

OS DESDOBRAMENTOS DO *HOME OFFICE* NA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL DO TRABALHADOR COMO RESULTADO DA PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS NO BRASIL³

Jerusa Roberta Cardoso¹

Andrea Antico Soares²

RESUMO

O surgimento de uma espécie até então desconhecida de Coronavírus causou preocupação na comunidade internacional no final de 2019. O agente patológico hoje conhecido como SARS-CoV-2, ao ser contraído pelo ser humano, desencadeia síndrome respiratória grave, nomeada como COVID-19. O vírus transformou o mundo em poucos meses, culminando em uma pandemia global. As principais medidas adotadas para prevenção são o isolamento social, a quarentena, o uso de máscara e álcool em gel. Por óbvio, muitos trabalhadores ficaram impossibilitados de continuar seu ofício na modalidade presencial, adotando a maioria deles (por opção ou coerção legal) pelo *home office*, situação que acabou por causar diversas complicações no dia a dia do trabalhador, que serão abordadas no presente artigo através de método dedutivo com coleta de dados documental, bibliográfica e via internet.

PALAVRAS-CHAVE

SARS-CoV-2; Vírus; Covid-19; Pandemia; Quarentena; Isolamento Social; Prevenção; Home Office.

¹Graduanda no curso de Direito pelo Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Brasil.

²Orientadora Andrea Antico Soares, possui graduação em Direito pelo Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM (2000) e mestrado em Direito pelo Centro Universitário Eurípides de Marília -UNIVEM (2012). Atualmente, é advogada - Andrea Antico Soares, professora titular do Centro Universitário Eurípides de Marília, Coordenadora adjunta na pós-graduação do Centro Universitário Eurípides de Marília, Coordenadora adjunta do Curso de Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília, atua na pesquisa e desenvolvimento do Curso de Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito, atuando, principalmente, nos seguintes temas: direitos humanos, direito do trabalho, dignidade da pessoa humana, assédio moral e fraternidade.

³Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado ao Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM.

INTRODUÇÃO

O ano de 2019 ficará marcado na história global como o início de uma pandemia que fez milhões de vítimas. Ainda que os efeitos do vírus SARS-CoV-2 tenha repercutido de maneira mais alarmante no ano seguinte – 2020 – foi em 2019 que surgiram os primeiros casos. Da família *Coronaviridae*, com partículas virais esféricas medindo cerca de 125 nanômetros de diâmetro (250 vezes menor que um grão de areia), o vírus SARS-CoV-2 ao infectar o ser humano, provoca uma doença respiratória com sintomas graves, conhecida como Covid-19 (*coronavirus disease 2019*).

O primeiro caso, até então reconhecido como oficial, fora relatado no dia 12 de dezembro de 2019 na cidade chinesa de Wuhan, mas estudos apontam um caso posterior com os mesmos sintomas desenvolvidos pela Covid-19 no dia primeiro de dezembro. Prontamente, no dia 03 de fevereiro de 2020, um grupo de pesquisadores chineses publicou completo artigo científico na conceituada revista científica *Nature*, expondo o primeiro caso da doença:

O paciente estudado era um homem de 41 anos sem histórico de hepatite, tuberculose ou diabetes. Ele foi internado e hospitalizado no Hospital Central de Wuhan em 16 de dezembro de 2019, 6 dias após o início da doença. O paciente relatou febre, aperto no peito, tosse improdutiva, dor e fraqueza por uma semana. [...] As investigações etiológicas preliminares excluíram a presença do vírus influenza, *Chlamydia pneumoniae* e *Mycoplasma pneumoniae*, usando kits comerciais de detecção de antígenos de patógenos, e isso foi confirmado por PCR. Outros patógenos respiratórios comuns, incluindo adenovírus humanos, também tiveram resultado negativo por PCR quantitativo (WU, ZHAO, YU, 2020, p.265).

O artigo aponta ainda, através de investigações realizadas pelo Centro de Controle e Prevenção de Doenças de Wuhan, que o paciente trabalhava no mercado da cidade onde era comercializado uma importante variedade de animais silvestres e frutos do mar. Na procura do agente biológico causador dos sintomas, os pesquisadores sequenciaram o DNA viral, concluindo que o agente infeccioso estava “intimamente relacionado a um isolado de coronavírus semelhante as SARS (CoV) de morcego que havia sido previamente amostrado na China, com uma identidade de nucleotídeo de 89,1%” (WU, ZHAO, YU, 2020, p.265).

Na data de 17 de março de 2020 outro importante estudo fora publicado na revista *Nature*, agora por um grupo de pesquisadores estado-unidenses, escoceses e australianos. O ensaio ocidental buscou entender a origem do vírus até então desconhecida. Os pesquisadores pontuaram tratar-se do sétimo Coronavírus capaz de infectar seres humanos (neste ponto já nomeado como SARS-CoV-2) constatando ser “improvável que o SARS-CoV-2 tenha surgido por meio de manipulação laboratorial de um coronavírus semelhante ao SARS-CoV” (ANDERSEN, RAMBAUT, LIPKIN, 2020, p. 451). Desta forma, partindo da premissa que o vírus não era objeto laboratorial, como alguns apontavam à época.

O estudo de 17 de março – assim como seu antecessor chinês – também apontou relação entre o SARS-CoV-2 e um vírus muito semelhante presente em morcegos, o RaTG13. Apesar do DNA de ambos ser muito semelhante, a forma como o SARS-CoV-2 se adere ao ser humano é consideravelmente diferente do modelo RaTG13.

Neste ponto cabe um esclarecimento. O vírus é formado por diversos componentes, sendo os principais seu DNA e a forma como ele se “conecta” ao corpo humano. Até março de 2020 a comunidade científica já tinha decodificado o genoma viral, não sendo mais uma questão. O que ficou inconcluso, todavia, fora a maneira como o agente aderiria ao ser humano, quando de sua exposição a gotículas salivares e/ou fluidos respiratórios.

O estudo publicado em 17 de março trouxe uma importante observação. Segundo identificaram os pesquisadores, o vírus SARS-Cov-2 aderiria à superfície das células humanas através da proteína *SPIKE*. Conforme esclarece o professor Daniel Lahr do Departamento de Zoologia do Instituto de Biociências da USP, “em seres humanos, a proteína se liga a um receptor conhecido como ACE2, presente nas células do pulmão, que são invadidas de forma muito intensa, provocando a doença” (BERNARDES, Júlio, 2020).

Como já mencionado, o DNA do vírus causador da Covid-19 é muito semelhante àquele encontrado em morcegos – RatG13 – porém, a proteína *SPIKE* não. A principal tese adotada até então fica por conta dos pangolins malaios. Os pangolins são uma espécie de tatu que, importados ilegalmente para a província de Guangdong contém Coronavírus semelhante ao SARS-CoV-2, exibindo grande similitude quanto ao modo de aderência pela proteína *SPIKE*.

Desta forma, diante da semelhança genética com Coronavírus encontrados nos morcegos e nos pangolins, os cientistas elaboraram duas teses quanto à origem do SARS-CoV-2: no interior dos próprios animais ou no interior dos próprios seres humanos.

No entanto, os dados genéticos mostram de forma irrefutável que o SARS-CoV-2 não é derivado de qualquer espinha dorsal de vírus usado anteriormente. Em vez disso, propomos dois cenários que podem explicar de forma plausível a origem do SARS-CoV-2: (I) seleção natural em um hospedeiro animal antes da transferência zoonótica; e (II) seleção natural em humanos após transferência zoonótica. Também discutimos se a seleção durante a passagem poderia ter dado origem ao SARS-CoV-2 (ANDERSEN, RAMBAUT, LIPKIN, 2020, p. 452).

O termo Transferência Zoonótica refere-se a uma espécie de vírus que surge, inicialmente, em animais, mas posteriormente evoluiu o suficiente para infectar o ser humano. Desta forma, os cientistas concluíram que o novo Coronavírus pode ser resultado de mutações

que ocorrem nos animais ou, da infecção destes vírus preexistentes - de morcegos e pangolins – em seres humanos. A questão permanece sendo estudada, os cientistas continuam na busca constante em compreender a origem e as mutações do SARS-CoV-2 na tentativa de evitar – ou pelo menos prever com antecedência – novas epidemias.

Em paralelo aos estudos, o novo Coronavírus se espalhava por todo o mundo. No Brasil, o primeiro caso confirmado pelo Ministério da Saúde datou de 26 de fevereiro de 2020³. Segundo o próprio Ministério, tratava-se de um homem com 61 anos e histórico de viagem para a Itália, país que contava com um expressivo número de casos confirmados à data dos fatos. Em 11 de março de 2020, o diretor geral da Organização Mundial de Saúde (OMS) Tedros Adhanom, declarou “a infecção pelo vírus SARS-CoV-2 como pandemia” (AGÊNCIA BRASIL, 2020). Conforme a própria OMS, em 16 de abril já estavam confirmados 158.759 mil casos da doença em todo mundo (OMS, 2020).

Em solo nacional os casos cresceram freneticamente nos meses seguintes. Segundo Boletim Epidemiológico nº06 publicado pela Secretaria de Vigilância em Saúde e Ministério da Saúde, até o dia 03 de abril de 2020 – menos de dois meses do primeiro caso oficial – foram confirmados 9.056 casos de Covid-19 e 359 óbitos no país (SECRETARIA DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE, 2020, p.01). A pandemia foi ganhando cada vez mais espaço na realidade do brasileiro. Os rostos ganharam máscaras e as mãos álcool em gel, medidas comprovadamente eficazes na luta contra o vírus.

Termos como distanciamento social e quarentena reproduziram-se incansavelmente nos veículos de comunicação, desaguando no linguajar cotidiano dos brasileiros. Na tentativa de facilitar a compreensão do cenário pandêmico, faz-se imprescindível esclarecer ambos os termos. Segundo Aquino e Lima (AQUINO, 2020, p.2425), “o distanciamento social envolve medidas que têm como objetivo reduzir as interações em uma comunidade, que pode incluir pessoas infectadas, ainda não identificadas e, portanto, não isoladas”, enquanto a quarentena:

A quarentena, é a restrição do movimento de pessoas que se presume terem sido expostas a uma doença contagiosa, mas que não estão doentes, ou porque não foram infectadas, ou porque ainda estão no período de incubação ou mesmo porque, na COVID-19, permanecerão assintomáticas e não serão identificadas” (AQUINO, 2020, p.2425).

Com o aumento da disseminação e a visível letalidade do agente biológico, algumas medidas foram tomadas no cenário legislativo brasileiro. O primeiro documento federal

³ Brasil confirma primeiro caso do novo coronavírus. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2020/02/brasil-confirma-primeiro-caso-do-novo-coronavirus>. Acesso em 30 fev. 2020.

editado fora a Portaria nº188, publicada em 03 de fevereiro de 2020 pelo Ministério da Saúde liderado à época pelo ministro Luiz Henrique Mandetta. A portaria declarou Emergência Em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN), estabelecendo o Centro de Operações de Emergências em Saúde Pública (COE) como “mecanismo nacional da gestão coordenada da resposta à emergência no âmbito nacional” (BRASIL, portaria nº188, 2020).

Alguns dias depois, em 06 de fevereiro de 2020, foi publicada a Lei 13.979, que dispôs sobre as medidas de enfrentamento ao novo Coronavírus. O diploma previu que as autoridades poderiam adotar – no âmbito de suas competências – medidas para evitar a propagação do vírus, como por exemplo, o isolamento social, a quarentena, a realização compulsória de exames médicos, testes laboratoriais e vacinação, a obrigatoriedade do uso de máscaras, a restrição de rodovias, portos ou aeroportos. No dia 11 de março a Lei 13.979 foi regulamentada através da Portaria nº356.

A partir do mês de março de 2020 diversas portarias, medidas provisórias, decretos e até mesmo leis foram editadas na busca de conter a propagação do vírus, como a quarentena e o *home office*. Enquanto o Poder Legislativo estava – aparentemente – preocupado com a condição pandêmica que assolava o Brasil, na noite de 24 de março de 2020, data na qual o Brasil acumulava 2.201 casos confirmados e 36 mortes decorrentes pela infecção do vírus SARS-CoV-2, o Presidente da República, Jair Bolsonaro, fez a seguinte declaração acerca da Covid-19:

No meu caso particular, pelo meu histórico de atleta, caso fosse contaminado pelo vírus, não precisaria me preocupar, nada sentiria ou seria, quando muito, acometido de uma gripezinha ou resfriadinho, como bem disse aquele conhecido médico daquela conhecida televisão. [...] Sem pânico ou histeria, como venho falando desde o início, venceremos o vírus e nos orgulharemos de estar vivendo neste novo Brasil, que tem tudo, sim, para ser uma grande Nação. Estamos juntos, cada vez mais unidos, Deus abençoe nossa pátria querida (UOL, 2020).

A dissonância entre Poderes não impediu a disseminação do vírus. Todo o ano de 2020 fora marcado pelo aumento nos números de casos confirmados da doença. Novas mutações do vírus foram surgindo, o que dificultou ainda mais o retorno à normalidade. No âmbito do trabalho – foco primordial deste artigo – além das legislações adotadas e que serão tratadas de maneira minuciosa no capítulo seguinte, a grande maioria das empresas e os trabalhadores autônomos reformularam sua estrutura de trabalho para se adaptar ao ambiente virtual.

Segundo pesquisa feita pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) com base em dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em

novembro de 2020 o Brasil somava 2,85 milhões de trabalhadores atuando na modalidade trabalho remoto no setor público e 4,48 milhões no privado (GÓES, MARTINS, NASCIMENTO, 2021, p.02) . Conforme esclarecem os dados, o *home office* fora uma das medidas mais difundidas na prevenção ao Covid-19, no entanto não a que se falar apenas em benefícios.

De acordo com Alberto Ogata, pesquisador do Centro de Estudos em Planejamento e Gestão de Saúde da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (FGV EAESP), o *Home Office* “trouxe repercussões para a saúde física e emocional das pessoas que exigirão ações efetivas pelos gestores das organizações. Caso contrário, as taxas de adoecimento aumentarão” (OGATA, PINTO, PEREIRA, 2020, p.03).

A rápida evolução do novo Coronavírus obrigou o planeta a se adaptar às novas regras de convivência, ausente qualquer treinamento ou preparo. Os trabalhadores – especialmente aqueles que não exercem serviços essenciais – foram acometidos ao *Home Office* (trabalho remoto). O legislador procurou adotar medidas capazes de dirimir aos problemas intrínsecos ao tema, mas é incapaz de prever e dispor acerca de todas as matérias. Desta forma, cumpre essencial o estudo mais detalhado das leis aprovadas no Brasil quanto o trabalho remoto e posteriormente seus efeitos práticos na vida pessoal e profissional destes trabalhadores.

2. A FERRAMENTA *HOME OFFICE* NO COMBATE AO NOVO CORONAVÍRUS E SEUS ASPECTOS LEGAIS.

A partir da confirmação dos primeiros casos do novo Coronavírus no Brasil, iniciou-se uma importante discussão acerca das estratégias que seriam adotadas pelo mercado de trabalho. Nas grandes indústrias as principais preocupações eram a manutenção da produção e a não ocorrência de demissões em massa, o que aumentaria ainda mais a taxa de desemprego no País.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua realizada pelo IBGE e publicada em março de 2021, “a taxa média de desocupação em 2020 foi recorde em 20 estados do país, acompanhando a média nacional, que aumentou de 11,9% em 2019 para 13,5% no ano passado” (GÓES, MARTINS, NASCIMENTO, 2021, p.03).. Afim de evitar um crescimento ainda maior na taxa de desemprego, o mercado de trabalho acabou

adotando medidas para evitar a propagação do vírus no ambiente laboral, dentre elas a eleição pelo *home office*.

O *home office* não tem origem e definição sedimentadas, sendo a definição mais utilizada aquela apresentada pela Organização Internacional do Trabalho – OIT – que o conceitua como a forma de trabalho “realizada em lugar distante da sede empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação”. (FILHO, PAMPLONA, BACELAR, 2018, p.205)

O *home office* – traduzido para o português como teletrabalho e no presente artigo usados como sinônimos – é uma possibilidade bastante utilizada pelo mercado, especialmente na última década. Maurício Godinho Delgado traz em sua obra (DELGADO, 2017, p.1024) uma importante diferenciação entre o trabalho no domicílio, *home office* e o teletrabalho.

b.1) o tradicional *trabalho no domicílio*, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b.2) o *novo* trabalho no domicílio, chamado *home-office*, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes; b.3) o *teletrabalho*, que pode se jungir ao *home-office*, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.) (DELGADO, 2017, p.1027)

Como esclarece o autor, o teletrabalho e o *home office* surgem como formas mais complexas quando comparadas ao tradicional “trabalho no domicílio”, vez que ao afastar-se das atividades manuais traz maior complexidade às tarefas, especialmente ao abranger formas virtuais e tecnológicas. “A inovação tecnológica subverte a relação de trabalho clássica, sendo responsável por novos tipos de atividade descentralizada, que reúnem informação e comunicação” (BARROS, p.210, 2016).

A título legislativo, o teletrabalho encontra sua primeira sustentação no artigo 6º, caput e parágrafo único da CLT, excluindo qualquer discriminação entre o trabalho presencial e o trabalho realizado à distância:

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.

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 (BRASIL, 1943).

O tema não ficou adstrito ao artigo supracitado, sendo amplamente discutido e positivado na CLT pelo advento da Lei 13.467 de 2017, conhecida como Reforma

Trabalhista. Referido diploma, ao acrescentar os artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E (todos parte do novo Capítulo II-A), afastou qualquer dúvida a respeito do tema. O conceito ficou por conta do artigo 75-B, consagrando o teletrabalho como “*a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo*”. No mesmo sentido complementa Raphael Miziara:

O que importa é que o tempo preponderante (na maior parte do tempo) de trabalho ocorra fora das dependências do empregador. Se isso não ocorrer, restará descaracterizado o regime de teletrabalho, com a inclusão do trabalhador no capítulo de duração do trabalho (MIZIARA, 2017)

O *home office* vem acompanhando o avanço tecnológico, constituindo-se como um modelo de força laborativa amplamente adotado em ambientes que privilegiam o uso da tecnologia, como o setor de vendas, educação, finanças e até mesmo o setor jurídico (a exemplo do Processo Judicial eletrônico, PJe). Cumpre ainda destacar a obrigatoriedade em constar expressamente a modalidade teletrabalho no contrato individual de trabalho, devendo também ser especificado todas as atividades a serem realizadas pelo empregado em tal regime. De acordo com Marcela Pereira Ferreira

O contrato escrito deverá estabelecer e constar todas as disposições que dizem respeito ao fornecimento, manutenção e responsabilidade pela aquisição da infraestrutura utilizada para a realização do teletrabalho, bem como acerca dos equipamentos tecnológicos essenciais para a prestação do trabalho remoto, devendo constar também de forma escrita eventual reembolso de despesas arcadas pelo empregado para se adaptar ao período de trabalho em casa (FERREIRA, 2021, p.07)

Antes mesmo da pandemia do novo Coronavírus as empresas já vinham adotando o teletrabalho como uma opção mais vantajosa visto que despesas como aluguel, energia elétrica, transporte dos funcionários, manutenção do espaço de trabalho são drasticamente reduzidas nesta modalidade. Em relação aos pontos positivos do teletrabalho, pontua João Paulo Lucena ao citar Di Martino:

Dentre os fatores positivos destacam-se muito especialmente o enriquecimento da mão de obra disponível pelo incremento da sua diversidade e dinamismo econômico, bem como pela possibilidade de inclusão social e acesso ao mercado de trabalho de trabalhadores discriminados pela condição física, idade, raça, gênero, origem e localização geográfica (LUCENA, 2015, p. 53)

Parcela da doutrina divide o teletrabalho em três variáveis, o teletrabalho em domicílio, o teletrabalho em telecentros e o teletrabalho nômade. A primeira modalidade (teletrabalho em domicílio) é a forma mais utilizada no Brasil. Nesta o empregador fornece os materiais e equipamentos necessários para o desempenho da função – como um notebook, por

exemplo – mas as despesas são arcadas pelo próprio empregado (energia elétrica, alimentação, etc.).

A segunda modalidade, chamada pela doutrina de teletrabalho em telecentro, ocorre no espaço físico ofertado pela empresa, mas fora de sua sede. Nesta hipótese tanto os equipamentos como as despesas são custeadas pelo empregador. Por fim, o teletrabalho nômade “ocorre quando o empregado realiza as suas tarefas ora em um local ora em outro. Esta modalidade é comumente aplicável aos empregados viajantes” (GÓES, MARTINS, NASCIMENTO, 2021, p.205).

Outro ponto fulcral na compreensão do teletrabalho é a presença dos requisitos dispostos nos artigos 2º e 3º da CLT. Pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica devem estar presentes para a configuração da relação de emprego em qualquer modalidade, inclusive no *home office*. O primeiro requisito – pessoalidade – aduz que o trabalho deve ser realizado pelo empregado contratado, frente a natureza *intuitu personae*. No entanto, parte da doutrina entende que nem sempre será exigido esse requisito na modalidade de teletrabalho, exceto quando houver cláusula expressa no contrato. É o caso de Emília Simeão Albino Sako:

Não havendo no contrato cláusula de pessoalidade na execução do teletrabalho, presume-se que este poderá ser realizado por qualquer pessoa. Se o tomador dos serviços pretender que o trabalho seja prestado pessoalmente pelo teletrabalhador, deverá manifestar tal intenção, por escrito, pois até mesmo quando o trabalho é personalíssimo, singular e contém fatores subjetivos como estilo, criatividade, imaginação, poderá ser executado por outra pessoa. MELO, 2019, p.05)

Para que se caracterize a relação de emprego, é essencial que o trabalho prestado seja permanente, ou seja, a não eventualidade pressupõe habitualidade e permanência, uma vez que “o trabalhador não eventual é aquele que trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador, e a este fixado juridicamente”(RESENDE, 2020, p.182). O terceiro requisito – onerosidade – é bem claro, o empregado vende sua força de trabalho e recebe como contrapartida sua remuneração.

O requisito da subordinação é amplamente discutido quando do teletrabalho. Originalmente a subordinação é o marco na distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, visto que presente unicamente na segunda espécie. Cumpre destacar que esta subordinação é jurídica, ou seja, subsiste entre as partes uma norma reguladora criadora de direitos e deveres a serem cumpridos por ambos os sujeitos. Evaristo Moraes Filho ao referir-se a doutrina de Paul Colin quanto a subordinação jurídica aduz:

Por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens, onde nasce a obrigação correspondente para o empregado de submeter-se a essas ordens. (MELO, 2020, p. 19)

Importante frisar o fato de as novas formas de trabalho especialmente tecnológicas – aqui destaca-se o *home office* – terem distanciado o sujeito empregado da própria empresa, influenciando sobremaneira o instituto da subordinação, ou seja, o controle que antes era feito presencialmente na própria sede empresarial, hoje sofre maior flexibilidade vez que se realiza virtualmente. Nesse mesmo sentido esclarece Rúbia Zanotelli de Alvarenga:

Cumpre ressaltar que, em decorrência do desenvolvimento tecnológico e da descentralização dos processos produtivos no âmbito empresarial, como, por exemplo, o trabalho à distância, o teletrabalho e a alta especialização do conhecimento, o trabalhador tem revelado maior liberdade na execução da prestação de serviços, ocorrendo, então, a relativização da subordinação jurídica do empregado às formas tradicionais de trabalho. Ou tem provocado a necessidade de redefinição e de ampliação do conceito jurídico de subordinação (ALVARENGA, 2014, p.02)

À primeira vista pode parecer que o teletrabalho prescinde de subordinação por ser realizado longe dos “olhos” do empregador, no entanto a ausência deste controle visual não impede a fiscalização patronal. A todo momento surgem no mercado novos *softwares* que “possibilitam não somente inúmeros cálculos, mas um potencial infinito de controle sobre os meios utilizados na execução do trabalho, a começar pelo controle de tempo de execução de tarefas, produção por hora, dia, etc” (MACHADO, 209, p.140)

Deste modo, é correto afirmar que o elemento da subordinação jurídica está presente no *home office* com uma roupagem mais moderna, utilizando-se o empregador de meios tecnológicos para realizar a fiscalização, conseqüentemente rompendo a hierarquia tradicional na relação e estendendo-a para o próprio sujeito trabalhador. Justamente por esse aspecto de flexibilidade que o teletrabalho se adaptou tão bem ao cenário pandêmico atual.

A pandemia do novo Coronavírus alterou drasticamente o mercado de trabalho e conseqüentemente as formas de trabalho. Empregados e empregadores observaram a necessidade imediata de se reinventarem, atitude que tomaram focando especialmente em meios tecnológicos, nesta feita destaca-se o *home office*. Neste sentido, ainda que não tenha sido descaracterizada a relação de emprego, o teletrabalho trouxe desafios apresentando prós e contras tanto para o operário como para o patrão, pontos estes abordados no capítulo a seguir.

3. OS PRÓS E CONTRAS DO *HOME OFFICE* NO CENÁRIO NACIONAL.

O *home office* possibilitou a manutenção dos mais variados postos de trabalho, preservando o trabalhador da contaminação e, assim, possibilitando que continuasse exercendo a função para qual fora contratado. Todavia, tal substituição na forma de exercer o ofício impacta diretamente a relação empregado-empregador, apresentando vantagens e desvantagens.

Aduzem as psicólogas Raquel Gonçalves Caldeira Brant Losekann e Helena Cardoso Mourão:

Para os trabalhadores, surgiram desafios como a necessidade do rápido aprendizado de novas tecnologias, o estabelecimento de novas formas de interação e comunicação entre as equipes. Suas vidas familiares tiveram de ser conciliadas com o trabalho. Para muitos, a vida pública e a privada nunca estiveram tão entrelaçadas. Famílias passaram a dividir em um mesmo ambiente as atividades de trabalho, escolares, domésticas e de lazer. (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p.73)

Por óbvio, no atual cenário pandêmico a principal vantagem é a preservação dos trabalhadores e de seus familiares da infecção pelo novo Coronavírus, mas as vantagens não se limitam a este ponto. A diminuição de gastos imobiliários – aluguel, água, energia elétrica, etc... – é um exemplo positivo sob o viés do empregador. Além disso, “*a empresa se vê livre das greves de transporte, dos acidentes no trajeto do trabalho, dos fenômenos meteorológicos, entre outros*” (MELO, 2020, p.11).

No entanto, o que poderia parecer um avanço acaba muitas vezes se tornando um grande problema, especialmente para o elo mais fraco da relação, o empregado. Talvez o principal desafio suportado pelo trabalhador em *home office* esteja relacionado à saúde. Olhando sob este viés, o teletrabalho surge como uma dicotomia de difícil operação uma vez que, aplicado para preservar o empregado da contaminação pelo novo Coronavírus, atinge – em diferentes aspectos – a saúde física e mental do funcionário.

O Direito à Saúde é garantido pela Constituição Federal (artigo 6º) como um Direito Social, inerente a qualquer sujeito. A Carta Magna dispõe mais especificamente sobre a saúde do trabalhador em seu artigo 7º, pontuando como direito dos trabalhadores urbanos e rurais “XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Segundo pesquisa realizada em 2020 pelo Centro de Estudos em Planejamento e Gestão de Saúde da Fundação Getúlio Vargas (OGATA, PINTO, PEREIRA, 2020, p.20) juntamente com o instituto britânico *Institute of Employment Studies* (IES), a fim de explorar os impactos na saúde e no bem-estar daqueles sujeitos ao trabalho remoto, mais de 50% dos

533 entrevistados afirmaram sofrer com dores leves a intensas ou desconforto no pescoço, ombros e/ou costas, além de fadiga ocular e dor de cabeça/enxaqueca (OGATA, PINTO, PEREIRA, 2020, p.25)

A pandemia influenciou não apenas a saúde física, mas também a saúde mental dos empregados submetidos ao regime de teletrabalho. Fatores como “trazer” o trabalho para casa, o completo isolamento, o fim da vida social da forma tradicional, a angústia quanto à infecção e o fantasma do desemprego comprometeram de maneira importante estes trabalhadores.

Segundo aponta a Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, Sonia Gondim e a Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília, Livia de Oliveira Borges:

O lar passou a ser, para muitos trabalhadores, o lugar de trabalho. Certamente que para cada um deles isto está afetando, em graus diferenciados, a rotina de vida e de relacionamento com seus familiares. Também está fazendo com que o trabalhador reveja os sentidos e significados do trabalho, colocando à prova sua capacidade de regular as emoções (GONDIM; BORGES, 2020, p.39)

A pandemia, pelo simples fato de existir, provocou um abalo emocional sobremaneira na população mundial, acometendo expressivo número de pessoas com enfermidades psíquicas como ansiedade e depressão. O cenário perpetuou-se no mercado de trabalho que, somado ao agravamento da economia, as demissões em massa e a dificuldade de adaptação dos funcionários aos novos meios de trabalho piorou ainda mais os sintomas.

Ainda segundo a pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas, os principais sintomas emocionais relatados pelos entrevistados foram a preocupação com questões financeiras da família (51,5%), preocupação com a estabilidade no trabalho (47,4%), ansiedade com a saúde de um membro da família (47,7%) e sensação de solidão e isolamento (22,6%). Neste sentido aponta Marcela Pereira Ferreira

Com as modalidades remotas, os trabalhadores ficam mais depressivos e ansiosos, o que foi agravado principalmente nos períodos pandêmicos devido ao isolamento e à crise sanitária vivenciada no país, tendo em vista que os seres humanos são sociais por natureza e necessitam consequentemente de comunicação entre seus pares para o pleno desenvolvimento social e individual, enquanto pessoa singular e membro da coletividade (FERREIRA, 2021, p.10)

Outro importante estudo acerca do *home office* foi realizado pelo Instituto de Tecnologia de Massachusetts, analisando a desenvoltura de 30 países, dentre eles o Brasil. Segundo os pesquisadores responsáveis Sara H. Bana, Seth G. Benzell e Rodrigo Razo Solares, foram analisados quatro elementos, variedade de profissões em cada países e se

exigem ou não proximidade entre os trabalhadores, acesso e qualidade da internet, porcentagem de casas com filho, porcentagem de trabalhadores que já atuavam em regime de teletrabalho esporadicamente.

Em relação ao Brasil, o estudo posicionou o País em 26º lugar no ranking de maior facilidade para o *home office*, considerando o expressivo número de residências com filhos pequenos e o difícil acesso à internet.

Por outro lado, os lares brasileiros têm algumas características que dificultam o trabalho em casa. Quase metade deles (47%) tem filhos com menos de 15 anos de idade, que podem distrair os adultos do trabalho. E tanto o acesso à internet (apenas 67% da população o tem) com a velocidade (a média é de 24 mbps, bem abaixo da média do mundo desenvolvido) deixam bastante a desejar (BANA, BENZELL, SOLARES, 2021)

Os impactos do teletrabalho não se restringem ao âmbito privado. Segundo dados publicados no Portal G1, entre Março e Setembro de 2020 o número de processos na Justiça do Trabalho com a temática teletrabalho, trabalho à distância e trabalho em domicílio subiu de 51 para 185, um aumento de quase 263% (CAVALLINI, 2020).

Diante dos entraves apresentados pelo trabalho remoto e buscando garantir os direitos básicos dos trabalhadores, o Ministério Público do Trabalho editou a Nota Técnica 17/2020. O documento, resultado do GT Nacional Covid-19 e do GT Nanotecnologia/2020, baliza a atuação do Ministério Público na proteção da saúde e demais direitos dos trabalhadores sujeitos ao sistema de *home office* (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

A Nota Técnica determinou a adoção de medidas como o respeito a ética digital, o uso de imagem dos trabalhadores, a edição de contrato de trabalho aditivo, apoio técnico e capacitação dos funcionários para com a nova forma de prestação do serviço, o respeito à jornada de trabalho contratada, dentre outras medidas.

Especificamente quanto ao direito à saúde, o documento foi bastante amplo. Pontuou, por exemplo, a execução do teletrabalho em condições de qualidade de vida e saúde, a observância aos parâmetros de ergonomia, instrução quanto às precauções de doenças físicas e mentais. Neste sentido cumpre destacar os pontos 2.1 e 3 da Nota Técnica.

2.1. O teletrabalho deve ser exercido em condições de qualidade de vida e de saúde do trabalhador, abrangendo não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho;

3. **OBSERVAR** os parâmetros da ergonomia, seja quanto às condições físicas ou cognitivas de trabalho (por exemplo, mobiliário e equipamentos de trabalho, postura física, conexão à rede, design das plataformas de trabalho online), quanto à

organização do trabalho (o conteúdo das tarefas, as exigências de tempo, ritmo da atividade), e quanto às relações interpessoais no ambiente de trabalho (formatação das reuniões, transmissão das tarefas a ser executadas, feedback dos trabalhos executados), oferecendo ou reembolsando os bens necessários ao atendimento dos referidos parâmetros, nos termos da lei, bem como limitações, procedimentos e determinações dos Órgãos de Controle, tais como Tribunais de Contas no caso da Administração Pública .

Ainda são poucas as medidas adotadas em âmbito legal acerca dos dilemas acarretados pela aplicação do regime de teletrabalho, vez que se trata de assunto muito recente na ceara trabalhista. Ações como essas praticadas pelo Ministério Público, ao elaborar uma Nota Técnica, suprem de alguma forma a lacuna legislativa ainda presente.

Cabe ressaltar, por fim, que a insurgência de uma pandemia global afetou sobremaneira as relações interpessoais, especialmente a relação trabalhista, de forma a obrigar empregado e empregador a se adaptarem a novas formas laborativas, dentre elas o *home office*. Havia de se esperar que uma mudança abrupta e repentina na relação de trabalho fosse cercada de dificuldades, apesar do seu caráter preventivo. Situações como o fornecimento – ou não – de equipamentos de segurança, a garantia de meios tecnológicos suficientes à execução do teletrabalho, a oferta de treinamento, a preocupação com saúde física e mental do trabalhador apresentaram-se com pontos fulcrais na ceara trabalhista durante a pandemia.

O que se apresenta como solução para tais questões é uma aplicação correta e humanitária das leis e a edição de novas legislações capazes de suprir os novos desafios, garantindo sempre os direitos básicos dos trabalhadores, afim de equilibrar uma relação tão desigual como a relação trabalhista, evitando ainda mais a propagação desse vírus que já levou consigo tantos trabalhadores e, mais que isso, pais, mães, irmãos, filhos e netos amados.

CONCLUSÃO

O surgimento de uma nova espécie de vírus da família *Coronaviridae* no interior da China em 2019 resultou na atual pandemia enfrentada por todo o planeta. Ao infectar o ser humano, o vírus desenvolve a doença hoje conhecida como Covid-19, acometendo gravemente as vias respiratórias. Com o intuito de evitar a propagação da doença, certas medidas se tornaram cotidianas na vida dos brasileiros como o uso de álcool em gel, máscara e distanciamento social.

Diante de tal cenário o mercado de trabalho prontamente iniciou um processo de adaptação às novas medidas de segurança. Uma das principais saídas encontradas por

empregadores e funcionários fora a inclusão destes no sistema de *home office*. Regulado pela CLT – especialmente após a reforma de 2017 – o *home office*, ou teletrabalho em português, refere-se à prestação dos serviços fora das dependências patronais através de meios tecnológicos.

Ainda que muito benéfico para a contenção da pandemia, o *home office* trouxe muitos desafios tanto para patrões como para funcionários. Enquanto empregadores reduziam seus gastos com despesas como aluguel, vale transporte, energia elétrica, dentre outros, empregados sofriam com a piora da saúde física e mental. O abalo na saúde do funcionário se deu pelos mais variados motivos como, a ausência de treinamento, a precarização dos meios tecnológicos, a junção simultânea do ofício formal com os cuidados domésticos e familiares, o aumento da cobrança por superiores e a redução no salário. Como forma de impedir, ou ao menos minimizar, a agressão ao direito à saúde do trabalhador, o Ministério Público do Trabalho editou a Nota Técnica 17/2020 balizando a forma que o teletrabalho deve ser executado. Unicamente com a conscientização de empregados e empregadores, a edição de novas legislações sobre o tema e a aplicação justa da lei que serão protegidos os direitos básicos daqueles que movem o País no sentido da esperança.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

WU, Fan; ZHAO, Su; YU, Bin *et al.* A new coronavirus associated with human respiratory disease in China. **Nature**, 579, p.265-269, fevereiro/2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1038/s41586-020-2008-3>. Acesso em 03 de março de 2021.

ANDERSEN, Kristian G.; RAMBAUT, Andrew; LIPKIN, W. Ian *et al.* The proximal origin of SARS-CoV-2. **Nature Medicine**, 26, p. 450-452, março/2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1038/s41591-020-0820-9>. Acesso em 03 de março de 2021.

BERNARDES, Júlio. Estudo genético mostra por que vírus da covid-19 não foi “feito em laboratório”. **Jornal da USP**, São Paulo, 18 de março de 2020. Ciências Biológicas. Disponível em: <https://jornal.usp.br/?p=308206>. Acesso em: 03 de março de 2021.

Organização Mundial da Saúde declara pandemia de coronavírus. **Agência Brasil**, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-03/organizacao-mundial-da-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em 15 de março de 2021.

OMS. **World Health Organization**, 2020. WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard. Disponível em: <https://covid19.who.int/>. Acesso em 15 de março de 2021.

SECRETARIA DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE. **Boletim Epidemiológico Covid-19 nº06**. Ministério da Saúde, 03 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt->

br/coronavirus/boletins-epidemiologicos/boletim-epidemiologico-covid-19-no-06.pdf/view. Acesso em 15 de março de 2021.

AQUINO, Estela M. L. *et al.* Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, nº 6, p. 2423-2446, junho/2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10502020>. Acesso em 15 de março de 2021.

BRASIL. **Portaria nº188**, de 03 de fevereiro de 2020. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). Diário Oficial da União, Brasília, DF, vol. 24-A, seção 01 – extra, 04 de fevereiro de 2020.

UOL. ‘Gripezinha’: leia a íntegra do pronunciamento de Bolsonaro sobre covid-19. Política. São Paulo, 24 de março de 2020. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2020/03/24/leia-o-pronunciamento-do-presidente-jair-bolsonaro-na-integra.htm>. Acesso em 05 de março de 2021.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena. **O trabalho remoto e a pandemia: o que a Pnad covid-19 nos mostrou**. IPEA. Carta de Conjuntura, nº50, nota de conjuntura 08, 1º trimestre de 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf. Acesso em 15 de março de 2021.

OGATA, José N. Alberto; PINTO, Ana Claudia; PEREIRA, Valena Sávia *et al.* **Relatório Técnico I: Impacto na saúde e no bem-estar do trabalho em regime de home-office durante a pandemia de SARS-COVID-19**. Edição junho/julho 2020. FGV.

FILHO. Georgenor de Sousa Franco; PAMPLONA. Gustavo Moreira; BACELAR. Jeferson Antônio Fernandes. **Reforma trabalhista : perspectivas do mundo do trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro : Lumen Juris, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed., São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Lei nº 5452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 20 de março de 2021.

MIZIARA, Raphael. **Reforma não permite que empresa transfira custos de home office ao trabalhador**. Site Conjur, 25 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-25/raphael-miziara-reforma-nao-livra-empregador-custos-teletrabalho>. Acesso em 20 de março de 2021.

FERREIRA, Marcela Pereira. **A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. V.07, nº01, p-101-119, jan/jul de 2021.

LUCENA, João Paulo. **O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância**. Revista Eletrônica TRT 4º Região. Ano XI, nº187, dezembro de 2015. P. 50-64. Rio Grande do Sul.

MELO, Luiz Fernando de. **A (im)possibilidade de Horas Extras no regime de teletrabalho (home office). Análise do artigo 62 da CLT**. Site JusBrasil, 2019. Disponível em: <https://morsadvogados.jusbrasil.com.br/artigos/672489219/a-im-possibilidade-de-horas-extras-no-regime-de-teletrabalho-home-office-analise-do-artigo-62-da-clt>. Acesso em 5 de junho de 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª edição. Editora Método, São Paulo, 2020.

MELO, Luiz Fernando de. **Teletrabalho em tempos de Coronavírus**. Primeira Edição. 2020.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. Site Jus, 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural>. Acesso em: 21 de junho de 2021.

MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica**. São Paulo: LTr, 2009.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19 quando o home vira office**. Caderno de Administração. v.28. Universidade Estadual de Maringá. Paraná, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637>. Acesso em 26 de junho de 2021.

GODIM, Sonia; BORGES, Lívia de Oliveira. **Significados e Sentidos do Trabalho do Home Office: Desafios para a Regulação Emocional**. Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19 [recurso eletrônico] / Fabiana Queiroga. – Porto Alegre: Artmed, 2020. – (Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19 : contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho ; 1)

BANA, Sarah H.; BENZELL, Seth G.; SOLARES, Rodrigo Razo. **Países distintos, home office distinto**. MIT SLOAN. 26 de Junho de 2021. Disponível em: <https://mitsloanreview.com.br/post/como-os-paises-vem-se-adaptando-ao-trabalho-remoto>. Acesso em 30 de junho de 2021.

CAVALLINI, Marta. **Falta de regulamentação para home office faz disparar ações na justiça**. Portal G1. EMPREGO. 19 de novembro de 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/11/19/falta-de-regulamentacao-para-home-office-faz-disparar-acoes-na-justica.ghtml>. Acesso em: 30 de junho de 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **NOTA TÉCNICA 17/2020 DO GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020**. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou home office. 2020.