

O DIREITO DO TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA

*César Augusto Micheli**

RESUMO

O presente artigo tem por escopo tecer algumas considerações acerca do Direito do Trabalho em tempos de pandemia, fornecendo informações ao leitor sobre tal assunto, buscando demonstrar como o Direito do Trabalho é essencial, não só em tempos de bonança, mas acima de tudo em tempos de pandemia.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Pandemia. Princípio da Proteção.

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho ganha importância ímpar em tempos de pandemia. Assim, o presente escrito possui por fito democratizar a informação.

Neste contexto, o presente estudo abordará inicialmente àquilo que se denomina “pandemia”, onde inúmeras são as situações em que as pessoas têm que tomar decisões acerca do seu próprio destino.

*Mestre em Teoria do Direito e do Estado, Especialista em Direito Processual Civil e Direito do Trabalho. Advogado. Docente e Coordenador do NPJ, Estágio e SAJU (Serviço de assistência jurídica à comunidade carente) do Curso de Direito das Faculdades Integradas de Bauru – FIB e Presidente da Comissão da Advocacia Docente da OAB de Bauru.

Após, serão traçados conceitos sobre o Princípio da Proteção, de vital importância hodiernamente.

Serão traçadas distinções entre emprego e trabalho e ao final será falado sobre as novas modalidades de trabalho.

2 A PANDEMIA

Neste item iremos nos valer de artigo por nós publicado no ano de 2020, intitulado “O CDC EM TEMPOS DE PANDEMIA E A LIMITAÇÃO DE COMPRAS DE PRODUTOS” (MICHELI, 2020), conforme segue abaixo.

Quando surge uma pandemia no mundo, atingindo toda humanidade, é inegável que tal situação muda a vida de todas as pessoas.

Assim, é necessário preliminarmente entender o que é de fato uma pandemia, para depois fazer uma relação com o Direito do Trabalho.

Exatamente no dia 11/03/2020 a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou a existência de uma pandemia de Covid-19. Daí para frente a vida de toda humanidade sofreu grandes modificações.

Para a Organização Mundial de Saúde a pandemia se trata de uma: “disseminação mundial de uma nova doença”.

O site “Biologia Net” trata da pandemia da seguinte maneira:

O termo **pandemia** refere-se a uma situação em que a ocorrência de uma determinada doença infecciosa não ocorre apenas em uma determinada localidade, espalhando-se por diversos países e em mais de um continente, com transmissão sustentada entre pessoas. A **transmissão sustentada** é caracterizada pela transmissão da doença por um indivíduo infectado que não esteve nos países com registro da doença a outro indivíduo que também não esteve em tais países. (Pandemia, 2020).

Várias foram as pandemias que ocorreram na história da humanidade, daí, somente a título de exemplo, podemos citar a peste negra, a gripe espanhola, varíola, tifo, cólera, tuberculose, HIV e a gripe suína.

Há que se notar que não obstante o distanciamento entre as pessoas ser um “procedimento” utilizado desde a antiguidade, com o objetivo de se evitar o contágio de doenças, foi com a pandemia de coronavírus que está ocorrendo uma quarentena global, conforme a análise do pesquisador e autor do livro “Pandemias - a Humanidade em Risco”, o infectologista do Hospital Alemão Oswaldo Cruz, Stefan Cunha Ujvari.

Bilhões de pessoas no planeta estão sendo alcançadas pelas ações de combate ao coronavírus, com o fechamento de escolas, o isolamento social ou mesmo quarentenas, incluindo aí o Brasil.

Quando surge uma pandemia, não obstante aos efeitos devastadores na saúde das pessoas, ela também gera um impacto brutal também na economia e conseqüentemente nas relações interpessoais, criando uma verdadeira desordem na vida e nas relações privadas das pessoas.

Um dos exemplos de desordem na vida das pessoas com a pandemia são as questões inerentes ao Direito do Trabalho em tempos pandêmicos, que é o objeto de nossa exposição.

3 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Não obstante a necessária proteção ao trabalhador, em virtude das modernas relações trabalhistas e a globalização, que se mostra como um fenômeno de competitividade mundial, atualmente a principiologia do direito do trabalho deve ser vista sob um novo olhar.

O princípio protetor deve ser utilizado de forma mais direcionada ao social, preocupando-se mais com a manutenção de empregos e de boas condições de trabalho do que com simples interesses individuais.

Américo Plá Rodriguez explica que é possível se fazer uma adaptação do princípio da proteção, na busca de objetivos maiores que não somente a proteção de uma das partes na relação trabalhista, mas a busca de uma aplicação que favoreça ambas as partes na relação de trabalho, quando afirma que:

os princípios, próprios do Direito do Trabalho, por sua própria natureza e pela índole de sua função, têm uma capacidade de adaptação e de ajuste a diferentes realidades, que lhe tiram a rigidez. Ao contrário, são particularmente aptos para conduzir e acompanhar as legítimas tentativas de flexibilização. (RODRIGUEZ, 2000, p.80)

Assim, a aplicação do princípio da proteção deve se dar de forma a proteger as relações trabalhistas como um todo e não somente uma das partes em detrimento da outra.

Sobre essa questão, leciona Arion Sayão Romita:

Não é função do direito do trabalho proteger o empregado. Função do direito do trabalho é regular as relações entre o empregado e o empregador. Afirmar a priori a função protecionista do direito do trabalho em benefício do empregado desconhece a bilateralidade da relação de emprego. Aceito o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, seria de rigor a aceitação de igual dose de proteção concedida ao empregador: o instituto da falta grave e a repressão à greve podem ser lembrados como exemplos. (ROMITA, 2002, p.02)

Deve-se, então, aplicar-se o princípio da proteção através do Poder Judiciário, mediante a efetiva prestação jurisdicional para ambas as partes envolvidas na relação trabalhista, de forma que cada uma delas possa exercer seu direito a fim de se manter uma harmonia jurídica, e não para se entregar o bem para aquele que tem o direito sem a observância de qualquer critério.

4 TRABALHO E EMPREGO FRENTE À PANDEMIA

Com o advento da pandemia de coronavírus que assolou o mundo e ainda se encontra presente na sociedade, muito se fala sobre a escassez de emprego, entretanto, não se pode confundir emprego com trabalho.

Rotineiramente os termos trabalho e emprego são usados como se fossem sinônimos. Geralmente se usa os dois termos para definir uma atividade realizada em troca de remuneração, entretanto, as duas palavras possuem significados bastante distintos.

Sobre a palavra “trabalho” assim se manifestou Suzana Albornoz:

Isto se compreende melhor ao descobrir que em nossa língua a palavra trabalho se origina do latim tripalium, embora outras hipóteses a associem a trabaculum. Tripalium era um instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, no qual os agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapá-los. A maioria dos dicionários, contudo, registra tripalium apenas como instrumento de tortura, o que teria sido originalmente, ou se tornado depois. A tripalium se liga o verbo do latim vulgar tripaliare, que significa justamente torturar. (ALBORNOZ, 2006, p.10).

No entanto hodiernamente não se aceita tal ideia de trabalho.

O Trabalho não se refere necessariamente ao ofício que se desempenha todos os dias. Trabalho é, na realidade, uma atividade exercida com um objetivo que não o ganho financeiro, mas sim um ideal daquele que trabalha.

O trabalho pode sim ser remunerado, mas seu principal motivo não se trata do lucro, mas sim de objetivo pessoal que forneça satisfação pessoal a quem trabalha.

O trabalho é imprescindível para a evolução da sociedade, pois ele é o responsável pela produção de produtos de consumo da sociedade.

Assim sempre existiu e continuará existindo o trabalho, independentemente de seu conceito, que sempre será uma questão cultural.

A forma como uma sociedade decide como será organizado o trabalho e quem o realizará é que vai determinar as divisões das classes sociais. Talvez o trabalho seja o fator principal para se determinar as estruturas da sociedade.

Dessa maneira se pode concluir que enquanto se tiver uma sociedade organizada se terá também o trabalho, pois aquela não pode existir sem este.

Sobre o “trabalho” assim também se manifestou Suzana Albornoz: “O trabalho hoje é um esforço planejado e coletivo, no contexto do mundo industrial, na era da automação”. (Albornoz, 2006, p.25).

Agora, quando se fala de emprego se fala de subordinação, sendo que a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 3º diz quem é o empregado, da seguinte forma: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Foram adotados cinco elementos para que possa ocorrer o vínculo empregatício, sendo a pessoa física, onerosidade, pessoalidade, subordinação e não eventualidade.

Quanto à pessoa física, significa que a pessoa jurídica não pode ser empregada; a onerosidade possui contraprestação pelo serviço prestado; a pessoalidade constitui o exercício pessoal da prestação de serviços e a subordinação significa obediência às regras e comandos, receber ou cumprir ordens.

Vale dizer que na ausência de qualquer um desses elementos, não configura relação de emprego e sim de trabalho.

Assim sendo, a diferença entre o trabalho e o emprego é que o emprego é a função escolhida pelo indivíduo para exercê-la, sendo algo que ele faz por necessidade, ao passo que o trabalho diz respeito ao estilo de vida da pessoa e sua relação com a sua profissão.

Destarte, tanto o emprego como o trabalho sofreram uma brutal mudança com a pandemia de coronavírus, onde talvez a principal mudança ocorreu na vida das pessoas que tinham um emprego e agora possuem um trabalho, ou mesmo não possuem nenhum nem outro.

5 NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO

Em face da pandemia de coronavírus que gerou desemprego e até mesmo falta de trabalho, novas modalidades de trabalho estão sendo utilizadas para manutenção dos empregos.

Seguem algumas dessas modalidades.

TELETRABALHO

Com a progressiva popularização e adoção do teletrabalho, surgiu a necessidade de regulamentar melhor o assunto. Em 2017, a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) trouxe um novo capítulo à CLT, dedicado ao tema.

O Capítulo II-A e artigos seguintes (75-A, B, C, D e E) da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regulam o teletrabalho.

O Teletrabalho é tido como o trabalho realizado à distância, isto é, fora do estabelecimento do empregador, podendo ser considerado a casa do profissional ou qualquer outro local que não seja nas dependências físicas da empresa.

Para tal desiderato o trabalhador utilizará de ferramentas tecnológicas, tais como internet, computador, entre outros.

Dessa forma, no teletrabalho o empregado tem o comprometimento com a empresa e tem seu contrato de trabalho estabelecido.

Para adotar essa modalidade de trabalho é necessário o preenchimento de alguns requisitos, a saber:

1)- Contrato de trabalho individual específico, com a descrição das atividades a serem desenvolvidas;

2)- Aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o acordo entre as partes acerca das despesas geradas;

3)- Instrução quanto às precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho, por conta do empregador;

4)- Assinatura do termo de responsabilidade do empregado acerca as instruções fornecidas sobre Saúde e Segurança do Trabalho.

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho produziu material educativo (TST, 2020) elucidando quais são as vantagens e desvantagens do teletrabalho, a saber:

VANTAGENS

Adaptação: usualmente realizado de casa, o teletrabalho também se adapta a outros lugares, como cafés e ambientes de coworking. Bastam um equipamento tecnológico – geralmente um computador – e acesso à internet;

Tempo: como na maioria das vezes não é necessário se deslocar para o local de trabalho, é possível economizar tempo com deslocamento e diminuir gastos de locomoção;

Flexibilidade: quando o teletrabalho é monitorado por metas ou por produção, há uma maior flexibilidade nos horários, cabendo ao trabalhador definir sua rotina;

Conforto: poder escolher o ambiente em que vai trabalhar também significa optar por uma acomodação personalizada, mais confortável e até por usar roupas mais leves;

Mais oportunidades: por eliminar barreiras físicas, o teletrabalho permite às empresas contratar profissionais qualificados que residam fora da localidade da empresa, ou seja, para prestar o serviço morando em outro estado ou até em outro país;

Produtividade: o aumento na produtividade dos teletrabalhadores é muitas vezes associado à maior concentração propiciada pela eliminação de distrações e do estresse do trânsito, e pela simples flexibilização do horário de trabalho.

DESVANTAGENS

Ergonomia: ambientes profissionais devem propiciar postos de trabalho com móveis e equipamentos que preservem a saúde. A mesa e a cadeira devem estar em alturas adequadas, e o computador a uma distância confortável da vista, por exemplo. Em casa, o uso improvisado de móveis e dispositivos tecnológicos pode causar danos ao teletrabalhador;

Gastos: ficar mais tempo em casa também significa gastar mais energia elétrica, mais água, e utilizar (e desgastar) equipamentos pessoais quando for o caso;

Interrupções: com o trabalho sendo prestado em ambiente familiar, pode haver interrupções feitas pelos outros moradores da casa, o que muitas vezes dificulta a concentração;

Socialização: no teletrabalho, o convívio diário com colegas de trabalho deixa de existir. Se o contato presencial for muito esporádico, o trabalho a distância pode trazer a sensação de isolamento e de não-pertencimento;

Sobrecarga: se as regras do teletrabalho não forem bem definidas e o trabalhador for acionado a todo momento, os intervalos para descanso são afetados e pode haver sobrecarga de atividades.

A Nota Técnica 17/2020 do Ministério Público do Trabalho faz recomendações aos trabalhadores e patrões, em regime de teletrabalho, de modo a se respeitar a legislação, que foram resumidas material educativo do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2020), sendo elas:

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;

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.

HOME OFFICE

Esta é uma modalidade de trabalho que não possui uma legislação específica, mas, o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho diz que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego, *in verbis*:

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.

Assim, não precisa, como o teletrabalho, utilizar tecnologias de informação e conexão.

Para o home office pode haver o controle da jornada de trabalho e hora extra, bem como o empregador deve orientar o colaborador sobre as normas de saúde e segurança para a realização das atividades.

O home office pode ser executado por um trabalhador que tenha um contrato de trabalho estabelecido e que, de sua casa, prestará os serviços acordados.

Na pandemia este está sendo um modelo foi muito utilizado em virtude da praticidade e a criação de Medidas Provisórias que flexibilizaram a sua adesão.

TRABALHO HÍBRIDO

Tal modalidade permite que o trabalhador tenha maior autonomia para escolher o local, quando e como deseja realizar suas atividades laborativas.

Há uma alternância entre os locais de trabalho, podendo ser em sua residência, na empresa, dentre outros locais.

O escopo desta modalidade de trabalho é propiciar ao trabalhador a escolha pelo local que se sente melhor e mais produtivo.

E, assim como no teletrabalho, a empresa e o colaborador devem compactuar a responsabilidade sobre os equipamentos eletrônicos e pelas despesas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme demonstrado ao longo do presente escrito, verifica-se que o tema abordado é de desconhecimento da maioria das pessoas, principalmente de empregadores e empregados.

Percebe-se ainda que o tema não faz parte de debates nas universidades, quiçá entre os leigos.

Sendo o ser humano no Brasil detentor de direitos durante toda a sua vida, negar as novas formas de trabalho seria o mesmo que tolher tal direito do cidadão.

É premente a necessidade de divulgação das novas modalidades de trabalho existentes, na busca das pessoas poderem através de seu trabalho buscarem sua subsistência digna.

Pensar diferente disso seria verdadeiro retrocesso social, sem lugar para os tempos hodiernos.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. *O que é trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Brasiliense, 2006.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 09 abr. 2021.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 09 abr. 2021.

MICHELI, César. O Código de Defesa do Consumidor em tempos de pandemia e a limitação de compras de produtos. **Revista JurisFIB**. Vol. 10 n. 2. 2020. Edição Especial: 15 anos do Curso de Direito. Disponível em: <https://revistas.fibbauru.br/jurisfib/article/view/469> Acesso em 03 mai. 2020.

PANDEMIA. *Biologia Net*. Disponível em: <<https://www.biologianet.com/doencas/pandemia.htm>>. Acesso em: 03/05/2020.

PLÁ RODRIGUES, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayon. *O Princípio da Proteção em Xeque*. In: Revista Jurídica Virtual, Vol. 4, N ° 36, Edição de Maio de 2002. Disponível em: <www.presidencia.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_36/artigos/Art_Arion.htm>. Acesso em 31 jan 2012.

ROMITA, Arion Sayão. *Princípio da Proteção em Xeque*. 3ªed. São Paulo: Saraiva, 2002.

Saiba o que é uma pandemia. Disponível em: <<http://ladoaladopelavida.org.br/detalhe-noticia-ser-informacao/saiba-o-que-e-uma-pandemia>>. Acesso em: 02/05/2020.

Senado aprova decreto que reconhece estado de calamidade pública. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mar-20/senado-aprova-decreto-reconhece-estado-calamidade-publica>>. Acesso em: 03/05/2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Teletrabalho: trabalho de onde você estiver. (<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>)

UJVARI. Stefan Cunha. *Pandemias - a Humanidade em Risco*. São Paulo: Saraiva.