



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

O HOME-OFFICE IMPOSTO PELA PANDEMIA DO COVID-19

Oneração excessiva ao trabalhador

ORIENTANDO: JOÃO ALEXANDRE CANDIDO ARAUJO

ORIENTADORA: PROF. ^a Dra. MARIA CRISTINA VIDOTTE BLANCO TARREGA

GOIÂNIA-GO
2021

JOÃO ALEXANDRE CANDIDO ARAUJO

O HOME-OFFICE IMPOSTO PELA PANDEMIA DO COVID-19

Oneração excessiva ao trabalhador

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).
Prof. (a) Orientador (a): Doutora Maria Cristina Vidotte Blanco Tarrega.

GOIÂNIA-GO
2021

JOÃO ALEXANDRE CANDIDO ARAUJO

O HOME-OFFICE IMPOSTO PELA PANDEMIA DO COVID-19

Oneração excessiva ao trabalhador

Data da Defesa: _____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): DRA. MARIA CRISTINA VIDOTTE BLANCO TARREGA
Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

Dedico todo empenho e esforço posto para a conclusão deste trabalho a aqueles que nunca mediram esforços e sempre me incentivaram a trilhar esse caminho com honra e seriedade;

Meus amados pais, João Batista e em especial minha mãe Marilza, a qual foi minha maior fonte de inspiração e motivação para assumir esse tema, tendo em vista, a dificuldade a qual a mesma passou/passa no período pandêmico.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me munido de perseverança e paciência para não ter abandonado esse trabalho durante todos os surtos ao desenvolvê-lo.

Agradeço também, aqui, a cada um que de alguma forma colaborou, mesmo que indiretamente, para a conclusão deste trabalho.

Em especial destaque: Meus pais que sempre me apoiaram, e de uma forma completamente espontânea foi o embasamento principal para o desenvolvimento deste.

A professora Dra. Maria Cristina Vidotte, que me acompanhou em todo esse período de construção e desenvolvimento, instruindo e dando suporte sempre da melhor forma e nos horários mais impróprios.

Agradeço também aos meus amigos José Diogo e Lucas por todo o suporte e ajuda nesse caminhar.

EPÍGRAFE

RESILIÊNCIA

“Se meus fracassos não ensinassem tanto
Se minhas lágrimas não põem à prova
Acho que o segredo de vencer na vida
Talvez é compreender sua dor de agora
Ninguém nasceu no topo da montanha
E a escalada sempre vai ser árdua
Só aquele que resistir o processo
Vai ter direito a vista mais fantástica

O melhor peixe é o que você pesca
A melhor caça é a que você caça
O alívio vale seu suor da testa
Porque o que vem de graça é mais sem graça

Nem sempre o mais caro é o que presta
O vinho bom não valoriza a taça
Uma atitude dispensa promessa
E o mais certo é que um dia tudo passa

Eu já consigo enxergar
O que é meu, vou buscar
Eles não vão me parar [...]”

Tribo da periferia

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo tratar sobre o home-office imposto pela pandemia do COVID-19, no âmbito das onerações excessivas ao trabalhador, elucidando os efeitos colaterais para aquele empregado subordinado a um regime totalmente fora de contexto de sua realidade. Sendo este a parte menos favorecida da relação, o trabalhador, viu-se diante de vários desafios e onerosamente sobrecarregado. E sobre essa ótica foram empreendidas pesquisas e análises com fito na demonstração de tais ônus exacerbados e possíveis indicações para a resolução das problemáticas expostas no campo específico. Assim, pôde-se concluir que, dentre vários aspectos causadores, a falta de estrutura e de suporte, protagonizam a grande problemática aqui apontada, qual seja, a onerosidade excessiva ao empregado no âmbito do trabalho executado em casa.

Palavras-chave: Home-office. Pandemia. Oneração. Empregado.

ABSTRACT

The present work aims to deal with the home-office imposed by the COVID-19 pandemic, within the scope of excessive burdens on the worker, fully elucidating the effects for that employee subordinated to a regime of context forums of their reality. This being the least favored part of the working relationship, it saw itself in several challenges and a potentially increased part. And about specific burdens undertaken and with adjustment in the demonstration of research burdens that can be specific to the resolution of the problems exposed in the field. Thus, it was possible to deepen that, among several causes, the lack of structure and problematic support, pointed out here, is an onerous to the employee in the scope of work at home.

Keywords: Home office. Pandemic. encumbrance. Employee.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

1. Seção 2.....	19
2. Seção 2.....	22
3. Seção 3.....	24
4. Subseção 3.1.....	25
5. Subseção 3.1.....	27

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

1 AS MUDANÇAS NO REGIME DE TRABALHO

1.1 Regime híbrido

1.2 Contrato de trabalho

1.3 Controle de horas

1.4 Ajuda de custo

2 DA REALIDADE DO HOME-OFFICE FRENTE AO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO QUE NORTEIA O DIREITO DO TRABALHO

3 DIFICULDADES ENFRENTADAS PELO EMPREGADO

3.1 Acidente de trabalho

3.1.1 Do aspecto psicológico

CONCLUSÃO

REFERÊNCIAS

INTRODUÇÃO

No dia 11 de março de 2020 a OMS (Organização Mundial da Saúde) declarava a Pandemia do novo coronavírus, invertendo totalmente o cenário mundial.

Altamente contagioso e extremamente lesivo a saúde do ser humano, o denominado coronavírus (COVID-19) protagonizou e ainda protagoniza uma das maiores pandemias mundiais trazendo consequências em todos os setores da vida humana. E não menos importante, mas muito pelo contrário, atingiu de forma imperiosa as relações trabalhistas em todo o mundo.

Sendo pandemia uma disseminação mundial de uma nova doença, protocolos regulamentadores determinaram de forma coercitiva, novas atitudes, novos hábitos, literalmente um novo estilo de vida, visando por óbvio, conter a disseminação do vírus. Desta forma alterando drasticamente a maior forma de subsistência do ser humano, qual seja, o trabalho.

Neste novo cenário mundial, o setor trabalhista foi um dos mais atingidos com tantas mudanças. Trabalhar para sobreviver ou ficar em casa se resguardando do vírus enquanto a geladeira está vazia? Dentre outras, questões como essas eram levantadas a todo momento frente ao colapso mundial. Porém, o que mais poderá colocar comida na mesa do cidadão senão o trabalho? Como exercer o cargo sem expor-se a contaminação do vírus?

Não restando outra alternativa senão a migração urgente para o sistema conhecido como “home-office”. Não sendo tecnicamente uma novidade, a adesão ao teletrabalho fez-se necessário para a continuidade das portas abertas das empresas principalmente de pequeno e médio porte. Inicialmente um desafio ao empregador surpreendido por essa nova necessidade, mas que posteriormente vantagens e desonerações foram surgindo após essa nova realidade.

O que para um lado foi positivo, para outro já não pôde-se dizer o mesmo. Com tamanha facilidade na disseminação do vírus, as empresas não poderiam parar suas atividades, e, conseqüentemente o trabalhador também não. Sendo este, o maior problema aqui a ser analisado.

De forma iminente e sorrateira, foi a necessidade em migrar ao sistema conhecido como home-office. Qual seja, aquele em que o empregado cumpre seu ofício no ambiente de sua residência, o qual era o local mais adequado, levando em consideração os protocolos

sanitários. O que, porém, trouxe muitos desafios e problemas ao trabalhador pego de surpresa. No qual, precisou de forma extremamente rápida e eficiente, migrar pra sua própria casa e usar de seus próprios meios para satisfazer o que fora imposto pelo novo cenário. E conseqüentemente, frente a onerações excessivas, passou a estar sujeito.

Neste ínterim, para melhor entendimento estruturei em sede de desenvolvimento o que será tratado em três (3) seções, contendo quatro (4) subseções na primeira, e duas (2) subseções na terceira.

Na primeira seção, titulada por “mudanças no regime de trabalho” busquei analisar algumas das novidades no âmbito do direito do trabalho. Nas quais buscavam regimentar levando em consideração os novos parâmetros impostos pela pandemia. Subdividindo para tanto em; do regime híbrido, contrato de trabalho, controle de horas e ajuda de custos.

Na segunda seção, titulada por “Da realidade do home-office frente ao princípio da proteção que norteia o direito do trabalho”. Direcionei as análises buscando demonstrar de forma mais próxima da realidade, o que realmente se passa na execução das atividades em casa, bem como, exemplifiquei com a realidade que presenciei na pessoa de minha mãe. Instruído com anexos precisos, mostrei o que pouco se vê na mídia, e, que, conseqüentemente vai a frente com o que diz o princípio da proteção.

E, em sede de terceira seção, titulada por “Dificuldades enfrentadas pelo empregado”, trouxe atona grandes obstáculos que impedem um desenvolvimento saudável do trabalho executado em casa e algumas de suas conseqüências discutidas nas duas subseções, quais sejam, sobre o acidente de trabalho e a respeito do aspecto psicológico.

Desta forma, através de pesquisas bibliográficas, documentais, pesquisas em sites, bem como, principalmente, pesquisa participante. Busquei extrair o máximo de informações com o objetivo de retratar uma problemática de extrema relevância para os dias atuais, bem como, analisar hipóteses interventoras capaz de diminuir os impactos causados pelo cenário pandêmico.

1 AS MUDANÇAS DE REGIMES DE TRABALHO

Com o início da pandemia, na tentativa de viabilizar o trabalho de forma adequada e segura a situação, o Governo Federal implementou algumas medidas provisórias, acompanhando o assunto, divulgou o Ministério do Trabalho algumas notas orientadoras em relação ao “home office”.

A Consolidação da Leis Trabalhistas – CLT, prevê duas modalidades de regime de trabalho, sendo o presencial e o teletrabalho. Considerado regime ordinário, aquele em que o trabalhador cumpre sua carga horária de forma totalmente presencial, oito horas diárias, com direito a repouso hebdomadário, possuindo ainda, direito a férias, décimo terceiro salário e horas extras. Por outro lado, existe o teletrabalho, também conhecido como “home office”, onde os profissionais exercem suas atividades laborais de suas residências, sem controle de sua jornada de trabalho por parte do empregador, não existindo aqui a figura de horas extras.

Em meados de março de 2020, o Presidente da República, Jair Bolsonaro, publicou a Medida Provisória nº 927, a fim de evitar o desemprego em massa. Esta MP flexibilizou a aplicação de determinados elementos da CLT, por exemplo, férias coletivas, teletrabalho, antecipação de feriados, entre outros pontos elementais da Consolidação das Leis Trabalhistas, contudo, perdeu sua eficácia em 19 de julho, visto que o Congresso Nacional não a converteu em lei.

Houve também a criação da MP nº 936, que dispunha sobre a suspensão de contrato de trabalho, bem como redução de jornada de trabalho, por consequência, e, redução do salário. Esta medida foi sancionada na Lei 14.020, que criou o benefício emergencial, para reduzir o impacto financeiro nas despesas dos trabalhadores atingidos pelos efeitos dessa MP.

Contudo, a MP supracitada estava vinculado ao decreto de Estado de Calamidade, que não mais o era, assim, conhecido, em dezembro de 2020, por conseguinte, perdendo a Lei 14.020 sua validade.

No segundo semestre de 2020, o Ministério Público do Trabalho – MPT publicou uma nota técnica, com cerca de 17 recomendações acerca do teletrabalho, isto, no intuito de intensificar a fiscalização das condições de trabalho dos empregados que ainda permaneciam em regime de teletrabalho.

O que se vê na prática é um consenso em relação as regras a serem seguidas, contudo, ainda existem pontos desafiadores.

1.1 REGIME HÍBRIDO

Existe no mundo dos estudiosos controvérsias acerca da regulamentação do regime híbrido, sendo este o modelo de trabalho em que o preposto exerce suas atividades laborais de casa em alguns dias, mas em outros o faz no ambiente da empresa.

Vê-se que algumas pesquisas apontam que os executivos de empresas tem a pretensão de retornar aos escritórios, contudo, resguardando a possibilidade de exercer suas atividades no conforto de suas residências em alguns dias.

Enquanto o Congresso Nacional, aquele que detêm competência para tal, não direciona uma lei a fim de regulamentar o “home office”, as empresas seguem negociando com os seus empregados os detalhes desse regime.

Assim avalia Daniela Yussa, advogada trabalhista do escritório Stocche Forbes:

As empresas estão atentas a Justiça do Trabalho. Por mais que ainda existam algumas dúvidas, nenhuma empresa quer problemas trabalhistas. Estou observando uma convergência grande em prol da resolução de conflitos por meio de negociações políticas internas

A maior parte da doutrina e profissionais do direito, vem demonstrando que a melhor solução para ambas as partes é a negociação.

1.2 CONTRATO DE TRABALHO

Levando-se em conta o contexto, recomenda-se que as empresas definam qual é o regime de trabalho adotado ao empregado na situação atual. Isto é, definir se vai manter o formato adotado anteriormente a pandemia, no que se refere ao cumprimento de horas, mesmo em regime de teletrabalho, ou se pretende adotar um regime híbrido.

Seja qual for a decisão do empregador, considera-se prudente a empresa avisar o empregado, e em sequência formalizar as mudanças através de um aditivo de contrato de trabalho.

Em conformidade com a CLT, o empregador tem o prazo de 15 dias para efetivar a transição. Contudo, em decorrência da MP nº 927, o prazo havia sido reduzido para 48 horas,

mas com a perda da eficácia da referida MP, o empregado deverá ser informado da mudança com no mínimo 15 dias de antecedência.

1.3 CONTROLE DE HORAS

Por óbvio o empregado que realiza suas atividades laborais por teletrabalho não está sujeito a controle de horas pelo empregador, conseqüentemente, não vincula-se a banco de horas e a pagamento de horas extras.

Contudo, deve-se atentar para ocorrer a caracterização do teletrabalho em um regime híbrido. Pois, por definição, não existe uma quantidade de dias determinado para a configuração de teletrabalho.

O órgão ministerial do trabalho vem recomendando as empresas que para aqueles empregados que ficavam sujeitos a controle de horas antes da pandemia, assim o fizesse. Por outro lado, que permanecessem isentos de controle aquele que assim já o eram antes do colapso sanitário global.

É certo que o controle de horas no teletrabalho se torna mais difícil, mas uma saída para as empresas é adotar a marcação de ponto de forma online. Contudo, isto é um grande desafio, visto que dependerá de confiança recíproca entre o empregador e empregado, mas no contexto em que se insere o teletrabalho hoje, com pandemia, o cuidado com os filhos que não mais estão no ambiente físico da escola, o que se espera é transparência e compreensão de ambas as partes.

1.4 AJUDA DE CUSTO

Com a mudança imposta pelo protocolos de segurança sanitária, onde parte dos trabalhadores passaram a exercer suas atividades em “home office”, muito se indaga sobre a ajuda de custo extra por parte do empregador em relação as despesas decorrentes desse modelo de trabalho, por exemplo, internet, mesa, computador, iluminação entre outros.

É necessário entender aqui a fragilidade do empregado, onde, na maior parte, não possui recursos para arcar com as despesas de equipamentos. O artigo 75-D da CLT nos diz

que é de responsabilidade do empregador a aquisição e manutenção dos equipamentos de trabalho do empregado, portanto, mesmo em caso de teletrabalho cabe ao empregador providenciar a infraestrutura necessária para o empregado exercer suas atividades laborais, isto, é claro, incluindo o reembolso de valores gastos para tal por parte do empregado.

É necessário ressaltar aqui que a legislação trabalhista define que equipamentos fornecidos e despesas pagas pelo empregador não tem natureza salarial, portanto, não integram a remuneração do empregado para fins de cálculos de férias, décimo terceiro, FGTS entre outros.

2 DA REALIDADE DO HOME-OFFICE FRENTE AO PRINCIPIO DA PROTEÇÃO QUE NORTEIA O DIREITO DO TRABALHO

Pois bem, sabe-se que, com as mudanças no mundo todo, a relação de trabalho, depois, claro, da saúde, foi uma das áreas, ou senão, a área, a qual sofreu mais impactos, que por objetivo deste trabalho elucidar, negativos. Desproporcionalidades, ausência de suporte e falta de estrutura, figuram como protagonistas para a inspiração deste trabalho.



Não mais próximo deste que o escreve, como sua genitora, foi o fator fundamental para tal discussão. Momento em que a onerosidade excessiva àquela era/é cristalina, de acordo com o vivenciado dentro da própria casa.

Marilza, 48 anos, professora, pós-graduada na área da educação infantil, e atualmente coordenadora da escola em que trabalha. Mãe de três (3) filhos e esposa de um “super-homem” chamado João Batista que, hoje, possui transtornos psicológicos, e que por força de suas condições, necessita de cuidados especiais. Minha mãe/rainha.

Dentro de minha própria casa eu pude vivenciar uma mulher contratada por quarenta (40) horas semanais, que por força do novo estado pandêmico, passar a desenvolver suas atividades em sua residência, no real DESconforto de sua casa. Que a partir daí, jamais imaginei 40 horas semanais se transformarem em aproximadamente 60 horas ou até mais.

Às 6 horas o celular desperta. Mensagens, documentos e áudios tomava conta da casa. Uma mesa alta de madeira e pequena, uma cadeira de ferro ou de plástico, como essas vistas em bares, cadernos e livros, e um smartphone ultrapassado e incompetente para tamanha demanda. Ali seguia seu dia. Correções de diários, correções de provas que chegavam a todo momento, avisos e informações em grupos de alunos, grupos de pais, formulação de projetos, revisão em vídeo aulas de cada professor acompanhado de relatórios e sugestões de alterações entre outras várias atividades.

Explanado esse breve resumo da vida de uma professora acompanhada durante o home-office, não precisa de muito conhecimento do assunto para identificar diversas e sérias irregularidades.

Como basilar em qualquer área da ciência do direito, no direito do trabalho não é diferente. Princípios norteadores regulam e instruem a relação de trabalho com o objetivo de fundamentar e proteger das ilegalidades e abusos, tanto ao empregado, como ao empregador. E assim, seguimos com a explanação de um do qual encontra-se por ignorado e consequentemente desrespeitado.

O princípio da proteção no direito do trabalho é um dos basilares que busca reger as relações empregatícias. Este busca cumprir o papel de proteger o empregado, que por sua posição, encontra-se subordinado àquele empregador. Neste sentido, tal princípio busca trazer um amparo ao trabalhador, ou seja, um direito do mesmo, irrenunciável tutelado pelo estado.

Na revista 70: Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas: O Princípio da Proteção ao Trabalhador de **1 de novembro de 2009 - às 00:00**. Discorre sobre o assunto, em especial, o princípio mencionado supra, como sendo um dos primordiais para o direito do trabalho. Vejamos:

O princípio da proteção é a direção que **norteia todo o sentido da criação do Direito do Trabalho**, no sentido de proteger a parte mais frágil na relação jurídica – o trabalhador – que até o surgimento de normas trabalhistas, em especial desta especializada, se via desprotegido face a altivez do empregador.

Desta forma entende-se como princípio da proteção aquele em que suplementa o empregado visando corroborar com uma possível igualdade frente ao seu superior. E indo

mais além, verificamos também, que tal tutela, encontra-se por ineficaz momento em que tantos trabalhadores que foram sujeitos as mudanças citadas, se veem totalmente desprotegidos com tanta onerosidade para a continuidade de suas atividades.

Onerosidade essa de fácil identificação. Como já citado o exemplo daquela professora, continuemos a analisar onde o princípio mencionado se vê como ineficiente. Para tanto, passamos a análise.

Uma escola, uma sala de aula, contém, ali, todos os instrumentos para a execução das atividades com precisão. Por outro lado, com a necessidade imposta, o conhecido quadro negro, giz/pincel, ambiente propício, suporte pedagógico, impressoras, computadores, sala de reunião, etc. Passou e ser apenas um notebook no colo, quando não, apenas um smartphone, em algum canto da casa. Desta forma, nota-se tamanhos desafios trago àquela. Os quais, na maioria dos casos, carregou para casa apenas a responsabilidade da continuidade da função, e nada relacionado a meios de suporte para tanto.

Assim, como podemos falar em proteção dada a um trabalhador, que, sem ambiente preparado, sem materiais precisos, sem suporte prestado e sem instrumentalização, deve, ainda assim, entregar os mesmos resultados que praticava quando antes de todo cenário pandêmico? O que o Estado proporcionou para colaborar com aquelas novas necessidades?



Tivesse tal princípio sido observado e colocado em prática, mesmo com consideráveis mudanças, poderia favorecer de forma a amenizar os impactos ao trabalhador, ou até mesmo, poderia diminuir tamanhos encargos impostos. Neste mesmo aspecto, o artigo “Efeitos psicológicos do home office na pandemia” por Marlene Zanghelini Altini, em 15 de junho de 2020, fala sobre novas precauções tomadas frente ao aumento nos índices de fragilidades os quais se encontra boa parcela da classe trabalhadora, após a pandemia e suas variações. Vejamos:

Algumas organizações já estão agindo de forma preventiva, para evitar danos com o aumento da ansiedade e depressão que estas mudanças estão provocando, disponibilizando atendimentos psicológicos com profissionais de forma online, atendimento à saúde física e financeira e atendimento jurídico para os colaboradores e seus dependentes, sendo que muitas delas ainda promovem Webinars motivacionais (seminários online), canais internos de bate papos via WhatsApp ou lives, com o intuito de interação social e de formar uma rede de apoio, sendo que o mais importante segundo especialistas, é as pessoas terem a disposição um canal aberto e confiável para “trabalharem” seus medos e incertezas.

Assim, podemos observar que a fragilidade do empregado aumentou, ainda mais, frente as novas imposições, e, para sorte de alguns, já existe canais os quais visam diminuir os impactos das novas dificuldades impostas. O que para outros, é, ainda, uma realidade distante ou até mesmo, inimaginável, esse tipo de preocupação em proteger, como deveria tutelar o princípio da proteção, quem tanto colabora com o desenvolvimento do país.

3 DIFICULDADES ENFRENTADAS PELO EMPREGADO

Veemente, no ápice de tantas mudanças àquele trabalhador que nunca se viu exercendo sua função, senão no ambiente físico e costumeiro de trabalho, hoje, ou há pouco tempo pra cá, se vê frente a um ambiente de trabalho completamente diferente e equivocadamente visto como confortável e favorável levando em consideração o cômodo de sua residência. O que posteriormente tal achismo ou convicção cai por terra, quando o “conforto” já não é encarado assim, diante dos prejuízos físicos e psicológicos que aparecem com o passar do tempo e o desempenhar da função nestes novos parâmetros.

Neste contexto, o aspecto a ser levado em consideração não se confunde com aquele em que inexistia no passado um regime remoto ou teletrabalho. Há de nos posicionarmos frente àquele que jamais se imaginou cumprindo sua jornada em sua própria residência. Posto isso, mais cristalino se revela as dificuldades enfrentadas por aquele.

Uma cadeira no canto da mesa de jantar, uma mesa frente a um sofá ou até mesmo um aparelho computador no “colo” quando sentado na cama. Seria mais ou menos por aí as realidades pouco vistas e nada divulgadas meio a tanta busca em suprir as expectativas impostas, bem como, principalmente, a busca pelo sustento da família.



Dificuldades cotidianas e rotineiras para aquele trabalhador que, por exemplo, antes se via numa sala de aula lotada e hoje se depara com um laptop aberto com a câmera ligada, supondo ainda a existência de um laptop quando não apenas o aparelho celular, se esforçando ali, para, no mínimo, conseguir transmitir ao menos o básico necessário para seus alunos.

Fato é que ensino a distância não é nenhuma novidade. Mas lembremos aqui das pequenas cidades, das poucas estruturas e do escasso suporte tanto da rede privada como pública. Ao analisarmos por este ângulo; em condições extremamente desequilibradas e desfavoráveis se veem grande parte da classe trabalhadora brasileira.

3.1. Acidentes de trabalho

Aqui encontra-se o aspecto mediador o qual justifica um olhar diferente e desiludido daquela primeira impressão quando se falava em trabalhar no “conforto” de sua própria casa.

A migração do escritório para seu próprio quarto ou sala de estar, só teve um “mera” diferença. É que na verdade, o escritório, literalmente falando, não migrou em conformidade com a função. Onde por si só supõe-se, então, os novos desafios e desfalques para o desempenho daquele ofício.



Esta imagem retrata com bastante eficiência, o que não se vê em destaque na mídia. Assim, dores na coluna fruto da má postura, por exemplo, são fatores que caminham paralelamente com um futuro de muitas consequências e problemas para aquele trabalhador sem instrução ou qualquer tipo de acompanhamento que teve que se adaptar, ou tentar por assim dizer, com essa nova necessidade imposta pelo estado pandêmico vivenciado nos últimos anos.

Extraído do site do TST (Tribunal Superior do Trabalho) datado em 27/07/20. Em um breve artigo relacionado ao aqui tratado, expõe que:

O juiz André Machado Cavalcanti, da 13ª Região, gestor nacional do Programa Trabalho Seguro na Região Nordeste, diz que a crise tem afetado a saúde do trabalhador de diversas formas. “Muitos foram obrigados a trabalhar em casa, muitas vezes sem condições para tanto; outros estão trabalhando em situações de extremo risco; e uma grande parcela está privada do trabalho, seja porque foram dispensados, seja porque são profissionais liberais ou empreendedores e tiveram que fechar seus negócios em razão da calamidade pública. Tudo isso causou uma situação de extremo estresse, forte tensão e muito abalo emocional”, assinala.

Mas afinal, o que é considerado acidente de trabalho levando em consideração o labor em regime remoto imposto pela atual adversidade vivenciada no mundo inteiro? Para termos esta resposta, vejamos o que diz o artigo 19º da Lei nº 8.213/91:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Pois bem, analisando ponto a ponto, e, entendendo como local de trabalho a própria casa do trabalhador. É considerado acidente de trabalho aquele que ocorre no exercício da função, como por exemplo; um tropeço, uma queda, um chute no “pé” da mesa ou outro fato parecido que de alguma forma prejudique ou atrapalhe na capacidade de execução do trabalho.

Para os devidos fins de entendimento, considera-se também, por óbvio, aquele contratempo ou prejuízo proveniente da execução do trabalho, como por exemplo, as chamadas LER (lesão por esforço repetitivo), que em médio-longo prazo possui altas chances de desenvolver-se em outras doenças mais letais e comprometedoras àquele trabalhador desamparado.



Em estrita ligação ao discorrido agora. No artigo “Efeitos psicológicos do home office na pandemia” por Marlene Zanghelini Altini, em 15 de junho de 2020, já citado parte anteriormente, destaca que:

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), 40% das dores lombares resultam em problemas mais sérios causando incapacidade funcional e diminuição da produtividade. Apesar de ser um home office temporário – para muitos – é fundamental alguns cuidados. “O ideal para um ambiente de trabalho home office é escolher cadeiras que possuem pelo menos três funções básicas: regulagens de altura do assento e do braço, além de encosto com o apoio para a lombar. Caso a pessoa não tenha esse tipo de cadeira em casa ela pode escolher um assento que permita encostar a lombar na cadeira e deixar a coluna reta. E, de preferência, que tenha apoio para os braços” [...].

Não parando por aí, é claro que com todos esses novos desafios e novas condições de trabalho, vários podem ser os prejuízos elencados pelo trabalhador, e não só no âmbito físico. Impostas diversas dificuldades cumulada com a necessidade de continuar a desenvolver seu ofício, a pressão psicológica veio a aumentar ainda mais. Visto que, a demanda não sofreu grandes mudanças, como na execução para suprir aquela. Justificando, assim, tamanha preocupação em, apesar das novas realidades, entregar com precisão e rapidez aquilo que antes era costumeiro do exercício.

3.1.1 Do aspecto psicológico

Depressão e ansiedade foram alguns dos problemas trazidos pelo home-office imposto pela pandemia do então novo coronavírus. A necessidade de exatidão, o tempo a ser cumprido e a falta de ferramenta, foram ônus de grande carga suportado pelo empregado, momento em que aquele precisou adaptar-se com os meios que possuía e que conseguiria dispor, para, no mínimo, tentar aproximar-se daquelas metas ou expectativas do empregador.

Como pressão psicológica, podemos apontar diversos fatores que corroboraram para o desenvolvimento desta aflição que tanto desgasta em seu interior, quem a detém. Mas, visando a brevidade, bem como, a especificidade. Vale destacar como fator protagonista para o desenvolvimento de tal distúrbio ou aflição, o ambiente desapropriado e totalmente despreparado para o exercício do ofício.

É de grande valia, ressaltar que, a maioria da classe trabalhadora, principalmente aquela que ainda tem sua raiz em cidades menos desenvolvidas, não possui em sua residência

alguma repartição voltada a colaborar com a nova realidade imposta. Desta forma, aquele local apto para concentração e foco, encontra-se perdido em meio a sala de estar com a televisão ligada, pois o filho precisa se entreter para não atrapalhar a mãe/pai de forma direta, ou até mesmo na cozinha com o barulho da panela de pressão tomando de conta do ambiente, pois agora, aquela que se alimentava nas instalações do seu trabalho, precisa se desdobrar para poder chamar a família para comer, pois com os novos ditames, todos precisavam ficar em casa. Neste cenário, com tantas responsabilidades cominadas com a falta de estrutura, é inadmissível não por em pauta a questão psicológica.

Ainda no artigo “Efeitos psicológicos do home office na pandemia” por Marlene Zanghelini Altini, em 15 de junho de 2020, diz a respeito do aqui tratado, que:

Isto, de certa forma, vem preocupando os especialistas e também as organizações quanto aos efeitos psicológicos do isolamento social nos colaboradores, bem como, a pressão muitas vezes demasiada **exercida pelos superiores por resultados e a própria reorganização e cobrança familiar no dia – a – dia de trabalho, onde neste contexto de incertezas e medos, tenta-se estabelecer uma rotina de fluxo de trabalho em meio a filhos, companheiros(as), tarefas da casa e a própria rotina do trabalho a ser realizado**, tentando evitar que isso influencie nos resultados almejados. (destaquei)

Assim, podemos observar que de variados lados surgem empecilhos capazes de dificultar ainda mais a vida do trabalhador. E ainda seguindo a mesma tratativa supra, continua Marlene Zanghelini Altini, mencionando Priscila Bencke (2020), especialista em neurociência aplicada à arquitetura da Qualidade Corporativa, descreve ainda que:

No mês de abril/2020, a revista científica The Lancet, publicou uma revisão de artigos e estudos sobre os efeitos psicológicos da quarentena durante a epidemia da SARS (Síndrome Respiratória Aguda), em 2002. O levantamento apontou que 29% das pessoas apresentaram estresse pós-traumático (TEPT) e 31% tiveram depressão após o isolamento. “Precisamos ter consciência de que somos impactados pelos ambientes que frequentamos, principalmente, por meio dos nossos sentidos. Consequentemente isso vai influenciar no nosso comportamento. Podemos, porexemplo, criar sensações agradáveis por meio da decoração, para que as pessoas da nossa casa sintam-se acolhidas nesses ambientes, bem como usar um aromatizador relacionado com a natureza, pisar na grama e ouvir músicas que te façam sentir maiscalmo” [...]. Um dos problemas também, é não se atentar ainda aos limites físicos, como os de postura, e até mesmo psíquicos, transformando o excesso de trabalho emestresse, bem como muitas horas na mesma posição”, alerta Priscila.

Elucidando ainda mais, o ônus imposto ao trabalhador que precisou passar por tantas adaptações. Mas por outro lado, indicando novos hábitos para ajudar a diminuir os impactos da vultuosa carga de responsabilidades.

CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo mostrar de forma expressiva e corriqueira, a realidade vivida pela classe trabalhadora no período pandêmico. Buscando elucidar a falta de amparo e proteção ao trabalhador frente ao extremo cenário de desafios e dificuldades impostas a aquele que encontrava-se totalmente despreparado, e, naqueles parâmetros, desesperado.

Por todo o exposto, inequívoco é, a afirmação de que com a chegada do então novo coronavírus, o mundo se encontrou, por assim dizer, de cabeça para baixo. Onde a necessidade de mudanças e atualizações se via como uma luz de sobrevivência em todos os âmbitos da sociedade.

No decorrer deste trabalho e nas realizações das pesquisas, pôde-se notar as expressivas adequações, as quais o direito do trabalho se viu por considerar. Para assim, conseguir amparar e regimentar de acordo com o momento vivenciado, marcado por extremas incertezas e preocupações

Não menos importante, mas muito pelo contrário, de suma relevância, pôde-se também notar como fragilizados e indefesos, a classe trabalhadora na qual é todo o esteio quedá vida ao direito do trabalho, onde este rege a relação entre as partes que homogeneamente são as provedoras de subsistência da vida humana.

No mesmo aspecto, observa-se como causador de tamanha sobrecarga ao trabalhador, a falta de estrutura para desempenhar seu ofício. O que por consequência elencou para aquele, preocupações e anseios restando-se vulnerável psicologicamente.

Desta forma, com todas as informações extaídas, restou notório a oneração excessiva a grande parte dos trabalhadores que frente as necessidades impostas, tal como, os protocolos a serem seguidos, precisou-se adaptar-se para corresponder com suas responsabilidades mesmo que incapazes para tanto.

Vê-se como relevante a tratativa deste tema frente ao colapso mundial, visto que, o trabalhador já é, por excelência, parte subordinada, e, conseqüentemente, encontra-se em inferioridade econômica. E neste novo cenário, sua posição esteve ainda mais prejudicada. Assim, incontestável é, que este necessita de mais proteção e cuidado. É necessário abrir os olhos para as novas demandas sociais e profissionais, as quais devem ajustar-se proporcionalmente visando um desenvolvimento saudável e equilibrado.

Não se pode aceitar tamanha irresponsabilidade a qual dá-se em consequência a saúde, por exemplo, do empregado. Aquela parcela de trabalhador sediada no interior do Estado, não pode continuar por invisível aos olhos da justiça. É necessário uma intervenção com objetivo em promover suporte para aquele trabalhador que não tem intimidade com a tecnologia. Aquela empregado que não possui equipamento apto para suprir suas necessidades. É preciso compreensão do empregador frente às dificuldades que o empregado pode ter, antes de cobrar uma produtividade exacerbada. É tempo de empatia!

REFERÊNCIAS

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

ASCOM SE/UNA-SUS. Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus. Matéria jornalística. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2022.

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>. Acesso em: 3 de março de 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da república federativa do brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da república. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 de janeiro de 2022.

BRASIL. **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**, de 1 de maio de 1943. Rio de Janeiro, RJ. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 janeiro de 2022.

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

CANDIDO, Marcia Rangel; MARQUES, Danusa; OLIVEIRA, Vanessa Elias de; BIROLI, Flávia. **As Ciências sociais na pandemia da COVID-19: Rotinas de trabalho e desigualdades**. ARTIGOS • Universidade Federal do Rio de Janeiro 11 (spe) • Ago 2021 • <https://doi.org/10.1590/2238-38752021v11esp2>. Acesso em 30/09/2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho** (2021). Juspodivm, 15ª edição.

OLIVEIRA, Graziella Lage; RIBEIRO, Adalgisa Peixoto. **Relações de trabalho e a saúde do trabalhador durante e após a pandemia de COVID-19**. RESENHA • Cad. Saúde Pública 37 (3) • 2021 • <https://doi.org/10.1590/0102-311X00018321> Acesso em 30/09/2021.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Tradução de Wagner D. Giglio. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2ª tiragem, 1993, p. 30.

PRAUN, Lucia. **A espiral da destruição: legado neoliberal, pandemia e precarização do trabalho**. NOTAS DE CONJUNTURA • Trab. educ. saúde 18 (3),2020. Disponível em <https://www.scielo.br/j/tes/a/xLpYsdjK4xWDWHkkmkSVLFyf/?lang=pt>. Acesso em 30/09/2021.

REVISTA BRASILEIRA DE GEOGRAFIA. Rio de Janeiro: IBGE, 1939- . ISSN 0034-723X.

REVISTA TRIMENSAL DO INSTITUTO HISTÓRICO E GEOGRÁFICO BRASILEIRO. Rio de Janeiro: Companhia Typographica do Brazil, t. 64, pt. 1, 1901.

RIO GRANDE DO SUL. [Constituição (1989)]. Constituição do Estado do Rio Grande do Sul. 4. ed. atual. Porto Alegre: Assembléia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul, 1995.

SANTOS, F. R. A colonização da terra do Tucujús. In: SANTOS, F. R. História do Amapá, 1º grau. 2. ed. Macapá: Valcan, 1994. p. 15-24.

SILVA, M. M. L. Crimes da era digital. Net, Rio de Janeiro, nov. 1998. Seção Ponto de Vista. Disponível em: <http://www.brazilnet.com.br/contexts/brasilrevistas.htm>. Acesso em: 28 nov. 1998.

VERÍSSIMO, L. F. Um gosto pela ironia. Zero Hora, Porto Alegre, ano 47, n. 16.414, p. 2, 12 ago. 2010. Disponível em: <http://www.clicrbs.com.br/zerohora/jsp/default.jsp?uf=1&action=flip>. Acesso em: 12 ago. 2010.