CENTRO UNIVERSITÁRIO DE UNILAVRAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

RAYANI SALES BAYÃO

OS REFLEXOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL

LAVRAS-MG

2021

RAYANI SALES BAYÃO

OS REFLEXOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL

Monografia apresentada ao Centro Universitário de Lavras como parte das exigências do curso de graduação em Direito.
Orientador: Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães.

LAVRAS-MG

2021

RAYANI SALES BAYÃO

OS REFLEXOS DA PANDEMIA DA COVID 19 NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL

Monografia apresentada ao Centro Universitário de Lavras como parte das exigências do curso de graduação em Direito.
Orientador: Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães.

APROVADA EM: 18/05/2021.

ORIENTADOR:

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães

MEMBRO DA BANCA:

Prof. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Teixeira

LAVRAS-MG

2021

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnicoda
Biblioteca Central do UNILAVRAS

Bayão, Rayani Sales.

B356r Os reflexos da pandemia da Covid 19 nas relações trabalhistas no Brasil; orientação de Giovani Gomes Guimarães. -- Lavras: Unilavras, 2021.

36 f.; il.

Monografia apresentada ao Unilavras como partedas exigências do curso de graduação em Direito.

1. Direito do trabalho. 2. Pandemia. 3. Teletrabalho.

I. Guimarães, Giovani Gomes (Orient.). II. Título.

RESUMO

Introdução: O presente trabalho de conclusão de curso busca tratar dentro do Direito do Trabalho, sendo evidenciado como a pandemia da COVID 19 alterou consideravelmente o mesmo, assim como destacando algumas medidas adotadas pelo poder legislativo afim de minimizar os impactos promovidos pela pandemia na rotina trabalhista. O trabalho evidencia alguns conceitos, analises e observações dos procedimentos mais importantes implantados ao longo da COVID 19 para regulamentar as relações de trabalho.**Objetivo:** O objetivo geral do trabalho consiste em analisar os impactos no cenário trabalhista brasileiro em relação a pandemia do COVID 19. Quanto aos objetivos secundários, esses são: apresentar os impactos promovidos junto as rotinas trabalhistas, destacar as normas desenvolvidas a fim de conceder aos trabalhadores uma segurança em momentos delicados, descrever de que forma a rotina trabalhistaforam alteradas devido a COVID 19 e o dessobramento do teletrabalho durante a pandemia. **Metodologia:** Para uma melhor fundamentação dos conteúdosapresentados foi realizada uma pesquisa bibliográfica, tendo por base os últimos 20 anos, evidenciando como o direito do trabalho vem sendo alterado ou adaptado aos contextos sociais.**Conclusão:** pode-se perceber através dos resultados obtidos por essa pesquisa, que o teletrabalho surge como uma modalidade de trabalho flexível, com aumento de qualidade de vida para seus usuários e com resultados de produtividade maiores para as empresas, fazendo comque, diante dos cenários de mercados globalizados, possa ser uma alternativa bastante próspera para ambas as partes da relação de trabalho.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Pandemia, Teletrabalho.

ABSTRACT

Introduction: This course conclusion work seeks to address within the Labor Law, being evidenced how the COVID 19 pandemic changed it considerably, as well as highlighting some measures adopted by the legislature in order to minimize the impacts promoted by the pandemic in the routine labor. The work highlights some concepts, analyzes and observations of the most important procedures implemented throughout COVID 19 to regulate labor relations. **Objective:** The general objective of the work is to analyze the impacts on the Brazilian labor scenario in relation to the COVID 19 pandemic. As for the secondary objectives, these are: to present the impacts promoted with the work routines, highlight the standards developed in order to provide workers with security in delicate moments, describe how the work routine was changed due to COVID 19 and the collapse of telecommuting during the pandemic. **Methodology**: To better substantiate the contents presented, a bibliographical research was carried out, based on the last 20 years, showing how labor law has been changed or adapted to social contexts. **Conclusion:** it can be seen through the results obtained by this research, that telework emerges as a flexible work modality, with an increase in the quality of life for its users and with greater productivity results for companies, making it, in the face of globalized market scenarios, a very prosperous alternative for both parts of the working relationship.

Keywords: Labor Law, Pandemic, Telework.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 9
2 PANDEMIA COVID 19 11
3 ASPECTOS CONCEITUAIS E EVOLUÇÃO DO TRABALHO NO AMBIENTE SOCIAL E JURIDICO 15
4 MEDIDAS PROVISÓRIAS APLICADAS NO AMBIENTE TRABALHISTA NO PERÍODO DE PANDEMIA 18
4.1 MEDIDA PROVISÓRIA 927 18
4.2 MEDIDA PROVISÓRIA 936 20
4.3 MEDIDA PROVISÓRIA 946 22
5 TELETRABALHO APLICADO NA COVID 19 25
6 CONSIDERAÇÕES GERAIS 32
7 CONCLUSÃO 34
REFERÊNCIAS 36

1 INTRODUÇÃO

O objeto de estudo do presente trabalho é analisar os reflexos da pandemia do COVID 19 nas relações trabalhistas no Brasil, tendo em vista que a população está adotando medidas que entendem necessárias para conter a disseminação do vírus. Medidas estas, que são a quarentena e o isolamento social, assim impossibilitando milhares de brasileiros de realizar suas atividades trabalhistas.

Em vários países do mundo, está tendo a disseminação do vírus e muitos governos já tomaram medidas para que não ocorra tanto impacto na economia da população, observando que muitos ficaram desempregados devido a pandemia do COVID19.

O problema maior é que como se trata de uma pandemia, não houve um planejamento e todas as medidas tomadas é de caráter de urgência. Muitos trabalhadores foram demitidos e muitos tiveram que adotar outros sistemas detrabalho como o home office por exemplo. O artigo 75-C da CLT especifica que o trabalho nessa modalidade constará expressamente do contrato de trabalho. Deve estar escrito, portanto, exceto se de outra forma estiver previsto em acordo ou convenção coletiva. É certo que casos de força maior permitem alterações no contrato, mas como o caso de pandemia não é prevista na CLT,

A crise gerada pelo Covid-19 pode aumentar o número de desempregados em quase 25 milhões, segundo estimativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e uma perda de rendo do trabalhador de 3 trilhões de dólares.

O objetivo geral do trabalho consiste em analisar os impactos no cenário trabalhista brasileiro em relação a pandemia do COVID 19. Visto que devido a esse vírus, irá ocorrer quebras de contratos trabalhistas, modificações e muito desempregos. Quanto aos objetivos secundários, os mesmos são: apresentar os impactos promovidos junto as rotinas trabalhistas, destacar as normas desenvolvidas a fim de conceder aos trabalhadores uma segurança em momentos delicados, descrever de que forma a rotina trabalhista foram alteradas devido a COVID 19.

No processo de desenvolvimento do trabalho foi realizada uma pesquisa bibliográfica, apresentando a visão de autores renomados junto a área trabalhista e jurídica. Assim como consolidar os principais conceitos, assim como as análises dos

procedimentos jurídicos realizados pelo estado para conceder aos trabalhadores uma certa estabilidade diante de um momento bem atípico. Tal pesquisa foi realizada com período de 20 anos, destacando quais os procedimentos legislativos realizados para minimizar os problemas trabalhistas devido a COVID 19.

2 PANDEMIA COVID 19

Os coronavírus são um grupo de vírus que podem causar doenças em animais e humanos. Um exemplo de coronavírus é a cepa do vírus da síndrome respiratória aguda grave (SARS), conhecido como SARS-CoV. A SARS se espalhou rapidamente em 2002-2003.

A nova cepa de coronavírus é chamada de síndrome respiratória aguda grave coronavírus 2 (SARS-CoV-2). O vírus causa a doença coronavírus 19 (COVID-19). Cerca de 80% das pessoas com COVID-19 se recuperam sem a necessidade de tratamento especializado. Essas pessoas podem apresentar sintomas leves de gripe. No entanto, 1 em cada 6 pessoas pode apresentar sintomas graves, como faltade ar.

O novo coronavírus se espalhou rapidamente em muitas partes do mundo. Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou o COVID-19 uma pandemia. Uma pandemia ocorre quando uma doença se espalha por grandes regiões e as pessoas não têm imunidade contra ela. O surto recente começou em Wuhan, uma cidade na província chinesa de Hubei. Os relatórios dos primeiros casos COVID-19 começaram em dezembro de 2019.

Os coronavírus são comuns em certas espécies de animais, como gado e camelos. Embora a transmissão do coronavírus de animais para humanos não seja comum, essa nova cepa provavelmente vem de morcegos, embora um estudo sugira que os pangolins possam ser a fonte. No entanto, não está claro exatamente como o vírus se espalhou para os humanos. Alguns relatórios atribuem os primeiros casos a um mercado de frutos do mar e animais em Wuhan. É possível que a partir daqui o SARS-CoV-2 tenha começado a se espalhar para os humanos.

No âmbito da prevenção da saúde, algumas medidas têm sido tomadas para proteger a comunidade dos malefícios das doenças infecciosas. Distância social ou física significa que, ao sair de casa, um indivíduo mantém uma distância espacial de aproximadamente dois metros dos outros. Por exemplo, isso levou a recomendações de não se reunir em grupos, evitar lugares lotados e reuniões (SCHMIDT, et al., 2020).

As outras medidas utilizadas são o isolamento e o isolamento. Esses dois termos, que muitas vezes são usados como sinônimos, têm significados e objetivos

diferentes. A área de quarentena tenta isolar e restringir a movimentação de pessoas expostas a doenças infecciosas para observar se ficarão doentes. Por outro lado, isolamento refere-se ao isolamento de pessoas que estão infectadas com certas doenças infecciosas (como COVID-19) daquelas que não estão. No Brasil, o Decreto nº 454 anunciou a situação da transmissão comunitária do novo coronavírus em 20 de março de 2020, que pôs em vigor a Lei de Quarentena nº 13.979 (REGO, et al., 2020).

O isolamento é essencial para aliviar doenças infecciosas. A premissa de manter as pessoas em contato com outras, visa diminuir a possibilidade de poluição, reduzindo a demanda por serviços de saúde e o número de óbitos. Esta é uma medida para prevenir a propagação de doenças infecciosas por muitos anos. Apesar de seus benefícios, pelo controle da doença, o isolamento costuma significar vivenciar situações desagradáveis que podem afetar a saúde mental das pessoas envolvidas. Alguns dos fatores de estresse isoladamente são: a necessidade de se afastar de amigos e familiares, a incerteza da distância, o tédio e o medo. Em estudos realizados em situações de pandemia (como os casos de COVID-19 e SARS), verificou-se que a quarentena pode causar alguns transtornos mentais comuns, como ansiedade, depressão e sinais de aumento do comportamento suicida (DUARTE; SILVA; BAGATINI, 2020).

Considerando o impacto psicológico que a distância social pode promover, algumas medidas podem ser tomadas para tornar o dano da distância social o menor possível. O período mínimo de quarentena indicado é de duas semanas, que é o período de incubação do vírus COVID-19. Mesmo que esse período seja estendido, é importante continuar o maior tempo possível para minimizar os danos à saúde mental. Outra estratégia para reduzir os danos à quarentena é a informação. As pessoas devem ser informadas do que aconteceu e por quê, explicar quanto tempo pode durar e informá-las sobre a importância de ficar em casa. Por fim, manter uma rede de apoio social durante o isolamento também é essencial para a saúde mental, porque desconectar as conexões sociais e físicas é um importante contribuinte para os efeitos psicológicos negativos (DUARTE; SILVA; BAGATINI, 2020).

Em epidemias e pandemias anteriores, muitas cidades foram colocadas em quarentena. Esse foi o caso na China e no Canadá durante a SARS em 2003 e nos

países da África Ocidental, onde a epidemia de Ebola ocorreu em 2014. Na pandemia de COVID-19, a maioria dos países afetados adotou sistemas de quarentena para conter doenças infecciosas. Neste trabalho, dada a experiência desses países que começaram a enfrentar a pandemia em abril de 2020, vamos nos concentrar nas ações realizadas pela China, Itália, Espanha, Estados Unidos e Brasil (RIBEIRO, et al., 2020).

A China é o primeiro país a relatar um novo caso de coronavírus em dezembro de 2019. Em meados de 20 de abril, já havia passado a fase aguda da pandemia, mas a chegada da segunda onda de coronavírus é iminente, o que comprova a possível transmissão comunitária e mais uma vez propôs a opção de desenvolver um novo sistema de isolamento. Embora já tenha chegado o maior pico de transmissão do vírus e o país esteja sofrendo os diferentes efeitos da primeira onda de COVID-19, o governo chinês ainda tem tomado medidas preventivas e de controle. Continuar a restringir a importação, exportação, mobilidade interna e entrada de estrangeiros de produtos e formular ações para melhorar a assistência e atenção à saúde mental (PIMENTEL, et al., 2020).

Os casos na Itália e na Espanha começaram no final de janeiro de 2020, portanto, esses dois países experimentaram um período semelhante de pico pandêmico no início de abril de 2020. O número de mortos na Itália é alto, ultrapassando 20.000 mortes na primeira quinzena de abril. O país determinou a medida como isolamento obrigatório em 25 de março de 2020 e impôs multas aos que violarem a regulamentação. Proibir reuniões e cancelar eventos públicos. A alta taxa de mortalidade do país parece estar relacionada ao fato de que quase um quarto da população do país tem 65 anos ou mais, especialmente na Lombardia, onde as mortes se concentram em cerca de metade (DUARTE, et al., 2020).

Na Espanha, a fim de conter o aumento de casos COVID-19, o governo emitiu um estado de alerta em 14 de março de 2020. O Decreto nº 463/2020 propõe proteger a saúde e segurança dos cidadãos, a progressão da doença e fortalecer o sistema público de saúde. Algumas das medidas tomadas são: restringir a circulação de pessoas para que só possam participar das atividades básicas; suspender as salas de aula e outras atividades educativas. O decreto anterior foi adiado para o nº 487/2020, que vigorará até o final da primeira quinzena de abril de 2020. Refira-se

que a adoção tardia de medidas mais rigorosas de combate às doenças infecciosas é um dos motivos que levam a que a situação da Espanha em relação ao COVID-19 seja considerada grave (SILVA, et al., 2020).

Apesar de em março de 2020, o novo coronavírus ter começado a se espalhar nos Estados Unidos, essa doença infecciosa e enfermidade se desenvolveram em muito pouco tempo: ao final do primeiro semestre, eram quase 600 mil casos e 25.000 mortes em abril de 2020, especialmente na cidade de Nova York. Recomenda-se que as pessoas sigam as orientações das autoridades, fiquem em casa, evitem aglomerações, respeitem a separação social e a quarentena, a fim de conter a propagação descontrolada de doenças. Assim como a Espanha, o adiamento das medidas de contenção do vírus parece agravar a situação no país, o que faz com que, na segunda semana de abril, os Estados Unidos assumissem o maior número absoluto de casos confirmados e óbitos do país (ALMEIDA, et al., 2020).

Na primeira semana de abril de 2020, o Brasil vive uma importante emergência de saúde pública no país. O Regulamento nº 454 anunciou o status da transmissão comunitária em 20 de março de 2020. A fim de conter a disseminação do COVID-19, adotamos medidas de isolamento para isolar pessoas com sintomas respiratórios e residentes (assintomáticos) que vivam na mesma residência por 14 dias (ORNELL, et al., 2020).

Em triagem realizada em 12 de abril de 2020, aproximadamente 46,2% da população brasileira aderiu às medidas de quarentena, e atingiu o pico de conformidade em 22 de março, em 69,3% (recomendação: a partir de 70,0%). Depois disso, nas semanas seguintes, especialmente no início de abril, a adesão diminuiu, indicando que parte da população não cumpre mais integralmente as recomendações de quarentena. A disseminação de ambiguidade ou informações falsas relacionadas ao COVID-19 parece ter exacerbado esse fenômeno, e isso aconteceu até mesmo com funcionários do governo. Diante disso, o Ministério da Saúde brasileiro reiterou suas recomendações sobre separação e isolamento ao longo de abril e nos próximos dois meses, buscando alinhar-se às diretrizes da OMS e de outras agências internacionais (GRINCENKOV, 2020).

3 ASPECTOS CONCEITUAIS E EVOLUÇÃO DO TRABALHO NO AMBIENTE SOCIAL E JURIDICO

A concepção de trabalho, é tão antiga quanto a própria concepção de ser humano. Assim, segundo Souto maior (2011) essa relação se desenvolveu durante o tempo, pois o ser humano precisa do trabalho para garantia de seu sustento pessoal. Antigamente, isso se dava por meio da caça ou da pesca, ou mesmo no desenvolvimento do plantio e da colheita de alimentos.

A palavra trabalho em si, segundo Martins (2013, p. 4) é uma derivação da palavra em latim, *tripalium*, que tem como significado “uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais [...] instrumento usado pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo, espiga de milho e linho”.

Nesse sentido, segundo Cassar (2015, p. 45) a origem histórica e etimológica da palavra trabalho está intimamente atrelada a coisas desagradáveis, como a dor, o castigo, o sofrimento e o trabalho forçado mediante a tortura. Portanto, a descrição a respeito de uma evolução histórica do trabalho, significa retornar a tempos remotos da história da humanidade.

Segundo Nascimento (2011), outro fator histórico essencial foi o surgimento da Revolução Francesa em 1789, que suprimiu o que era conhecido como Corporações de Ofício, por meio da Lei *Le Chapelier*, no ano de 1791. Essa supressão ocorreu devido a incompatibilidade com os ideais de liberdade do homem, pregados pela Revolução Francesa, e as instituições arbitrárias das Corporações, que não permitiam que o homem pudesse viver de seu trabalho.

Um momento histórico que possui relação direta com a concepção de trabalho que se construí atualmente, foi a Revolução industrial, onde houve a transição da noção de trabalho para emprego. Isso, segundo Nascimento (2011) significa dizer que os trabalhadores, passaram a laborar em troca do pagamento de salários, dentro das fábricas de tecelagens. Assim, quando surgiu a máquina a vapor, houve um desenvolvimento da indústria e modificou pra sempre a noção de emprego.

> “A máquina de fiar e novos arranjos que envolvem o uso do vapor e do ferro na produção destroem as antigas manufaturas de tipo medievais, implicam na extinção da figura do artesão e do mestre – há a concentração do trabalhona fábrica e o trabalho dá-se de forma assalariada e contratual. Outrossim,

> observa-se que na Revolução Industrial, seu produto histórico mais relevante é o proletariado: “Com essas invenções, desde então aperfeiçoadas ano a ano, decidiu-se nos principais setores da indústria inglesa a vitória do trabalho mecânico sobre o trabalho manual e toda a sua história recente nos revela como os trabalhadores manuais foram sucessivamente deslocados de suas posições pelas máquinas. As consequências disso foram, por um lado, uma rápida redução dos preços de todas as mercadorias manufaturadas, o florescimento do comércio e da indústria, a conquista de quase todos os mercados estrangeiros não protegidos, o crescimento veloz dos capitais e da riqueza nacional; por outro lado, o crescimento ainda mais rápido do proletariado, a destruição de toda a propriedade e de toda a segurança de trabalho para a classe operária, a degradação moral, as agitações políticas (...)”. (MARÇAIOLI, 2015, online)”.

Desse modo, a utilização cada vez mais frequente das máquinas, era para ser um dos fatores, que segundo Nascimento (2011) auxiliaria na diminuição da jornada de trabalho, e auxiliaria na elevação do pagamento de salários. Porém, o efetivo deu rebote, e nesse período, a carga horária alcançou o patamar de 16 horas diárias, houve aumento do desemprego, e os salários passavam a ser cada vez mais baixos.

O autor ainda argumenta, que tanto o trabalho no período da escravidão, a Revolução Francesa, e a Revolução industrial, são essenciais para que haja a modificação das condições de trabalho, tal qual se conhece hoje. Principalmente porque nesses períodos, ficou evidente que existia uma necessidade de intervenção estatal para que pudesse conferir proteção especial a mulheres e crianças, diante de tamanhas violações que ocorreram no período.

Nesse sentido,

> “O Direito do Trabalho nasce como reação às Revoluções Francesa e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho. É um produto da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano (CASSAR, 2015, p. 55)”.

Dentro desse contexto, surge o Direito do Trabalho, como um instrumento de limitação em detrimento dos desmandos dos empregadores, que desde esse período, já utilizavam de sua posição para manter a exploração servil contra o trabalhador. Além disso, segundo Nunes *et al* (2014) o Direito do Trabalho possibilitou que houvesse modificações dentro das condições de trabalho.

O Direito do Trabalho, portanto, surge em um período em que o patronato já esperava o aumento da produção, mediante a pouca retribuição em pagamento, e

pouca mão de obra, o que sobrecarregava os trabalhadores, sem nenhum tipo de benefício ou reconhecimento por isso.

4 MEDIDAS PROVISÓRIAS APLICADAS NO AMBIENTE TRABALHISTA NO PERÍODO DE PANDEMIA

4.1 MEDIDA 927

O congresso Nacional define as Medidas provisórias como “normas com força de lei editadas pelo Presidente da República em situações de relevância e urgência. Apesar de produzir efeitos jurídicos imediatos, a MPV precisa da posterior apreciação pelas Casas do Congresso Nacional (Câmara e Senado) para se converter definitivamente em lei ordinária.”

Com o atual cenário mundial onde a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou uma pandemia causada pela corona vírus (COVID-19). Diante da confirmação de casos no Brasil a União Federal, Estados e Municípios começaram a editar medidas provisória, decretos para a contenção do avanço de COVID-19 no país buscando resguardar a saúde pública.

Com essa nova realidade e buscando minimizar os efeitos negativos que causaria na economia do país e buscando a prevenção do emprego e renda o Governo federal elaborou a Medida Provisória (MP) n°. 927, de 22 de março de 2020,onde estabelecem medidas trabalhistas que poderão ser adotadas por empregadores.

A MP 927 tem por objetivo minimizar os impactos que o isolamento social possa causar ao PIB do Brasil, onde o isolamento consiste na suspensão de bens e serviços para que de fato ocorra o isolamento social, havendo apenas exceções nos setores de alimentos, medicamentos, bancos e etc. resumidamente o que for declarado como serviço essencial. (TARTUCE, 2020)

A MP 927 promove algumas flexibilidades nas relações empregatícias durante o período de pandemia atual, tratando principalmente da questão do teletrabalho realizado como uma forma de conceder aos profissionais e empresas uma oportunidade de manter as rotinas de trabalho. A mesma ainda aborda sobre as questões relativas: jornada de trabalho, banco de horas, feriados e as férias. Ainda ressalta o procedimento de atendimento dos trabalhadores quanto ao FGTS e o Seguro Desemprego, observando que esses procedimentos precisam ser devidamente alinhados à nova realidade proveniente da pandemia. (MENDES; GUIDI, 2020)

No que se refere ao processo de teletrabalho a MP destaca no seu artigo 4° destaca que no período de calamidade presenciado atualmente o empregador pode implantar o trabalho pelo método de teletrabalho, observando dessa forma as atividades e as cargas horarias do trabalho presencial. Vale ressaltar que esse procedimento visa minimizar ao máximo os possíveis impactos trabalhistas desse período e conseguindo estabilizar algumas atividades e os empregos dos cidadãos brasileiros.

No que refere as férias, o procedimento de antecipação pode ocorrer desde que aplicados alguns requisitos, os empregados devem ser informados da antecipação de suas férias com o prazo de 48 horas. Devendo essa comunicação serfeita por escrito ou de forma eletrônica, onde o empregado destaque o conhecimento de tal procedimento. Na concessão de férias coletivas o empregador poderá concederférias coletivas desde que sejam avisados com no mínimo quarenta e oito horas de antecedências. (TARTUCE, 2020)

A respeito do Banco de horas a MP **“**autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. ” (artigo 14)

Portanto as previsões legais da MP 927 são plenamente aplicáveis, porém a de ser ter cautela em adotar essas medias pois as que flexibilizam disposições legais como a suspensão o recolhimento do FGTS, a dispensa do empregado sem a obrigatoriedade de exames demissionais. Abre uma possibilidade para questionamentos jurídicos futuros quando a sua legalidade e constitucionalidade, pois as medidas buscam em sua finalidade a proteção do empregado. Por isso o melhor é uma análise por parte de cada empresa sobre os reais benefícios de se utilizar a medida provisória. (WAHLE, 2020)

Por mais que suja questionamentos a respeito da constitucionalidade da MP 927, vale lembrar que se trata de questões jamais vivenciadas na sociedade, e que ela visa a proteção da sociedade como um todo e que de acordo com os

desdobramentos que houver a MP 927 poderá passar por analises e adequações para suprir a necessidade do empregador e do empregado.

4.2 MEDIDA 936

Buscando conceder alternativas positivas tanto para empregados como para empregadores, o governo apresentou outra medida provisória, a mesma é utilizada como uma forma de incentivar os empregadores a manterem seus empregados e gradativamente retornar as atividades trabalhistas. Observando que grande parte das empresas foram impactantes pela pandemia e as medidas de isolamento social aplicadas para reduzir o contagio dos cidadãos.

Outra medida provisória desenvolvida durante o período de pandemia consiste na MP 936, a mesma teve sua aprovação em 01 de abril de 2020, ela aborda sobre a suspensão temporária do contrato de trabalho, redução da jornada de trabalho e do salário de forma proporcional ao período trabalho. Para alguns juristas trabalhistas esse procedimento consiste em uma forma de promover estabilidade quanto aos trabalhos e minimizar os possíveis impactos financeiros das empresas, observando que durante o período de pandemia algumas atividades trabalhistas ficaram paralisadas. (CARRION, 2003)

O objetivo principal da MP é preservar o emprego dos cidadãos, assim como estabilizar os impactos por parte das empresas ou empresários que estão em atividade no mercado nacional, promovendo dessa forma uma oportunidade de combater aos profundos impactos deixados pela pandemia durante esses meses.

Ao longo do seu texto, no art. 7° aborda sobre a redução da jornada de trabalho e do salário, o mesmo evidencia que a redução salarial deve ser proporcional a redução da jornada de trabalho. A MP evidencia que essas reduções podem ser de 25%, 50% ou 70%, pelo prazo de até 90 dias. Ainda se destaca que no caso dos empregadores que realizarem a redução da jornada de trabalho, assim como a redução salarial o governo promoverá uma assistência por meio do benefício emergencial da preservação do emprego e da renda. Objetivando auxiliar financeiramente as empresas a fim de que elas consigam estabilizar sua parte financeira observando que no período de calamidade algumas ficaram paradas por um tempo muito representativo e apresentando a necessidades de auxílio para retornar suas economias. (CARRION, 2003)

No seu art. 8° da MP trata da suspensão do contrato de trabalho, o mesmo pode ser realizado pelo prazo de no mínimo 30 e no máximo 60 dias, devendo ser observado o período no qual as atividades empresariais ficaram suspensas ou não terão o desenvolvimento comercial esperado por parte dos administradores e empresários. Vale ressaltar que durante o período de suspensão a empresa fica obrigada ao recolhimento do RGPS (Regime Geral de Previdência Social) como forma de manter as contribuições dos seus funcionários em dias, evitando possíveis problemas quanto aos processos sociais promovidos pela mesma.

Na execução do contrato de trabalho existem alguns pontos que precisam ser ressaltados ou observados pelas partes envolvidas na relação trabalhista, como são os casos de suspensão e interrupções do contrato de trabalho. Entende-se por suspensão do contrato de trabalho quando ocorrem fatores externos a relação trabalhista, tais fatores são amparados e legalmente ressaltados por meio da legislação trabalhista. Quanto a interrupção, a mesma se referem a procedimentos aplicados na relação trabalhista, nos quais o empregado necessita de ausentar das suas atividades de forma pré-determinada pelas partes.

Dentre os procedimentos que podem gerar a suspensão do contrato de trabalho se destacam o auxílio doença e a licença maternidade. Tais procedimentos podem ser considerados um benefício concedido pelos órgãos trabalhistas aos empregados,uma vez que esses obedeçam determinados requisitos básicos.

Auxilio doença é conceituado como um benefício concedido ao segurado que fica incapacitado de realizar seu trabalho, sendo obedecido o período de carência descrito na Lei 8.213/91. O benéfico possui como objetivo principal o consentimento de valores para suprir as necessidades básicas do segurado, sendo realizado o pagamento de tal benefício pela previdência social. O valor do benefício é variável, levando em consideração o período de inscrição do segurado junto ao órgão, além de ser realizado um cálculo de média aritmética com 80% dos maiores valores salariais recebidos pelo segurado. Tal benefício é temporário, sendo fornecido em geral durante o período em que o funcionário necessita de afastamento das atividades pararealizar sua recuperação clínica. (COSTA, 2003)

Quanto a licença maternidade garantida as mulheres empregadas, essa continua sendo aplicada sem nenhuma alteração, a empregada tem direito a 120 dias

de licença maternidade, podendo a mesma se extender por 180 dias para as empresas que estão inseridas no programa empresa cidadã. Sendo dessa forma garantido o recebimento por parte da empregada do seu salário sem nenhum prejuizo financeiro, uma vez que a empresa se encontra obrigada a efetuar o pagamento integral do valor salarial que a mesma receberiam caso tivesse realizando suas atividades. (MARTINS, 2016)

Existem muitos debates sobre essa MP, uma vez que os empregados consideram que alguns direitos trabalhistas não são observados em sua elaboração, como é o caso do contrato de trabalho. O mesmo passou a ser interrompido, algo que na CLT não é permitido. Assim como a redução salarial, alguns juristas trabalhistas consideram uma das principais infrações ao direito do trabalho, uma vez que a CLT expressa de forma bem clara que não é permitido as empresas reduzir os salários dos seus empregados. Esses podem ser destacados como os pontos mais impactantes e mais controversos apresentados pela MP dentro da área trabalhista. (MENEZES, 2020)

Na visão governamental essa medida pode conceder aos empregadores uma motivação maior para manter os seus empregados, conseguindo dessa forma ser minimizada a taxa de desemprego após o período ou mesmo durante o período de calamidade. Algo que pode ser fundamental para os empregados, verificando que alguns profissionais podem perder seus empregos caso a parte financeira dos empregadores não retorne ou seja devidamente estabilizada.

4.3 MEDIDA 946

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS é considerado como uma reserva monetária realizada pela empresa, aonde a mesma executa o deposito em uma conta vinculada ao nome e PIS do funcionário, sendo esse deposito efetuado de forma mensal. Atualmente o órgão que realiza as atividades de recolhimento, manutenção e saque do valor depositado é a Caixa Econômica Federal. (NASCIMENTO, 2005)

O FGTS é assegurado pela Lei nº 5.107/66, aonde fica estabelecido que das verbas do funcionário devem ser descontados 8% referente ao valor do FGTS, tal lei também apresenta algumas questões a serem observadas pela empresa para que a mesma efetue corretamente o procedimento de pagamento do FGTS. No caso das

rescisões o pagamento do FGTS é efetuado mediante uma guia de recolhimento diferenciada, na qual é destacado o valor referente ao saldo depositado na conta do funcionário mais a soma de 40% do saldo a disposição do mesmo.

Buscando conceder um auxílio financeiro aos trabalhadores o governo apresentou a MP 946, de 7 de abril de 2020. A mesma tem por principal objetivo transferir os valores referente ao FGTS, concedendo de forma gradativa e individual a retirada dos valores contidos nas contas dos trabalhadores. Uma forma de conceder aos mesmos um auxílio financeiro, principalmente promovendo somente a movimentação dos valores já devidamente devido aos mesmos. (NASCIMENTO, 2005)

Essa medida tem por base algumas questões envolvendo um auxílio aos trabalhadores durante o período de pandemia, verificando que esses muitas vezes não possuem outra alternativa para conceder o sustento do seu lar. Vale destacar aqui que todas as medidas provisórias apresentadas durante o período de pandemia têm por base manter os empregados em suas atividades, assim como auxiliar a parte empregadora nessa ação, uma vez que ambos os lados foram impactados diretamente pelos procedimentos adotados a fim de conseguir estabilizar a saúde ou promover melhorias em toda a sociedade. (DELGADO, 2002)

Ao longo do seu texto a MP destaca no seu art. 4° que todos os procedimentos monetários realizados com os valores devem ser devidamente expressos nas demonstrações contábeis do órgão responsável, uma forma de transparecer as medidas e as ações promovidas. Assim como, dar um retorno aos cidadãos e trabalhadores de que forma os valores foram transferidos e apresentados em suas novas contas. (MARTINS, 2004)

Ainda abordando sobre a transparência de informações, o art. 8° da MP evidencia que o ministério da economia pode apresentar algumas normas ou medidas a serem adotadas no processo de transferência dos patrimônios ou valores financeiros, uma forma de tornar regulamentada toda ação promovida junto aos recursos destacados nas contas vinculadas aos trabalhadores.

Essa MP gerou alguns debates também dentro do ambiente trabalhista, observando que o FGTS consiste em um valor proveniente do período de trabalho, sendo destacado ao longo da CLT quais as características de saque desse perante

os trabalhadores e quais os requisitos legais para fazer esse procedimento. Algo que na visão dos juristas nacionais não foi observado na hora de compor ou editar a MP 946, uma vez que na legislação trabalhista somente o empregado pode realizar os procedimentos de saque e transferências do valor de FGTS.

5 TELETRABALHO APLICADO NA COVID 19

As novas mudanças das relações de trabalho, devido ao aumento desenfreado nas áreas tecnológicas, vem se tornando cada dia mais presentes no cotidiano da sociedade atual. Em busca de acompanhar todas essas novas perspectivas e chegar a um ponto de equilíbrio de satisfação entre empresa e colaborador, o teletrabalho vem se mostrando como uma opção bastante utilizada, razão pela qual se buscou por meio desse trabalho mensurar a relação com essa modalidade, a qualidade de vida e a produtividade de trabalhadores que exercem o teletrabalho.

Teletrabalho é apenas um nome diferente para coisa antiga conhecida por trabalho em domicílio ou, mais apropriadamente, trabalho à distância. O termo já era usado na década de 70, por conta do telégrafo (BARBA FILHO, 2018).

O teletrabalho teve início na década de 1970, ocasião em que os escritórios satélites eram conectados aos *mainframes* centrais, fazendo uso de linhas telefônicas. Pouco a pouco os custos foram reduzidos, o desempenho e a usabilidade dos computadores de uso pessoal aumentaram e observou-se que muitas pessoas mudaram seus escritórios para suas residências (RIBEIRO, 2018).

No começo da década de 1980, foi possível que filiais e trabalhadores domésticos se conectassem a *mainframes* de organizações valendo-se de computadores individuais e emuladores de terminal. Atualmente, o teletrabalho conta com muitas outras facilidades, posto que existe uma diversidade de ferramentas a exemplo da tecnologia de voz sobre IP (VOIP), possibilidade da realização de videoconferências, redes privadas e *call center* virtuais e, especialmente, em razão da melhor qualidade e substancial redução dos custos dos computadores portáteis. Isto agregou eficiência às empresas, pois viabilizou a comunicação dos trabalhadores por longas distâncias, gerando economia de tempo e também de custo, em razão de ter tornado possível que o número de viagens fosse reduzido. À medida que as conexões de Internet foram se popularizando e passaram a apresentar maior qualidade, o empregado pode se valer dessas ferramentas e vincular sua residência à intranet corporativa ou às redes de telefonias internas (RIBEIRO, 2018).

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho flexível, que usa de meios tecnológicos, para a prestação de serviço fora das dependências físicas da empresa, mantendo o vínculo empregatício.

De acordo com Alves (2018), é na vida profissional que o indivíduo investe a maior parte do tempo de sua vida. Contudo, com as mudanças do mercado de trabalho e necessidade de se destacar profissionalmente e a dificuldade em gerir seu tempo torna-se uma questão complicada para a maioria dos indivíduos que, cada vez mais, buscam estar presentes em momentos familiares e de lazer.

O teletrabalho, pode ser visto como uma modalidade flexível de gestão, em três dimensões: local, pelo fato de não ser em apenas em um local único (escritório central/empresa); pela flexibilização do tempo, pois se pode trabalhar em horários alternativos e mais convenientes e do meio, pelo fato de não utilizar de meios de transportes e sim recursos de telecomunicações (BARROS; SILVA, 2010).

No Brasil, embora já se falasse em home office nos anos 70 com as famosas malas diretas, esse modelo nasceu oficialmente em 1997 no decorrer do Seminário Home Office/Telecommuting e no ano de 1999 foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade, momento esse que o acesso à internet e computadores começa a se disseminar o Brasil. A Sociedade Brasileira de Teletrabalho surgiu como uma associação nacional de especialistas em teletrabalho, que além de ser uma fonte de informações das novas práticas trabalhistas, também influenciaram na criação de leis e incentivos fiscais, tributários e trabalhistas em todo o país.

Na legislação trabalhista consta na Lei 12551/2011, a qual traz uma grande discussão acerca dos benefícios e malefícios ao trabalhador e classificou o teletrabalho com “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 constitua como trabalho externo”. (art.6), e ainda:

> Art. 1º: “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.”

Com a promulgação da Lei nº13.467 de 2017, chamada por muitos de nova reforma trabalhista, elencou-se de maneira mais pontual o teletrabalho:

> O artigo 75-C diz: “A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.”
>
> § 1o Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.
>
> § 2o Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.”

O novo modelo contratual, permite que, desde que respeitados requisitos mínimos, as partes passam a ter maior autonomia, podendo de acordo com as suas necessidades, realizarem alterações de forma mais liberal

De acordo com Dutra (2010):

> “As relações de trabalho são entendidas enquanto arranjos formais e informações entre capital e trabalho que produzem definições estáveis e instáveis dos salários e da remuneração, da jornada de trabalho, do contrato de trabalho, das condições de trabalho, saúde e da ocupação, das formas de organização do processo de trabalho, das formas de participações e negociações dos trabalhadores e da organização sindical.” (DUTRA, 2010, p.229)

Desta forma, teletrabalho é uma foram de trabalho flexível, mutável e que vem de encontro com as mudanças necessárias do atual e globalizado mercado de trabalho.

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 definiu o teletrabalho: “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.”

Dessa forma podemos concluir que teletrabalho é a utilização de tecnologias para realizar as práticas de trabalho, podemos citar como exemplo as vendas por telefone ou a utilização de certas tecnologias para realizar suas atividades trabalhistas, sendo fornecida pela empresa toda estrutura necessária para o desenvolvimento de tal trabalho.

Essa alteração na norma trabalhista gerou um certo descontentamento por parte dos empregados externos, por exemplos revendedores ou consultores comerciais, que realizam as atividades de venda direta se locomovendo para realizar suas atividades. Uma vez que a lei foi aprovada não existe mais a necessidade que o mesmo realize o procedimento de locomoção, podendo realizar os processos via telefone ou meios tecnológicos (BARROS, 2018).

Alguns estudiosos apontam essa inclusão aos tipos de contratos de trabalho, observando o grande crescimento que se dá no mercado de pessoas realizando o processo de venda ou consultoria por telefone, sem que tivesse qualquer vínculo com a empresa e não gerando para a mesma os custos necessários ao recolhimento dos impostos devidos em uma relação trabalhista normal (WINTER, 2015).

Dessa forma os empregados ou mesmo prestadores de serviços relacionados a essa modalidade de atividade podem passar a ser contratos pelas empresas ou mesmo a empresa pode realizar a contratação de pessoas nessa modalidade dando uma reduzida nos funcionários externos.

A produtividade é um dos melhores indicadores para comparar a eficácia da gestão. Uma empresa que tem aumento dos resultados na sua produtividade é uma empresa mais eficiente e com melhor utilização dos recursos atinge melhores resultados, fazendo com que a torne mais próspera.

Para Barros e Silva (2010), o teletrabalho tem a possibilidade de trazer significativas reduções de custos gerenciais e vem sendo uma alternativa bastante utilizada por empresas com esse intuito. As estruturas organizacionais das empresas começaram, através do teletrabalho, a terem necessidades operacionais diminuídas, assim como seu custo produtivo, aumentando a sua produtividade.

O teletrabalho também é capaz de superar barreiras físicas, que podem serem empecilhos para a produtividade. A dificuldade com a falta de mão de obra qualificada também é suprida pelo teletrabalho, uma vez que se pode haver contratações de profissionais de qualquer lugar do mundo.

Para Neto (apud SATT; CRISTELLO, 2009) pode-se falar em produtividade em diversas situações, contudo sempre com o objetivo de estar atrelada ao rendimento

de trabalho; e esse, atrelado a vários aspectos, sendo um deles a qualidade de vida do trabalhador.

O que também se percebe é que o teletrabalho e sua flexibilização podem influenciar produtivamente em demandas de atividades que exigem maiores concentração, havendo menor números de interrupções e de reuniões, ambientes mais silenciosos e o fato de o trabalhador se sentir mais à vontade em seu ambiente de trabalho.

Segundo Möller (2001), as estruturas físicas das empresas foram alteradas de forma positivas pelo teletrabalho, uma vez que a flexibilização dos horários da execução das tarefas, bem como do local onde as mesmas podem ser realizadas e a maior abertura de mercados de trabalho, as colocam em condições mais favoráveis de desenvolvimento.

Outro ponto a se destacar é que o trabalhador na modalidade de teletrabalho, passa a ser o seu próprio gestor. Esse aspecto faz com que o colaborar se sinta mais seguro, mais prestigiado pela empresa e passe a tomar decisões de forma mais segura e produtivo.

Contudo, para que se possa aproveitar de tal benefício de forma produtiva, tanto para o trabalhador como para e empresa, é que essa gestão de tempo seja feitade forma eficaz e organizada. O trabalhador deve estabelecer metas e limites a serem cumpridos, e manter uma rotina de trabalho de acordo com a sua individualidade e que melhor beneficiará.

Para Mancini (2017):

> Como todas as pessoas são diferentes, cada uma deve adotar o estilo de gerenciamento de tempo que seja mais adequado às suas próprias necessidades. Alguns princípios até se aplicam à maioria de nós (como estabelecer prioridades, planejar com antecedência, delegar responsabilidades), mas outros precisam ser adaptados, levando em consideração as demandas individuais (MANCINI, 2017, p.19).

O ambiente de trabalho também é de suma importância para que se possa ser mais produtivo. É de suma importância que o empregado tenho um ambiente agradável e profissional, confortável, organizado, para que possa ser mais ágil e produtivo, conforme salienta Mancini (2017) o ambiente de trabalho é de suma

importância para a administração do tempo. Se ele for eficiente e confortável, você poderá ser mais produtivo; caso contrário, pode roubar-lhe precisas horas.

Outro aspecto que pode ser determinante na produtividade dos profissionais desse método de trabalho consiste na motivação, os mesmos estão buscando por empresas que lhes proporcione alguns componentes motivacionais importantes,assim como um diferencial dentro do mercado.

A motivação consiste em uma das formas de conseguir incentivar ou proporcionar aos indivíduos e grupos um estimulo para realizar determinada atividade. A mesma consiste em uma inspiração ou identificação de quais aspectos podem ser proporcionados a fim de obter um resultado positivo, dando aos indivíduos uma oportunidade também de alcançar seus objetivos e necessidades diante das atividades realizadas. Para alguns escritores e pesquisadores em muitas situações a motivação é a base para realização de determinado procedimento (MURREL, 2017)

Grande parte dos profissionais que trabalham com teletrabalho podem apresentar alguns problemas quanto as suas atividades, por isso o suporte concedido pelos empresários e gestão podem ser cruciais no processo de motivação dos mesmos em suas atividades, assim como em suas rotinas e produtividade. Para Murrel (2017) trabalhar os procedimentos motivacionais podem ser um diferencial das empresas, com destaque para as que promovem atividades com certo desgaste emocional ou físico dos profissionais.

Para que as empresas consigam realizar eficientemente a motivação junto aos seus funcionários e obtenham os objetivos desejados, sendo preciso por parte dos administradores e gestores avaliarem quais processos podem ser incluídos e aplicados dentro da organização. Buscando conceder aos funcionários todos os compostos considerados importantes na execução de suas atividades, assim como compreendendo quais pontos devem ser praticados para que os mesmos se sintam impulsionados em suas rotinas trabalhistas.

Ainda abordando sobre a produtividade e como algumas medidas desenvolvidas pelas empresas podem colaborar para que esse processo ocorra pode-se destacar os benefícios concedidos aos trabalhadores. Muitos trabalhadores buscam por um trabalho que lhe conceda bem mais do que uma remuneração estável,

os mesmos buscam por uma assistência ou suporte por parte das empresas ou organizações que desempenham suas atividades.

Os benefícios, segundo Dessler (2014), responde por uma variação da remuneração concedida a um profissional. O mesmo tem um certo custo para as empresas e gestores mais proporciona aos trabalhadores uma certa motivação diante das ações ou atividades que são concretizadas.

Dessa forma pode-se conceituar benefício como o pagamento direto ou indireto aos funcionários, sendo esse pagamento referente aos valores de sua remuneração ou mesmo valor equivalente derivado da mesma. Para algumas empresas os custos com benefícios podem chegar a superar os custos com remunerações, os benefícios são pagos de forma mensal pelas empresas e não podem sofrer diminuições de valores sem devida legislação que assegure.

Dentre os principais benefícios pagos pelas empresas destacam-se: vale transporte, vale alimentação,e plano de saúde. Tanto o vale alimentação como o vale transporte são benefícios assegurados pela legislação trabalhista, dessa forma as empresas precisam atender aos mesmos quando os funcionários atenderem os requisitos necessários. Já no que se refere ao plano de saúde o mesmo não possui obrigatoriedade na CLT, sendo em muitos casos estabelecido mediante negociação com o sindicato das categorias, em algumas atividades tão benefício se tornou necessário devido ao perigo em que os funcionários realizam suas atividades (CHIAVENATO, 2012).

Diante dos pontos destacados percebe-se que a produtividade consiste na interação de diversos aspectos e procedimentos, sendo preciso aos empresários, gestores e administradores uma determinação de quais pontos serão trabalhados e incluídos em suas rotinas a fim de obter uma melhor produtividade dos seus profissionais. Assim como, planejar de que forma suas atividades podem ser executadas internamente para que os profissionais consigam se estabilizar e realizar de forma eficiente suas atividades.

6 CONSIDERAÇÕES GERAIS

O ano de 2020 vai ser lembrado como um ano atípico, em que a pandemia da Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) causou inúmeras transformações nas relações sociais, econômicas e trabalhistas. Devido a situação de emergência na saúde, o Estado brasileiro teve que tomar medidas para se evitar a propagação do vírus e o aumento na quantidade de pessoas doentes e falecidas em decorrência da pandemia. Entre outras medidas, estão a quarentena e o isolamento social, fazendo com que os governos de vários Estados e Municípios decretassem o fechamento de comércios, indústrias e serviços que não fossem considerados essenciais. Diante disso, a economia foi fortemente afetada, surgindo o risco de um aumento no desemprego.

Diante de tudo que foi exposto, algumas coisas se tornam bastante evidentes: a primeira delas, é de que em três anos desde a introdução da Reforma Trabalhista ainda é pouco tempo para conseguir de fato mensurar os impactos que ela surtiu nas relações de trabalho, bem como é um período curto, que não permite ainda, se saber todos os efeitos positivos e negativos que serão feitos em decorrência de suas nuances.

Toda superficialidade utilizada pelos legisladores na elaboração da regulamentação deste instituto tem ocasionado diversas consequências negativas na vida dos trabalhadores remotos. Fato que, com a pandemia do COVID-19, só tem se intensificado, ameaçando a saúde dos operários por completo, além de não garantir a sua remuneração conforme as horas trabalhadas, o que é inadmissível.

É importante esclarecer que, independentemente de qualquer questão que possa ser levantada, não poderá existir qualquer discriminação quanto à proteção jurídica, entre qualquer espécie de trabalhador, seja ele à distância ou o convencional. Este amparo está expresso na Constituição Federal, que regulamenta os direitos básicos dos trabalhadores em seu artigo 7º, o qual abrange todos os trabalhadores, sem qualquer distinção. Sendo assim, os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade devem ser observados.

Em resumo, uma lei sempre terá um fato negativo e fatores positivos a seu favor, porém, a Reforma Trabalhista está além dessa questão pois em conjunto com outras Reformas, como a Reforma da Previdência, e a Reforma Administrativa que ainda está em andamento, está deixando em evidência a mudança do pensamento do Estado, passando de um pensamento pautado no bem-estar social, e entrando no

movimento global, que se pauta no pensamento neoliberalista, e isso possui um impacto muito grande na sociedade de modo geral.

No momento de pandemia essas normas e leis foram relevantes para que se conseguisse um êxito ainda maior na rotina empresarial, assim como nas relações de trabalho, destacando algumas medidas importantes para que tanto trabalhadores como empregadores obtivessem as condições de minimizar os impactos promovidos tanto no ambiente de trabalho como nas rotinas financeiras.

Por fim, cumpre destacar que a Reforma, trouxe uma regulamentação ao tema do Teletrabalho e isso por si só, já é o bastante para que benefícios em relação a essa possibilidade de contratação de trabalhos, possam ser observados, do mesmo modo que isso é um fomento para que esclareça outros pontos que ainda permanecessem incertos.

O teletrabalho se mostra como uma forma necessária de manter os empregos dos trabalhadores e a produção econômica de empresas, reduzindo o desemprego e os danos socioeconômicos causados pela emergente situação de saúde pública no Brasil, com a pandemia da COVID-19. Ao mesmo tempo, ao permitir aos trabalhadores realizarem suas funções em casa, acaba fortalecendo o isolamento social, não havendo a necessidade de deslocamento dos trabalhadores até o local detrabalho.

Entretanto não se pode esquecer que não são todos os trabalhadores que podem usufuir dessa modalidade de trabalho. Milhões de trabalhadores não possuem os equipamentos tecnológicos necessários para trabalhar em casa, além dos serviços essenciais que não podem ser feitos a distância. Por conseguinte, o teletrabalho não se configura como uma solução completa para a crise provocada pela pandemia no âmbito empregatício, sendo limitado seu uso a grupos específicos.

Certamente o teletrabalho não é para todos e para todas as empresas. Existe um perfil para os empregados e empregadores, mas as empresas que optarem por adotar esse caminho devem necessariamente contar com (I) uma política de trabalho remoto clara e precisa, (II) atender a legislação trabalhista nacional existente sobre o tema, ou norma coletiva, e (III) elaborar uma cartilha, feita pelo médico, engenheiro ou técnico de segurança do trabalho, com os cuidados que os empregados devem terao executar o labor em teletrabalho a fim de evitar doenças e acidentes relacionadosa função exercida

7 CONCLUSÃO

Ao longo do trabalho buscou-se consolidar as alterações trabalhistas apresentadas ou aplicadas ao longo do período da pandemia, sendo observada a relevância da reforma trabalhista e das normas regulamentadoras para que os processos trabalhistas fossem devidamente ajustados a realidade social. Avaliando também alguns contextos que impactaram consideravelmente a sociedade e consequentemente as relações de trabalho.

No que se refere as empresas, o teletrabalho também vem sendo uma modalidade bastante promissora. Cada vez mais as organizações buscam aumentar a sua produtividade e fazer com que seus colaboradores sejam profissionais realizados e engajados. Tendo seus colaboradores em regime de teletrabalho as empresas passam a ter suas estruturas físicas reduzidas, diminuindo gastos com manutenções, materiais de limpeza, entre outros, e assim aumentam o seu lucro. Em relação a mão de obra, a flexibilização do teletrabalho, possibilita que se possamser contratados profissionais com diversas qualificações, haja visto não haver barreiras geográficas.

No tangente social, os benefícios estão diretamente ligados a aspectos ambientais e urbanos. Havendo menos pessoas com necessidade de deslocamento, principalmente em horários de picos, há menos trânsito, diminuição de engarrafamento, menos poluição, e maior mobilidade urbana, além da diminuição de crimes relacionados com a falta de segurança cada vez mais evidente.

Esse pode ser descrito como um dos principais componentes incentivadores da prática do teletrabalho junto as rotinas trabalhistas, uma grande segurançaquanto aos dados obtidos e as informações que foram surgindo ao longo de um tempo de trabalho.

O teletrabalho pode ser descrito como um procedimento a ser aplicado nos grandes empreendimentos, devido a sua interação entre homem e as tecnologias ou ambientes virtuais. Um ponto a ser ressaltado quanto ao teletrabalho, esse método é um do baixo custo para os empresários, uma das motivações para que

empreendedores consigam estabilizar seus gastos e seus lucros diante do mercado onde está inserido.

Um ponto importante a ser destacado dentro das relações de trabalho ao longo da pandemia, ou as medidas aplicadas pelo governo para minimizar o desempenho, consiste no alinhamento entre as atividades profissionais e o uso de recursos digitais. Dentro da rotina profissional buscou-se não somente uma metodologia eficaz, como também uma melhoria quanto aos resultados que podem ser atingidos quando se inclui alguns recursos ou procedimentos digitais em suas rotinas.

Pode-se ressaltar ainda que a implantação das medidas provisórias dentro das leis trabalhistas foi algo de muita importância, uma vez que as mesmas regulamentaram de forma limitada e com prazo adequado aos aspectos mais relevantes das relações trabalhistas promovidas ao longo da COVID-19. Sendo de forte impacto nas relações de trabalho a Medida Provisória 1046, onde se estabelece as alternativas ou metodologias que podem ser adotadas pelas empresas ao longo do período da COVID-19.

Assim, pode-se perceber através dos resultados obtidos por essa pesquisa, que o teletrabalho surge como uma modalidade de trabalho flexível, com aumento de qualidade de vida para seus usuários e com resultados de produtividade maiores para as empresas, fazendo com que, diante dos cenários de mercados globalizados, possa ser uma alternativa bastante próspera para ambas as partes da relação de trabalho.

Essa pode ser descrita como uma das principais adaptações promovidas e incentivadas pelas medidas provisórias, dando aos empregadores e empregados uma forma de manter a relação sem que ocorresse o comprometimento tanto financeiro como econômico das organizações. As medidas e os resultados obtidos fundamentam ainda mais como o teletrabalho é um recurso positivo

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Roberto Santoro et al. Pandemia de COVID-19: guia prático para promoção da saúde mental de crianças e adolescentes. **Residência Pediátrica**, v. 10, n. 2, p. 1-4, 2020.

ALVES, R. V. **Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro.** Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia, 2018.

BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma Trabalhista & Direito Material do Trabalho.** Curitiba: Juruá Editora, 2018.

BARROS, A.; SILVA, J. R. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do Teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. Cadernos EBAPE. BR, v. 8, nº 1, art. 5, Rio de Janeiro, mar. 2010.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2003

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 11. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2015, E-book.

COSTA, Eliane Romeiro. **Previdência Complementar na Seguridade Social.** São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2002,

DESSLER, Gary. Administração de Recursos Humanos. 3. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

DUARTE, Maria de Lourdes Custódio; SILVA, Daniela Giotti; BAGATINI, Mariana Mattia Correa. Enfermagem e saúde mental: uma reflexão em meio à pandemia de coronavírus. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 42, n. 1, 2020.

DUTRA, J.S. **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas,2010.

GRINCENKOV, Fabiane Rossi. A Psicologia Hospitalar e da Saúde no enfrentamento do coronavírus: necessidade e proposta de atuação. **HU Revista**, v. 46, p. 03-e. 04, 2020.

MANCINI, Marc. **Como administrar eu tempo:** 24 lições para se tornar proativo e aproveitar cada minuto no trabalho. Rio de Janeiro: Sextante, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

_____. **Manual de direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MENDES, Luis; GUIDI, MaurÍcio; GALO, Thais; NASCIMENTO, Rennan Gil Alvez. **O COVID-19 e seus impactos legais no Brasil.** 2020.

MENEZES, Mauro. **Para Mauro Menezes, MP 936 carrega série de defeitos de índole constitucional**. 2020.

MORGAN, R. Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. **European Business Review**, v.16, n.4, p.344-357, 2014.

MURRELL, Hywel. **Motivação**. Rio de Janeiro: zahar, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 26.ed. São Paulo: Saraiva,2011.

NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues; BERNARDES, Denise Couto; PEREIRA, Monica Guedes.Terceirização e Responsabilidades.In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização no Direito do Trabalho.** Belo Horizonte: Mandamentos, 2014.

ORNELL, FELIPE et al. Pandemia de medo e COVID-19: impacto na saúde mental e possíveis estratégicas. **Revista debates in psychiatry**, 2020.

PIMENTEL, Adelma do Socorro Gonçalves et al. Saúde psíquica em tempos de Corona vírus. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 7, p. e11973602-e11973602, 2020.

RIBEIRO, Rafael E. Pugliese. **Reforma Trabalhista Comentada**. Curitiba: Juruá Editora, 2018.

RIBEIRO, Eliane Gusmão et al. Saúde Mental na Perspectiva do Enfrentamento à COVID-19: Manejo das Consequências Relacionadas ao Isolamento Social. **Revista Enfermagem e Saúde Coletiva-REVESC**, v. 5, n. 1, p. 47-57, 2020.

SCHMIDT, Beatriz et al. Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (COVID-19). **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 37, 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho**. V. I, p. I.São Paulo: LTr, 2011.

TARTUCE, Flávio. **O coronavírus e os contratos - Extinção, revisão e conservação - Boa-fé, bom senso e solidariedade.** 2020.

WAHLE, José Carlos. **Questões Trabalhistas: as questões recorrentes da área trabalhista incluem: prevenção e contenção, medida provisória 927/2020, viagens, limites do poder diretivo, reação e privacidade.** 2020.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalhador:** uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2015.