação contratual: teletrabalho subordinado, teletrabalho para subordinado, teletrabalho autônomo ou freelancer.

A segunda classificação segue o critério topográfico, o local da prestação de serviços: teletrabalho a domicilio, teletrabalho em telecentro e teletrabalho móvel ou nômade.

A terceira classificação é com base na comunicação, na organização técnica, o modo como o trabalho se realiza, ou seja, se há ou não conexão telemática constante com a empresa: teletrabalho on-line, com ligação bidirecional, teletrabalho offline, com vinculação unidirecional.

Di Nicola (1999) apresenta uma quarta classificação calcada na frequência e na jornada de trabalho: teletrabalho full time, teletrabalho part-time ou alternado e teletrabalho ocasional.

Diferente do teletrabalho, o conceito de home office é o mesmo regime de trabalho convencional aplicado presencialmente, só que sendo performado em casa ou em outro local não presencial.

Aqui, diferente do teletrabalho, é necessário registrar a jornada de trabalho como se estivesse na empresa. Cabe perfeitamente pensar no home office como uma extensão da empresa com a possibilidade de variar os locais de trabalho, inclusive em casa.

Neste prisma, Barros (2006) aponta para ausência de limites da modalidade de teletrabalho, que prioriza o trabalho intelectual e ultrapassa fronteiras territoriais tradicionais. Diz ele 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.

1.7 DIREITO COMPARADO TELETRABALHO

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o teletrabalho é qualquer labor realizado em lugar afastado dos escritórios ou oficinas centrais, sendo que o trabalhador não possui contato direto com colegas de trabalho, mas se comunica por meio de novas tecnologias.

A Convenção nº 177 da OIT usa a expressão “trabalho a domicílio”. Porém pontua diversas características também do teletrabalho.

Artigo 1. Para os fins desta Convenção: a expressão trabalho domiciliar significa o trabalho que uma pessoa, designada como trabalhadora no domicílio, realiza: (i) em sua residência ou em outro local de sua escolha, diferente do local de trabalho do empregador; (ii) em troca de remuneração; (iii) para desenvolver um produto ou prestar um serviço de acordo com as especificações do empregador, independentemente de quem forneça os equipamentos, materiais ou outros elementos utilizados para isso, a menos que essa pessoa tenha o grau de autonomia e independência necessário para ser

considerado um trabalhador independente ao abrigo da legislação nacional ou das decisões do tribunal.

O que se tem assim, é que observa-se que devem ser garantidas condições de segurança e saúde no trabalho, sendo responsabilidade também dos empregados informar sobre os riscos relacionados a seu trabalho e precauções a serem observadas¹⁸. Cabe ressaltar que o Brasil não ratificou a convenção nº 177 da OIT.

Seguindo o comparativo internacional, por seu turno, Massoni (2011), diz que Portugal é um exemplo de nação avançada normativamente sobre o tema, especialmente em seu Código de Trabalho. Desde 2003, o Código anterior ao atualmente vigente já previa o teletrabalho, dando-lhe definição e orientações à sua prática no País. (MASSONI, 2011).

Na Itália, a legislação leva em consideração apenas se o teletrabalho é subordinado ou autônomo”. Segundo Márcia Regina Pozelli Hernandez, na França o teletrabalhador em domicílio já é considerado equiparado ao empregado comum, embora lá se incentive o teletrabalho autônomo. (HERNANDEZ, 2011, p. 56).

De forma transnacional podemos mencionar que há um longo caminho para se chegar numa normatização específica sobre teletrabalho.

No caso do Japão onde está sendo adotado a ideia tratando o teletrabalho como sendo uma modalidade de emprego independente. O teletrabalho traz independência para os vinculantes em certos aspectos, mas não como um todo. A remuneração, a execução de tarefas, as responsabilidades com a função, guardar informações confidenciais, podem estar presentes no teletrabalho e, portanto, não estancam uma independência plena entre os vinculados pelo pacto laboral.

Já o caso da Alemanha, os legisladores caminham de forma prudente, no sentido de conciliar o que eles chamam de atípicas formas, em detrimento do trabalho tradicional, pois procuram harmonizar, de forma balanceada, a flexibilização das condições de trabalho e o sistema de seguridade social. Além de considerar como os empregados estão modificando as condições de trabalho unilateralmente e, por último, como tais trabalhadores estão sendo enquadrados nos sistemas coletivos de organizações de trabalhadores.

No caso mais recente, percebe-se que nosso vizinho, a Argentina, o legislador teve maior cuidado em prescrever os direitos fundamentais do teletrabalhador e os deveres do empregador, fatos alguns omissos na legislação brasileira.

Em que pese algumas objeções, não se pode desconsiderar o papel inovador e moderno do legislador argentino de que além de formular uma legislação robusta em proteção ao trabalhador, trouxe mais segurança jurídica à aplicabilidade do regime do teletrabalho.

No Brasil a legislação foi mais acanhada quanto a previsões mais conflituosas, deixando para o intérprete do direito e futura jurisprudência consolidar tais contendas interpretativas.

Para Goulat (2009), por se tratar de fenômeno socioeconômico, a globalização não é instituto para definição jurídica, eis que resulta de processos que envolvem não somente nações, mas gera consequências internacionais. Cabe, então, ao Direito formular soluções para as mudanças enfrentadas pelo cenário globalizado e não a tentativa de conceitualizá-lo. (GOULART, 2009, p. 15).

A doutrinadora Argentina, Sierra Benítez afirma que “la concepción del teletrabajo es más pragmática, llegándose a considerar como un instrumento de flexibilidad laboral que permite la externalización de las empresas y la reducción de sus costes fijos”.

Na Argentina a Comissão de Teletrabalho realizada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, definiu o teletrabalho como:

Entende-se por tele-empregado todo trabalhador que trabalhe em local fixo ou temporário, desempenhando suas tarefas total ou parcialmente fora do âmbito produtivo da contratada, utilizando meios telemáticos em alguma de suas fases

1.8 PROTEÇÃO DOS DIREITOS NO TELETRABALHO

A promulgação da Lei 12.551, em 2011, trouxe uma série de questionamentos acerca da equiparação do teletrabalho em todas as suas

formas com o trabalho comum, assegurando-se alguns direitos antes negados aos teletrabalhadores.

A subordinação é um dos pontos mais questionados acerca do teletrabalho, tendo fortes correntes doutrinárias favoráveis e contrárias à sua caracterização. Conforme a redação dada ao artigo 6º da CLT pela Lei 12.551/2011, Art. 6º.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Conforme a interpretação na doutrina, a Lei 12.551/2011, afasta quaisquer possibilidades de descaracterização do vínculo empregatício, presente a subordinação, já que equipara à relação comum o teletrabalho que preencha os pressupostos da relação de emprego (BRASIL, 2011).

Justo é dizer que com a Reforma Trabalhista de 2017, essa situação mudou. No geral, o trabalhador adquiriu as mesmas garantias que um colaborador que é lotado internamente na empresa, como: recolhimento do INSS; FGTS; 13º salário; e férias.

Dessa forma, embora o trabalho seja realizado remotamente, não há diferença alguma em relação à proteção ao trabalhador. Os direitos são os mesmos de um trabalhador normal.

1.9 REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

Sem embargo e através da Lei 12.551/2011 o trabalho a distância foi inserido pela primeira vez na legislação trabalhista em 2011, pela Lei 12.551,

que alterou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incluir essa modalidade.

Na sequência, a Lei 13.467/2017 com a progressiva popularização e adoção do teletrabalho, surgiu a necessidade de regulamentar melhor o assunto. Assim, em 2017, a reforma trabalhista trouxe um novo capítulo à CLT, dedicado ao tema. Os novos dispositivos atribuíram um conceito legal ao teletrabalho, estabeleceram limites à sua aplicação, regulamentaram sua forma de adesão e indicaram os meios tecnológicos envolvidos neste processo.

Muito em função da pandemia do COVID-19, já em 2020, a Medida Provisória 927, que trouxe normas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do novo coronavírus, permitiu a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho independentemente de acordos individuais ou coletivos e dispensou o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Importante é também analisar os dispositivos que regulam o teletrabalho da CLT e debater seus efeitos sobre o teletrabalho (ou seja, com prevalência do trabalho fora da sede da empresa) e o home office (aqui tratado como trabalho remoto não preponderantemente ausente da empresa).

Devemos atentar que a atividade de Teletrabalho foi legalizada pela lei nº 13.467/2017 e essa normativa esclareceu fatores a respeito do trabalho remoto. É importante salientar que a contratação do teletrabalhador, exige-se solenidade, pois a condição de teletrabalhador deve constar expressamente do contrato individual do trabalho.

A doutrina é pacífica que a Lei 13.467 dispõe a exigência da formalidade do contrato de trabalho na modalidade do teletrabalho, bem como a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo empregado.

O parágrafo primeiro do mesmo artigo define também a possibilidade de alteração do regime de trabalho do presencial para o teletrabalho, desde que devidamente registrada em aditivo contratual e em comum acordo entre empregado e empregador.

Na contratação do teletrabalhador não é admitido a possibilidade de contrato tácito, ou seja, a contratação deve ser expressa, caso contrário implica a desconsideração do regime de teletrabalho. Vale ressaltar, que ao

teletrabalhador será assegurado os mesmos direitos a um empregado em regime presencial e o empregador será fiscalizado e autuado em caso de descumprimento da legislação trabalhista.

Com a chegada da reforma trabalhista de 2017, dedicou-se um capítulo inteiro da CLT para dispor sobre o teletrabalho (artigos 75-A até 75-E), no qual fica estabelecido que esta modalidade de trabalho será adotada mediante entendimento mútuo entre empregado e empregador, e, caso haja esse entendimento, será materializado com a celebração de um “contrato individual de trabalho”. Nos casos de já existirem contratos de trabalhos, a formalização desse tipo de modalidade laboral será realizada através de um aditivo.

A CLT, no artigo 75 e suas subdivisões, reza sobre teletrabalho, como pode ser visto:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviço preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracterizam o regime de teletrabalho.

A consequência prática desse requisito colocado no artigo 75-B é que se qualquer trabalhador estiver em regime de home office, não estará amparado pelos artigos da CLT introduzidos pela Reforma Trabalhista de 2017, que regula o teletrabalho. O que isso quer dizer ? Quer dizer que esses empregados, que se optou aqui chamar trabalhadores em home office (e não em teletrabalho), não usufruem de regulamentação específica. E, se não há lei específicas para o home office, deve-se aplicar as regras em vigor que gerem o contrato de trabalho de forma geral.

Dentre vários aspectos a ser analisado, o local no qual o colaborador presta os seus serviços tornou-se uma extensão da empresa. Mediante um acordo entre as partes, a empresa poderá providenciar os equipamentos para o

colaborador em home office ou permitir que ele use os que já possui, logo, sendo possível transportar mesas e cadeiras dos escritórios e empresas para a residência do colaborador.

Entre as regras que devem ser seguidas pelo empregador, está a obrigatoriedade do registro da CTPS norma anterior à reforma e os contratos de trabalho deverão especificar que se trata de Teletrabalho, além das atividades que serão realizadas pelo colaborador.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantindo prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

A cerca do assunto, Homero Batista Mateus da Silva, aponta as falhas existentes em sua redação, que: o art. 75-C requer cláusula contratual expressa, com descrição das atribuições, embora isso possa ser facilmente burlado com os formulários de contrato de adesão muito comuns no direito do trabalho os §§ 1º e 2º admitem a conversão do presencial para o teletrabalho e vice-versa, mediante “aditivo contratual”; no caso do deslocamento dos serviços para a casa do trabalhador, um prazo de 15 dias deve ser assegurado para sua organização, mas nada se fala quanto ao descumprimento dessa regra. (SILVA, 2017, p. 55).

O teletrabalho pode ser exercido mediante previsão contratual ou adendo, ambos prevendo necessariamente de forma escrita e expressa a responsabilização pela estrutura de trabalho, nos termos do artigo 75-D da CLT, seja da residência do empregado, seja de qualquer lugar que melhor lhe convir, sendo, contudo, realizado preponderantemente fora das dependências do empregador, cabendo destacar que eventual comparecimento do empregado nas dependências do empregador para a realização de tarefas específicas não descaracteriza o teletrabalho.

O legislador atribuiu às partes o direito e dever de dispor acerca da aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura para

o teletrabalho, devendo ser estas cláusulas obrigatórias nos contratos respectivos. Entende-se que é do empregador o risco do empreendimento, em eventual demanda judicial será atribuído ao empregador o dever de ressarcir os custos eventualmente arcados pelo teletrabalhador na composição da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, incluindo-se aí a aquisição e manutenção de equipamentos informáticos.

Portanto, o empregado em teletrabalho deverá ter previsto em seu contrato esse tema de despesas e equipamentos, podendo esse mesmo contrato validamente resultar em nenhum pagamento adicional. Do mesmo modo, se pode haver acerto válido que preveja que não haverá pagamento adicional ao empregado por estar em teletrabalho, mais do que razoável que isso se aplique ao empregado em home office.

O artigo 75-E, que diz que "*o empregador* deverá instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho", restando patente que, apesar das dificuldades, incumbe ao empregador a responsabilidade pelo adequado ambiente de trabalho, ainda que em teletrabalho/home office.

Esse é outro direito que naturalmente deve se aplicar indistintamente ao teletrabalho (preponderantemente remoto) ou ao home office (preponderantemente presencial), na medida em que, se aquele que passa a maior parte do tempo fora da empresa tem o direito apenas a ser instruído e o dever de seguir as orientações tratadas em termo de instrução de segurança e medicina do trabalho.

O art. 6º da CLT estabelece que não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ou no domicílio do empregado, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, que são: Não eventualidade; Subordinação; Pessoalidade; Pessoa física; Onerosidade.

A questão regulatória de 2017, contudo, se torna mais relevante quando se pensa em controle de jornada no teletrabalho e no home office, tratado no inciso III do art. 62 da CLT introduzido pela Reforma Trabalhista determina que não estão sujeitos ao controle e jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho, deixando muito claro a principal diferença com o chamado home office.

Por esse motivo, o colaborador remoto em teletrabalho não recebe horas extras. Por outro lado, a empresa e o funcionário podem definir e “negociar” como será feito o acompanhamento dos serviços por meio de tarefas executadas ou pela jornada de trabalho. A empresa, pode utilizar ferramentas tecnológicas como o ponto digital para registrar os horários de entrada e saída, bem como o de intervalos dos colaboradores.

O empregado em regime predominantemente remoto (teletrabalho) está isento do controle de jornada. Portanto, em caso de home office (trabalho remoto não preponderante), o empregado está sujeito as regras gerais da jornada do contrato de trabalho. Assim, o trabalho de home office, deve seguir as comumente as 8 horas diárias ou as 44 horas semanais, como o devido controle adequado e válido, sob a pena de não ter a empresa forma de comprovar a jornada e ficar vulnerável a pedidos de pagamentos de horas extras.

Por outro lado, os empregados em teletrabalho, em condições normais de temperatura e pressão (em condição não abusiva do empregador), não devem estar sujeitos a controles de jornada nem ao pagamento de horas extras, uma vez que são contratados por demanda de trabalho.

O sistema de controle por punição é aquele adotado por empresas que instituem regras rígidas aos funcionários como fator de coação, como, por exemplo, estabelecer horários severos, relógios de ponto, dentre outros. (TROPE, 1999, p. 46).

Já o sistema de controle de supervisão consiste na observação pelo controlador sobre os meios utilizados pelo trabalhador na consecução dos resultados pretendidos, pela determinação de padrões intermediários de conduta. (TROPE, 1999, p. 46).

Por fim, o controle de resultados define a preocupação da organização em alcançar os objetivos previamente delineados, sem considerar os meios empregados para tal finalidade, definindo-se, assim, uma orientação para a descentralização. (TROPE, 1999, p. 46).

No teletrabalho, o controle poderá ser exercido de formas cada vez mais distintas, conforme o avanço dos meios tecnológicos, podendo ser apenas de resultados, podendo evoluir para o controle de supervisão e até de punição, dependendo dos métodos utilizados pela organização.

A Reforma Trabalhista causou forte impacto em todo o ordenamento jurídico trabalhista, tendo em vista que a mesma regulamenta diversos institutos jurídicos e apresenta as tendências legislativas em relação a esse ramo do Direito.

Algumas alterações atingiram até a própria estrutura do Direito do Trabalho, como a ampliação significativa de acordos individuais e a grande possibilidade de negociação coletiva, por exemplo. (CORREIA, 2018).

Diante disso, devemos atentar ainda que nada muda no que diz respeito a férias, sendo o trabalho presencial, preponderantemente remoto (teletrabalho) ou parcialmente remoto sem preponderância (home office), assim, deverão serem adquiridas, gozadas e indenizadas da mesma forma.

1.10 CONSEQUÊNCIAS DO TELETRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA

A modalidade na prática, foi destinada principalmente a pessoas que exercem funções de diretores, gerentes e trabalhos administrativos. Neste ponto, percebe-se que os trabalhadores das áreas de serviços e comércio foram os que menos conseguiram realizar o teletrabalho em suas funções.

Cabe observar as consequências desta modalidade, sendo que uma das negativas ao teletrabalhador trata-se do possível isolamento, o qual fica submetido em exercer suas atividades em domicílio. O exercício da atividade em domicílio pode contribuir para falta de oportunidades de crescimento dentro da empresa, falta de entrosamento social que leva ao declínio da experiência profissional, diminuindo as oportunidades em fazer carreira dentro da empresa.

Outro ponto é o distanciamento entre as pessoas, o qual faz com que a troca de experiências entre funcionários sejam extintas, já que não terão convivência e não poderão discutir sobre determinado problema ou dificuldade encontrado no serviço.

Por outro lado, se bem alinhados, existem benefícios, sejam na eliminação de custos para empregador e empregado, seja pelos óbvios benefícios para a comunidade de uma forma geral, com a diminuição da circulação de pessoas e meios de transporte.

Com o surgimento da Pandemia Mundial denominada Covid-19, o teletrabalho tem ganhado crescente aumento nas relações de trabalho e conseqüentemente o aumento nos casos de doenças ocupacionais, como por exemplo a síndrome de "Burnout" que já vinham em crescente expoente dado as caóticas condições laborais modernas.

Em tempos de Pandemia, observa-se que muitos trabalhadores que não perderam seus empregos necessitaram cumular suas atividades e tarefas para suprir a demanda pelo colega demitido, o que gerou com o Teletrabalho.

Em virtude da dificuldade que existe nas organizações em inculcir em seus colaboradores as suas respectivas funções ou mesmo o espírito de trabalho e de equipe, criam se diferentes mecanismos de controle e coerção, sanções e recompensas, conforme as situações enfrentadas pelos trabalhadores. Nesse sentido, pronuncia-se Alberto Trope, afirmando que o próprio estilo da organização tradicional se traduz em um sistema de controle, que geralmente se baseia em controlar por punição, por supervisão e/ou por resultados. (TROPE, 1999, p. 46).

CAPÍTULO 2

2.- FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O presente capítulo, analisará os principais conceitos motivacionais e a teoria de Maslow, analisando o ambiente de trabalho home office e suas necessidades básicas para o desenvolvimento humano comparando o momento da atual da pandemia no Brasil, apresentando e esclarecendo os riscos na relação de trabalho em home office frente a falta de regras específicas na legislação brasileira.

2.1 – Motivação: Conceito e histórico.

Inicialmente, é importante realizar uma abordagem histórica das escolas de Administração no que refere-se as cobranças de desempenho por parte das organizações com relação ao nível de produtividade de seus empregados. Desempenho este, os quais, nos dias atuais podem ser afetados, principalmente em tempos de pandemia do COVID-19, em que os direitos trabalhistas de uma parte dos trabalhadores estão sendo deixados de lado pelo empregador.

Durante a história, sabe que a escola da Administração Científica de Taylor, no início do século XX, o funcionário era cobrado a produzir cada vez mais, sendo deixadas de lado suas necessidades pessoais.

Neste sentido, a escola científica desenvolveu o conceito de Homo Economicus, onde o homem era apenas motivado por incentivos monetários, ou seja, era um ser completamente irracional, controlável e previsível. Aquele que produz mais ganha mais, uma vez que o homo economicus é movido pelo incentivo monetário.

Assim, preconiza a Administração Científica americana desenvolvida pelo pioneiro Frederic Wislow Taylor (1856-1915). Para Taylor, a administração científica representa uma revolução mental entre trabalhadores e entre empregadores, e essa revolução levaria à sua cooperação voluntária, ponto final do antagonismo. O taylorismo esperava fazer desaparecer os sindicatos, porque as queixas dos trabalhadores

poderiam ser apresentadas livremente e os salários poderiam ser elevados. Assim, não haveria mais razões para negociações coletivas. Além disso, seu método se propunha a substituir a submissão pessoal pela submissão impessoal em geral, livrando os trabalhadores de um tratamento arbitrário. (MOTTA, 2003, p. 73)

Nesta teoria, os operários apenas obedeciam às ordens de seus supervisores, não participando de nenhum planejamento e processo de decisões, já que não se via a maior autonomia e controle como um fator motivacional. Os Administradores teriam um papel mais importante e seriam os “cabeças” do processo. Aos operários caberia apenas executar estritamente as operações planejadas (MOTTA, 2002,p.29).

Por outro lado, a metodologia aplicada pela Teoria Clássica ainda no início do século XX, por sua vez, desenvolvida por Fayol, era preocupada em aumentar a eficiência do trabalho por meio da mudança estrutural na organização dos departamentos.

Neste sentido, sua abordagem e seu foco central são diferentes dos da Administração Científica, na medida em que, a direção pressiona a execução e o todo da organização se concentra nas partes, que são os departamentos. O estilo de Fayol é esquemático e bem-estruturado. É dele a clássica divisão das funções do administrador em planejar, organizar, coordenar, comandar e controlar. Na opinião de Fayol, organizar é uma das funções do administrador.

A idéia que Fayol fazia de organizar era muito ampla, pois não se restringia à organização dos recursos humanos e materiais da empresa, mas também sua obtenção - quanto mais dividido for o trabalho em uma organização, mais eficiente será a empresa - quanto mais o agrupamento de tarefas em departamentos obedecer ao critério das decisões, de forma que o controle possa ser cerrado e completo, tenderá a tornar as organizações mais eficientes.

O objetivo da ação é de organizar mais as tarefas do que os homens. Dessa forma, ao organizar, o administrador não deverá levar em consideração os problemas de ordem pessoal daqueles que vão ocupar a função. Deverá criar uma estrutura ideal. (MOTTA&VASCONCELOS, 2002, p. 33; 38-39)

O que percebe-se naquele período, é que para **Fayol** a empresa é analisada em uma estrutura de cima para baixo, sendo que os gerentes são os

responsáveis com resultados finais na produção, enquanto que na visão de **Taylor** seria na produção da organização e no operário voltado para a quantidade produtiva.

A percepção, a forma de lidar bem como o comportamento da sociedade, fez com que surgissem críticas ao movimento de Administração Científica e da Teoria Clássica. Neste sentido, evidenciaram o caráter prescritivo, normativo dos princípios colocados, assim como, exigência do taylorismo de que haveria uma única maneira de executar o trabalho, levaria a total desumanização o homem.

Essas críticas destacavam, também, que o incentivo monetário nem sempre é a principal motivação do homem.

Nesta disputa científico-ideológica, não havia lugar para elementos e dimensões da natureza subjetiva e psicológica do homem, visto que os interesses existentes entre a classe trabalhadora e a classe capitalista em conflito não eram considerados.

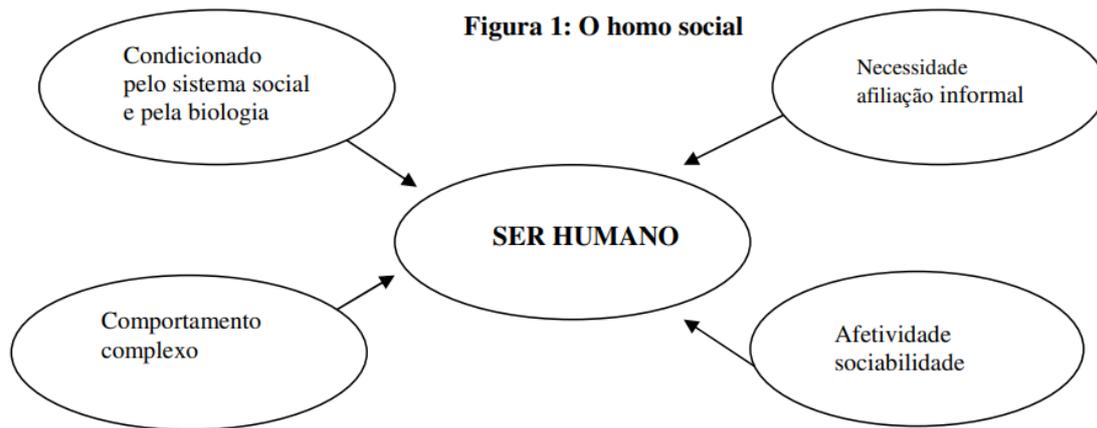
Entretanto, com o passar dos anos, pesquisas foram realizadas para solucionar os problemas das organizações econômicas, visando, dentre outros aspectos, ao bem estar do trabalhador em seu processo produtivo.

Neste sentido, por volta de 1930, com o surgimento da escola de Relações Humanas, muito em função da grande crise da Depressão Americana, o homem passa a ser visto como **Homo Social**, conceito o qual critica o **Homo Economicus**, passando o homem a ser visto como um ser que possui necessidades de segurança, aprovação social, prestígio e auto realização, conforme abordagem de Motta (2002, pg.61).

O homem é condicionado pelo sistema social e pela biologia e tem necessidade social de afiliação aos grupos informais, tendo um comportamento complexo que não pode ser explicado de forma simples como no Homo Economicus.

À partir desta abordagem humanista da teoria das relações humanas, evidenciou-se de forma contrária vários postulados da abordagem clássica de Fayol e da Administração Científica de Taylor. Neste contexto, a ênfase na estrutura e nas tarefas foi substituída pela ênfase nas pessoas.

Em oposição ao modelo do homo economicus, a ERH (Escola de Relações Humanas), quando trata de um modelo de natureza humana, demonstra um modelo de homo social, traduzido abaixo (Motta 2002,pg.64).



Fonte: MOTTA & VASCONCELOS. *Teoria geral da administração*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002, p. 62

Ainda sobre as características, Motta(2002) sobre este modelo, saliente que não deve-se deixar de analisado..

Há três características principais do modelo homo social: o homem não pode ser apresentado como reduzido a esquemas e repetições mecanicistas; o homem é acondicionado pelo sistema social e pelas demandas de ordem biológicas; todo homem possui necessidades de segurança, afeto, convívio social, prestígio e auto-realização. (MOTTA 2002, p.54).

A Escola de Relações Humanas vê na motivação a grande possibilidade de levar o indivíduo a trabalhar para o atingimento dos objetivos da organização formal. Para isso ele deveria participar da decisão que desse origem à tarefa que deve executar, conhecendo o propósito de suas ações e trabalhos na empresa.

Assim, é notório que existiu evolução das escolas de Administração dada a importância que se tem dado à motivação no dia a dia das pessoas,

bem como na geração de resultados das empresas ou organizações.

Nesta evolução, faz-se dizer muito importante a motivação das pessoas em suas atividades no dia a dia.

Para Maximiano (2000, p.347) sustenta que motivação é o processo pelo qual o esforço ou ação que leva ao desempenho profissional de uma pessoa é impulsionada por certos motivos. Esses motivos desempenham a influência de dois fatores o interno e o externo. Os motivos internos são aqueles que surgem das próprias pessoas, já os motivos externos são aqueles criados pela situação ou ambiente em que a pessoa se encontra.

Contudo, não há de se perder de vista que o estudo da motivação no ambiente de trabalho vem tornando-se cada vez mais importante, principalmente nos dias atuais, uma vez que as organizações passam a se interessar mais pelo seu empregado ao observá-lo do ponto e vista mais humano e social.

2.2 – Teoria de Maslow

Preliminarmente, para aprofundarmos ao tema das necessidades e motivação quanto aos motivos externos, no que refere-se ao ambiente de trabalho, faz se necessário destacarmos o psicólogo norte americano, Abraham Harold Maslow.

Conforme divulgado pela enciclopédia wikipédia, Maslow nascido em Nova Iorque em 01 de Abril de 1908, Maslow era o mais velho de sete irmãos, de uma família judia do Brooklyn, Nova Iorque, trabalhou no renomado Massachusetts Institute of Technology (MIT), fundando o centro de pesquisa National Laboratories for Group Dynamics, também renomado laboratório de pesquisas humanas. Acesso em 30/08/21.

Abraham Maslow talvez tenha sido o autor da teoria sobre motivação mais conhecida. Assim, Maslow, tornou referência do comportamento humano, em que sua maior contribuição de pesquisa baseia-se na ideia de que cada ser humano esforça-se muito para satisfazer suas próprias necessidades pessoais e profissionais.

Para Maslow, as necessidades fisiológicas precisam ser saciadas para que se precise saciar as necessidades de segurança. Estas, quando

saciadas, abrem espaço para as necessidades sociais, que caso sejam também saciadas, abrem caminho para as necessidades de auto-estima (MAXIMIANO, 2000, p. 351)

Se uma destas necessidades não está saciada, há a incongruência de motivação. Quando todas estiverem de acordo, abre-se espaço para a auto-realização, que é um aspecto de felicidade do ser humano.

Neste sentido, Maslow desenvolveu grande parte dos conceitos de no artigo *A theory of human motivation* (1943) e no livro *Motivation and personality* (1954). Em sua literatura, deixa claro que o seu objetivo era elaborar uma teoria positiva da motivação e comportamento das pessoas que satisfizesse as exigências já citadas e estivesse em conformidade com os fatos clínicos e observados experimentalmente.

Em sua grande contribuição de sua publicação, Maslow deixa evidente e resume. Se todas as necessidades estão insatisfeitas e o organismo é dominado pelas necessidades fisiológicas, quaisquer outras poderão tornar-se inexistentes ou latentes. Podemos então caracterizar o organismo como simplesmente faminto, pois a consciência fica quase inteiramente dominada pela fome. Todas as capacidades do organismo servirão para satisfazer a fome. (Maslow, 1975, p.342).

Essa maneira de pensar delineou que quando aplicada ao ambiente de trabalho, a sua teoria pode contribuir para que as pessoas permaneçam sempre motivadas em seu local de trabalho.

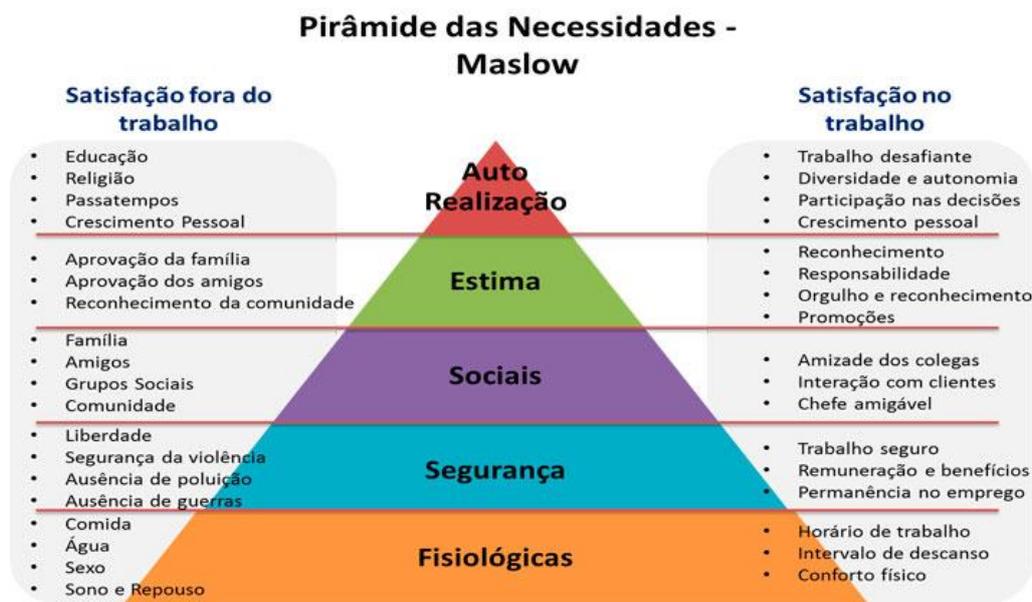
A famosa hierarquia de necessidades de Maslow, proposta pelo psicólogo americano Abraham H. Maslow, baseia-se na idéia de que cada ser humano esforça-se muito para satisfazer suas necessidades pessoais e profissionais.

Chiavenato (2009), a respeito da hierarquia de Maslow afirma que:

...as necessidades humanas estão arranjadas em uma pirâmide de importância no comportamento humano. Na base da pirâmide estão as necessidades mais baixas e recorrentes – as chamadas necessidades primárias, enquanto no topo estão as mais sofisticadas e intelectualizadas – as necessidades secundárias... (CHIAVENATO 2009,p.52)

Em decorrência de seus estudos, Maslow definiu uma série de cinco necessidades do ser humano. E assim, ele classificou como: as necessidades primárias (básicas), que são as fisiológicas e as de segurança, e as necessidades secundárias, que são as sociais, que envolve a estima e de autorrealização.

As necessidades humanas, humanas são dispostas em uma hierarquia, da mais urgente para a menos urgente, teoria também conhecida como a Pirâmide de Maslow, reproduzida na figura abaixo.



Disponível em: <https://jovemadministrador.com.br/consumismo-x-piramide-de-maslow-uma-outra-visao-da-teoria/>.

Maslow (Chiavenato, 2014, p.321) apresentou em sua teoria da motivação e explica que as necessidades humanas estão dispostas e organizadas em níveis de uma hierarquia de importância e de grande influência.

Essa hierarquia de necessidades pode ser visualizada em uma espécie de pirâmide. Na base da pirâmide estão as necessidades mais baixas (necessidade fisiológicas) e no topo, as necessidades mais elevadas (as necessidades de auto-realização).

Como consequência, a manutenção da motivação poderá ser capaz de reduzir custos, potencializar resultados, diminuir a rotatividade e melhorar a

otimização dos processos e conseqüentemente, não gerar ônus judiciais, principalmente na esfera trabalhista.

2.2.1 – As necessidades Fisiológicas

As necessidades fisiológicas, são aquelas as quais estão ligadas e relacionam-se com o ser humano como ser biológico. É certo dizer que são as mais importantes, destacando a necessidade que temos para nos mantermos vivo, de respirar, de comer, de descansar, beber, dormir, ter relações sexuais, etc.

A necessidade fisiológica para o ambiente de trabalho, pode-se traduzí-las em necessidades de horários flexíveis, conforto físico, intervalos de trabalho. Acrescentam ainda que nada tem tanta importância na vida do ser humano se este não tiver do que se alimentar. Mas, logo que saciar a sua fome, a pessoa, então, passa a sentir outras necessidades.

Para Chiavenato (2014), as necessidades fisiológicas estão relacionadas com a sobrevivência do indivíduo e com a preservação da espécie. Estas necessidades instintivas e que já nascem com o indivíduo, portanto, são as mais prementes de todas as necessidades humanas; quando alguma dessas necessidades não está satisfeita, ela domina a direção do comportamento.

Estas necessidades estão relacionadas com a fome, o cansaço, o sono, o desejo sexual, a respiração, o alimento, a bebida e a eliminação. (Chiavenato, 2014, p.321-322).

2.2.2 – As necessidades de Segurança

As Necessidades de segurança, são aquelas que estão vinculadas com as necessidades de sentir-se seguro: sem perigo, em ordem, com segurança, de conservar o emprego etc.

Traduzindo para o ambiente de trabalho, pode-se entender como a estabilidade no emprego, boa remuneração, condições seguras de trabalho, que neste ponto de pesquisa, as condições seguros de trabalho em home office com relação aos equipamentos adequados. O nível da segurança torna-se mais importante quando as necessidades fisiológicas estiverem razoavelmente satisfeitas.

Chiavenato (2004, p.478) coloca que as necessidades deste nível têm relação com a estabilidade na vida das pessoas: ter “segurança, proteção contra ameaça ou perigo físico e emocional”. E, Megginson, Mosley e Pietri Jr (1986) acrescentam que a previdência também é uma necessidade do nível de segurança e que este nível é de grande importância para um funcionário, pois, na condição de dependente da empresa, o empregado fica vulnerável a ações de discriminação, exploração e submissão exagerada, por exemplo. Este é o nível que permite que o ser humano tenha a garantia de que está seguro ou protegido de alguma maneira, dentro ou fora de empresa.

2.2.3 – As necessidades Sociais

As necessidades sociais, estão ligadas a manutenção das relações humanas de forma harmônica, logo, sentir-se parte de um grupo, ser membro de um clube, receber carinho e afeto dos familiares, amigos e pessoas do sexo oposto.

No ambiente de trabalho poderia ser a necessidade de conquistar amizades, manter boas relações, ter superiores gentis, contar com as pessoas que se relaciona.

Impedir estas relações sociais pode prejudicar o desempenho de pessoas que antes trabalham em um grupo de amigos ou colegas afins e, por esta razão, funcionavam bem e geravam bons resultados.

Para Megginson, Mosley e Pietri Jr (1986), muitas vezes, as amizades entre funcionários dentro de uma organização são vistas ou entendidas como uma ameaça ou um ponto fraco para a empresa. Entretanto, deve-se pensar que impedir estas relações sociais pode prejudicar o desempenho de pessoas que antes trabalham em um grupo de amigos ou colegas afins e, por esta razão, funcionavam bem e geravam bons resultados.

Se o indivíduo passa a ser proibido de ter relações com o próximo, este poderá apresentar-se mais resistente, antagônico e frustrado, conforme afirmam Megginson, Mosley e Pietri Jr (1986). E, ao sentir-se frustrado, rompe-se o nível de segurança e, por consequência, a pirâmide das necessidades.

2.2.4 – As necessidades de Estima

As necessidades de estima são divididas em 2(dois) tipos: o reconhecimento das nossas capacidades por nós mesmos e o reconhecimento dos outros da nossa capacidade de adequação.

Em geral é a necessidade de sentir-se digno, respeitado por si e pelos outros, com prestígio e reconhecimento, poder, orgulho e auto-estima.

No ambiente de trabalho, podemos exemplificar como as responsabilidades pelos resultados, reconhecimento por todos os membros (equipe, chefes), promoções ao longo da carreira ou feedback.

Também chamadas de necessidades de ego que, de acordo com Megginson, Mosley e Pietri Jr (1986) podem ser divididas em dois tipos: as que estão relacionadas à auto-estima da pessoa, como necessidades de autoconfiança, autonomia, competência e conhecimento; e, as necessidades relacionadas à reputação da pessoa, como status, reconhecimento, atenção e prestígio.

Para Chiavenato, as necessidades de estima são as necessidades relacionadas com auto-avaliação e auto-estima dos indivíduos. A satisfação das necessidades de estima conduz a sentimentos de autoconfiança, auto-apreciação, reputação, reconhecimento, amor próprio, prestígio, *status*, valor, poder, capacidade e utilidade.

O empregador para atender a essa necessidade de estima pode fazer elogios, promoção e dar prêmios. A frustração dessa necessidade pode produzir sentimentos de inferioridade, fraqueza, desânimo ou atividades compensatórias (Chiavenato, 2014, p.322).

2.2.5 – As necessidades de Auto-Estima

No ambiente de trabalho é ver que todo seu esforço, está sendo reconhecido e que as expectativas profissionais estão convergindo com suas realizações pessoais. Assim, estas necessidades estão diretamente ligadas ao autodesenvolvimento pessoal e profissional.

No topo da pirâmide de Maslow estão as necessidades de auto-realização, que é a necessidade de nível mais elevado para o ser humano. Entende-se por necessidades de autorealização a maximização das aptidões do indivíduo, crescimento pessoal e da sua potencialidade.

O empregador para sanar essas necessidades deve dar tarefas desafiantes e trabalho criativo para seu desenvolvimento. Essa tendência geralmente se expressa através do desejo de tornar-se mais do que é e de vir a ser tudo aquilo que se pode ser.

Estão relacionadas com plena realização daquilo que cada um tem de potencial e de virtual, da utilização plena dos talentos individuais. (Chiavenato, 2014, p.322). Posta assim a questão, é de se dizer que motivar pessoas, não trata-se apenas de incentivá-las.

Continua Chiavenato (2004), que a diferença conceitual entre motivação e incentivo é que: motivação é a busca pela satisfação de uma necessidade interior do indivíduo, enquanto incentivo é um estímulo externo associado à recompensa por alguma realização.

Motivação é tida, então, como o “resultado da interação entre o indivíduo e a situação que o envolve” (Chiavenato, 2004, p. 476) e, conforme o autor, as pessoas têm níveis básicos diferentes, além de que apenas uma pessoa pode ter oscilações dos níveis motivacionais ao longo do tempo.

2.3 – Quanto ao desempenho humano e motivação dos empregados em tempos de pandemia do COVID-19

Atualmente, com a concorrência acirrada de mercado que as empresas vivenciam, faz-se necessário criar um diferencial que não seja fácil de ser copiado.

Na prática, uma das possibilidades é criar um ambiente de trabalho agradável, criativo, competitivo, diferenciado para que seus funcionários possam desenvolver suas atividades, bem como novos produtos, de tal forma que a empresa consiga aumentar sua lucratividade ou rentabilidade e acima, de tudo, que as atividades realizadas pelos funcionários, não gerem algum comprometimento de sua saúde.

Este tipo de ambiente proporciona melhor qualidade de vida, o que acarreta a menor geração de conflitos desnecessários e improdutivos, inclusive evitando aborrecimentos jurídicos entre empregado e empregador.

Neste sentido, corroborando com a teoria de Maslow, outros doutrinadores entendem que o mesmo ambiente pode influenciar no comportamento e motivação das pessoas.

A produção de ambiente de trabalho mais humanizado para o trabalhador está sendo conformada com o atendimento tanto de suas aspirações mais altas quanto as suas necessidades básicas (Davis; Newstrom, 2004, p.146).

Para (Davis), nem todas as ações humanas são motivadas, mas a maioria das atitudes conscientes que assumimos são motivadas ou possuem uma razão para ocorrer e que para grande parte das pessoas estarem motivadas, as necessidades básicas, devem ser alinhadas as suas expectativas enquanto ser humano.

Mais recentemente, entidades como o Instituto Brasileiro de Coaching (IBC), tem se posicionado sobre a motivação como consequência da Qualidade no trabalho.

Assim conceitua o renomado instituto, o QVT – ou Qualidade de Vida no Trabalho – é, basicamente, o nível de satisfação de um funcionário em seu ambiente corporativo. Trata-se do prazer que uma pessoa sente ao ir ou estar em seu local de trabalho. A primeira vez que esse termo apareceu foi em meados da década de 1950. Ali próximo ao surgimento da abordagem sócio-técnica. Mas foi só pelos idos de 1960 que adquiriu mais força. Tem-se se falado muito quanto a chamada Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a qual representou um avanço em relação à gerência científica, focalizada na especialização e eficiência na execução de tarefas restritas.

De maneira genérica, pode-se dizer que qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolvem diagnóstico, implantação de melhorias, inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para a realização do trabalho.

Considerando o ambiente organizacional, é preciso que as necessidades dos indivíduos estejam relacionadas e conexas aos objetivos da empresa, pois o nível do esforço feito trará satisfação pessoal e, conseqüentemente, maior resultado e satisfação organizacional, como por exemplo o aumento do desempenho da empresa.

Por outro lado, sabemos que o desempenho ou produtividade das pessoas estão ligadas muito também a sua plena saúde, seja esta física, saúde mental ou até mesmo a saúde psicológica.

É preciso ter qualidade de vida para garantir o bem-estar físico e emocional, muito além do ambiente, da disciplina, da organização e da ineficiente conexão com a internet domiciliar. Se faz necessário, proporcionar condições de trabalho ao empregador, mesmo que ele esteja realizando suas atividades em forma de home office.

Neste diapasão, é justo voltarmos o tempo ainda em Agosto de 2000, quando o Comitê da ONU para os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que monitora o cumprimento das obrigações do Pacto Internacional por parte dos estados, determina que: O direito à saúde está diretamente relacionado e dependente do respeito de outros direitos humanos, contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, incluindo os direitos à alimentação, moradia, trabalho, educação, dignidade humana, vida, não-discriminação, igualdade, a proibição da tortura, privacidade, acesso à informação, e as liberdades de associação, assembleia e movimento. Assim, esses e outros direitos e liberdades orientam elementos integrais do direito à saúde. De forma cronológica, no dia 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que a epidemia da doença viral COVID-19, originalmente identificada em dezembro de 2019 em Wuhan, na China, tinha alcançado o nível de uma pandemia global. Citando preocupações com os níveis alarmantes de contágio e gravidade. Acesso em 08/08/21.

Na sequência, a Organização Mundial do Comércio (OMC), apelou aos governos, as organizações públicas e privadas, que adotassem ações urgentes e agressivas para parar a proliferação do vírus.

No Brasil, boa parte dos empregadores com relação a pandemia do COVID-19, percebe-se que parte da teoria Maslow aqui abordada, principalmente nos aspectos das necessidades Fisiológicas e Segurança, ficaram comprometidas.

Frisa-se que boa parte das empresas brasileiras, em meados de março de 2020, quando decidiram apenas enviar de forma desordenada os

trabalhadores para suas respectivas residências sem antes realizar qualquer orientação e apoio aos empregados.

Neste momento, fica claramente evidenciado a falta de regras estabelecidas entre as partes, ou seja, entre empregados e empregadores, deixando um abismo de ausência nos esclarecimentos bem como nas obrigações e deveres de cada lado do ponto de vista jurídico.

Mais oportuno dizer ainda é que boa parte das empresas, não deu tempo de adaptabilidade aos seus empregados “jogados” em suas casas, agora escritórios.

Deve-se atentar ao período de adaptação de implementação dessa prática, bem como a adequação do ambiente de trabalho por parte do empregado em sua casa com o devido apoio da empresa, fazendo com que o desempenho por parte do empregado ficasse comprometido e ainda recebendo pressões sobre sua produtividade.

2.3.1 – Pressão e dificuldades de adaptação ao home office

Diante da crise gerada pela disseminação da COVID-19 em todo mundo, acelerou a transição dos modelos de trabalhos, inclusive no Brasil. Logo, nada mais atual do que observarmos as necessidades básicas (Fisiológicas e Segurança) dentro do local de trabalho, principalmente aqueles empregados que passaram a exercerem suas atividades laborais em sua própria casa, através do home office.

Cumpramos examinar ainda que muitas empresas, principalmente empresas de pequeno e médio porte, não realizaram qualquer formalização neste processo de transferência de empregados para o home office, bem como não disponibilizaram qualquer ajuda de custo e/ou de equipamentos para desenvolvimento de atividades por parte dos empregados.

É preciso também dizer que para aqueles trabalhadores os quais permaneceram de forma presencial dentro das empresas, foram também duramente prejudicados por não realizarem o home office, ficando assim sobrecarregados realizando funções não correlatas as suas funções.

Em detrimento da falta de empregados demitidos nas empresas desde o início da pandemia do COVID-19, de forma a garantir o seu emprego e

atender as demandas por parte do empregador, ficou claro que o empregado o qual continuou no escritório trabalhou em dobro, ficando muitas vezes estressado e pressionado realizando multitarefas.

Outro ponto importante é a interação do empregado ao ambiente organizacional, ou seja, com o home office, existe uma falta de interação com colegas, clientes e fornecedores.

Aqui, cabe dizer ainda que levando em consideração a necessidade abordada por Maslow quanto ao aspecto social, o trabalhador fica em casa sem qualquer interação com a empresa, podendo gerar conflitos internos de suas responsabilidades do que fazer, como fazer e quando fazer suas atividades, uma vez que não dispõe de reuniões, treinamentos ou acompanhamento por parte do empregador, apenas recebendo demandas a serem realizadas sem qualquer acompanhamento tutorial.

Pode ser considerado um modelo de trabalho que traz muitos ganhos para a empresa, porém, em poucos momentos, também ganhos ao trabalhador, como por exemplo quanto aos deslocamentos diários até ao local físico do empregador.

As queixas dos colaboradores em home office, são recorrentes quanto à pressão exercida por boa parte dos empregadores pela cobrança de resultados e simultaneamente a constante utilização de aplicativos, WhatsApp e plataformas para reuniões, além do número de telas abertas que tornam ainda mais exaustiva a jornada de trabalho em casa.

Mas não é só isso. Como consequência desta fadiga mental acometida pela pressão e pelos excessos de conexão bem como horas extras de trabalho, é possível perceber o desenvolvimento da depressão no rol de queixas do home office.

Conforme podemos observar em pesquisa realizada pela FGV (Fundação Getúlio Vargas) que durante a pandemia do COVID-19, mais de 50% das pessoas tiveram aumento de carga horária e próximo de 60% das pessoas entrevistadas, possuem algum tipo de dificuldade de equilíbrio entre as atividades profissional em casa, ao conciliar os fazeres domésticos, trabalho em home e com os filhos. É notório inclusive queda de produtividade e motivação.



Quando fala-se na pressão do trabalho em tempos de pandemia, percebe-se que muitos gestores e líderes das empresas, inseguros com o distanciamento físico de suas equipes, pressionam o tempo todo os empregados com cobranças intermináveis sobre as mesmas coisas.

Especialistas jurídicos, dizem que: O assédio moral se caracteriza pela prática reiterada no ambiente de trabalho de atos capazes de gerar humilhação e constrangimento à vítima. Essa conduta pode ser exercida por superior hierárquico, por qualquer outro colega de trabalho ou mesmo por um subordinado - embora essa última hipótese seja muito rara. Acesso em 28/08/21.

Quanto a disponibilidade dos empregados, muitas empresas agem como se o empregado fosse obrigado a estar disponível o tempo todo, seja nos horários de almoço, jantar ou até mesmo durante a noite, o que faz com que muitos empregados não desliguem os celulares.

2.4 – Riscos pela falta de legislação do trabalho em home office.

Frente a falta de legislação específica no Brasil sobre o tipo de trabalho home office dentro da CLT, convém ressaltar os riscos que o empregador continua tendo nas obrigações trabalhistas, mesmo quando acrescidas de acordos.

À luz das informações obtidas, esclarece que vários são os pontos e perguntas de atenção quanto ao direito e responsabilidade das partes deste processo de legislação, como seguem abaixo:

2.4.1 – Falta de Infraestrutura para realização do trabalho (luz e internet) e equipamentos tecnológicos.

Neste contexto mais recentes, durante a pandemia, a MP 927/2020 manteve a possibilidade de empregador e empregado definirem contratualmente a quem competirá arcar com essas despesas.

Contudo, se o funcionário em home office não possuir os equipamentos e a infraestrutura adequada à prestação de seus serviços, o empregador poderia fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura ou, então, o período da jornada normal de trabalho do funcionário será computado como tempo à disposição do empregador. Logo, o empregado não ficou obrigado desta responsabilidade.

Em razão de que o home office ser um novo modelo de trabalho e gestão do empregador, os tribunais trabalhistas pouco se pronunciaram a respeito da responsabilidade direta do empregador em arcar com custos da estrutura utilizada pelo empregado em home office, mesmo quando há previsão contratual lhes atribuindo tais despesas.

Assim, podemos imaginar que a assunção de tais despesas, ainda que haja cláusula contratual entre as partes que destine o custo aos empregados, os mesmos devem recair ao empregador, porquanto além da igualdade de direitos e obrigações entre as modalidades presencial/home office, a norma trabalhista é protetiva e a interpretação dos tribunais tende a se firmar pela responsabilidade da empregadora, na medida em que a previsão do artigo 2º da CLT.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Assim, a lei é clara no sentido de que recai ao empregador assumir os riscos do negócio, não podendo este repassar aos funcionários a obrigação de custear do próprio bolso ferramentas de trabalho para benefício único da empregadora. Logo, trabalhar em home não é apenas falar sobre trabalhar em casa!

Portanto, a existência de qualquer gasto extraordinário com equipamentos tecnológicos, infraestrutura necessária e adequada à prestação

do trabalho remoto e com despesas arcadas pelo empregado que ultrapasse o limite da despesa ordinária, deverá ser reembolsada pelo empregador.

Nesse sentido, também já existe julgados:

Da análise do dispositivo supramencionado, evidencia-se a chancela legal prevista no art. 2º da CLT, haja vista que quem assume os riscos da atividade econômica é o empregador, sendo este responsável em conceder todas as ferramentas de trabalho necessárias ao desempenho das funções dos seus empregados, não sendo admissível o compartilhamento dos custos para execução dos trabalhos. No particular, o documento anexado pela requerida sob Id. b313f33 revela eventual concessão de ajuda de custo por parte da reclamada a seus empregados que permanecem em regime de teletrabalho e que necessitam de estrutura tecnológica para o labor no importe de R\$1.000,00, em parcela única e exclusiva, para compra, em home office, de equipamentos ergonômicos, tais como cadeira, suporte para notebook, teclado e mouse, mas nada dispõe sobre a concessão de notebook ou PC para os empregados que não detenham tais equipamentos. Já na parte final da redação do item 8 do referido documento, a requerida dá a entender que disponibilizou equipamento (não identificando que equipamento seria este, bem como quais os empregados se valerem de tal espécie de “comodato”) que deverá ser restituído ao final da utilização de acordo com as regras de custódia da companhia (sem revelar o regramento específico da hipótese). Ainda, tal item requer a declaração do trabalhador em home office de que está ciente de que não serão reembolsadas as despesas com energia elétrica, o que vai de encontro, inclusive, da legislação emergencial, telefonia, banda larga e outras prevista no §3º, da MP927/20. Dessa forma, de acordo com a documentação apresentada pela própria requerida, evidente a presença do bem cômodo, haja vista *fumus boni iuris*, *periculum in mora* que **o trabalhador não pode arcar com os custos empresariais, sequer pode dividi-los com o empregador, e a manutenção da situação acarretará prejuízos financeiros aos trabalhadores**, situação que se agrava em razão da pandemia. **Do exposto, defiro a tutela de urgência em relação aos itens “a” e “c” do rol de pedidos da exordial, devendo a requerida cumprir a obrigação de fazer de disponibilizar aos substituídos mantidos em regime de teletrabalho, no prazo de 10 dias úteis, mobiliário compatível com as funções a serem exercidas remotamente, similar, em termos ergonômicos, àquele existente no local da efetiva prestação de serviços, devendo, ainda, providenciar a entrega na residência de cada substituído, sob pena de arcar com noastreintes importe de R\$5.000,00 em relação a cada empregado prejudicado para a hipótese de descumprimento, revertida ao exequente substituído nesta ação.**

Neste mesmo entendimento a Convenção 155 da OIT dispõe:

70 – TELETRABALHO. CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS. O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT. (Enunciado Aglutinado nº 1 da Comissão 6).

Neste sentido, para o desenvolvimento da atividade em home office, havendo custos considerados como extraordinários, por exemplo, eventual aumento de energia, melhoria na conexão de internet, computador mais potente e outros custos, os mesmos deverão ficar a cargo do empregador.

2.4.2 - Qual a imitação dos horários de trabalho para o funcionário em home office?

Considerando que a jornada de trabalho, se for controlada ou o empregador dispuser de meios de controle de seu funcionário em home office, como login em sistemas, aplicativos para controle, constantes ligações telefônicas ou até mesmo WhatsApp ou exigências de disponibilidade para reuniões online no curso da jornada normal, será exigido ao empregador o pagamento de horas extras quando estiver fora de sua jornada.

Na modalidade de trabalho em home office, é possível haver questionamento em relação ao pagamento de horas de sobreaviso, na medida em que o empregador precise que o empregado permaneça em plantão, ocasião na qual lhe será devida uma compensação financeira por meio do pagamento do adicional de sobreaviso, conforme prevê a Súmula 428/TST, ainda que a jornada ordinária não possa ser passível de controle.

Assim, dispõe a Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho.

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Assim é o entendimento do TST quanto as horas extras em home office, independentemente de sobreaviso.

CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 8872120145120038, relator: Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/6/19).

Já antecipando pesquisas que serão apresentadas nos próximo capítulo, mostram que a aplicação efetiva do home office, não trata-se apenas de trabalhar em casa, mas sim é preciso ter qualidade de vida para garantir o bem estar-físico e emocional.

Sobretudo, uma vez comprovada a viabilidade de controle da jornada exercida em regime de home office por algum meio telemático, fará jus o teletrabalhador à certa proteção da duração da jornada, sendo-lhe assim devida, o recebimento de horas extras, adicional noturno e intervalos.

2.4.3 - O salário do funcionário em home office deve aumentar ou diminuir?

Carlos Henrique da Rocha, defensor público da União, diz que Antes, durante ou após a pandemia, se o empregador migrar do trabalho presencial ao home office, mas manter essencialmente as mesmas atividades e principalmente

a carga horária que já exercia nas dependências do empregador, não há motivo para alteração salarial. Acesso em 30/07/21.

Por outro lado, deve-se o empregador ater a possíveis desvios de funções no trabalho de home office, ficando assim caracterizado o desvio, o empregado deverá fazer as devidas alterações de cargos e consequentemente de salários do empregado.

Caso o empregado em comum acordo com o empregador tenha a finalidade de redução de sua jornada de trabalho, terá como consequência a redução de seu salário, independentemente se estiver em home office. A redução de salário com redução de jornada é permitida na forma da mudança para o regime de trabalho em tempo parcial, de até 36 horas semanais. A alteração se dá mediante opção do empregado amparada em acordo coletivo antecedente.

A irredutibilidade salarial é regra fundamental do direito trabalho e goza até de proteção na Constituição Federal no artigo 7, inciso VI, em que por outro lado, ressalva a possibilidade de redução, desde que prevista em convenção ou acordo coletivo. Assim, a empresa não poderá reduzir o salário do empregado quando assim quiser.

2.4.4 - E como ficam o vale-transporte, o vale-alimentação e o vale-refeição do funcionário em home office?

Convém notar que o vale-transporte é um benefício que perde o sentido quando o empregado deixa de ser obrigado a realizar o deslocamento casa-trabalho. O texto da lei A Lei nº 7.418/85 assim dispõe:

O Vale-Transporte (VT) constitui benefício que o empregador antecipa ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Portanto, é possível sim cortar o vale-transporte do funcionário em home-office por meio de acordo entre empregador e empregado. Já quanto ao vale-alimentação (VA) e ao vale-refeição (VR), se o benefício estiver previsto no acordo individual ou coletivo de trabalho, deve ser pago ao funcionário.

Se o empregado já trabalhava na empresa presencialmente, tendo direito a VA e VR, e migrar para o home office, não caberá perder o benefício, sendo possível alegação de uma alteração no contrato de trabalho prejudicial.

2.4.5 - Responsabilidade, zelo e cuidados do local de trabalho?

O empregador de funcionários em home office ainda deve zelar pelas boas condições de trabalho de seus contratados, recomendando a eles cuidados com a iluminação, ventilação e boa postura.

Aqui é o maior problema, pois muitas vezes o empregado não dispõe de cadeiras, iluminação, mesa adequada para realização de suas atividades em casa.

Não é sem razão, portanto, que o direito ao trabalho fulgura na constelação dos direitos humanos como um direito social da mais alta relevância. Um direito social de tal magnitude não poderia jamais ser ignorado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de modo que, em no seu artigo 23º, proclama de forma retumbante que:

O toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.

No mesmo diapasão, o artigo 6º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) é igualmente claro ao consagrar que:

O direito de toda pessoa ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito.

Contudo, cabe as empresas apresentarem algumas formas de minimizar o caos psicológico que estão gerando pandemia, no sentido de apoio, com equipamentos adequados de trabalho e ações que incluem: procedimentos de reuniões em vídeo; definições de horários mais apropriados para a realização das chamadas; pausas ou dias sem reuniões; ginástica laboral virtual; boletins informativos sobre a empresa, além de incentivos de momentos de desconexão do trabalho.

2.4.6 - Existe a necessidade de formalização de contrato de trabalho em home office?

Instituições públicas como o Ministério público do trabalho, bem como especialistas de direito do trabalho, como o renomado consultor jurídico CHC Advocacia em seu Blog, expressam que se faz necessário a formalização do trabalho em home office.

A MP 927/2020 facilitou a migração para o home office. Então, tornou-se possível que o empregador só notificasse ao funcionário que ele iria aderir ao home office, com antecedência de 48 horas, por escrito, e-mail ou até whatsapp. Mas registra-se que essa regra só vale para as relações estabelecidas nesse período, novos contratos ou acordos de home office a partir de 19 de julho de 2020 não poderão mais ser firmados dessa forma, por conta da caducidade da MP 927/2020.

Observado pela consultoria jurídica corporativa CHC, diz ainda que: Esses contratos, devem apontar todas as regras que o funcionário em home office deve seguir durante o exercício de suas funções, as atividades que deve cumprir e as despesas a que fará jus. É muito importante e preciso fazer o registro na Carteira de Trabalho do funcionário em home office, indicando essa modalidade de trabalho nas anotações gerais na carteira de trabalho. Acesso em 31/08/21

Esta importante formalização se faz necessária muito pela falta de legislação específica na modalidade home office, onde haverá dificuldades maiores ainda quanto aos aspectos processuais, sindicais, compliance e benefícios, bem como julgados sobre o tema.

Entretanto, o meio mais eficaz do empregador evitar ou minimizar riscos jurídicos em casos de trabalho do home office, é a elaboração adequada do contrato de trabalho ou termo aditivo firmado entre as partes.

Todas as informações referentes à prestação de serviço à distância devem estar claramente expressas no documento, em especial as questões relativas à jornada de trabalho do empregado, à responsabilidade do empregador quanto à estrutura fornecida para a execução das atividades e as medidas de segurança a serem observadas.

Assim, é que traz o blogs especializado em Direito, como Migalhas e Conjur: Neste sentido, caberá a elaboração de um código de conduta direcionado ao público remoto por parte do empregador, pontuando exemplos de situações rejeitadas pela corporação e que podem ocorrer nessa modalidade de trabalho. Acesso em 30/08/21.

A atuação pouco ostensiva do empregador pode ser interpretada como falta de cuidado com as regras de segurança no ambiente de trabalho, os quais no caso aqui será a casa ou local de trabalho do empregado.

No que refere-se a competência territorial de representatividade dos sindicatos, existe uma dificuldade em saber qual sindicato poderá representar o empregado quando estiver em home office em outro estado ou cidade diferente da empresa para utilização de convenção coletiva.

Por outro lado, quanto existir uma possível demanda da justiça, sabe-se que o empregado poderá demandar o foro de seu domicílio, logo, onde estiver morando em qualquer lugar do Brasil.

A Advogada Caren Benevento Viani, especializada em direito e processo do trabalho, através do renomado blog Migalhas, esclarece no que diz respeito a realidade ainda não regulamentada do home office, dizendo que solução só virá mesmo com o tempo, quando os tribunais se posicionarem ou até mesmo surgir legislação diferente. Porém, nada impede que os acordos e convenções coletivas pautem estas questões e até mesmo definir o foro competente no próprio contrato de trabalho. Acesso em 31/08/21

Sobre o assunto, o DIEESE (Departamento intersindical de estatística e estudos sócios econômicos), em recente pesquisa divulgada em Abril de 2021, sob o número 255, traz que os sindicatos estão conseguindo colocar em discussão o tema de home office com maior frequência.

Assim, dados obtidos diz que em 2019, apenas 1,2% das negociações coletivas faziam menção ao home office, enquanto em 2020 já passou para 13,7% das negociações. Quando se observam os percentuais das negociações com cláusulas de home office por setor, nota-se que a adoção dessa modalidade de trabalho ocorreu de forma diferente em cada segmento.

Os setores com a maior proporção de negociações que tratam do tema são os serviços com 17,5% e o comércio com 16,3%. Na indústria, o percentual foi menor 9,7%, o que pode ser explicado pela dificuldade de se

executar remotamente a maioria das atividades do segmento. Entre os trabalhadores rurais, o percentual de negociações com cláusulas sobre trabalho remoto foi de apenas 1,1%.

TABELA 1
Proporção de mesas de negociação⁽¹⁾ com cláusulas de
home office, por setor econômico - Brasil - 2019 e 2020

Setor	2019			2020		
	Home office	Total	%	Home office	Total	%
Serviços	143	10.861	1,3%	1.539	8.805	17,5%
Comércio	64	3.241	2,0%	458	2.816	16,3%
Indústria	66	8.193	0,8%	708	7.324	9,7%
Rural	7	851	0,8%	8	732	1,1%
Outros	4	401	1,0%	25	361	6,9%
Total Geral	284	23.547	1,2%	2.738	20.038	13,7%

Fonte: Ministério da Economia, Mediador

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Nome dado ao conjunto formado pelas partes que assinam um instrumento coletivo. Uma mesa de negociação pode registrar mais de um instrumento coletivo, que vão compor a história da negociação coletiva dessa mesa. Neste levantamento, os instrumentos coletivos assinados por uma mesma mesa de negociação em um ano serão considerados uma única unidade

Obs.: Foram considerados os instrumentos coletivos de trabalho registrados no Mediador entre janeiro e dezembro de cada ano, a fim de evitar que fossem contabilizadas, em 2019, negociações concluídas após o início da pandemia

É importante atenção quanto ao conteúdo previsto nas normas coletivas firmadas com o sindicato da categoria profissional para que se tenha a certeza de que não há disposições em contrário à previsão legal, uma vez que no Direito do Trabalho as normas que visem assegurar mais direitos aos empregados devem ser observadas, conforme previsão do artigo 7º, *caput*, CF e em seu inciso XXVI.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Cumpra dizer neste passo que cabe ao empregador definir regras claras de compliance sobre a alegação do empregado de não ter conhecimento das mesmas, caso sejam omitidas pelo empregador ou até mesmo não propagadas e divulgadas de forma eficiente pela empresa.

Contudo, os empregadores não só devem conhecer a teoria de Maslow, mas acima de tudo compreendê-la com mais profundamente de forma a considerar o empregado como um ser humano seja em home office ou em qualquer outra forma de relação, respeitando-o na elaboração e consecução de suas estratégias.

Ao empregado caberá sempre buscar seus direitos consolidados na lei específica com o apoio do judiciário sob a proteção que se tem através da carta magna brasileira.

Neste desfecho, é de grande importância o manual educativo elaborado em pelo Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema de teletrabalho e home office, onde nele estão presentes as recomendações para o trabalho em home office.

Assim, no material mencionado, está contido a orientação de atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais dos trabalhadores(as) em trabalho remoto ou home office, através de Nota técnica 17/2020 de 11 de Setembro de 2020.

A Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho faz recomendações a empregadores e empregados em regime de teletrabalho, de modo a respeitar a legislação trabalhista, instam as empresas, sindicatos e órgãos da administração pública, observadas, quanto a estes, a legislação específica e as determinações dos órgãos de controle, tais como os Tribunais de Contas, adotarem as seguintes medidas e diretrizes.

De forma a resumir, a referida nota técnica ressalta que deve-se:

1. Respeitar a ética digital, preservando o espaço do trabalhador de autonomia, intimidade, privacidade e segurança pessoal;
2. Regular a prestação de serviços em teletrabalho, ainda que durante a pandemia de Covid-19, por meio de contrato de trabalho aditivo por escrito, com adaptação e treinamento mínimo;
3. Observar os parâmetros de ergonomia, as condições de organização do trabalho e das relações interpessoais;
4. Garantir ao trabalhador o direito a pausas e intervalos para descanso, repouso, alimentação, etc;
5. Oferecer apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação para realização de trabalho em forma remota e em plataformas virtuais;
6. Instruir os empregados quanto a precauções para evitar doenças, físicas e mentais, e acidentes de trabalho;

7. Observar a jornada contratual na adequação das atividades remotas;
8. Adotar modelo de etiqueta digital em que se oriente toda a equipe em relação ao atendimento virtual, assegurando direito à desconexão;
9. Garantir o direito de imagem e à privacidade dos trabalhadores;
10. Assegurar que o uso de imagem e voz seja precedido de consentimento expresso dos empregados, principalmente em atividades que serão difundidas em plataformas digitais abertas;
11. Garantir a observação de prazos específicos e restritos ao período das medidas de contenção da pandemia de Covid-19;
12. Garantir o exercício da liberdade de expressão do trabalhador; Estabelecer política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas de COVID-19;
13. Estabelecer política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas de COVID-19;
14. Garantir que o teletrabalho seja oferecido ao idoso sempre de forma a favorecer a sua liberdade e o direito ao exercício de atividade profissional;
15. Assegurar que o teletrabalho favoreça às pessoas com deficiência, a obtenção e conservação do emprego e progressão na carreira, com reintegração da pessoa na sociedade;
16. Adotar mecanismo de controle da jornada de trabalho da trabalhadora ou trabalhador para o uso de plataformas digitais privadas ou abertas na realização de atividade capacitação;
17. Estimular a criação de programas de profissionalização especializada para a mão de obra dispensada

A superação e entendimento dos empregadores quanto as suas responsabilidades no atual momento de pandemia com relação ao bem estar de seus empregados, levará maiores ganhos de produtividade ao seu negócio, bem como maior satisfação de ao ambiente de home office.

Por fim, percebe-se que a teoria de Maslow, ainda que seja entendida como antiga, afinal os estudos foram realizados na metade do século XX, a mesma traz ainda grande contribuição para análise nos dias atuais de pandemia do COVID-19.

CAPÍTULO 3

3- A FALTA DE PRESERVAÇÃO DA DESCONEXÃO DO TRABALHO EM HOME OFFICE E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Pretende-se analisar a falta de preservação do direito de desconexão do trabalho home office a fim de evitar o comprometimento da saúde física com excesso de trabalho, pela falta de equipamentos adequados, pela ausência e qualidade de vida psicológica ocasionando em doenças como a síndrome de Burnout e por fim, esclarecer os ônus causados para o empregado em ambiente de home office.

3.1 – Pandemia no contexto das empresas e uso das tecnologias.

Cumpra observar preliminarmente, que a pandemia causada pelo coronavírus à partir de 2019 em todo o mundo, apresentou não somente um vírus, mas também uma nova realidade de convívio entre as pessoas, bem nas relações de trabalho.

Neste sentido então, ocorreu uma drástica mudança na forma de se trabalhar, na metodologia de trabalho e também no modo de como o empregador poderia exercer seu poder diretivo neste cenário de incertezas em que vários decretos obrigavam as empresas fecharem suas portas, com o objetivo de manter o distanciamento entre seus empregados. Assim, ganha força o cenário do home office em muitos lugares do mundo e adaptado pelos empresários brasileiros.

A par disso e em função da não descoberta definitiva de origem do vírus para combater as diversas variantes de mutações e ainda pela falta de uma vacina definitiva de combate a proliferação do vírus da COVID-19, sabe-se que o home office seguirá por algum tempo a ser praticado nas empresas com o objetivo de maior economia de despesas de manutenção predial, com energia, aluguel e outros custos que fazem parte de uma manutenção de empregados na sede administrativa das organizações.

Na prática, as empresas foram as grandes beneficiárias deste modelo de trabalho, pois na maioria das vezes, o trabalhador que está em home office,

infelizmente é submetido a um controle de jornada ainda mais intenso do que o do trabalhador presencial, bem como tem uma carga de serviço superior.

Nessa vereda, de acordo com a International Data Group, Inc, licenciado pela IT MIDIA, cresce o número de trabalhadores remotos com a crise do COVID-19, aumentando o uso de VPNs, porém infraestrutura remota ainda é um desafio. A utilização de VPN traduz o uso dos computadores dos colaboradores em suas casas. Acessado em 01/08/2021.

Em linhas gerais, nos últimos anos, podemos destacar que o trabalhador já é itinerante, ou seja, produz de qualquer lugar, basta que tenha acesso a um provedor de internet, pois através do desktop ou de um notebook podemos nos conectar com o mundo.

Para melhorar ainda mais o desempenho e para atender as necessidades pessoais e profissionais, de acordo com a revista Época Negócios (Globo), os smartphones, ultrapassam no Brasil 230 milhões de celulares ativos, enquanto que somados computadores, notebooks e tablets são de 180 milhões, diante disso temos aí 410 milhões que equipamentos eletrônicos. Logo, impossível é dizer que o trabalhador tenha a sua desconexão preservada. Acesso em 01/20/21.

Corroborando o assunto, o advogado, mestre e doutor Augusto Tavares Rosa Marcacini valoriza a internet em seu livro Marco Civil da Internet:

A Internet é, pois, o estágio mais avançado a que chegaram, até o momento, os meios de comunicação que vinham evoluindo desde a escrita e, apoiada no crescente poder de processamento dos computadores, cada vez mais baratos, e da velocidade e acuidade da transmissão dos sinais digitais, proporcionou meios únicos de comunicação: instantâneos, de alcance planetário e – aspecto que mais merece destaque – descentralizados. (MARCACINI,2016, p.14).

Ao trazer o uso da tecnologia para o mercado de trabalho, podemos observar que boa parte da população e dos profissionais não se desconectam, ou seja, não se pode falar em desconexão do trabalho, dessa forma seu empenho mental está ativo diuturnamente.

No livro Direito do Trabalho: de acordo com a Reforma Trabalhista, de Vólia Bomfim Cassar saliente que:

Se no passado o trabalho tinha conotação de tortura, atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com a finalidade produtiva, todavia, nem toda atividade humana produtiva constitui um objeto do Direito do Trabalho, pois somente a feita em favor de terceiros interessa ao nosso estudo e não a energia despendida para si próprio. (VÓLIA CASSAR, 2017, P.45)

Pertinente ainda é a colocação sobre a tecnologia do Juiz do Trabalho e Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP, Jorge Luiz Souto maior, na revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região, deixando claro que:

A respeito ao fato de que, como se tem dito por aí à boca pequena, é o avanço tecnológico que está roubando o trabalho do homem, mas, por outro lado, como se verá, é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho.

A guisa do assunto, podemos assim entender que não se aborda de forma comum o assunto da desconexão do empregado, ou seja, o desgaste mental do trabalhador em home office fica em segundo plano.

Em face das prioridades dos aplicativos que por sua vez enviam mensagens constantes aos aparelhos celulares dos profissionais, ao somarmos com a avalanche de e-mails com relatórios a serem entregues para agilizar as reuniões virtuais dentre outros assuntos, faz com que os trabalhadores estejam não apenas no sobreaviso, porém acompanhando o status on line (por mais de 8 horas diárias) da rede tecnológica da empresa ou de seus indicadores de vendas, lucros, metas etc.

Em decorrência da não vedação a desconexão do trabalho, podemos ter sérios problemas de saúde com o trabalhador, assim encontramos da doutrina, através da desembargadora Vólia Bonfim Cassar relata a importância da desconexão:

Todo período de descanso, seja ele entre um dia e outro de trabalho, dentro da jornada, semanal ou anual, tem a finalidade de proporcionar ao empregado uma folga para repor as energias gastas pela execução dos serviços (fator fisiológico), a de permitir a convivência do trabalhador com a sua família e com a sociedade (fator social) e a de aumentar o rendimento, pois empregado descansado produz mais (fator econômico). (CASSAR, 2012, p.686).

Logo, aquele pensamento que o home office é uma dádiva para o empregado, que consegue ser muito produtivo e até trabalhar menos, por estar distante da gerência imediata de seu supervisor, passa a ser questionada em função de vários fatores, dentre eles o da desconexão do trabalhador e home office.

3.2 – Análise Jurídica da Desconexão

O conceito de desconexão do trabalho, consiste no direito de o empregado poder usufruir do seu tempo do não trabalho e se dedicar, por conseguinte as atividades de cunho pessoal ou de sua família, ter tempo livre para se dedicar a si através de uma saúde física e sociológica.

Primeiramente, o que nos interessa fazer aqui nesta abordagem, é a exclusão dos empregados dos direitos ao limite da jornada de trabalho, aos períodos de descanso, ao descanso semanal remunerado bem como ao adicional noturno, por previsão do art. 62, II, da CLT.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

Nas relações de trabalho em home office, principalmente considerando o momento de pandemia do COVID-19, resta dizer que os meios de comunicação e a utilização da tecnologia foram fundamentais para que as empresas continuassem a realizar seus objetivos e metas, e também que os empregados continuassem seu labor de forma eficiente objetivando a permanência ou adaptação em seu emprego.

Como se observa em análise do ordenamento jurídico brasileiro, não há lei específica tratando do tema da desconexão do trabalho em caso de home office, mas já tínhamos o conhecido artigo 6º da CLT o qual passou por alteração pela Lei 12.511/2011, já com previsão sim conexão do empregado por meios telemáticos, e-mails, WhatsApp, entre outros meios de comunicação remota, configurando o trabalho a distância não se distinguindo do trabalho realizado no estabelecimento físico do empregador.

Neste sentido, a jurisprudência já tratou do tema no Processo AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, em que a 7ª Turma do TST, por unanimidade, desproveu o agravo, permitindo que uma trabalhadora obtivesse o direito de ser indenizada por ofensa ao "direito à desconexão".

O ministro Claudio Mascarenhas Brandão, relator deste agravo, afirmou que:

“o avanço tecnológico e o aprimoramento das ferramentas de comunicação devem servir para a melhoria das relações de trabalho e otimização das atividades, jamais para escravizar o trabalhador. Processo: AIRR - 2058-43.2012.5.02.0464. (Tramitação Eletrônica). Órgão Judicante: 7ª Turma Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão.

Decisão: por unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento. Ressalva de entendimento do Exmo. Desembargador convocado Roberto Nóbrega de Almeida Filho quanto à análise do tema "Responsabilidade civil do empregador. Danos morais causados ao empregado. Caracterização. Horas de sobreaviso. Plantões habituais longos e desgastantes. Direito ao lazer assegurado na Constituição e em normas internacionais. Comprometimento diante da ausência de desconexão do trabalho".

Assim, a hiperconexão dos trabalhadores pode se tornar um problema de saúde ao empregador perante à Justiça do Trabalho à título de indenização por danos materiais, morais, estéticos e existenciais. Já temos julgados a respeito da matéria.

INDENIZAÇÃO PELO DANO MORAL. DIREITO À DESCONEXÃO. PERNOITE DENTRO DO CAMINHÃO POR DETERMINAÇÃO DO EMPREGADOR. GARANTIA DA SEGURANÇA DO PATRIMÔNIO PATRONAL. Do acórdão regional é possível extrair que o reclamante pernoitava dentro do caminhão por determinação do empregador, como forma de garantir a segurança daquele patrimônio. Também ficou assentado que a Reclamada não indenizava os gastos necessários para que os trabalhadores pagassem acomodação em algum tipo de hospedaria. Nesse contexto, verificado pela Corte de origem que a permanência do Reclamante na cabine se dava por exigência da Reclamada, resta configurado que o Reclamante não dispunha livremente de seu intervalo interjornada, mantendo-se vigilante no momento em que deveria estar descansando. Em consequência, restaram agredidos os direitos fundamentais à intimidade, à vida privada (art. 5º, X, da CF/88), ao lazer (art. 6º, da CF/88) e à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, da CF/88), refletindo, assim, na violação ao direito à desconexão do trabalhador em relação

ao trabalho nos horários destinados ao descanso. Por consequência, preenchidos os requisitos previstos nos artigos 186 e 927, caput, do Código Civil (culpa, dano e nexo de causalidade), a viabilizar a responsabilização civil pelo dano moral daí decorrente. Agravo de Instrumento não provido. (AIRR - 196300-81.2012.5.17.0141 , Relator Desembargador Convocado: Américo Bedê Freire, Data de Julgamento: 26/08/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/08/2015) (destaque acrescido)

Entretanto, a associação entre o ritmo e o tempo de trabalho como fatores determinantes não só na ocorrência de acidentes do trabalho, como também no surgimento de doenças ocupacionais associadas a transtornos psíquicos, depressão, ansiedade, sendo que o de maior frequência dentro da empresas (neste caso, em home office), o desenvolvimento da síndrome de Burnout.

Além da falta de desconexão, quando falamos de trabalho em home office, existe outros fatores que podem acelerar o desenvolvimento de doenças ocupacionais. Já existe uma corrente doutrinária que pende ao entendimento que diante de um ambiente representado pelo lar, envolvido pela vida profissional, é evidente que o desafio do indivíduo aumenta no sentido de conciliar a realidade profissional com a vida pessoal (Rebello, 2002).

Nas palavras do professor Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 12), o direito a desconexão, não se trata de um "direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva tecnojurídica para se identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação se possa dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo."

Pertinente ainda neste sentido é a observação na doutrina através da Christiana Dárc Damasceno Oliveira quando esclarece que o direito de desconexão consiste na prerrogativa titularizada pelo trabalhador de não sofrer ingerências, de não ser contato ou ser solicitado por seu empregado durante os períodos destinados ao repouso diário, semanal ou anual, por meios de tecnologias existentes, tais como: computadores, celulares laptop (2010,p.1180-1181).

A par disso, não artigo XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, dispõe que: ‘todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.’

Do mesmo modo, dando maiores ponderações sobre a desconexão, o Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966 (ratificado pelo Brasil), em seu art. 7º prevê o seguinte:

Os Estados integrantes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar condições de trabalho justas e favoráveis, que garantam sobretudo: d) O repouso, os lazes, a limitação razoável da duração do trabalho e férias remuneradas periódicas, assim como remuneração dos feriados.’

Além disso, o artigo 7º, g e h do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais) ratificado pelo Brasil (Decreto 3.321/99), prevê ‘‘ condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho, com limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais’, assegurando o direito ao ‘repouso, gozo de tempo livre, férias remuneradas, bem como remuneração nos feriados nacionais’.

Como destaca Márcia Novaes Guedes, em sua recente obra, ‘Terror Psicológico’. A cultura gerencial, agregada à qualidade total, exige também entrega total; a regra é romper os diques entre trabalho e vida privada, entre intimidade e empresa (Direito à Desconexão do Trabalho). Acesso em 28/09/2021.

O juiz Almiro Eduardo Almeida diz em seu livro Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho, afirma:

O direito à desconexão do trabalho consubstancia - se no direito de trabalhar e de, também, desconectar - se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente suas horas de lazer. Abarca o direito à limitação da jornada e ao efetivo gozo dos períodos de descanso, que lhe permitem, justamente, a vida fora do ambiente laboral. (ALMEIDA, 2016, pag.10)

Embora não tenhamos legislação específica no Brasil sobre o tema de home office, cabe aqui fixar que dispomos de mecanismos eficientes que funcionam como normas de contenção da jornada de trabalho que podem coibir a falta de desconexão do trabalho, como por exemplo, o que está límpido na Constituição brasileira de 1988, ao limitar em 44 horas semanais e oito horas diárias.

Na legislação brasileira ainda temos o instituto da hora extraordinária, limitada a duas horas por dia, exigindo o descanso semanal remunerado (DSR), o qual deve ser de 24 horas consecutivas e preferencialmente ocorrendo aos domingos.

Por sua vez, a legislação brasileira ainda dispõe sobre os intervalos para descanso do trabalhador no artigo 71 (intervalo intrajornada), na aprovada Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Na sequência sobre o tema, assevera a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 66 sobre o intervalo interjornada.

Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

A Constituição de 88 aos tratar a jornada de trabalho, tentou oferecer ao trabalhador um tempo para seu lazer e descanso em face ao trabalho em tempo integral, não desprezando uso de tecnologias.

Ainda assegurado pela carta magna, o direito a férias é presente artigo 7º, inciso XVII. Nos artigos 129 a 153 da CLT, trata-se do direito o qual é aplicado a todos os empregados (rurais e urbanos), servidores públicos (artigo 39, parágrafo 3º, da CF).

Segundo o que prevalece na CLT, todo empregado tem direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Jorge Luiz Souto Maior tem buscado enfatizar o caráter mais humanista do direito do trabalho. Neste ponto, ele é um adversário e tanto ferrenho quanto a tendência flexibilizadora da legislação trabalhista, bem como da terceirização da mão de obra assalariada.

Segundo o ilustre professor e defensor de que a desconexão do trabalho, ele preconiza que “uma vez exercida a desconexão em sua plenitude, permite que retornemos ao trabalho com maior sensibilidade, valendo destacar que mesmo ao direito uma certa dose de sentimento, de amor, que no caso do direito do trabalho pode ser qualificado como amor ao próximo, é sempre muito bem-vinda.” (SOUTO MAIOR, 2003, p. 21).

Como se pode notar, as normas de contenção que permitem ao trabalhador descansar e se desconectar do trabalho, já estão previstas em várias leis e artigos de nosso ordenamento, porém, a pergunta que se faz seria... Diante desta super conectividade do home office, como é que fica o direito ao não trabalho, o descanso ao lazer, o convívio social e familiar?

Eis o maior desafio em tempos de Pandemia do Covid-19 em assegurar o direito de não trabalhar do empregado nas horas de seu descanso, de lazer ou até mesmo nos momentos de convívio com sua família. Posta assim

a questão, é de se dizer que o empregado em home office, do mesmo modo daquele que está presente na empresa, precisa de ter horários de início e fim do dia de forma organizada não somente por ele, mas acima de tudo, pelo empregador conforme as demandas e necessidades da organização.

O que precisa de ficar claro é que a tecnologia tem trazido novos modos de trabalho, mas esta situação está longe de produzir uma ruptura dos padrões jurídicos de proteção do trabalho humano.

O Homem ainda não tornou-se um objeto cibernético e nem por enquanto um robô que possa trabalhar apenas com um botão de ligar e desligar ou que possa ser recarregado através de um ponto de energia.

Por derradeiro, deve-se lembrar que este empregado é muitas vezes um pai de família, um filho(a) um esposo(a) um ente arrimo de outrem que precisa de estar saudável e sem sequelas físicas ou psíquicas, onde será oportunamente a seguir, pois afinal, limitar a quantidade de trabalho é um direito a todos os empregados.

3.3 – Dano Psicológico pela falta da Desconexão

Vê-se em decorrência da não desconexão pode-se ter uma sociedade acometida de várias doenças em futuro próximo, que ainda nem sequer foram diagnosticadas, ou que ainda poderão se desenvolverem, gerando seus reflexos também em suas famílias, onde tudo fora proveniente do excesso de conexão no trabalho.

No filme “Tempos Modernos” do personagem Charlie Chaplin, ao qual as fábricas pareciam um campo de concentração, buscava-se apenas produzir independente das condições, fazendo com que seus empregados girassem tudo o que viam pela frente.

Em tempos de Pandemia do COVID-19, no que refere-se ao trabalho em home office, boa parte dos empregadores enviaram seus colaboradores para suas residências apenas para “apertarem os parafusos”, mas não lhe ofereceram as ferramentas adequadas de se garantir com eficácia o trabalho

que estava sendo realizado de forma presencial, gerando assim um descontrole não só físico no empregado, mas acima de tudo, um desgaste emocional muito grande, afinal, ele não recebera treinamentos e condições para atuação fora de seu ambiente de escritório.

Não se pode perder de vista que desde a falta de cadeiras ou mesas adequadas ao trabalho, a conexão de internet de baixa qualidade ou até as demandas exageradas por parte do empregador trouxeram muitas consequências negativas ao empregado, dentre elas e talvez a maior delas, a fadiga mental com alto número de stress, atrapalhando assim a produtividade e desempenho do empregado em home office.

É sobremodo assinalar que uma pessoa cansada, além de ter baixa produtividade, ficará mais desatenta e por conseguinte, correr mais riscos de acidente de trabalho, o que mesmo em home office poderá ser caracterizado como tal, como previsto na lei.

A Lei 13.467/17 já prevê a obediência às questões ergonômicas, indo na direção da macroergonomia, que extrapola os aspectos de adequação de mobiliário, inclusive. É de suma importância que a empresa oriente seus empregados quanto à obediência das normas reguladoras (NRs), oferecendo a estrutura necessária para seu empregado.

Corroborando o assunto, as doenças desencadeadas pela forma de trabalhar, ou pela falta de condições oferecidas pelo empregador na estrutura do home office, podem ser mais facilmente configuradas como tendo nexos com o trabalho, portanto, podendo ser configurada como acidente de trabalho, afinal, um acidente de trabalho não é somente aquele acidente que o empregado se machuca.

Necessário dizer que o empregador precisa que realize as devidas orientações ao empregado em home office. O artigo 75E da CLT dispõe claramente que é obrigação da empresa fornecer instruções orais, audiovisuais e até escritas para que o trabalhador adeque à sua casa, ao seu home office, as práticas de boas posturas e práticas que vão evitar os acidentes de trabalho.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

É obrigação também da empresa fiscalizar se os funcionários estão ou não cumprindo essas determinações. Além disso, fica claro na CLT que o trabalhador e a empresa devem firmar um termo ou um documento dizendo que o trabalhador irá cumprir essas funções e determinações de prevenção de segurança de trabalho. É o que diz a associação de medicina do trabalho em seu site. Acesso em 21/09/21.

Cumpra ainda dizer que as consequências por algum dano ao colaborador não recaem apenas ao mesmo, pois o empregador também tende a perder com a falta de produtividade do empregado ou até mesmo com uma possível ausência por conta de algum afastamento por parte do empregado em home office, em função do dano psicológico sofrido. Resta lembrar que as empresas não costumam reconhecer de pronto que as enfermidades ou o dano psicológico o qual fora adquirido durante as atividades de trabalho.

Assim, a comprovação é realizada a partir de uma declaração judicial, obtida após uma perícia médica de um profissional especialista. Assim, a perícia médica tem função de investigar a ligação entre a doença ocupacional e as atividades que o trabalhador realizava, logo, através da perícia pode-se confirmar a doença ocupacional.

3.4 – Síndrome de Burnout e sua relação com do COVID-19 sob a ótica do Direito

Esgotamento físico, desatenção, falta de motivação no trabalho, mudanças de humor, desengajamento, exaustão emocional são alguns dos sintomas da síndrome de Burnout, que tem crescido nos últimos anos, principalmente aos trabalhadores em home office.

Necessário é lembrar que pese não esteja enquadrado como um tipo de transtorno mental ou psiquiátrico, a síndrome de Burnout tem gerando um descontentamento e atrapalhado o desempenho de muitos brasileiros.

A síndrome de Burnout como doença proveniente de acidente de trabalho, em análise feita tanto na área do Direito quanto na Psicologia, demonstra que se dá exclusivamente no escopo do seu trabalho, afetando a saúde nos mais variados aspectos humanos, logo, merece atenção das empresas para que além do tratamento específico, realize também uma política de prevenção.

Diferente da depressão, a síndrome de Burnout está relacionada ao trabalho profissional exaustivo, repetitivo sob pressão, gerando uma fadiga e muita desconcentração, diferentemente da depressão que está relacionada ao histórico da pessoa. Nos casos mais graves, na síndrome de Burnout, a pessoa poderá como consequência desenvolver uma depressão ou stress, que muitas vezes, poderá ser indicativo de internação para avaliação de um médico e possíveis intervenções ao tratamento.

Assim, na doutrina, sobreleva os diferentes conceitos.

Diferencia-se, então, a Síndrome de Burnout do estresse, sendo a primeira “Uma síndrome multidimensional constituída por exaustão emocional, desumanização e reduzida realização pessoal no trabalho. O Burnout é a maneira encontrada de enfrentar, mesmo que de forma inadequada, a cronificação do estresse ocupacional. Sobrevém quando falham outras estratégias para lidar com o estresse”. (MASLACH; JACKSON apud PEREIRA, 2013, p.389).

O nome Burnout é um termo coloquial em países de língua inglesa, sendo empregado para denotar um estado de esgotamento completo da energia individual, associado a uma intensa frustração com o trabalho (VIEIRA, 2010. p. 269-276).

Segundo o ministério da saúde brasileiro em seu site oficial, coloca que a síndrome de Burnout ou síndrome do esgotamento profissional trata-se de um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, stress e ainda esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. Acesso em 28/09/21.

O tratamento da Síndrome de Burnout é realizado com psicoterapia e com profissionais habilitados da psicologia, mas também poderá envolver medicamentos (antidepressivos e/ou ansiolíticos). É de ser revelado que mudanças nas condições de trabalho e, principalmente, mudanças nos hábitos e estilos de vida fazem parte do tratamento.

No Brasil, com o advento da Pandemia do COVID-19, o número de pessoas com a síndrome de Burnout aumentou em função da falta de preparo e ações tomadas por boa parte das empresas em relação a seus colaboradores, como já descrito aqui em itens abordados anteriormente, como por exemplo a desconexão do trabalho, ou até mesmo a falta de orientação aos empregados,

uma que o Brasil não tinha um plano de contingência elaborado.

Insta ainda observar que uma série de pesquisas, abordam os aspectos de satisfação do home office neste período de Pandemia do COVID-19 que as empresas necessitam observar.

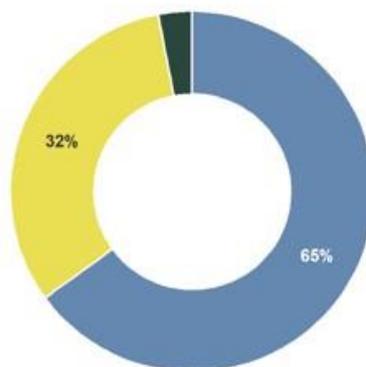
Assim, a primeira pesquisa sobre o tema, cujo o seu título é " Trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia covid-19", realizada por pesquisadores da UFPR - Universidade Federal do Paraná - com apoio da REMIR - Rede de Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista, trouxe que 34,4% dos trabalhadores entrevistados alertaram que sua jornada aumentou a mais de oito horas diárias na modalidade remota, tendo ocorrido, assim, aumento de 113% ao que ocorria em período anterior a pandemia do coronavírus em que apenas 16% dos trabalhadores assim relataram.

Nesse mesmo sentido, a pesquisa também apurou que durante a pandemia e o isolamento social, os quais obrigaram o trabalho em home office, 18,1% dos entrevistados afirmaram ter que trabalhar 6 dias por semana, sendo que antes da pandemia somente 8,39% assim atestaram; e ainda pior 17,7% alegam ter que trabalhar todos os dias da semana nesse período de pandemia enquanto antes eram apenas 2,32% dos entrevistados, ou seja, houve um aumento de mais de 660%. Acesso em /2021.

De acordo com outra pesquisa, o renomado Instituto DataSenado, após realização de uma pesquisa de âmbito nacional para ouvir a opinião dos brasileiros acerca do trabalho, ficou apurado que próximo de 21 milhões de pessoas já trabalharam ou trabalham atualmente de forma remota. Acesso em 13/09/21.

Na mesma pesquisa, 2/3 (dois/terços) dos trabalhadores que têm experiência com teletrabalho trabalhavam ou trabalham por hora e um terço, por produtividade. Entre os que trabalham por jornada, 61% dizem receber mensagens, ligações ou e-mails fora do horário regular de trabalho. Além disso, 78% afirmam já ter trabalhado além do horário normal da jornada.

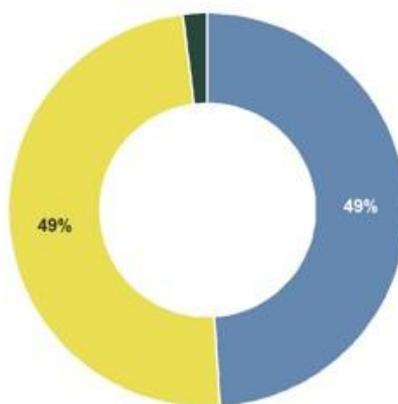
Você trabalhava/trabalha:



■ Por hora ■ Por produtividade ■ Prefiro não responder

*Questão respondida por quem trabalha ou já trabalhou para empresa ou organização em regime de teletrabalho.

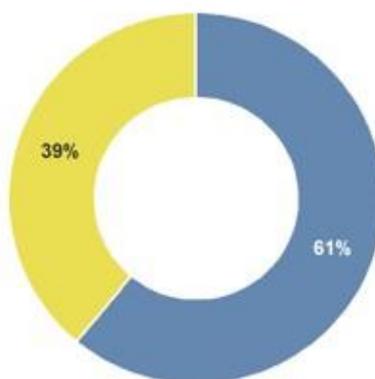
E você tinha/tem:



■ Horário flexível ■ Horário fixo ■ Prefiro não responder

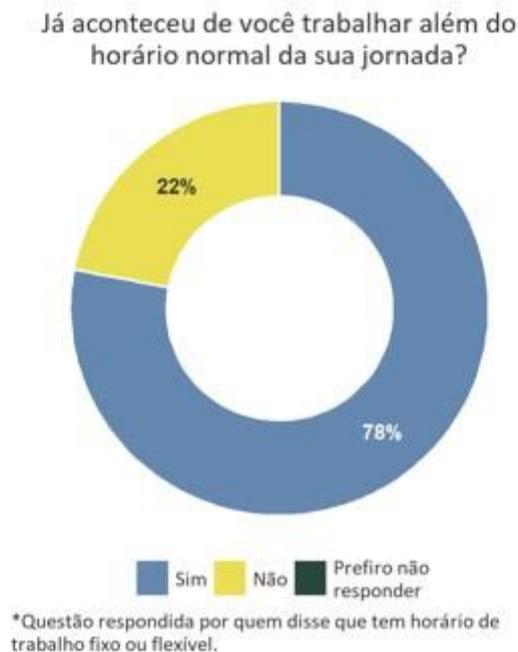
*Questão respondida por quem trabalha por hora.

Em geral, você recebia/recebe mensagens, ligações, ou emails do trabalho fora da sua jornada normal?



■ Sim ■ Não ■ Prefiro não responder

*Questão respondida por quem disse que tem horário de trabalho fixo ou flexível.



Em uma terceira pesquisa, desta vez realizada pela International Stress Management Association (Isma), em 2019, a Síndrome de Burnout atingiu 32% dos trabalhadores brasileiros, o equivalente a 33 milhões de pessoas, conforme divulgado pela associação nacional de medicina do trabalho (ANMT). Acessado em 28/08/2021.

Neste reflexo, em 2020, o Instituto Nacional do Seguro Social teve uma alta de 26% na concessão do auxílio-doença e da aposentadoria por invalidez em relação ao registrado em 2019. De acordo com dados do Ministério da Economia, foram 576,6 mil afastamentos no ano passado. Um dos principais motivos está o acometimento de trabalhadores por transtornos mentais e comportamentais como a depressão e a ansiedade. Acesso em 01/09/2021.

Mas onde no Direito, entra o assunto da saúde mental? O trabalhador que possui a síndrome de Burnout e se encaixa em uma das condições artigo 483 da CLT, poderá pedir a sua rescisão unilateral do contrato de trabalho e receber todas as verbas rescisórias sem prejuízo de sua parte.

A luz das informações sobre a lei que dispõe do direito trabalhista é previsto na CLT no artigo 483, observado nas letras a, b e c ;

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;

A síndrome de Burnout, dependendo do caso, poderá ser interpretada como uma doença ocupacional, ou seja, surgindo em função da falta de condições de trabalho, portanto, os danos ocorridos com o empregado são de responsabilidade do empregador.

No caso do home office, não é diferente, caso o empregado consiga provar que a síndrome fora causada em função do empregador. A indenização nesses casos estará na esfera cível, nos seguintes dispositivos do código civil:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Como em seu conceito já fixado aqui, a síndrome de Burnout está diretamente relacionada ao trabalho, logo, não há de se deixar de acompanhamento dos direitos trabalhistas dos trabalhadores que foram acometidos por esta síndrome, principalmente em tempos de trabalho em home office, afinal, em alguns casos a síndrome de Burnout poderá ser interpretada como acidente de trabalho.

Com efeito, chega a ser visível a assertiva do Tribunal Superior do Trabalho, sobre a síndrome de Burnout.

A síndrome de burnout integra o rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego. Está inserida no Anexo II do Regulamento da Previdência Social. O mencionado Anexo identifica os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.213/91. Entre os transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho (Grupo V da CID-10) consta, no item XII, a síndrome de burnout – “Sensação de Estar Acabado (Síndrome de Burnout, Síndrome do Esgotamento profissional)”, que na CID-10 é identificado pelo número Z73.0”. (TST – RR – PROCESSO nº 959-33.2011.5.09.0026)

Desta forma, cabe, pelo entendimento de que o empregador poderá sofrer as sanções em caso de acidente de trabalho. Neste ponto, o melhor será sempre encaminhar o trabalhador diagnosticado com Síndrome de Burnout ao tratamento médico especializado de maneira a não querer eximir-se de sua responsabilidade legal frente ao problema enfrentado pelo funcionário.

Nesse contexto, é importante que o empregador despenda de esforços para manter seus empregados psicologicamente estáveis dentro daquilo que o ambiente de trabalho, inclusive em trabalho de home office.

Em alguns casos, já existe condenações que trata-se de valores de indenização altas, como o caso de um Banco que fora condenado pelo TST a pagar a título de indenização o montante de R\$ 475 mil a seu ex-empregado e ainda fora aposentado aos 31 anos por conta da doença, conforme divulgado pelo sindicato dos bancários de Santos e região. Acesso em 10/10/21.

Em recente julgado e como também publicado no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST), uma costureira conseguiu indenização em função da síndrome de Burnout. A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Guararapes Confecções S.A., de Natal (RN), ao pagamento de R\$ 15 mil a uma costureira com a Síndrome de Burnout, que teve como causa, entre outros fatores, o estresse no trabalho. Acesso em 10/10/21.

Com a proliferação de casos da síndrome de Burnout, principalmente durante o trabalho de home office em função da COVID-19, faz-se necessário um amadurecimento cada vez maior por parte do empregador sobre o assunto, já não é raro a condenação de empresas para ressarcirem seus empregados diagnosticados com a síndrome Burnout.

Neste sentido, um dos pontos geralmente apontado nas condenações trabalhistas é o fato da empresa não proporcionar ao empregado um ambiente de trabalho sadio para a desenvolver suas atividades. Assim, o aumento nos casos da Síndrome de Burnout é uma consequência do despreparo das empresas em lidar com as novas exigências relacionadas ao trabalho, deixando de lado atenção a ser dada aos empregados.

Desse modo, o imediatismo das atividades, o aumento das demandas e as tarefas cada vez mais específicas são alguns quesitos que

envolvem a dinâmica laboral das empresas atualmente que adotam o home office, ocasionando assim o desenvolvimento da síndrome de Burnout.

Diante disso, o mais relevante consiste em saber conduzir esses pontos, sendo fundamental para manter o ambiente de trabalho saudável, bem como a sanidade mental dos empregados. Logo, adotar práticas de acompanhamento como auditorias quanto ao bem estar são poderosas ferramentas que atuam como aliados para o empregador afim de evitar problemas trabalhistas no futuro.

Estes objetivos podem ser alcançados comunicando expectativas realistas de forma eficaz, estabelecendo prazos exequíveis aos empregados para realizarem suas tarefas que tomem em conta o contexto altamente invulgar em que o teletrabalho se realiza atualmente, garantindo simultaneamente a continuidade das atividades e o nível de desempenho exigido.

Ainda como viés de orientação para o trabalho em home office a evitar a síndrome de Burnout, as empresas de início, devem deixar claro com seus empregados a necessidade de respeitarem os horários de trabalho e adequar os compromissos à mesma, esclarecendo a toda a equipe os procedimentos do trabalho e as jornadas que devem ser respeitadas visando que eles possam também organizar suas responsabilidades pessoais e familiares.

Corroborando como apoio o Relatório Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 16 de fevereiro de 2021, entende como boas práticas para as empresas visando o equilíbrio entre as obrigações pessoais e profissionais e a adequação às exigências, tarefas e prazos respectivos as medidas abaixo:
Acesso em 01/10/2021

- a. Solicitação para a equipe preparar plano de trabalho individual de teletrabalho (complementar e não substituto os atuais planos de trabalho e procedimentos conexos);
- b. Deixar claras prioridades do que é essencial ou realista nas atuais circunstâncias.
- c. Acordar um sistema comum para sinalizar a disponibilidade para o trabalho e garantir que tanto a gestão como as (os) colegas o respeitam.

- d. Dividir as equipes em grupos menores e multifuncionais, cada uma com uma missão e linhas de registro claras, para facilitar a implementação de diretrizes e a execução das tarefas.
- e. Encorajar os trabalhadores a comunicar sempre que se sintam sobrecarregados e determinar quando as tarefas ou os membros da equipe têm de ser realocados.
- f. Realizar um mapeamento de competências do pessoal envolvido, para que os colaboradores não sejam subaproveitados.
- g. Incentivar a partilharem exemplos de alterações que introduziram nas suas rotinas diárias e que funcionaram bem.
- h. Reconhecer que o tempo offline é necessário para que o trabalho substantive.

Pertinente é colocar também que o trabalhador é responsável por meio ambiente de trabalho seguro com relação a doenças e acidentes, segundo teor do artigo 158 da CLT.

Art. 158 - Cabe aos empregados:

- I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
- II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Como a adaptação ao ambiente de home office é uma realidade, as empresas precisam de se aterem as pesquisas que buscam o entendimento sobre esta nova forma de trabalho, bem como ajustarem suas políticas com a finalidade de evitar o aumento da síndrome de Burnout.

Nesse sentido, não resta dúvida que o home office veio para ficar como mais uma forma de prestação de serviços aos empregadores, mas é importante salientar que para que haja de fato benefícios recíprocos, deve haver um objetivo comum, logo, a melhoria constante do meio ambiente de trabalho e em se tratando de home office, melhoria nas residências dos trabalhadores.

5. CONCLUSÃO

Trabalhar com o tema de impactos do trabalho em home office, é um grande desafio, pois trata-se de um tema complexo e sem legislação específica no Brasil. Na verdade é que, para grande parte da população brasileira, o teletrabalho surgiu no início da pandemia do novo coronavírus em 2020 de forma desordenada à partir do posicionamento da OMS (Organização Mundial de Saúde) de fato divulgou a realidade da COVID-19, dando indícios de que veio para ficar.

O assunto trabalho a distância parece novo, mas já existe há muito tempo e faz parte da legislação brasileira, há quase uma década através da Lei 12.551/2011, porém, sem qualquer legislação específica sobre o home office.

Neste momento, necessário é reconhecer que a pandemia da covid-19 provocou a inauguração de um cenário jurídico absolutamente excepcional no Direito do Trabalho brasileiro, através do manejo de instrumentos e medidas pouco convencionais ou, mesmo, impensáveis em tempos de normalidade, como por exemplo suspender o contrato de trabalho na empresas privadas, a suspensão de férias, como ocorreu com a Medida Provisória 927/20, ou até mesmo deixar de recolher impostos ao trabalhador durante a vigência da mesma, aumentando assim a fadiga por parte do trabalhador, além, do que já estava sendo vivido pelas restrições de saúde.

Neste trabalho, teve-se como busca ampliação e o conhecimento dos impactos do ambiente de home office em tempos de pandemia da COVID-19, explorando a inserção de novos procedimentos e adaptações por parte do empregado e suas consequências físicas, bem como psicológicas.

Embora existisse uma pequena legislação sobre o teletrabalho à partir de 2011, aprimoradamente acrescida de artigos específicos depois de 2017, a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) trouxe um novo capítulo à CLT, dedicado ao tema. Os novos dispositivos atribuíram um conceito legal ao teletrabalho, estabeleceram limites à sua aplicação, regulamentaram sua forma de adesão e indicaram os meios tecnológicos envolvidos neste processo.

Mais uma vez, o assunto home office, ainda não é vislumbrado como desejo de legislação específica, sendo pouco motivada no âmbito político nacional, uma vez que as empresas não possuem também interesses para criar regras específicas sobre o assunto, se valendo do que sobrar pelas interpretações jurídicas e de julgados anteriores.

Não resta dúvida que com a reforma trabalhista de 2017 a qual regulamentou o teletrabalho de forma quase inexpressiva, levou conseqüentemente o aprimoramento das normas pela Medida Provisória 927/2020, para que empregadores pudessem adaptar o trabalho à distância em razão da determinação das medidas de isolamento do COVID-19. Porém, dada a importância sobre a permanência do vírus e suas variantes mundo à fora, seria de bom tamanho que o legislador brasileiro cultivasse a discussão não somente em função da vírus, distanciamentos, isolamentos ou outras medidas, mas acima de tudo, porque da forma atualmente explorada por boa parte dos empregadores.

Percebe-se mais uma vez que o empregado tende a ser mais fraco na relação de trabalho em um universo sombrio desemprego brasileiro, fazendo com que o empregado tenha poucas chances de reclamar ou questionar seus direitos, sujeitando-se de permanência no emprego, mesmo em condições desfavoráveis.

Sabe-se que no Brasil existe uma série de sindicatos e associações as quais poderiam ajustar e articular as boas práticas de home office, com o objetivo de fazer nascer uma vontade do legislador no tema, porém, percebe-se que pouca movimentação existe, inclusive da Associação Brasileira de Teletrabalho, a maior representante dos teletrabalhadores.

Não resta dúvida e deve-se reconhecer que muitos são os benefícios de realização do Teletrabalho, do trabalho remoto ou até mesmo ao trabalho externo, evitando altos custos de instalações de alugueis e montagem de escritórios das empresas. Da mesma forma, ganhos ao trabalhador também são incontestáveis quanto ao home office, como por exemplo a não necessidade de pegar ônibus e deslocamentos até a sede da empresa, porém, não obsta a necessidade de especificação em lei sobre o assunto de home office na

abordagem de em vários temas que prejudicam o trabalhador em home office, tais como : ergonomia do local de trabalho, os gastos do empregado com infraestrutura, as interrupções através de meios telemáticos, a falta de socialização do empregado, a sobrecarga de atividades pelos meios telemáticos, e o excesso de trabalho com horas extras.

Embora as empresas dizerem que se importam com seus trabalhadores para a sustentação de seus negócios, percebe-se que boa parte dos RHs (departamentos de recursos humanos) não estão preparados para dar o devido suporte a seus empregados, conforme aqui já descritos. , falta de suporte esta que poderá ocasionar em comprometimento da saúde do trabalhador em home office.

O que importa na verdade é que estamos falando da dignidade da pessoa humana e o empregador não é apenas um número de produzir os resultados para o final do mês. Do ponto de vista do Direito, ninguém deve ser explorada tampouco aprisionados por computadores ou meios telemáticos que os mantem passivos diante da relação de emprego. Sabe-se que a empresa através destes meios, é onipresente na vida do trabalhador em home office, afinal, a cada hora tens uma prioridade diferente da outra ou até mesmo as infinitas reuniões virtuais com através das plataformas digitais.

Como limitação sobre o tema, este trabalho se esbarrou na dificuldade de lei especifica sobre o tema, tendo que ter como base artigos, jurisprudências e julgados, uma vez que existe ainda uma imprecisão de dados haja visto que além de pouco tempo de legislação sobre o teletrabalhador, a mesma deu-se no Brasil há pouco mais de uma década.

As mudanças sejam elas psicológicas, necessidades básicas de Maslow, sociais e ambientais exigirão dos empregadores muita eficiência para gerir organizações, adequando as mudanças em um mundo confuso de pandemias ou não, tendo em vista a produtividade através de novas formas de atuação, bem como a preocupação do bem-estar e conforto do trabalhador. Assim, se vê uma grande oportunidade de discussão do assunto nas empresas, no mundo jurídico e principalmente uma reflexão do legislador.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, R.V. Teletrabalho: um conceito complexo no Direito Brasileiro. In: Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia. v. 35: 385-394, 2007.

ARGENTINA. Ley 27555. Disponível em: BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 327.

Art. 6o Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011).

ASSOCIAÇÃO DE MEDICIA DO TRABALHO - <https://www.anamt.org.br/portal/2021/01/04/acidentes-de-trabalho-em-home-office-o-que-a-lei-preve/>. Acesso em 31/07/21.

BARBOSA, Robison Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. Revista Direito e Liberdade. Natal, v 3 n. 2, p. 607-628, set. 2006. Acesso: 29 Março. 2021.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: Acesso em: 05 abril. 2021

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 20.04.2016.

Castro Neves Dal Mas Advocacia: <https://castroneves.com.br/artigo-desconexao-e-o-teletrabalho-em-tempos-de-pandemia/>. Acesso em 26/09/21

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de empresas. 3.ed. São Paulo: Makron, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

Constituição Federal (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988

CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho. 1. Ed. Salvador: Juspodivom, 2018.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. 2004. Teletrabalho. Disponível em: <<http://biblio.tecadigi-tal.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc202.pdf?sequence=1&isAllo-wed=y>>. Acesso em 13 jan. 2020.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. 2004. Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional - volume 2., 3. ed. São Paulo: Pioneira, 194 p

Decreto Legislativo. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm, acesso em 15 Abril de 2021.

Decreto Lei 5452.n61943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 30/07/2021.

Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm, acessado em 15 maio de 2020.

Drucker, P. (1909). O melhor de Peter Drucker: A administração. Tradução de Arlete Simille Marques (2001). São Paulo: Editora Nobel.

Enciclopédia virtual: Disponível em enciclopédia livre https://pt.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow. Acesso em 20.08.2021.

Enciclopédia virtual: https://pt.wikipedia.org/wiki/Jorge_Luiz_Souto_Maior. Acessado em 01/09/21

GOMES, ROBERTO KERN; MONTEIRO, LUÍS GONZAGA MATTOS. Motivação e satisfação no trabalho em uma empresa de alta tecnologia: estudo de caso. 2006. 121 f. Dissertação (Mestrado em Administração)-Universidade do Estado de Santa Catarina, Joinville, 2006. Disponível em: <http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis283965.pdf> . Acesso em: 08.08.21.

GOULART, J. (2009). Teletrabalho: Alternativa de trabalho flexível. Brasília: Editora Sena

Jornal a Folha de São Paulo.link: Disponível em <https://economia.estadao.com.br/noticias/governanca.apos-reforma-trabalhista-home-office-exigira-adaptacao-das-empresas>. Acessado em 14/05/2021.

Live Medidas Trabalhistas para o enfrentamento da crise Plataforma digital: <https://www.youtube.com/watch?v=TJ-YytPp6Mw>. Acessado em: 01 Maio. 2021.

LOPES, Tomas de Vilanova Monteiro; Fundação Getulio Vargas. Motivação no trabalho. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1980.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n.º 23, 2003.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. Introdução à administração. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MAYO, Elton. Problemas Humanos de una civilización industrial. Buenos Aires: Galatea Nueva Vision S. R. L. Cerrito, 1959.

MEGGINSON, Leon C.; MOSLEY, Donald C.; PIETRI, Paul H., Administração: conceitos e aplicações. São Paulo: Harbra, c1986.

Ministério da Saúde: <https://antigo.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>. Acesso em 30/06/21.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO NOTA TÉCNICA 17/2020 DO GT NACIONAL COVID -19 e do GT NANOTECNOLOGIA / 2020.<https://www.conjur.com.br/dl/nota-tecnica1.pdf> Consulta realizada em 08/08/21.

MOREIRA, M. A.; MASSONI, N. T. Epistemologias do século XX. São Paulo: Editora E.P.U, 2011.

MOTTA, F.C. P; VASCONCELOS, Isabella S. Gouveia de. Teoria Geral da Administração. 3. ed. São Paulo: Thomson Learning, 2006.

MOTTA, Fernando Cláudio Prestes; VASCONCELOS, Isabella Francisca Freitas Gouveia. Teoria geral da administração. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

O Instituto Brasileiro de Coaching – IBC. Análise disponível em <https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching-e-psicologia/piramide-maslow-motivacao-profissional/>. Acesso em 28/04/21.

OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS. CESCR General Comment No. 14: The Right to the Highest Attainable

Pesquisa Disponível em Data Senado:

<https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/arquivos/pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho>. Acesso em 08/10/2021. Acesso em 25/07/21.

Portal - IT MÍDIAS <https://cio.com.br/noticias/home-office-em-quarentena-faz-colaboradores-trabalharem-em-media-duas-horas-a-mais-por-dia>. Acesso em 01/08/2021.

Portal Consultor Jurídico: <https://www.conjur.com.br/2020-set-10/pratica-trabalhista-home-office-riscos-trabalhistas>. Acesso em 20/05/21

Portal de notícias, Migalhas. Jornalista Fernanda Granato. <https://www.migalhas.com.br/depeso/331402/controle-de-jornada-no-home-office>. Acesso em 31/07/2021.

Portal de notícias: <https://jornal140.com/2021/03/09/um-ano-de-home-office-os-problemas-e-como-superar/>. Acesso em 22/06/21.

Portal Migalhas: <https://www.migalhas.com.br/depeso/330457/o-home-office-e-a-sua-realidade-nao-regulamentada>. Acesso em 30/05/21.

Portal R7 <https://www.contabeis.com.br/noticias/44536/entenda-como-fica-o-acidente-de-trabalho-no-home-office/> . Acesso em 28/09/21.

Ministério da Infraestrutura. Disponível em: <https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/gestao-estrategica/artigos-gestao-estrategica/a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow> . Acesso em 18/05/21.

Revista eletrônica Consultor Jurídico (ConJur) <https://www.conjur.com.br/dl/nota-tecnica1>. pdf (Consulta realizada em 08/08/21).

Revista Exame – Conteúdo eletrônico. Disponível em: <https://exame.com/carreira/trabalhar-sob-pessao-de-ser-demitido-a-qualquer-momento-e-assedio-moral/>. Acesso em 31.08.21

Revista virtual : <https://vocesa.abril.com.br/desenvolvimento-pessoal/a-empresa-pode-reduzir-o-salario-de-quem-esta-trabalhando-de-casa/>.

Revista Ius et Iustitia Eletrônica. Análise disponível em: http://revistaunar.com.br/juridica/documentos/vol18_n1_2018/8_TELETRABALHO_O_RISCOS_LEGAIIS_DE_ADOTAR.pdf. Acesso em 05/05/21.

RODRIGUES PINTO, JS Curso de Direito do Trabalho. 2007.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. El contenido de la relación laboral en el teletrabajo. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011, p. 327

Sindicato dos bancários de Santos – SP: <https://santosbancarios.com.br/artigo/a-sindrome-de-burnout-e-os-direitos-trabalhistas>

Standard of Health (Art. 12) <https://www.refworld.org/pdfid/4538838d0.pdf>.

Teoria sobre Maslow. Disponível em <https://www.etica.eco.br/sites/textos/teoria-de-maslow.pdf>. Acesso em 20/04/21.

Tribunal Superior do Trabalho :
https://www.tst.jus.br/noticias//asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up.
Acesso em 01/09/2021.

Tribunal Superior do Trabalho: <https://www.tst.jus.br/-/confec%C3%A7%C3%A3o-indenizar%C3%A1-costureira-com-s%C3%ADndrome-de-burnout-em-raz%C3%A3o-do-estresse-no-trabalho>. Acesso em 31/08/21.

TROPE, Alberto. Organização Virtual: Impactos do teletrabalho nas organizações. 1.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 1999. 104 p.

Vieira, C. (2007). Comunicação Empresarial: Etiqueta e ética nos negócios. São Paulo: Editora Senac.