

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”  
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

**JOÃO RAUL PENARIOL FERNANDES GOMES**

**A PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS NA REGULAMENTAÇÃO DA  
MODALIDADE *HOME OFFICE* NO CONTEXTO PANDÊMICO E SUAS  
IMPLICAÇÕES NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**

**FRANCA**

**2023**

**JOÃO RAUL PENARIOL FERNANDES GOMES**

**A PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS NA REGULAMENTAÇÃO DA  
MODALIDADE *HOME OFFICE* NO CONTEXTO PANDÊMICO E SUAS  
IMPLICAÇÕES NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**

**Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração: Sistemas normativos e fundamentos da cidadania.**

**Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

**FRANCA**

**2023**

G633p

GOMES, João Raul Penariol Fernandes

A participação dos sindicatos na regulamentação da modalidade *home office* no contexto pandêmico e suas implicações na saúde mental do trabalhador / João Raul Penariol Fernandes Gomes. -- Franca, 2023

188 f.

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca

Orientador: Victor Hugo de Almeida

1. Direito do Trabalho. 2. Saúde mental. 3. Atuação sindical. 4. Negociações coletivas de trabalho. 5. *home office*.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

## **O IMPACTO DA PESQUISA NA SOCIEDADE**

O presente estudo visa investigar a participação dos sindicatos na defesa e na promoção da saúde mental e do meio ambiente do trabalho equilibrado dos trabalhadores em *home office*, no período da pandemia covid-19. Assim, possui potencial contributivo para orientar os sindicatos sobre seu importante papel na defesa dos direitos trabalhistas e fundamentais dos trabalhadores, com vistas aos possíveis impactos dessa modalidade laboral na saúde e no bem-estar biopsicossocial dos trabalhadores. O estudo também pode ofertar subsídios para a criação de medidas de intervenção, normas e políticas públicas, visando afastar os riscos labor-ambientais identificados e coibir eventuais abusos no contexto labor-ambiental em face dos trabalhadores por meio remoto, incluindo o desenvolvimento de transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho. Ao contribuir com dados e informações sobre o recente e complexo contexto pandêmico e sobre o trabalho em *home office* nesse cenário, pode ainda auxiliar na efetivação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 8 (Trabalho decente e crescimento econômico – Promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos) e 3 (Saúde e bem-estar – Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades), da Organização das Nações Unidas, integrante da Agenda 2030, bem como com a efetivação do conceito de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho e com a cidadania dos trabalhadores nessas condições labor-ambientais, mantidas por alguns segmentos mesmo após a pandemia.

## **THE IMPACT OF RESEARCH ON SOCIETY**

The present study aims to investigate the participation of unions in the defense and promotion of mental health and a balanced labor environment for home office workers during the period of the covid-19 pandemic. Thus, it has the potential to contribute to orient the unions about their important role in the defense of the labor and fundamental rights of workers, with a view to the possible impacts of this labor modality on the health and biopsychosocial well-being of workers. The study can also offer subsidies for the creation of intervention measures, norms, and public policies, aiming to eliminate the identified labor-environmental risks and to restrain possible abuses in the labor-environmental context in the face of remote workers, including the development of work-related mental and behavioral disorders. By contributing data and information about the recent and complex pandemic context and about home office work in this scenario, it can also help the achievement of Sustainable Development Goal 8 (Decent work and economic growth - Promote inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment, and decent work for all) and 3 (Health and well-being - Ensure a healthy life and promote well-being for all, at all ages), of the United Nations, part of the 2030 Agenda, as well as with the implementation of the concept of decent work of the International Labor Organization and with the citizenship of workers in these labor-environmental conditions, maintained by some segments even after the pandemic.

**JOÃO RAUL PENARIOL FERNANDES GOMES**

**A PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS NA REGULAMENTAÇÃO DA  
MODALIDADE *HOME OFFICE* NO CONTEXTO PANDÊMICO E SUAS  
IMPLICAÇÕES NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração: Sistemas normativos e fundamentos da cidadania.

**BANCA EXAMINADORA**

Presidente: \_\_\_\_\_  
**Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

1º Examinador: \_\_\_\_\_  
**Prof. Dr. Silvio Marques Garcia**

2º Examinador: \_\_\_\_\_  
**Prof. Dr. Luiz Henrique Sormani Barbugiani**

**Franca, 1º de agosto de 2023.**

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus e a seus Santíssimos e Sagrados Nomes (Olorum, Zambi, Grande Arquiteto do Universo...) pela dádiva do conhecimento e pela oportunidade de uma vida digna e equilibrada, com momentos de calma e desafios. Agradeço aos Divinos e Sagrados Orixás, que são as Virtudes e Energias de um Deus único e criador de tudo. Especialmente, agradeço às forças que compõem o meu espírito.

Agradeço, imensamente, aos mentores espirituais e guias que me acompanham e orientam. Nos momentos mais escuros e frios, seus conselhos e orientações são fochos de luz que repelem as trevas. Deixo um agradecimento especial ao Seu Pena Branca (mentor chefe), Seu Mané Capoeira e Seu Severino “Volta Seca”, que são grandes companheiros de vida, que me auxiliam prontamente. Também deixo um agradecimento especial ao Seu Genuíno, que é um grande mestre e pai que acolhe todos os filhos. Por último, e não menos importante, agradeço ao Frei Francisco de Assis, símbolo de humildade, amor e caridade. Lembro-me de uma valiosa conversa que tivemos há um tempo: “Filho, a vaidade e o orgulho destroem qualquer pessoa, cuidado com as armadilhas da soberba... o conhecimento é uma dádiva, use sempre para o bem, para auxiliar o próximo. Nunca pratique o desprezo, pois este também é um sentimento muito ruim, que machuca na alma. Tenha sempre um ouvido atento porque a chave para aprender é escutar. E se lembre: a vida é uma breve passagem pelo mundo material, utilize-a com sabedoria e prudência.” (mensagem via psicofonia por este autor).

Agradeço ao Professor Victor Hugo, por acreditar novamente no meu trabalho e nas minhas capacidades. Muito obrigado, Professor, pela incrível e única experiência, assim como pelas suas orientações e paciência. Sem o seu voto de confiança não teria chegado até aqui. Espero um dia ter a honra de me tornar um professor e pesquisador como o senhor.

Agradeço a minha família por todo o apoio e compreensão. Especialmente, agradeço a minha querida e amada mãe por todos os esforços que sempre despendeu para ver seus filhos formados; que abriu mão de todos os seus sonhos em prol do sentimento de MÃE; que sempre valorizou o estudo, a honestidade e o trabalho como pilares fundamentais do ser humano. Essa conquista é da senhora! Agradeço ao meu irmão, João Paulo, por sempre estar do meu lado, à minha querida Tia Isabel e aos meus primos, Taison e Talita.

Agradeço aos meus irmãos e irmãs de fé de Jaboticabal pela união e ajuda que sempre me proporcionaram. Em especial, agradeço ao meu grande amigo e irmão, Edgard, pelos ensinamentos, auxílio espiritual e pela confiança de dirigir o TDU “Baiano Genuíno e Pai Xangô” durante sua ausência. Experiência desafiadora!

Também agradeço aos meus irmãos e irmãs de fé de Ribeirão Preto, em especial a Vera, Giovana, Paulinha, Filipe, Luciana, Iara, Sueli, Tatá, Juliano, Seu Lola, Lailson, Thiago e demais integrantes da “Casa de Luz Vó Luzia”. Também quero deixar um agradecimento especial a minha querida e amada afilhada (e eterna cambone) Fátima e a Cristina que tanto zelam e cuidam de mim. Meus irmãos e irmãs, o tempo que permaneci a frente do centro me ensinou o poder da fraternidade e da corrente, e de como faz bem prestar a caridade, que pode ser traduzida com um singelo abraço e um ouvido compreensivo. Minha querida Vera, muito obrigado por ter confiado esta casa aos meus cuidados durante o tempo que permaneci em Ribeirão Preto. Simplesmente, foi umas coisas mais belas e importantes que vivenciei; não sabe a saudade que sinto.

Agradeço aos meus Iir.º da A.º R.º L.º S.º “Fraternidade Acadêmica Tomás de Aquino” pela oportunidade de ser o primeiro A.º A.º dessa Loja Maçônica e de sempre incentivarem o estudo, a disciplina, a dedicação e a artes da lapidação da “pedra bruta” e da construção do edifício social. Faço agradecimento especial aos meus queridos e estimados padrinhos, Alex Ferreira e Anísio Carosini.

Por fim, agradeço a todos os meus amigos e colegas que trilharam comigo, de alguma forma, essa dura e árdua caminhada, mas que foi essencial para meu crescimento profissional, acadêmico e social. Faço um agradecimento especial ao meu grande amigo de graduação, de mestrado e de vida, João Eduardo.

Obrigado!

*“Ele diz ‘à misericórdia’ porque sabe que, se  
fôssemos julgados pela justiça, toda a nação  
seria condenada.”*

Ariano Suassuna

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Quantidade de trabalhadores em regime remoto entre março de 2019 e setembro de 2022.....	86
Figura 2 – Frequência comparativa de hábitos negativos entre a modalidade <i>home office</i> e o trabalho presencial, por porcentagem.....	91

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Taxa de desocupação e população ocupada, no período de 2017 a 2021.....	75
Tabela 2 – Quantidade de pessoas ocupadas no Brasil, no ano de 2021, em milhões.....	86
Tabela 3 – Quantidade e potencial de trabalhadores remotos no Brasil, por região.....	87
Tabela 4 – Entes sindicais regulares localizados na base territorial de Ribeirão Preto.....	144
Tabela 5 – Quantidade de negociações coletivas celebradas pelos sindicatos regulares alocados na base territorial de Ribeirão Preto, no período de fevereiro de 2019 a outubro de 2022.....	152
Tabela 6 – Principais assuntos abordados nas negociações coletivas, por frequência de ocorrência.....	156

## RESUMO

GOMES, João Raul Penariol Fernandes. **A participação dos sindicatos na regulamentação da modalidade *home office* no contexto pandêmico e suas implicações na saúde mental do trabalhador.** Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2023. 188 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2023.

O desenvolvimento da informática permitiu o surgimento do *home office*, cuja prática vem se expandido. Essa modalidade de trabalho foi desenvolvida para possibilitar à prestação de trabalho fora das dependências físicas do estabelecimento do empregador, como na residência. O trabalho a distância almeja melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, exemplo diminuir o tempo de deslocamento e o estresse com o trânsito, como também permitir a flexibilização da jornada de trabalho. Todavia, a implementação não planejada do *home office* contribuiu para o desenvolvimento de doenças laborais, com a síndrome de *burnout*, em decorrência da relativização do conceito de local de trabalho e local de lazer; tempo de descanso e jornada de trabalho. Uma medida de isolamento social impostas pelo Governo Federal para conter o avanço do vírus SARS-CoV-2 foi a possibilidade de adoção do sistema *home office* às atividades consideradas não essenciais; porém, observa-se ausência de regulamentação sólida para tal modalidade. Assim, o objetivo do presente trabalho é analisar a atuação sindical na instituição do *home office* e na elaboração de diretrizes de proteção aos direitos trabalhistas, especialmente à saúde mental, no período pandêmico da covid-19, bem como os aspectos laborais dessa modalidade de trabalho e seus reflexos na saúde mental dos telecolaboradores. Para a execução do objeto proposto, adota-se, como métodos de procedimento, a técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados, cujos dados serão analisados por meio do método dedutivo; e a pesquisa documental a partir de normas coletivas de trabalho celebradas pelos sindicatos de Ribeirão Preto - SP, cujos dados serão analisados por meio do método indutivo. Observou-se, por meio da análise dos dados obtidos, ter havido pouca atuação sindical no tocante à saúde mental do trabalhador durante o período pandêmico; e as poucas convenções coletivas que tangenciam essa matéria delegam aos empregadores a tarefa de disciplinar o tema, sem, contudo, traçar parâmetros e diretrizes básicas sobre uma política de prevenção de acidentes de trabalho e doenças laborais voltada para a modalidade *home office*.

**Palavras-chave:** *home office*. direitos fundamentais. saúde mental. crise sanitária. atuação sindical. negociações coletivas de trabalho.

## ABSTRACT

GOMES, João Raul Penariol Fernandes. **The participation of unions in the regulation of home office mode in the pandemic context and its implications on mental health at work.**

Advisor: Victor Hugo de Almeida. 2023. 188 f. Dissertation (Master of Law) – Faculty of Humanities and Social Science, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2023.

The development of information technology allowed the emergence of the home office, whose practice has been expanding. This work modality was developed to enable the provision of work outside the physical premises of the employer's establishment, such as at home. Distance work aims to improve workers' quality of life, for example by reducing commuting time and the stress of traffic, as well as by allowing flexibility in the working day. However, the unplanned implementation of the home office contributes to the development of work-related illnesses, such as the burnout syndrome, due to the relativization of the concept of workplace and workplace, resting time and working hours. A social isolation measure imposed by the Federal Government to contain the advance of the SARS-CoV-2 virus is the possibility of adopting the home office system for activities considered non-essential; however, there is an absence of solid regulation for this modality. Thus, the objective of this paper is to analyze the role of labor unions in the institution of home office and in the elaboration of guidelines for the protection of labor rights, especially mental health, in the pandemic period of covid-19, as well as the labor-environmental aspects of this work modality and its effects on the mental health of teleworkers. For the execution of the proposed object, we adopted, as methods of procedure, the technique of bibliographic research in published materials, whose data will be analyzed by the deductive method; and the documental research from collective norms of work celebrated by the unions of Ribeirão Preto - SP, whose data will be analyzed by the inductive method. Through the analysis of the data obtained, it was observed that there was little union action regarding the mental health of the worker during the pandemic period; and the few collective conventions that touch on this matter delegate to the employers the task of disciplining the theme, without, however, outlining parameters and basic guidelines about a policy of prevention of work accidents and labor diseases aimed at the home office modality.

**Keywords:** home office. fundamental rights. mental health. health crisis. union activity. collective labor negotiation.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA.....</b>	<b>13</b>
<b>2 OBJETIVOS .....</b>	<b>18</b>
2.1 Objetivo geral.....	18
2.2 Objetivos específicos.....	18
<b>3 MATERIAL E MÉTODOS .....</b>	<b>19</b>
<b>4 A RESSIGNIFICAÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO E DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DO <i>HOME OFFICE</i> E OS REFLEXOS NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES .....</b>	<b>22</b>
4.1 A origem, o conceito e os desdobramentos do <i>home office</i> e suas implicações nas relações trabalhistas .....	28
4.2 O tratamento normativo do sistema <i>home office</i> no Brasil e os reflexos na saúde mental dos trabalhadores .....	39
4.3 A importância da promoção do meio ambiente do trabalho equilibrado para a saúde mental dos trabalhadores em <i>home office</i> .....	50
<b>5 AS MODIFICAÇÕES SOCIAIS, ECONÔMICAS E POLÍTICAS NO CONTEXTO PANDÊMICO E SUAS CONSEQUÊNCIAS SOBRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES EM <i>HOME OFFICE</i> .....</b>	<b>67</b>
5.1 As medidas legislativas brasileiras adotadas para o enfrentamento da crise sanitária da pandemia covid-19 .....	77
5.2. Os impactos da pandemia covid-19 na saúde mental dos trabalhadores em <i>home office</i> através da Teoria da Perspectiva Labor-ambiental.....	88
<b>6 A ATUAÇÃO SINDICAL NO BRASIL: OS DESAFIOS IMPOSTOS PELA PANDEMIA COVID-19 E A PARTICIPAÇÃO NA IMPLEMENTAÇÃO DO SISTEMA <i>HOME OFFICE</i>.....</b>	<b>106</b>
6.1 A estrutura principiológica do Direito Coletivo do Trabalho .....	109
6.2 Os entes do Direito Coletivo do Trabalho e a estrutura sindical brasileira.....	112
6.2.1 <i>Sindicatos</i> .....	113
6.2.2 <i>Federações e confederações</i> .....	124
6.2.3 <i>Centrais sindicais</i> .....	129
6.3 A negociação coletiva de trabalho como instrumento de pacificação social e de preservação dos direitos trabalhistas fundamentais no período pandêmico .....	135

<b>6.4 A atuação dos sindicatos de Ribeirão Preto na regulamentação da modalidade <i>home office</i> no contexto pandêmico e na promoção do meio ambiente do trabalho equilibrado e da saúde mental dos trabalhadores.....</b>	<b>143</b>
<b>7 CONCLUSÃO.....</b>	<b>162</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>165</b>
<b>APÊNDICE A – ANÁLISE DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO COM CLÁUSULA REFERENTE À INSTITUIÇÃO DO <i>HOME OFFICE</i> NO PERÍODO PANDÊMICO.....</b>	<b>183</b>
<b>APÊNDICE B – ANÁLISE DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO COM CLÁUSULAS PERTINENTES AO ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA.....</b>	<b>187</b>

## 1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

A marcha para o progresso é um objetivo cobiçado por diversos povos e nações. Um dos principais indicadores desse avanço é justamente o desenvolvimento da tecnologia, que gera grandes impactos nas sociedades e, principalmente, no modo de vida dos indivíduos e nas relações de trabalho (ANTUNES, 1995). Como expressivo exemplo, cita-se o desenvolvimento da automação, que ocorreu ao longo da Revolução Industrial, acarretando a substituição da manufatura pela maquinofatura e, conseqüentemente, o desemprego estrutural.<sup>1</sup>

Karl Marx e Friedrich Engels (2005) afirmam que o capitalismo é um sistema cíclico, com períodos de crise, intercalados com momento de reestruturação e crescimento. Em paralelo, pode-se dizer que, assim como a automação impactou nas sociedades pretéritas – com desenvolvimento de fábricas, aumento da produção e lucros, além de favorecer o desemprego estrutural –, a informática impactou no mesmo sentido, pois modernizou as relações de trabalho e os processos de produção, passando a exigir dos trabalhadores o aprimoramento e a capacitação tecnológica constante. Essa exigência afastou do mercado de trabalho aqueles indivíduos que não conseguem acompanhar o progresso tecnológico. (ANTUNES, 2018)

O desenvolvimento e o aprimoramento dos sistemas de comunicação, como o telefone celular, a internet móvel e as plataformas digitais, contribuíram para o surgimento do chamado *home office*. Essa modalidade relativizou dois conceitos importantes do Direito do Trabalho: a noção e a definição de local de trabalho e de jornada de trabalho. Como o próprio nome sugere, a adoção do *home office* possibilitou aos colaboradores desempenhar suas funções fora do espaço físico do empregador, no conforto da residência do trabalhador. Essa flexibilização espacial tem pontos positivos, como a economia de tempo e dinheiro com o deslocamento dos trabalhadores aos locais de trabalho. (SOUTO MAIOR, 2013)

---

<sup>1</sup> Segundo István Mészáros, baseado nas obras de Karl Marx, o desemprego estrutural é caracterizado pela substituição da mão de trabalho pela tecnologia. Trata-se de um desemprego em massa, com reflexos irreversíveis na estrutura da sociedade, o que gera uma população trabalhadora excluída dos postos de trabalho. “O período de desenvolvimento do pós-guerra foi, indubitavelmente, preenchido, antes de mais nada, pela habilidade do capital em ativar imensos recursos humanos e materiais, anteriormente reprimidos ou latentes, em seus propósitos de autoexpansão, ampliando significativamente e intensificando as áreas de atividade econômica produtiva em todo o mundo, tanto pelo incremento da grandeza absoluta da força de trabalho quanto pela sua produtividade relativa. Enquanto tal processo de autoexpansão produtiva pudesse avançar sem impedimentos, não haveria problema que o capital não pudesse, em princípio, superar. As coisas tiveram que mudar dramaticamente, contudo, quando a própria “produtividade” crescente principiou a conflitar com a exigência de ampliação (ou mesmo apenas de manter estacionária) a força de trabalho. Sob tais condições de ‘desemprego estrutural’, o modo de funcionamento necessário e a verdadeira *raison d’être* do capital são questionados como tema de um imperativo histórico objetivo, mesmo se não são imediatamente concebidos dessa forma pelos agentes envolvidos.” (MÉSZÁROS, 2011, p. 1072)

Ou seja, pensou-se o *home office* como um mecanismo para reduzir os custos dos empregadores e aumentar, de certo modo, a produtividade dos trabalhadores. O objetivo dessa modalidade é proporcionar uma situação mais favorável aos empregados, com a possibilidade da prestação dos serviços em ambiente caseiro.

Dentro dessa perspectiva, em 2017, durante a realização do evento *Rethink Business Brazil*, que reuniu empreendedores para o debate acerca do futuro do mercado de trabalho brasileiro, apontou-se para a tendência do “trabalho em casa” em substituição ao modelo clássico organizacional, até então predominante. Além do mais, pontuou-se pela crescente dos espaços de *coworking*<sup>2</sup>, que são ambientes compartilhados por diversos profissionais; até 2016, havia cerca de 370 espaços espalhados no Brasil. (BATISTOTI, 2017)

Em complemento, um recente estudo desenvolvido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apontou que o *home office* pode chegar a 22,7% das ocupações nacionais, alocando o Brasil na 45ª posição mundial e no 2º lugar no *ranking* de trabalho remoto na América Latina.<sup>3</sup> (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020)

Assim, verifica-se a capacidade do *home office* de se tornar o novo padrão organizacional, em razão da evolução tecnológica e da necessidade de adequação das relações trabalhistas às novas tendências organizacionais.

Contudo, a adoção desenfreada do sistema *home office*, ainda não suficientemente regulamentado, pode contribuir para o desenvolvimento de efeitos adversos à saúde mental e física dos trabalhadores. As tecnologias de comunicação e informação possibilitam aos

---

<sup>2</sup> De acordo com Paloma Fraga Medina e Edite Krawulski (2015, p. 182), *coworking* é uma nova modalidade de ambiente de trabalho, no qual diversos profissionais de diferentes áreas de atuação, e sem local fixo de trabalho, convivem com o intuito de ampliar sua rede de contato e compartilhar espaço e serviços. “O *coworking* ainda é fenômeno recente no Brasil: os primeiros movimentos de implementação dessa iniciativa em nosso país datam de 2007, mostrando-se como tendência cada vez maior no mercado de trabalho atual. Desde então, o *coworking* divulga entre suas vantagens o baixo custo e o fornecimento de uma estrutura adequada para atender pequenas empresas, autônomos, freelancers, empresários emergentes e teletrabalhadores. De acordo com dados de uma pesquisa alemã feita pela Deskmag (Cashman, 2012), o Brasil ocupa a sétima posição mundial em número de *coworkings* por país. O líder do top 10 da pesquisa ainda são os EUA, berço do *coworking*, sendo que a Espanha domina o ranking em relação a novos espaços de *coworking* abertos.” Entre as principais propostas e objetivos dessa modalidade estão a possibilidade de trabalhar em um espaço que rompe com os padrões de estrutura organizacional tradicional, como também favorecer a diminuição do isolamento profissional, estimulando o compartilhamento de serviços e ofertas e a expansão do *networking*.

<sup>3</sup> Os dados levantados pela *Occupational Information Network (O\*NET)* e consolidados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apontam possuir Luxemburgo a maior proporção de teletrabalho, sendo seguido pela Suíça, Suécia, Reino Unido, Bélgica, Noruega, Islândia, Malta, Estados Unidos da América e Holanda. “Em uma lista de 86 países, Luxemburgo apresentou a maior proporção de teletrabalho (53,4%); e Moçambique apresentou a menor participação, com 5,24%. Nessa relação de países, o Brasil ocupou a 45ª posição, com 25,65% de teletrabalho. Entre os doze países da América Latina que constam do estudo (Brasil, Bolívia, Chile, El Salvador, Equador, Guatemala, Guiana, Honduras, México, Panamá, República Dominicana e Uruguai), o Brasil ocupou a terceira posição, muito próximo ao Chile (25,74%) e após do Uruguai (27,28%), que apresentou a maior participação de teletrabalho nessa lista.” (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2020, p. 2)

trabalhadores se manterem constantemente conectados às suas atribuições laborais. Quando tal circunstância ocorre no seio do *home office*, isso implica numa confusão entre a atividade laboral e a vida privada do trabalhador, o que enfraquece a importante diferenciação entre local de descanso e lazer (residência) e ambiente de trabalho. (LAMBERTY; GOMES, 2017)

A conexão continuada dentro do sistema *home office* pode favorecer o desenvolvimento de transtornos psicológicos e psiquiátricos. Dentre os principais sintomas, a literatura médica aponta: (a) exaustão emocional; (b) o distanciamento afetivo; e (c) a baixa realização profissional. A exaustão emocional abrange sintomas como: depressão; irritabilidade; fraqueza; ansiedade; solidão; raiva; desesperança; impaciência; insônia; tensão muscular; cefaleias (dor de cabeça e enxaqueca); náuseas e problemas estomacais (como a gastrite nervosa e úlcera). (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007)

Assim sendo, o desenvolvimento dos transtornos mentais e comportamentais está atrelado diretamente aos fatores labor-ambientais, como sobrecarga de trabalho e exaustivas jornadas de trabalho, ausência de períodos de descansos em outras.<sup>4</sup> Portanto, a questão é atinente à saúde pública, com impactos, inclusive, na Previdência Social.<sup>5</sup>

O meio ambiente do trabalho é constituído por fatores pessoais (compreendendo aspectos psicológicos, comportamentais e biogenéticos) e ambientais (compreendendo aspectos organizacionais, socioculturais, arquiteturais-tecnológicos), além de dialogar com outras estruturas macrossistêmicas nas quais se encontra imerso, como, por exemplo, sociojurídica, política e econômica. (COSTA; ALMEIDA, 2017)

Justamente pensando nisso que se mostra necessário investigar como os fatores labor-ambientais intrínsecos à modalidade *home office* impactam na saúde mental do trabalhador e a sua relação com o desenvolvimento (ou agravamento) da Síndrome do Esgotamento Profissional. Essa discussão será contextualizada dentro do atual cenário pandêmico, adotando-se, como marco teórico, a Teoria da Perspectiva Labor-ambiental (ALMEIDA, 2013), com a

---

<sup>4</sup> Sobre essa questão, importante comentar que o trabalhador acometido pela síndrome do esgotamento profissional terá direito à licença médica remunerada paga pelo empregador, quando o afastamento se der por um período de até quinze dias. No caso de afastamento superior a quinze dias, o trabalhador terá o contrato de trabalho suspenso, sendo afastado de suas funções, com direito a perceber o benefício previdenciário pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), denominado de auxílio-doença acidentário (CASTRO; LAZZARI, 2020). Neste caso, o empregado gozará de estabilidade provisória de doze meses – isto é, não poderá ser dispensado sem justa causa – a contar do fim do auxílio-doença acidentário (CASSAR, 2018).

<sup>5</sup> Segundo dados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho, em 2016, 75,3 mil trabalhadores foram afastados por motivo de depressão, cuja causa está associada diretamente à carga exaustiva de trabalho e ao ambiente de trabalho estressante. Isso representa uma conta de R\$ 113,3 milhões anuais aos cofres da Previdência. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 2020, a depressão decorrente do trabalho será a doença mais incapacitante do mundo, o que evidencia a necessidade de colocar esse transtorno como prioridade nas políticas públicas e políticas de empresa. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2017).

finalidade de investigar “[...] a influência dos aspectos organizacionais (aspecto ambiental) no (des)equilíbrio do meio ambiente do trabalho e na saúde mental do trabalhador (aspectos pessoais-psicológicos e comportamentais).” (ALMEIDA, 2022, p. 4)

Em razão da pandemia ocasionada pelo vírus SARS-CoV-2, adotaram-se medidas sanitárias, com o objetivo de diminuir a propagação desse vírus. O artigo 3º, *caput*, da Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, conferiu às autoridades públicas autonomia para adotar medidas sanitárias, como o isolamento social e o *lockdown*. Essas determinações surtiram reflexos na economia nacional, afetando, sobretudo, a seara trabalhista. Para gerenciar abruptamente os impactos trabalhistas, foram editadas medidas provisórias, que impuseram a implementação do sistema *home office* às atividades compatíveis. (JORDÃO, 2020)

Observa-se certa confusão conceitual, uma vez que o texto normativo mesclou o conceito de teletrabalho com o de *home office*; embora possuam semelhanças estruturais, não são sinônimos (FARIA, 2021). Com características próprias, como ausência de controle de jornada, possibilidade de pactuação de indenização (para custeio de água, energia, internet, materiais de escritório etc.) e exclusão da responsabilidade do empregador quanto às doenças e acidentes de trabalho, o teletrabalho se diferencia substancialmente do *home office*.

Assim, diante do estabelecimento do *home office* como medida necessária no contexto pandêmico sem, contudo, uma regulamentação jurídica específica – capaz de elidir abusos cometidos pelos empregados, como a sobrejornada de trabalho –, o presente trabalho também pretende investigar a atuação dos sindicatos na defesa dos direitos trabalhistas, por meio de acordos e convenções coletivas, como medida de proteção à saúde mental dos trabalhadores.

Outrossim, o objetivo do presente trabalho é analisar a atuação sindical no contexto da adoção do *home office* no período da pandemia do covid-19, como medida para enfrentamento da crise sanitária e socioeconômica, bem como os aspectos labor-ambientais dessa modalidade laboral e seus reflexos na saúde mental dos trabalhadores.

Para a execução dos objetivos propostos, adota-se, como métodos de procedimento, a técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados, cujos dados são analisados por meio do método dedutivo; e a pesquisa documental a partir de normas coletivas de trabalho celebradas pelos sindicatos de Ribeirão Preto – SP, e, cujos dados são analisados por meio do método indutivo.

Portanto, em razão da necessidade da adoção de isolamento social para a contenção do vírus SARS-CoV-2, o sistema *home office* mostrou-se uma alternativa para a manutenção da dinâmica de trabalho. Porém, por não possuir tal modalidade laboral regramento jurídico específico, é imprescindível o estudo sobre a atuação dos sindicatos na instituição desse novo

regime de trabalho, justamente com o objetivo de contribuir para a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores e evitar abusos por parte dos empregadores. Como o *home office* se apresenta como tendência no universo corporativo, é essencial o estudo acerca dos possíveis reflexos, positivos ou negativos, dessa modalidade na saúde mental dos trabalhadores.

Para a abordagem do tema e a investigação dos objetivos propostos, o presente estudo é estruturado em três tópicos.

O primeiro tópico aborda o conceito de *home office* e seu tratamento legislativo no Brasil, como também a importância da promoção da saúde mental dos teletrabalhadores e do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado. O segundo tópico se propõe a abordar os reflexos da pandemia covid-19 nas relações de trabalho, as medidas legislativas adotadas pelo Governo Federal para conter a propagação do vírus SARS-CoV-2 e os impactos do *home office* na saúde mental dos trabalhadores, sob a ótica da Teoria da Perspectiva Labor-ambiental. E, por fim, o terceiro tópico exibe uma abordagem histórica e estrutural sobre o sistema sindical brasileiro e apresenta os resultados da pesquisa documental, ou seja, sobre os sindicatos ativos na base territorial de Ribeirão Preto e sobre as normas coletivas de trabalho celebradas por esses entes sindicais no período pandêmico, com o propósito de verificar a existência ou não de regulamentação acerca do *home office*, visando à defesa dos direitos dos trabalhadores.

## 2 OBJETIVOS

### 2.1 Objetivo geral

O objetivo do presente trabalho é analisar a atuação sindical no contexto da adoção do *home office* no período da pandemia do covid-19, como medida para enfrentamento da crise sanitária e socioeconômica, bem como os aspectos labor-ambientais dessa modalidade laboral e seus reflexos na saúde mental dos trabalhadores.

### 2.2 Objetivos específicos

a) examinar os contornos conceituais e legais do *home office* consoante à doutrina e ao ordenamento jurídico pátrios;

b) analisar os aspectos labor-ambientais do *home office*, bem como seus reflexos, positivos e negativos, na saúde mental dos trabalhadores;

c) analisar os impactos provocados pela crise sanitária gerada pela covid-19 no contexto laboral brasileiro e quais as políticas públicas foram adotadas pelo Governo Federal na seara trabalhista; e

d) verificar se houve atuação dos sindicatos localizados na base territorial de Ribeirão Preto no contexto pandêmico, visando à defesa dos direitos dos trabalhadores introduzidos na modalidade de trabalho *home office*.

### 3 MATERIAL E MÉTODOS

A escolha adequada dos métodos e do material é de suma importância para a pesquisa científica, pois, para que um conhecimento seja considerado científico, é necessária a indicação das operações mentais e técnicas que possibilitem sua identificação; “[...] ou, em outras palavras, determinar o método que possibilitou chegar a esse conhecimento.” (GIL, 2008, p. 8).

Para examinar o conceito de *home office*, assim com os impactos dos recursos tecnológicos na saúde mental dos trabalhadores, adotou-se, como método de procedimento, a pesquisa bibliográfica, consistente na leitura e interpretação de produções acadêmicas relacionadas, principalmente, ao Direito do Trabalho e à Medicina do Trabalho (LAKATOS; MARCONI, 2010). O material bibliográfico compreendeu, basicamente, artigos científicos, pareceres, dissertações, legislação e doutrinas jurídicas relacionadas às áreas do conhecimento tangentes aos objetos “trabalho”, “meio ambiente do trabalho” e “saúde do trabalhador” (por exemplo, além do Direito do Trabalho, a Sociologia, Filosofia, Psicologia, Medicina e Segurança do Trabalho, entre outras).

Os dados e informações coletados por meio da técnica de pesquisa bibliográfica foram tratados por meio do método dedutivo. Esse método teve por objetivo analisar a ordem geral das premissas, trazendo-a para o caso particular, visando atingir uma conclusão lógica, por meio de uma cadeia de raciocínio em ordem descendente (SILVA; MENEZES, 2005). No mesmo sentido, segundo Antônio Carlos Gil (2008, p. 09-10), o método dedutivo “[...] parte do geral e, a seguir, desce ao particular. Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente lógica [...]”. Portanto, analisaram-se, no presente trabalho, os contextos social, político e econômico brasileiros impostos pela pandemia covid-19, que impulsionaram a adoção do sistema *home office*.

Buscando investigar a atuação dos sindicatos dos trabalhadores na regulamentação, por meio de norma coletiva, do *home office*, em especial na base territorial de Ribeirão Preto<sup>6</sup>, adotou-se, como método de procedimento, a pesquisa documental, cuja técnica permitiu a elaboração da pesquisa “[...] a partir de materiais que não receberam tratamento analítico.” (SILVA; MENEZES, 2005, p. 21). Acerca disso, aponta Antônio Carlos Gil (2008, p. 51):

---

<sup>6</sup> Elegeu-se a cidade de Ribeirão Preto com objeto de estudo porque se trata de uma das principais cidades do interior paulista, com população estimada de 720.116 pessoas e cerca de 37.503 empresas, sendo preponderante na sua economia o setor de comércio e serviços. Para maiores informações, acesse: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/ribeirao-preto/panorama>. Acesso em: 14 jan. 2022.

O desenvolvimento da pesquisa documental segue os mesmos passos da pesquisa bibliográfica. Apenas há que se considerar que o primeiro passo consiste na exploração das fontes documentais, que são em grande número. Existem, de um lado, os documentos de primeira mão, que não receberam qualquer tratamento analítico, tais como: documentos oficiais, reportagens de jornal, cartas, contratos, diários, filmes, fotografias, gravações etc. De outro lado, existem os documentos de segunda mão, que de alguma forma já foram analisados, tais como: relatórios de pesquisa, relatórios de empresas, tabelas estatísticas etc.

Visando à delimitação do objeto da pesquisa, adotaram-se os seguintes recortes: (a) recorte espacial: sindicatos compreendidos na base territorial de Ribeirão Preto; (b) recorte temático: análise de acordos ou convenções coletivas do trabalho sobre a instituição do *home office*; (c) recorte temporal: instrumentos coletivos celebrados entre fevereiro de 2020 (início da pandemia) até outubro de 2022 (período de finalização da pesquisa).

Quanto aos sindicatos consultados, regularmente constituídos e ativos, atuantes na base territorial de Ribeirão Preto, considerou-se aqueles devidamente registrados junto o Cadastro Nacional de Entidades Sindical, mantido pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Assim, por meio do sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Previdência, na página “Cadastro de Entidades Sindicais”, no campo “Entidades Sindicais Registradas no Ministério do Trabalho e Previdência – MTP”, na aba “Sindicatos – Brasil” (<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades>), verificou-se o cadastro de todos os sindicatos no Brasil. Na coluna “localidade da sede”, adotou-se, como filtro, a cidade de “Ribeirão Preto”.

Utilizou-se, como fonte da pesquisa documental, o sítio eletrônico da Subsecretaria de Relações do Trabalho, vinculado à Pasta do Trabalho e Emprego, por meio do Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – Mediador (<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>), cuja plataforma contém as normas coletivas depositadas, em cumprimento ao disposto nos artigos 614 e 615, parágrafo 1º, da CLT.

Para realizar o levantamento, foi acessado o campo “Consultar – Instrumentos Coletivos Registrados”, localizado no campo esquerdo da página eletrônico. Na sequência, no campo “Participante”, optou-se por pesquisar por meio do número do Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) do sindicato. O campo “Categoria” não fora selecionado. No campo “Tipo do Instrumento Coletivo”, selecionou-se a opção “Todos os Tipos”. No campo “Vigência”, optou-se por “Todos”. No quadro “UF de Registro”, selecionou-se “SP”, por ser o estado de abrangência da cidade de Ribeirão Preto. Os quadros “Período do Registro de:” e “Vigência no Período de:” não foram marcados, pois a análise das datas de registro e vigência foram feitas

de forma ocular. No campo “Abrangência”, todas as opções foram marcadas (“Municipal”, “Estadual”, “Nacional”, Intermunicipal” e “Interestadual”). No quadro “Abrangência Territorial”, selecionou-se “SP”. Por fim, no quadro “Cláusulas”, nada se indicou.

Por conseguinte, as negociações coletivas foram salvas em arquivo de mídia (*pendrive*) para consulta, nomeadas com base no seu respectivo número de registro perante o Ministério do Trabalho e Emprego, isto é: sigla “SP”, seguida por seis dígitos numéricos, “-“ e ano de depósito na base de dados. Exemplo: “SP000000-ano”. Importante observar que na base de dados do Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – Mediador das Relações de Trabalho, o símbolo que antecede o “ano” é uma barra (“/”), contudo, como o sistema de salvamento de arquivos não permite a utilização desse símbolo, opta-se pela substituição pelo símbolo traço (“-“). Destarte, no caso de consulta da negociação coletiva através do sítio eletrônico “Mediador” pelo número de registro, reforça-se pela substituição do caractere “-“ pelo caractere“/”.

Em relação ao método de abordagem, as negociações coletivas do trabalho foram analisadas por meio do método indutivo, com o fito de verificar o comportamento dos sindicatos frente à pandemia, de modo a, a partir disso, construir generalizações afeitas ao objetivo da pesquisa, ou seja, existência de regulamentação ou tratamento sobre o *home office*; e postura dos entes sindicais frente à defesa dos direitos trabalhistas durante o período pandêmico, especialmente no tocante à saúde mental.

#### 4 A RESSIGNIFICAÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO E DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO PELA PERSPECTIVA DO *HOME OFFICE* E OS REFLEXOS NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

Historicamente, o trabalho assumiu diversas formas, conforme a cultura e história de cada povo. Os antigos egípcios entendiam a agricultura como essencial para o desenvolvimento do povo; e a engenharia representava a imortalização de suas crenças e servia à homenagem a líderes e deuses. As atividades braçais e penosas eram relegadas para os extratos sociais mais inferiores, considerados como servos do governo faraônico, em troca de alimento e vestimentas. (DOBERSTEIN, 2010)

Na Antiguidade Ocidental, o trabalho era uma atividade de prestígio, principalmente a agricultura, em razão da necessidade de subsistência dos povos nômades dessa época. Apenas no período helenístico é que o trabalho passou a ser exercido por escravos. O *labor* era praticado pelos homens responsáveis por arar a terra, sendo considerada atividade passiva e submissa às forças da natureza. A *poiesis* consiste na obra pela mão humana, através da escultura. Por último, havia a *praxis*, que consistia no domínio da oratória e da retórica, sendo confiada apenas aos homens livres (cidadãos gregos), para a construção da democracia e da polícia. (COLOSSI; COSENTINO; GIACOMASSA, 1997)

Suzana Albornoz (1992, p. 50) aponta uma importante distinção da forma de trabalho e a valorização do ócio para o povo grego, como elemento das atividades intelectuais:

De todo modo, os estudiosos da Grécia são unânimes em afirmar que ali a prática material produtiva ocupava um lugar secundário. A ideia, de que o homem se faz a si mesmo e se eleva como ser humano justamente através e sua atividade prática, com seu trabalho, transformando mundo material, é uma ideia moderna, alheia ao pensamento antigo. Para este, os homens livres só podem viver no ócio, como filósofos ou políticos, entregues à contemplação ou à ação política. O trabalho intelectual – considerado como o propriamente humano quando gratuito e liberto do contato com a matéria - se concentra na classe dos homens livres, enquanto o trabalho físico, considerado servil e humilhante, vai repousar sobre os ombros dos escravos e das mulheres. A primazia atribuída ao primeiro, e o desprezo deste, levam a afirmar: a posição social dos ociosos, ou mesmo dos intelectuais - quando não produzem por remuneração algo material – e a rebaixar a dos trabalhadores manuais ou braçais.

Para a tradição judaico-cristã, o trabalho representava uma forma de castigo ou punição. Nesse contexto, a palavra “trabalho” derivou do conceito de *tripallium*, que era um instrumento de tortura. Esse entendimento negativo decorreu da ideia de pecado: como o homem e a mulher

foram expulsos do Paraíso, perderam a inocência e passaram a ser responsáveis pelo próprio sustento por meio do trabalho. Assim, na Idade Média, o trabalho era reservado aos servos, sob justificativa de que tal papel social fora estabelecido por Deus, dentro de uma estrutura rígida e inflexível de estamentos. (FORRESTER, 1997)

Nelson Colossi, Aldo Cosentino e Luciano Giacomassa (1997, p. 55) explicam que o “[...] trabalho era entendido como punição para os pecados; sendo parte desse mundo mortal e imperfeito, o trabalho não era digno por si mesmo. Para os cristãos, o trabalho era o resultado da vontade de Deus, não uma atitude voluntária.”

No período do Renascimento, o homem se tornou sujeito ativo e criador de sua realidade. Assim, o trabalho não era mais uma atividade exclusiva dos escravos, transformando-se em uma opção ou, até mesmo, uma predestinação. Martinho Lutero<sup>7</sup>, líder da Reforma Protestante, pregava que o trabalho era o caminho para a salvação, pois consistia numa virtude; por outro lado, “[...] o ócio era uma evasão antinatural e perniciosas” (ALBORNOZ, 1992, p. 50). No mesmo sentido, o líder protestante João Calvino (1509-1564) ensinava que é através do trabalho árduo que o ser humano pode atingir o êxito e realizar as vontades divinas,<sup>8</sup> logo, “[...] é vontade de Deus que todos trabalhem, é contrário a ela que os homens cobicem os frutos de seu trabalho: eles devem ser reinvestidos para permitir; e incentivar mais trabalho.”<sup>9</sup> (ALBORNOZ, 1992, p. 53).

<sup>7</sup> No seu sermão pregado para o Domingo da Santíssima Trindade, de 11 de junho de 1536, Martinho Lutero (2012, p. 7) sustenta a ideia de que Deus criou o ser humano para “dar frutos” por meio de seu trabalho justo e árduo: “[...] falando em termos de comparação com uma criatura: a criatura não se gera nem se faz nascer a si mesma, senão que depois de ser criada pode fazer obras. Analogamente, a árvore frutífera depois de plantada dá frutos. Não se diz: ‘Se não tiver peras na árvore, essa não é uma árvore’, senão o inverso. Por isso cresce a pereira, para que dê peras, para glória e louvor de Deus o Criador, e para que nós as comamos. Assim, a obra de Deus é a que precede, e a nossa obra é a que segue. Igualmente: se não existisse ferreiro, não existiria machado, pois para que machado corte, previamente precisa ser fabricado. Só um perfeito idiota poderia dizer: ‘Faz-me um machado que colabore na sua fabricação, de maneira que mediante seu despedaçar e cortar se transforme em machado’. Primeiro se fabrica o machado, e só então se pode empregá-lo nos trabalhos aos quais a ele se destinam.”

<sup>8</sup> Em seus escritos, João Calvino (2000, p. 71-72) pondera que: “[...] não há um caminho mais direto (à gratidão), do que o de tirarmos nossos olhos da vida presente e meditar na imortalidade da alma. Disto se deriva dois grandes princípios: [...] o segundo é que devemos aprender a superar a pobreza inquieta e pacientemente, e desfrutar da abundância com moderação.” Por fim, o líder protestante deixa a seguinte mensagem: “[...] portanto, aqueles que querem ser sinceros em sua devoção, tratem fervorosamente de seguir o exemplo apostólico: ‘sei o que é passar necessidade e sei o que é ter fortuna. Aprendi a adaptar-me a toda e qualquer circunstância’ (Fil. 4.12.). [...] Posto que todas as coisas nos são dadas pela divina bondade para nosso benefício, ao mesmo tempo se convertem em depósito confiados a nosso cuidado, dos quais um dia teremos que prestar contas. Devemos, então, administrá-las de tal maneira como se incessantemente ouvíssemos a seguinte advertência: ‘apresenta as contas de tua administração.’”

<sup>9</sup> O sociólogo Max Weber (2006, p. 14) associa a ética do trabalho protestante como o “espírito” do sistema capitalista. A mentalidade e psicologia do homem econômico e do homem profissional se comunga na figura do empresário burguês. Para a lógica protestante, a superação do pecado não estava mais na renúncia material e mundana, mas sim no cumprimento das tarefas impostas e nas obras; a atividade profissional, exercida com determinação, identifica-se com a fé. A riqueza material apenas é eticamente condenável quando ela se torna tentação para o ócio e a vadiagem. Ainda sobre essa questão, Max Weber faz a seguinte comparação: “do lado protestante, é usada como base das críticas de tais ideais ascéticos (reais ou imaginários) do modo de viver

Max Weber (2006, p. 13-14) verifica que boa parte dos burgueses (detentores do capital), bem como os trabalhadores especializados e habilidosos, seguem a ideologia protestante. A explicação dada pelo sociólogo é justamente a concepção de que o trabalho é algo divino, que agrada a Deus, não sendo o acúmulo de bens um pecado, mas sim demonstração de benção divina:

Em outras palavras, entre os diaristas católicos parece preponderar uma forte tendência a permanecer em suas oficinas, e tornar com frequência mestres artesãos, enquanto os protestantes são fortemente atraídos para as fábricas, para nelas ocuparem cargos superiores de mão de obra especializada e posições administrativas. A explicação desses casos é, sem dúvidas que as peculiaridades mentais e espirituais adquiridas do meio ambiente, especialmente do tipo de educação favorecido pela atmosfera religiosa da família e do lar, determinaram a escolha da ocupação e, por isso, da carreira. A menor participação dos católicos na moderna vida de negócios da Alemanha é tão notável justamente porque contraria a tendência observada em todos os tempos, até mesmo no presente.

Com a Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, o trabalho sofreu novas mudanças. Os economistas David Ricardo e Adam Smith (1996) criaram a figura do *homo economicus*, que corresponde a imagem do trabalhador industrial, confinado no espaço físico das indústrias e regido pelos relógios das fábricas para a produção de uma só coisa.

Segundo Edward Thompson (1987, p. 331), o trabalhador inglês se tornou mais disciplinado, produtivo, metódico e reservado e menos espontâneo e violento:

Portanto, os empregadores tinham à sua disposição a melhor oferta de mão de obra dos dois mundos: o pré-industrial e o industrializado. O trabalhador disciplinado, no íntimo, não apreciava sua atividade; a estrutura do caráter que permitia a formação de trabalhadores dedicados e qualificados estimulava também a autoestima, criando fortes barreiras contra as tarefas vis e degradantes.

---

católico, enquanto os católicos respondem com a acusação de que o materialismo resulta da secularização de todos os ideais pelo protestantismo. Um escritor contemporâneo tentou definir a diferença de atitudes diante da vida econômica da seguinte maneira: ‘O católico é mais quieto, tem menor impulso aquisitivo; prefere uma vida a mais segura possível, mesmo tendo menores rendimentos, a uma vida mais excitante e cheia de riscos, mesmo que esta possa lhe propiciar a oportunidade de ganhar honrarias e riquezas.’ Diz o provérbio, jocosamente: ‘Coma ou durma bem’. Neste caso, o protestante prefere comer bem, e o católico, dormir sossegado.” Suzana Albornoz (1992, p. 56) complementa que “[...] a restrição de consumo se combina na ética puritana com a liberação da busca da riqueza, e assim se favorece a acumulação capitalista, através da compulsão à poupança. As restrições impostas pela religião puritana ao uso da riqueza adquirida incentivam o uso da riqueza como investimento de capital. O poder de convicção religiosa põe à disposição da classe burguesa trabalhadores sóbrios e aplicados, que se dedicam ao trabalho com a consciência de estar agradando a Deus”.

Nelson Colossi, Aldo Cosentino e Luciano Giacomassa (1997, p. 55-56) afirmam que esse novo panorama fez aflorar “[...] uma nova maneira de arranjo social, de sobrevivência e de conduta humana; o trabalho já não era mais o mesmo, e um novo conceito começa a lentamente a ganhar forma: o emprego”.<sup>10</sup> Isto é, antes do século XIX, não havia relação de emprego propriamente dita, pois o que se tinha eram atividades unitárias. Assim, “A transição para os empregos modernos foi gradual e ocorreu em diferentes tempos e lugares.”

O emprego, portanto, transformou-se numa forma de acesso à renda e, conseqüentemente, ao consumo, orientada pelas diretrizes do sistema capitalista e pela lógica de mercado. Segundo Alberto Guerreiro Ramos (1983, p. 134), o trabalho passou a ser “[...] o instrumento de medição do valor e da dignidade humana [...]”, com desprezo pelo lazer e pela ociosidade.<sup>11</sup>

De igual modo, Viviane Forrester (1997) observa que a “beatificação” do trabalho é um fenômeno que permeia as sociedades pós-modernas, figurada dentro do sistema capitalista como a principal energia motriz – construção que muito recebeu as influências do protestantismo (luteranismo e calvinismo). O ofício, seja ele intelectual ou físico, transformou-se no pilar estruturante do mundo ocidental, instrumento por meio do qual o homem satisfaz suas necessidades vitais, como a alimentação, e contempla suas vicissitudes e desejos, como a propriedade. (FORRESTER, 1997)

Com a queda do muro de Berlim, em 1989, o sistema capitalista foi impulsionado, passando a assumir a hegemonia e a supremacia mundial. A humanidade experimentou o veloz desenvolvimento tecnológico, científico e informacional, bem com a integração econômica global. (BECK, 1999)

Vera Lucia Navarro (2006, p. 51) explica que, no final do século XX, os países capitalistas desenvolvidos e em desenvolvimento, embora em graus diferentes, passaram a incorporar crescentemente a informática, a robótica, a microeletrônica e um complexo de

---

<sup>10</sup> Nelson Colossi, Aldo Cosentino e Luciano Giacomassa (1997, p. 57) explicam que o termo “emprego” deriva do inglês *job* que, por sua vez, é decorrente da palavra *gob*, que significa “[...] uma pequena porção compacta de alguma substância; um pedaço, um naco, um bocado. Na época em que os imigrantes puritanos chegaram na Plymouth, a palavra mudou de sentido, passando a representar o ato de transportar uma grande monta numa carroça.” Nesse momento, a palavra passou a se referir a qualquer tarefa relacionada a uma única peça de trabalho.

<sup>11</sup> Sobre essa questão, Alberto Guerreiro Ramos (1983, p. 130) argumenta que “[...] na sociedade de mercado, a noção de lazer tem sido degradada porque se tornou sinônimo de ociosidade, passatempo, diversão – conotações que o lazer nunca teve antes. Esse fato é sintomático das premissas de valor do sistema de preços de mercado, em que o trabalho foi transformado no critério *par excellence* de valia e merecimento. Num mundo de ‘trabalho total’ (Pieper, 1963, p. 20), tal como o que pressupõe o sistema de mercado, o lazer naturalmente perde o caráter que anteriormente teve, de correspondência a uma condição apropriada para os mais sérios esforços em que um homem se pode empenhar.”

inovações organizacionais. Estas transformações empreendidas pelo capitalismo nos últimos tempos “[...] afetaram não apenas a dinâmica das forças produtivas, mas também a dinâmica e a composição da classe trabalhadora, em nível mundial, que tem se tornado mais heterogênea, complexa e fragmentada”.

Essas transformações se iniciaram por volta de 1970, em decorrência da crise estrutural vivenciada pelo capitalismo. De acordo com Robert Brenner (2005, p. 12-13), essa metamorfose do sistema está ligada à crise de produtividade decorrente do excesso da capacidade produtiva do setor manufatureiro. Com isso, a alta produtividade somada com a perda de lucratividade nas indústrias de base favoreceu o crescimento acelerado da migração do capital industrial para o financeiro.

Para reverter esse quadro, o sistema capitalista passou por um processo de reestruturação, que se iniciou em 1980, acentuando-se em 1990. Foi também nesse período em que se intensificou o fenômeno da globalização e da política neoliberal, momento que adentraram no mundo trabalhista, influenciando na organização dos empregadores, no modo de produção, na divisão do trabalho, nos sindicatos e nas políticas governamentais. Essas mudanças geraram consequências drásticas à classe trabalhadora, com “[...] elevação da taxa de desemprego e subemprego que atinge o mercado de trabalho em escala mundial”. (NAVARRO, 2006, p. 52)

Dentro do panorama capitalista, o trabalho digno proporciona aos indivíduos qualidade de vida, com moradia, alimentação básica, higiene, lazer e cultura. Por outro lado, o desemprego representa o pavor, o horror e a vergonha; é o anúncio da desgraça social que assola as famílias. A lógica de mercado se aproveita desse claro temor social para flexibilizar as relações de emprego e dirimir os direitos trabalhistas. Com o advento da globalização, intensificou-se a mecanização e a robotização dos postos de trabalho, o que provocou desemprego estrutural e um novo rearranjo das relações de trabalho. (ANTUNES, 1995)

A crescente pressão no ambiente laboral, impulsionada principalmente pelo excesso de trabalho, e o temor do desemprego favoreceram o aparecimento ou o agravamento de transtornos mentais e comportamentais, como a depressão, a síndrome do pânico e a síndrome de *burnout*, que podem culminar em suicídio. De acordo com os dados do Ministério da Saúde, entre os anos de 2011 a 2017, registrou-se uma média de 5,7 suicídios a cada mil habitante, cuja estatística é maior na população jovem, dentro do quadro etário de 15 a 29 anos, sendo a quarta maior causa de morte, especialmente entre os homens. (LINS, 2018)

Em entrevista concedida para a Escola Politécnica de Saúde “Joaquim Venâncio” da Fiocruz, Carlos Estellita Lins (2018) observa que:

É preciso olhar para o fato de que o suicídio está geralmente associado ao sofrimento psíquico, a situações de estresse e de pressão e, inclusive, à crise socioeconômica que nosso país atravessa. Vivemos em um modelo de sociedade hipertecnológico, que promete rapidez e facilidades, mas acaba promovendo estresse, burn-out [síndrome caracterizada por distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso] e sobrecarga. Para alguns autores, trata-se do perigoso cultivo dos estados de ansiedade, do luto coartado, de experiências de trabalho ou desemprego, cujo rumo acaba em depressões.

O processo de globalização impulsionou o contexto socioeconômico de um modo dinâmico e veloz, no qual as relações de trabalho não são mais sólidas e duradouras, tampouco garantidoras de uma vida estável. Por outro lado, observou-se a rotatividade dos vínculos empregatícios, a modificação das relações de trabalho e a constante substituição da mão de obra pela tecnologia. (BAUMAN, 2001)

Vera Lucia Navarro (2006, p. 55) aduz ser o novo padrão de acumulação de capital caracterizado pela intensa exploração da mão de obra, decorrentes das “[...] inovações tecnológicas incorporadas aos processos produtivos, de novas formas de organização e controle dos processos de trabalho e da desregulamentação das reações de trabalhos que se tornam mais ‘flexíveis’ e ‘elásticas’”. Em outras palavras, as inovações tecnológicas precarizam as relações de trabalho. As transformações no sistema capitalista levaram ao desenvolvimento de mazela sociais, como a exploração do trabalho infantil e feminino, a exploração do trabalho em domicílio, a subcontratação e terceirização do trabalho, entre outras.

Para Victor Hugo de Almeida e João Raul Penariol Gomes (2022, p. 16):

As sucessivas crises econômicas globais e a sofisticação tecnológica impulsionada pela globalização impactaram sobremaneira no contendo do trabalho; na perspectiva negativa, não apenas no tocante ao aumento desenfreado do desemprego nos países menos desenvolvidos, mas também na instituição de condições precárias e não suscetíveis de trabalho. Diz isso, pois, por exemplo, no Brasil, se as crises econômicas – incluindo a deflagrada pela pandemia da COVID-19 a partir de 2020 – conduziram ao encerramento de estabelecimentos com conseqüente aumento do desemprego, a sofisticação tecnológica cuidou, por seu turno, de criar novas formas de trabalho, ressaltasse, algumas precárias e à margem da legislação juslaboral.

Ou seja, a crise sanitária imposta pela pandemia covid-19 imprimiu mais modificações nas relações de trabalho. A necessidade imediata de implementação das medidas de isolamento social, fez com que os empregadores adotassem a modalidade *home office* que, até então, não gozava de tratamento jurídico e de regulamentação técnica.

Diante do exposto, o presente tópico investigou a modalidade laboral do *home office*, que largamente passou a ser adotada no mundo, o seu tratamento normativo e os seus possíveis reflexos sobre a saúde mental dos trabalhadores.

#### **4.1 A origem, o conceito e os desdobramentos do *home office* e suas implicações nas relações trabalhistas**

Entende-se por *home office* uma das ramificações do teletrabalho, consistente em uma relação empregatícia, na qual a atividade laboral é desenvolvida na residência do trabalhador, e não no estabelecimento do empregador, mediante a utilização de tecnologias de informação e comunicação.

No mesmo sentido, Marcella Pagani, Caio Afonso Borges e Gabriela Neves Delgado (2023, p. 213) entendem ser o *home office*, ou trabalho remoto, uma derivação do teletrabalho, pois, enquanto o teletrabalho pode ser executado em qualquer lugar, desde que fora do espaço físico do empregador, seja no domicílio do colaborador ou em outro espaço; no *home office*, a realização das atividades laborais ocorre exclusivamente no ambiente doméstico:

Enquanto o trabalho em domicílio se caracteriza pela realização de atividades laborais exclusivamente no ambiente doméstico, o teletrabalho pode ser executado em qualquer lugar fora do espaço físico da empresa, seja no domicílio do trabalhador ou não. Portanto, a identificação do espaço doméstico como um espaço de trabalho é característica marcante do trabalho em domicílio, mas não necessariamente identificada no teletrabalho.

Nessa linha, Denise Fincato (2019, p. 64) aponta que o teletrabalhador pode ser classificado como em domicílio ou *home office* quando “[...] fixa o local de trabalho em sua residência, instalando ali pequena estação com acesso a meios de comunicação e utilizando de estrutura própria ou cedida pela empresa para prestar os serviços contratados.”

No tocante aos direitos trabalhistas e controle de jornada, Evelise Dias Antunes e Frida Marian Fischer (2021, p. 152) comentam que:

[...] é preciso ressaltar que no regime de teletrabalho o controle de jornada é dispensável, portanto, não há pagamento de horas extras e adicional noturno. Ao contrário, no *home office*, os trabalhadores continuarão a deter idênticos direitos trabalhistas, como se estivessem executando suas atividades nas dependências do empregador, inclusive com o recebimento de horas extras e adicional noturno, se for o caso. Esta modalidade não exige formalização no contrato de trabalho

Sobre a origem e evolução do conceito, observou-se que, no decurso do tempo, trabalhadores, incluindo empregados, amoldaram-se conforme as sociedades nas quais se encontravam inseridos, em razão da evolução da tecnologia e do pensamento humano, que influencia, em certo grau, nas relações interpessoais.

A primeira relevante mudança nas relações de trabalho deu-se com o desenvolvimento do sistema mercantilista. Com a decadência do sistema feudal e com o afloramento das monarquias absolutistas, os trabalhadores e comerciantes passaram a se organizar em corporações destinadas a controlar o sistema produtivo, o que substituiu o modelo de trabalho artesanal. O mestre artesão passou a dominar e a controlar o processo produtivo, e o lucro se tornou o objetivo. Nesse momento, os trabalhadores começaram a receber por dia trabalhado ou por produtividade. (MILLS, 1969)

A Primeira Revolução Industrial, que se iniciou na Inglaterra por volta do século XVIII, marcou o início da “[...] industrialização e aprimoramento de processos produtivos, a introdução de máquinas e faz a mutação do comércio para a atividade industrial” (FARIA, 2021, p. 14). A nova estrutura produtiva reorganizou o modelo de gestão de pessoas<sup>12</sup>, a cultura organizacional<sup>13</sup> e o meio ambiente de trabalho.

---

<sup>12</sup> André Luiz Fischer (2002) define gestão de pessoas como “[...] a maneira pela qual uma empresa se organiza para gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho. Para isso, a empresa se estrutura definindo princípios, estratégias, políticas ou processos de gestão. Através desses mecanismos, implementa diretrizes e orienta os estilos de atuação dos gestores em sua relação com aqueles que nela trabalham.”

<sup>13</sup> Robert Henry Srour (2012, p. 136-137) define precisamente o termo “cultura organizacional”, diferenciando-a do conceito de “clima organizacional”: “A cultura organizacional é o conjunto das representações mentais, o universo simbólico, o modo de ser próprio dos habitantes de uma organização que determinados padrões de comportamento expressam. Confere sentido aos discursos e às práticas. Especifica a identidade da organização construída ao longo do tempo. Serve de chave para distingui-la de outras organizações. Aliás, quando ocorrem fusões, aquisições ou incorporações de empresas, sob o fogo cruzado da multiplicidade das maneiras de ser, as culturas organizacionais gritam de tão diversas que são. Reagem também quando, sob o aguilhão da concorrência, irrompe a necessidade inadiável de inovar a tecnologia, de alterar a forma de gerir, de adotar nova postura moral, de mudar o processo produtivo. Nessa hora, um ‘choque cultural’ acontece. Seu refluxo desorienta os agentes, coloca as atividades do dia a dia em compasso de espera, chega a deflagrar agudas resistências, como se fossem fraturas expostas, pondo a nu os padrões culturais que os anos cristalizaram. É importante ressaltar que os conceitos de cultura e de clima organizacionais não são intercambiáveis. O clima não apanha os modos institucionalizados de agir e de pensar. Seu eixo consiste em capturar a ‘temperatura social’ que prevalece na organização num instante bem preciso [...] Em contraposição, as culturas organizacionais constituem sistemas de referências simbólicas e moldam as ações de seus membros. Ao servir de elo entre passado e presente, contribuem para a permanência e a coesão da organização. E, diante das exigências que o ambiente externo provoca, diante das necessidades de integração interna que se renovam de maneira incansável, formam um conjunto de soluções relativas à sobrevivência, à manutenção e ao crescimento da organização. Por exemplo, ao surgirem situações não previstas pelas normas existentes, a cultura organizacional aparece como um recurso vital, pois os valores conferem orientação e consistência às decisões e às ações dos agentes. Nem por isso, entretanto, todas as organizações possuem uma cultura singular. A maior parte delas, de porte pequeno ou médio, simplesmente reproduz os padrões culturais vigentes no país e na região. Formam assim o palco do “discurso social comum”, em que se reafirmam ideias recebidas, gestos, histórias, mitos e ritos em vigor, sem que sejam significativamente rearranjadas para uso próprio.”

No final do século XIX, inicia-se a Segunda Revolução Industrial, com a introdução do modelo de produção fordista. Nesse momento, os países pioneiros, como França, Estados Unidos e Inglaterra, deram um “salto” tecnológico e um importante progresso científico. Para atender ao modelo de produção implementado, os trabalhadores realizavam movimentos mecânicos, engessados e repetitivos, assemelhando-se ao comportamento de uma máquina. O ambiente de trabalho se resumia aos salões das fábricas e das indústrias. (HARVEY, 2008)

David Harvey (2008) comenta que a remuneração vinculada à jornada de trabalho ou à produtividade era uma forma de implementar disciplina nos operários, concedendo tempo de lazer e dinheiro para que eles pudessem consumir os produtos desenvolvidos, fazendo “girar” o mercado consumidor:

O que havia de especial em Ford (e que, em última análise, distingue o fordismo do taylorismo) era a sua visão, seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista. Ford acreditava que o novo tipo de sociedade poderia ser construído simplesmente com a aplicação adequada ao poder corporativo. O propósito do dia de oito horas e cinco dólares só em parte era obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à operação do sistema de linha de montagem de alta produtividade. Era também dar aos trabalhadores renda e tempo de lazer suficientes para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidades cada vez maiores. Mas isso presumia que os trabalhadores soubessem como gastar seu dinheiro adequadamente. (HARVEY, 2008, p. 121-122)

A Terceira Revolução Industrial (denominada de Revolução Tecno-científica) surgiu após a Segunda Guerra Mundial. Com o afloramento da Guerra Fria, os Estados Unidos da América (capitalista) e a União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (socialista) empregaram largos investimentos no desenvolvimento de tecnológicas, comunicação e informática, em razão da corrida armamentista, tecnológica e aeroespacial existente entre essas duas potências mundiais. Por conta disso, houve modernização dos aparatos industriais e as unidades fabris passaram a receber tecnologia de ponta, como computadores, *softwares* e robôs. (FARIA, 2021)

Klaus Schwab (2015), diretor e fundador do Fórum Econômico Mundial, entende estar a sociedade contemporânea atravessando a Quarta Revolução Industrial (ou Indústria 4.0), caracterizada pela *internet*, tecnologias de ponta (combinação de tecnológicas biológicas, físicas e digitais), inteligência artificial, *home office* entre outras:

*The First Industrial Revolution used water and steam power to mechanize production. The Second used electric power to create mass production. The Third used electronics and information technology to automate production. Now a Fourth Industrial Revolution is building on the Third, the digital revolution that has been occurring since the middle of the last century. It is characterized by a fusion of technologies that is blurring the lines between the physical, digital, and biological spheres.*

*The possibilities of billions of people connected by mobile devices, with unprecedented processing power, storage capacity, and access to knowledge, are unlimited. And these possibilities will be multiplied by emerging technology breakthroughs in fields such as artificial intelligence, robotics, the Internet of Things, autonomous vehicles, 3-D printing, nanotechnology, biotechnology, materials science, energy storage, and quantum computing. (SCHWAB, 2015)<sup>14</sup>*

Ou seja, a “Indústria 4.0” surgiu com o propósito de aumentar a produtividade, diminuir as distâncias entre os indivíduos através do sofisticado sistema de comunicação, informação e *internet* e potencializar o fluxo de dados. Consequentemente, esse desenvolvimento tecnológico e digital interferiu diretamente no universo laboral e na forma de prestação de serviço; o trabalho rígido, realizado nos salões das fábricas com controle de jornada passou a ser alvo de críticas e questionamentos.<sup>15</sup>

Nesse contexto de globalização, Ricardo Antunes (2018) explica que o capital, motivado pela Quarta Revolução Industrial, impõe aos trabalhadores a informalidade, flexibilização e a terceirização, o que provoca a precarização das relações de trabalho:

---

<sup>14</sup> “A Primeira Revolução Industrial usou água e vapor para mecanizar a produção. A segunda usou energia elétrica para criar a produção em massa. A terceira usou eletrônica e tecnologia da informação para automatizar a produção. Agora, uma Quarta Revolução Industrial está se construindo sobre a Terceira, a revolução digital que vem ocorrendo desde meados do século passado. Caracteriza-se por uma fusão de tecnologias que está mesclando as linhas entre as esferas física, digital e biológica. [...]. As possibilidades de bilhões de pessoas conectadas por dispositivos móveis, com poder de processamento, capacidade de armazenamento e acesso ao conhecimento sem precedentes, são ilimitadas. E essas possibilidades serão multiplicadas por avanços tecnológicos emergentes em campos como inteligência artificial, robótica, Internet das Coisas, veículos autônomos, impressão 3D, nanotecnologia, biotecnologia, ciência dos materiais, armazenamento de energia e computação quântica.”

<sup>15</sup> Ricardo Antunes (2018, p. 42) entende que as inovações tecnológicas interferem diretamente nas relações trabalhistas, pois flexibiliza os direitos dos operários, tornando-se ferramentas de dominação e exploração do sistema capitalista. “É por isso que, nesse mundo do trabalho digital e flexível, o dicionário empresarial não para de ‘inovar’, em especial no setor de serviços. ‘Pejotização’ em todas as profissões, com médicos, advogados, professores, bancários, eletricitas, trabalhadoras e trabalhadores do *care* (cuidadores) e ‘frilas fixos’, freelancers que se tornam permanentes, mas que têm seus direitos burlados e se escondem nas redações dos jornais quando as empresas sofrem as auditorias do trabalho. Ou ainda o chamado teletrabalho e/ou *home office*, que se utiliza de outros espaços fora da empresa, como o ambiente doméstico, para realizar suas atividades laborativas. Isso pode trazer vantagens, como economia de tempo em deslocamentos, permitindo uma melhor divisão entre trabalho produtivo e reprodutivo, dentre outros pontos positivos. Mas com frequência é, também, uma porta de entrada para a eliminação dos direitos do trabalho e da seguridade social paga pelas empresas, além de permitir a intensificação da dupla jornada de trabalho, tanto o produtivo quanto o reprodutivo (sobretudo no caso das mulheres). Outra consequência negativa é a de incentivar o trabalho isolado, sem sociabilidade, desprovido do convívio social e coletivo e sem representação sindical.”

Contra a rigidez vigente nas fábricas da era do automóvel, durante o longo século XX, nas últimas décadas os capitais vêm impondo sua trípole destrutiva em relação ao trabalho: a terceirização, a informalidade e a flexibilidade se tornaram partes inseparáveis do léxico da empresa corporativa. Assim, movida por essa lógica que se expande em escala global, estamos presenciando a expansão do que podemos denominar uberização do trabalho, que se tornou um leitmotiv do mundo empresarial. Como o trabalho *on-line* fez desmoronar a separação entre o tempo de vida no trabalho e fora dele, floresce uma nova modalidade laborativa que combina mundo digital com sujeição completa ao ideário e à pragmática das corporações. O resultado mais grave dessa processualidade é o advento de uma nova era de escravidão digital, que se combina com a expansão explosiva dos intermitentes globais. (ANTUNES, 2018, p. 42-43)

A modernização e a adequação à automação e à informação são necessidades que os empregadores possuem para continuarem competitivos no mercado de trabalho, diante do estado acentuado de globalização da economia e das relações interpessoais. Consequentemente, surgiram novas formas de trabalho, como o *crowdword*<sup>16</sup>, o trabalho *on-demand*<sup>17</sup> e o *home office* (objeto de estudo do presente trabalho).

Miriam Cherry, Marions Crain e Winifred Poster (2016) afirmam que a Quarta Revolução Industrial acarretou grandes inovações no mundo do trabalho, em especial, a criação do trabalho virtual ou “a distância”, o que modificou as relações trabalhistas e o entendimento sobre meio ambiente de trabalho.

A palavra teletrabalho deriva da palavra *telecommuting*, que foi criada pelo pesquisador Jack Nilles (1976), para designar atividade laboral periódica fora do escritório central, adotada

---

<sup>16</sup> O *crowdword* é um termo utilizado para designar atividades realizadas através de plataformas *on-line*. “O ‘crowdwork’ refere-se a atividades que envolvem a realização de tarefas por meio de plataformas online que colocam em contato diversas organizações e indivíduos com outras organizações e indivíduos por meio da internet, permitindo a aproximação entre consumidores e trabalhadores de todo o mundo. Há oferta e demanda de produtos e serviços específicos para o atendimento de necessidades de clientes que pagam pela execução das tarefas realizada. No ‘crowdwork’, na maioria das vezes, são feitas micro tarefas extremamente fragmentadas, que normalmente não demandam muita qualificação e são monótonas, mas inexequíveis por computadores ou sistemas automatizados, como, por exemplo, responder pesquisas, avaliar elementos de texto e transcrever áudios. Existem casos em que uma grande atividade é dividida em micro tarefas independentes que, agrupadas, produzem um resultado específico. Ainda, há a possibilidade do ‘crowdwork’ envolver macro tarefas (menos automatizadas e que demandam melhor capacidade de análise), projetos simples (não automatizados e que exigem investimentos do trabalhador) e projetos complexos, que são mais incomuns. Nesses casos, pode ocorrer a criação de logomarcas, o desenvolvimento de sítios eletrônicos, a elaboração inicial de campanhas de marketing ou a concepção de design de interiores. A plataforma de ‘crowdwork’ mais conhecida é o *Amazon Mechanical Turk* (MTurk), que oferta a execução de ‘tarefas de inteligência humana’”. (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 15)

<sup>17</sup> O termo *on-demand* é usado para designar aplicativos utilizados para executar tarefas tradicionais, como o transporte e a limpeza, que são gerenciados por empresas. Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Luís Casagrande (2018, p. 16-17) explicam que os serviços realizados através do *on-demand* “[...] são oferecidos por meio de aplicativo, que estabelece e garante um padrão de qualidade mínimo na realização do trabalho, bem como seleciona e gerencia a mão de obra. Por meio do uso do aplicativo, o prestador de serviço e o consumidor identificam oferta e demanda, o trabalho é executado em face de uma necessidade apresentada e é feito o pagamento após a finalização do trabalho.”

por um ou mais dias da semana e realizada em casa ou em um centro de telesserviço. Posteriormente, o pesquisador cunhou a palavra *teleworking* para designar alternativas que substituem as viagens ao trabalho por tecnologias de informação. Joel Kugelmass (1996) simplificou o conceito, atribuindo ao teletrabalho a definição de trabalho flexível, caracterizado por local de prestação de serviço e jornada de trabalho flexíveis.

Posteriormente, David Lamond, Kevin Daniels e Peter Standen (1997, p. 7) analisaram o conceito de *teleworking*, concluindo ser um fenômeno multidisciplinar, com grandes variedades de práticas, sendo caracterizado por cinco dimensões (intensidade de conhecimento, contato extraorganizacional, uso de tecnologia de informação e localização):

*This dimensional typology we are moving toward (summarized in table 1 together with exemplar jobs) allows us to say with confidence that: teleworking is a process which a bundle of practices; there is no one form of teleworking and, as a corollary, there is no one best way of teleworking; teleworking is best thought of as multidimensional phenomenon, its character varying along five dimensions – ICT usage, knowledge; intraorganizational contact, extra-organizational contact and location. These five dimensions have recently been used as a basis of describing and making predictions about teleworking in different organizational contexts (cf Lamand, Daniels & Standen, 1997; Standen, Daniels & Lamond, 1997). Although we present a typology here, for analytic purposes we would consider that each of the dimensions is better understood as a continuum. For example, it is not just that one has external contacts or not but the extent to which they exist and, indeed, the extent to which they achieve a level of primacy in the individual's day-to-day work.<sup>18</sup>*

De igual modo, o *European Information Technology Observatory* (1998) entende ser o teletrabalho um fenômeno multifatorial, praticado sob diversas formas e graus de intensidade. Para a compreensão sobre o teletrabalho e suas particularidades, o observatório europeu baseia seu estudo em parâmetros e modelos. Dessa forma, o *European Information Technology Observatory* (1998) classifica os modelos de teletrabalho em sete categorias:

---

<sup>18</sup> “Esta tipologia dimensional para a qual caminhamos (resumida no quadro 1 juntamente com trabalhos exemplares) permite-nos afirmar com segurança que: o teletrabalho é um processo que engloba um conjunto de práticas; não existe uma forma única de teletrabalho e, como corolário, não existe uma forma melhor de teletrabalho; o teletrabalho é pensado como um fenômeno multidimensional, variando o seu caráter em cinco dimensões – utilização das TIC [tecnologias de informação e comunicação], conhecimento; contato intraorganizacional, contato extraorganizacional e localização. Estas cinco dimensões foram recentemente utilizadas como base para descrever e fazer previsões sobre o teletrabalho em diferentes contextos organizacionais (cf Lamand, Daniels & Standen, 1997; Standen, Daniels & Lamond, 1997). Embora apresentemos aqui uma tipologia, para fins analíticos, consideramos que cada uma das dimensões é melhor compreendida de modo contínuo. Por exemplo, não se trata apenas de ter ou não contatos externos, mas até que ponto eles existem e, de fato, até que ponto atingem um nível de primazia no dia-a-dia do indivíduo.” (LAMOND; DANIELS; STANDEN, 1997, p. 7)

- a) teletrabalho “a domicilio” ou *home-office*: modalidade na qual o trabalho é realizado no domicílio do empregado, sem o deslocamento diário até as dependências do empregador;
- b) telecentros, categoria subdivida em três formatos: b.1) centro público ou semipúblico, que são centro de trabalho de utilização pública, com objetivos múltiplos (de treinamentos, econômico, social, político etc.), com acesso à tecnologia e espaço para trabalhos coletivos; b.2) centro administrado por diversos empregadores, que são centros empresariais sob administração de diversos empregadores para utilização de seus empregados de modo eventual ou contínuo (planejado), geralmente, localizam-se pertos de rotas de conexão e tráfego; e b.3) centro administrado pelo empregador, que são espaços sob administração de um único empregador, destinado aos seus empregados, que laboram conectados ao estabelecimento principal do empregador;
- c) escritório flexível, *hotelling* ou *hot desking*: são escritórios temporariamente alocados pelo empregador para um fim específico, conforme a necessidade da empresa. Os trabalhadores podem laborar em qualquer espaço, pois o escritório não é fixo em um estabelecimento;
- d) escritório móvel, independentemente de local: modelo que garante ampla mobilidade ao teletrabalhador, pois utiliza combinação de tecnologias fixas e móveis que mantêm a operacionalidade independentemente do local do trabalhador;
- e) equipes multilocalizadas: nessa estrutura, utiliza-se amplamente as tecnologias móveis que permitem a cooperação entre diversas equipes, cujos membros podem estar pulverizados em diversas localidades;
- f) concentrativo: é um modelo que enfatiza a concentração de produtos e serviços em local estrategicamente próximo da carteira de cliente do empregador; “por exemplo, a empresa pode reduzir número de filiais em favor de centrais telefônicas de atendimento e serviços online, particularmente em serviços financeiros e bancários.” (SAKUDA, 2001, p. 44);
- g) *off-shore* internacional: trata-se de um modelo voltado para o mercado global, pois utiliza tecnologia e recursos de comunicação capazes de distribuir ou concentrar o trabalho internacional. Como exemplo, cita-se “[...] centros telefônicos multinacionais que dão suporte a softwares (internacional,

concentrativo) e o estabelecimento de "fábricas" de software na Índia (off-shore)." (SAKUDA, 2001, p. 44).

Em relação aos parâmetros, o *European Information Technology Observatory* (1998) elenca seis categorias:

- a) local/base de trabalho: o local de trabalho pode ser de forma única ou uma combinação das formas de trabalho a domicílio, escritório descentralizado, telecentro local, móvel ou equipes distribuídas;
- b) relação de trabalho: o teletrabalho é uma relação trabalhista que pode ser uma relação de emprego, de terceirização, autônoma ou de consultoria;
- c) proporção de tempo: o parâmetro marginal ou ocasional é quando o trabalho é ainda realizado no escritório presencial, nas dependências do empregador; nessa forma, nota-se pouco ou nenhum uso de rede de comunicação eletrônica. O substantivo é uma forma híbrida, pois há divisão de tempo entre teletrabalho e trabalho presencial; é necessária uma rede de comunicação bem constituída. O primário é se observa quando o teletrabalho é integralmente realizado; nessa forma, "[...] a rede de comunicação eletrônica é o principal mecanismo de comunicação e trabalho dentro da empresa e com os parceiros de negócios e clientes." (SAKUDA, 2001, p. 46);
- d) formalidade: alguns empregadores adotam certo de grau de formalidade no teletrabalho. No trabalho formal, há um programa de teletrabalho previsto nos regulamentos do empregador. O endossado se verifica quando, embora não formalizado, o teletrabalho é reconhecido e aceito pelo empregador. No modelo informal não há endosso do empregador, mas sim um acordo mútuo entre as partes. Por fim, o modo oculto consiste na permissão, de modo velado, por um superior hierárquico, do teletrabalho a um trabalhador;
- e) apoio: no tocante ao grau de apoio fornecido pelo empregador ao teletrabalhador (treinamentos, reembolso de custos, assistência técnica entre outros), o observatório europeu destaca que pode haver amplo apoio, com comprometimento de recursos tecnológicos e humanos; apoio restrito; apoio informal (sem definição de cobertura) e não apoiado, quando o teletrabalhador deve arcar com todos os custos e as despesas; e

- f) aceitação dentro da cultura organizacional: o observatório afirma que a cultura organizacional do teletrabalho tem forte ligação com a formalidade. Assim, o teletrabalho pode ser difundido quando é totalmente aceito e praticado dentro da cultura organizacional de um empregador; disseminado; minoritário, porém bem aceito; raro e alvo de comentários ou malvisto, sendo considerado ruim pelos gestores.

Ao encontro, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades<sup>19</sup> (2017, p. 10) também diferencia o teletrabalho e o *home office*:

Teletrabalho é toda modalidade de trabalho intelectual, regido por um contrato, realizado à distância e fora do local sede da empresa, com a utilização de tecnologias de comunicação e informação (computadores, tablets ou smartphones, usando internet, banda larga, telefonia fixa e/ou móvel entre outros), que permitam receber e transmitir dados, arquivos de texto, imagem ou som, mediante controle, supervisão e subordinação.  
*Home office*, uma das modalidades do Teletrabalho, é todo e qualquer trabalho intelectual, realizado em casa ou em domicílio, com a utilização de tecnologias relacionados à atividade laboral.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) abordou a questão do trabalho realizado em domicílio através da Convenção Internacional nº 177, de 20 de junho de 1996, e na Recomendação nº 184, aprovada na 83ª Reunião da Conferência Geral, ocorrida em 4 de junho de 1996.

A Convenção Internacional nº 177 tratou acerca dos princípios norteadores do trabalho realizado fora das dependências do empregador. Também dispôs diretrizes a serem adotadas pelos Estados-membros, objetivando melhorar a situação dos trabalhadores, além de determinar a isonomia de tratamento em relação aos “trabalhadores regulares” (aqueles que laboram nas dependências do empregador). Importante observar que o Brasil não é signatário dessa Convenção.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) é uma sociedade sem fins lucrativos, criada em 1999, com o propósito de disseminar o conhecimento sobre o trabalho a distância no Brasil e lutar por melhorias sociais, políticas e econômicas dos teletrabalhadores. Para maiores informações, acesso: <https://www.sobratt.org.br/>. Acesso em: 13 jan. 2022.

<sup>20</sup> Verifica-se que o diploma internacional prevê condições mínimas para a configuração dessa forma de trabalho, delegando aos Estados signatários a tarefa de regulamentar as particularidades e dificuldades da modalidade. Outro ponto é que a Convenção permite certo grau de liberdade no custeio de equipamentos necessários para o desempenho das atividades de teletrabalho, sem que isso implicasse na descaracterização de uma relação de emprego (LIMA FILHO; BRASIL, 2019). Entende-se que a baixa adesão dos países, especialmente o Brasil, está atrelada ao caráter peculiar dessa modalidade de trabalho – que ressignificou o conceito de relação trabalhador-empregador e de meio ambiente de trabalho – e de baixa adoção. De certo modo, o teletrabalho vem

Em 2002, ocorreu em Bruxelas o Marco Europeu sobre o Teletrabalho (AMET), sendo um acordo pioneiro, balizado pela Convenção Internacional nº 177 da OIT. De acordo com a Comissão responsável pela elaboração do documento, que contou com a participação dos empregadores e dos sindicatos europeus, o objetivo foi “[...] dar mais segurança a cerca de 4,5 milhões de teletrabalhadores assalariados na UE, apresentando ao mesmo tempo a flexibilidade das empresas.” (COMISSÃO EUROPEIA, 2002)

O Tratado definiu o teletrabalho como sendo uma forma de trabalho que utiliza tecnologias de informação que possibilitam a execução das atividades laborais em qualquer local, distante das instalações do empregador. O acordo também fixou parâmetros sobre a política de proteção de dados, conferindo responsabilidade ao empregador de repassar ao empregador todas as orientações sobre sigilo profissional. (COMISSÃO EUROPEIA, 2002)

Rayra Alves de Faria (2021, p. 32) aponta a isonomia de tratamento como o principal impacto do Marco Europeu na vida dos teletrabalhadores: “A jornada de trabalho, a capacitação do empregado, as oportunidades de plano de carreira, tudo traz a equivalência destes dois núcleos [trabalho regular e o teletrabalho], principalmente no que tange aos seus direitos.” Assim, para a Comissão Europeia, a única diferença entre o trabalho tradicional e o teletrabalho é a forma de execução das atividades, o que não descaracteriza a relação jurídica de emprego.

Portugal foi o país europeu pioneiro na regulamentação do teletrabalho. Em 2003, o Código do Trabalho sofreu reforma legislativa, adotando disposições específicas acerca dessa modalidade de trabalho, o que serviu de parâmetro para outros países.

De acordo com Joselma Oliveira Goulart (2009), o teletrabalho e suas formas foram introduzidos no Brasil por volta de 1997, por meio da realização do Seminário *Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3<sup>a</sup> Milênio*, o ocorreu na cidade de São Paulo. Logo após, em 29 de julho de 1999, foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT). Em 2006, realizou-se, também na cidade de São Paulo, o Congresso Brasileiro de Teletrabalho (CBT), com o apoio da Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM) e da SOBRATT.

A definição de teletrabalho se atrelou a uma forma de prestação de serviço descentralizada, com flexibilização das características tradicionais de trabalho. Essa modalidade de trabalho surgiu como resposta ao crescimento exponencial das tecnologias de

---

força nos últimos anos, em razão do aperfeiçoamento e difusão das tecnologias de comunicação e informação. Por exemplo, em 2018, o IBGE informou que 3,8 milhões de pessoas trabalhavam “no domicílio de residência”, o que não representava 10% dos postos de trabalho formais. Com o advento da pandemia, o IBGE calculou que o potencial estimado de teletrabalho para o ano de 2020 foi de 20,8 milhões de pessoas. (OLIVEIRA, 2020)

comunicação e informação, alavancadas pela “Indústria 4.0”. Em consonância, Takeshy Tachizawa e Álvaro Mello (2003) explicam que o teletrabalho e suas formas derivadas, como o *home office*, tornaram-se alternativa de gestão empresarial e cultural, voltadas para acentuar a competitividade entre as empresas, modificando a rotina e o ambiente de trabalho tradicionais:

No tocante a modernidade nas gestões das organizações, só recentemente as empresas brasileiras começaram a despertar para o teletrabalho como instrumento para obter competitividade no mundo globalizado. [...]. Ao adotar o teletrabalho, a função profissional é exercida a partir da residência do funcionário, que assim, pode reduzir custos, aumentar a produtividade, obter mais satisfação pessoal e, conseqüentemente, economizar espaço interno do escritório da empresa. (TACHIZAWA; MELLO, 2003, p. 38-39)

Assim, a partir do conceito de teletrabalho, surgiu a modalidade *home office*. O primeiro termo é empregado para se referir a todo trabalho realizado fora das dependências do empregador, com emprego de tecnologias de comunicação e da informação. Já o segundo termo é utilizado para designar todo o trabalho realizado na residência do empregado; caracterizando-se “[...] pela inserção em um espaço, sem tamanho ou propriedades definidas, destinado somente a atividades profissionais e localizado na residência do trabalhador, sendo facultativo o uso de tecnologias informacionais para a realização das atividades.” (RAFALSKI; ANDRADE, 2015, p. 433)

Álvaro Mello (2011, p. 11-12) diferencia os conceitos de teletrabalho e *home office*, defendido o “escrito em casa” como sendo:

[...] um dos locais de trabalho mais comuns, particularmente nos Estados Unidos. Os Escritórios em Casa variam desde um computador em um telefone na mesa da cozinha, a quarto com móveis e equipamentos adequados ao exercício de atividades profissionais. É o esquema de trabalho que surgiu a partir da constatação de que nem sempre as pessoas têm de ir ao escritório da empresa para trabalhar e que se tornou possível com os avanços tecnológicos nas áreas da informática e da telecomunicação.

Em pesquisa realizada pela SAP Consultoria em RH em parceria com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) e o Grupo de Consultoria em Teletrabalho (GCONTT), no ano de 2016, apontou ser o teletrabalho gênero, cujas espécies são: *home office*, o trabalhador de campo, o centro compartilhado e o trabalho colaborativo. Na modalidade *home office*, o trabalhador executa suas atividades laborais em sua residência, de

forma periódica e constante<sup>21</sup>. O trabalhador de campo é aquele que realiza suas atividades em campo de forma contínua e periódica. Os centros compartilhados são locais disponibilizados pelas empresas onde os colaboradores, de forma constante ou periódica, realizam suas atividades, de modo compartilhado ou não, com colaboração de outros empregadores. Por fim, o trabalho colaborativo é caracterizado pela realização de atividades pelos colaboradores juntamente com outras equipes multidisciplinares, de forma constante ou periódica, em diferentes locais.

Observou-se, portanto, constante transmutação das relações de trabalho, impulsionada pelo desenvolvimento tecnológico. Diante disso, o Direito do Trabalho precisa estar em constante movimento justamente para responder às modificações das relações trabalhistas. Reinaldo Gonçalves (1998) entende que o ordenamento jurídico trabalhista precisa ser flexível e elástico, sem, contudo, suprimir direitos trabalhistas adquiridos, em respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Álvaro Mello (2011) afirma serem o teletrabalho e o *home office* tendências que estão cada vez mais em evidência no cenário mundial. Tal constatação “[...] anuncia a necessidade de tratar o tema de forma específica, detalhada e urgente, do ponto de vista jurídico, já que é o futuro (e o presente) de muitos trabalhadores no país” (FARIAS, 2021, p. 29), especialmente após o advento da crise sanitária imposta pela pandemia covid-19.

Pensando nisso, o próximo tópico investigou qual o tratamento normativo do *home office* no ordenamento jurídico brasileiro, modalidade amplamente adotada no Brasil durante o contexto pandêmico e, inclusive, após a retomada das atividades presenciais com a atenuação das medidas sanitárias de isolamento social.

#### **4.2 O tratamento normativo do sistema *home office* no Brasil e os reflexos na saúde mental dos trabalhadores**

O primeiro texto com objetivo de traçar diretrizes sobre o teletrabalho foi a Convenção Internacional nº 177 da OIT, celebrado em 20 de junho de 1996, e a Recomendação nº 184 da OIT, aprovada na 83ª Reunião da Conferência Geral, ocorrida em 4 de junho de 1996.

Inicialmente, a referida Convenção foi ratificada por apenas doze países: Albânia (2002); Antígua e Barbuda (2021); Argentina (2006); Bélgica (2012); Bósnia e Herzegovina (2010); Bulgária (2009); Eslovênia (2021); Finlândia (1998); Irlanda (1999); Macedônia do

---

<sup>21</sup> Entende-se por trabalho periódico e constante aquele que é realizado em intervalo de tempo regular, de modo reiterado, ou seja, não de forma esporádica ou eventual.

Norte (2012); Países Baixos (2002) e Tajiquistão (2012) (LANDI, 2009). Em maio de 2022, a Espanha também assinou a convenção, que entrada em vigor a partir de maio de 2023.<sup>22</sup>

O artigo 1º da Convenção Internacional nº 177 define o trabalho realizado em domicílio como sendo aquele realizado por um empregado em sua casa ou outro local que eleger, desde que não corresponda às dependências do empregador, com o objetivo de produção ou prestação de serviços, mediante contraprestação, independentemente de quem forneça os equipamentos, materiais ou outros elementos essenciais para a realização das atividades. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996)

O artigo 4º prevê a igualdade de tratamento entre os empregados, vedando qualquer forma de discriminação, e direitos essenciais, como exemplo o acesso à informação, proteção à saúde e segurança do trabalhador<sup>23</sup>, proteção à maternidade, direito à livre associação e filiação sindical, entre outros. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996)

Posteriormente, em 2002, foi celebrado o Marco Europeu sobre o Teletrabalho (AMET), baseado na Convenção Internacional nº 177 da OIT, objetivando uniformizar o tratamento normativo sobre o teletrabalho na Europa e incentivar os países a legislar sobre a matéria, justamente para conferir segurança e tratamento equitativo em direitos e responsabilidades aos teletrabalhadores. (COMISSÃO EUROPEIA, 2002)

Seguindo tais recomendações, em 2003, Portugal passou a regulamentar o teletrabalho, com a promulgação de seu Código do Trabalho. Acresceu, no seu Título II (Contrato de Trabalho), Capítulo I (Disposições Gerais), Seção IX (Modalidades de contrato de trabalho), Subseção V (Teletrabalho), os artigos 165º a 171º. O país europeu se tornou o pioneiro no cenário mundial a conferir tratamento normativo específico sobre o teletrabalho.

O artigo 165º do código português define o teletrabalho como sendo “[...] a prestação de trabalho em regime subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.” (PORTUGAL, 2009)

O artigo 166º impõe a necessidade de acordo escrito para a implementação do regime de teletrabalho, responsável por definir as regras de permanência ou alternância de trabalho a

---

<sup>22</sup> Importante observar que a Recomendação não é um documento passível de ratificação, por se tratar tão somente de orientações direcionadas às ações governamentais e legislativas dos países signatários das convenções. (LANDI, 2009)

<sup>23</sup> Em relação à questão da saúde e segurança do trabalhador, a Convenção Internacional nº 177 da OIT expressamente prevê, em seu artigo 7º, a aplicação da legislação nacional sobre a matéria: “A legislação nacional em matéria de segurança e saúde no trabalho deve ser aplicada ao trabalho a domicílio, tendo em conta as suas características próprias e deve determinar as condições em que, por razões de segurança e saúde, determinados tipos de trabalho e a utilização de determinadas Substâncias podem ser proibidos em trabalho de casa.” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996)

distância ou presencial. Ademais, o contrato deve indicar o local onde habitualmente o empregado realiza as atividades, o período regular de trabalho, o horário de trabalho, a atividade contratada, a contraprestação do trabalhador, os equipamentos utilizados e a responsabilidade do empregador pela instalação e manutenção dos equipamentos. (PORTUGAL, 2009)

Importante observar que o código português possibilitou e favoreceu a adoção do teletrabalho quando o trabalhador tiver filho com idade de até três anos, desde que a atividade realizada seja compatível com essa modalidade laboral. Na sequência, o artigo 166º-A estendeu o direito para os trabalhadores pais de filhos de até 8 anos quando ambos os progenitores reúnem condições para o exercício do teletrabalho ou nas famílias monoparentais ou nos casos em que apenas um dos progenitores comprovadamente possua qualidade para o teletrabalho:

Artigo 166.º-A

Direito ao regime de teletrabalho

[...]

2 - Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

3 - O direito previsto no número anterior pode ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações:

a) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;

b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

4 - O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador efetuado nos termos dos números anteriores. (PORTUGAL, 2009)

Ademais, preenchidos os requisitos, o empregador não pode se opor a adoção do regime de trabalho, sob pena de responder administrativamente. (PORTUGAL, 2009)

Em relação às despesas, o artigo 168º impôs aos empregadores suportar todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o obreiro suportou para a aquisição, uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas de telecomunicação, essenciais para a execução das atividades laborais. (PORTUGAL, 2009)

Sobre os direitos e deveres, o artigo 169º dispõe que os teletrabalhadores possuem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores de idêntica categoria profissional, tais como promoção de carreira, limites de duração do trabalho, períodos de descanso, proteção da saúde e segurança no trabalho, direito à reparação de acidentes laborais e doenças ocupacionais entre outros:

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores, incluindo o direito a:

- a) Receber, no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica;
- b) Participar presencialmente em reuniões que se efetuem nas instalações da empresa mediante convocação das comissões sindicais e intersindicais ou da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- c) Integrar o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

2 - O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

3 - Qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua atividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo. (PORTUGAL, 2009)

Por conseguinte, o artigo 169º-A trata sobre a organização, direção e controle do trabalho. O ponto quatro regulamenta que os poderes de gestão e controle da prestação de trabalho deve ser realizado preferencialmente por equipamentos e sistemas de comunicação e informação inerentes à atividade, respeitando a privacidade do trabalhador. O ponto cinco impõe ao empregador o controle da prestação de trabalho, com respeito aos “[...] princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som.” (PORTUGAL, 2009)

Em complemento, o artigo 169º-B impõe deveres especiais aos empregadores, tais como abster-se de contatar o empregado no período de descanso, diligenciar para reduzir o isolamento do trabalhador através de atividades presenciais, entre outros. (PORTUGAL, 2009)

O artigo 170º trata sobre a privacidade do teletrabalhador, impondo ao empregador o dever de observar a jornada de trabalho e o período de descanso do trabalhador e de sua família, bem com proporcionar-lhe boas condições de trabalho tanto na perspectiva física quanto psíquica. Interessante destacar que o ponto dois permite ao empregador visitar o domicílio do teletrabalhador, onde se desenvolvem as atividades laborais, desde que realizada na presença do obreiro, dentro da jornada de trabalho e com aviso prévio de vinte e quatro horas. (PORTUGAL, 2009)

Por fim, o artigo 170º-A traça importantes diretrizes sobre a segurança e a saúde do trabalhador a distância. O ponto três prevê a necessidade de realização de exames periódicos para avaliação da saúde física e mental dos teletrabalhadores. O ponto cinco fixa expressamente a responsabilidade do empregador no caso de acidente de trabalho ou doença ocupacional:

Artigo 170.º-A

Segurança e saúde no trabalho

1 - É vedada a prática de teletrabalho em atividades que impliquem o uso ou contacto com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou a integridade física do trabalhador, exceto se efetuados em instalações certificadas para o efeito.

2 - O empregador organiza em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho, nomeadamente cumprindo as medidas previstas no Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/270/CEE, do Conselho, de 29 de maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

3 - No quadro da responsabilidade a que se refere o número anterior, o empregador promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

4 - O trabalhador faculta o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, em período previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.

5 - O regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho, considerando-se local de trabalho o local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.

6 - Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a violação do disposto neste artigo. (PORTUGAL, 2009)

Observa-se que a legislação portuguesa sobre o tema demonstra uma escolha política de aceitação do teletrabalho, sendo considerado um direito de escolha aos trabalhadores que preencherem requisitos normativos explicitados. Ao mesmo tempo, o texto legal impõe igualdade de direitos e deveres perante os trabalhadores presenciais, além de estabelecer diretrizes essenciais para a adoção dessa modalidade de trabalho, como a realização de exames de saúde periódicos para avaliação das condições físicas e psíquicas, o controle de jornada, o direito à desconexão entre outros, além de prever expressamente a responsabilização do empregador em caso de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

No Brasil, o conceito de teletrabalho foi surgido no Seminário *Home Office/Telecommuting* – Perspectivas de Negócios e de Trabalho, em 1997, sem, contudo, haver regulamentação pátria sobre o tema (GOULART, 2009). A primeira previsão do trabalho realizado a distância se deu em 2011, com a promulgação da Lei nº 12.551, que alterou o artigo 6º da CLT. A nova redação extinguiu qualquer diferença entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e aquele realizado no domicílio do empregado ou em outro local. Em complemento, o parágrafo único do artigo 6º equiparou, para fins de subordinação jurídica, os meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos de comando, supervisão e gestão do trabalho:

Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação: “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, 2011)

Sobre a alteração, Homero Batista Mateus da Silva (2019, p. 32) comenta:

O propósito do parágrafo único não diz respeito à modalidade da remuneração ou ao cálculo da quantidade média de horas trabalhadas, como descrito no exemplo da costureira, mas apenas salienta que, no mundo contemporâneo, o telefone celular mais escraviza do que liberta: as ordens podem ser dadas pessoalmente no ambiente de trabalho ou remotamente, na casa do empregado ou espaços públicos, por meio dos numerosos mecanismos eletrônicos de transmissão de voz e dados. Ilusório alguém achar que o empregador precisa ter rosto: ao contrário, o empregador sem rosto, que emite ordens a dez ou 20 mil quilômetros de distância, talvez seja o mais temido. Pensamos que o sentido do art. 6º, parágrafo único, seja apenas auxiliar no conceito de relação de emprego, frisando que não existe distinção entre o trabalho realizado na fábrica do patrão ou na casa do empregado – o que já constava do caput do dispositivo desde sempre – nem existe distinção entre a ordem emanada de viva-voz e a ordem emanada pelos meios eletrônicos – o que já sabíamos. [...]. Não é essa a dicção do art. 6º, parágrafo único: ele reforça o conceito de subordinação jurídica inerente a um contrato de trabalho – subordinação que pode ser a distância – e não interfere no conceito de horas extras. Para que estas ocorram, é necessária a demonstração de que os meios eletrônicos tenham sido efetivamente usados ao longo dos dias, noites e semanas, tema bastante caro aos arts. 59 e 244 da CLT.

Todavia, o teletrabalho passou a ter sinais de regulamentação com o advento da Lei nº 13.367, de 13 de julho de 2017, denominada de reforma trabalhista brasileira, que acrescentou o Capítulo II-A, artigos 75-A a 75-E, na CLT.

O artigo 75-B definiu o teletrabalho como a prestação de serviços realizada preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnológicas de informação e de comunicação, sem configurar trabalho externo. O parágrafo único acrescentou que o comparecimento do teletrabalhador para a realização de atividades específicas no estabelecimento do empregador não descaracteriza a natureza dessa modalidade de trabalho. (BRASIL, 2017)

O artigo 75-C disciplina que a modalidade de teletrabalho deve constar expressamente no contrato de trabalho individual, com especificação de quais as atividades realizadas pelo teletrabalhador. Na sequência, o parágrafo 1º permite a alteração do regime presencial para o telepresencial, desde que haja mútuo acordo entre as partes e o devido registro do termo aditivo no contrato de trabalho; para tanto, o parágrafo 2º garante um prazo mínimo de quinze dias de transição dos regimes. (BRASIL, 2017)

O artigo 75-D delega ao contrato de trabalho a responsabilidade de prever as regras sobre aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada para a execução das atividades do trabalho remoto, além das questões sobre reembolso de despesas dispendidas pelo empregado para tanto. O parágrafo único prevê expressamente que as utilidades fixadas no contrato não integram a remuneração do empregado. (BRASIL, 2017)

Por fim, o artigo 75-E prescreve que o empregador deve instruir os teletrabalhadores, de modo ostensivo e expresso, sobre precauções a fim de evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. O parágrafo único prevê que o empregado deve assinar o termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir todas as orientações e recomendações do empregador. (BRASIL, 2017)

Sobre essa questão, para Bruno Gomes Borges da Fonseca (2022), a mera instrução e assinatura do termo de responsabilidade não são suficientes para cumprir com as disposições referentes à segurança e saúde no trabalho, de modo a eximir o empregador de sua responsabilidade. Segundo Denise Fincato (2019, p. 69), “[...] este dever de orientação para a higiene, saúde e segurança do/no trabalho, não pode se resumir à elaboração e entrega ao empregado de um manual de boas práticas, genéricas e estáticas”, precisa abranger a instrução, de modo constante e dinâmico, sobre os métodos de trabalho, meio ambiente de trabalho e

política de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, bem como de fiscalização ao cumprimento das normas e diretrizes.

O Enunciado nº 72 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, aprovado no XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, prevê que a mera subscrição do termo de responsabilidade pelo colaborador não exime o empregador da responsabilidade por eventual acidente ou doença ocupacional. (ANAMATRA, 2018b)

Em complemento, o Enunciado nº 83 dispõe que o regime de teletrabalho não isenta o empregador de seguir as regras contidas na Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7) – que trata sobre a elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) – e na Norma Regulamentadora nº 9 (NR-9) – que dispõe sobre Programa de Prevenção de Riscos de Ambientais (PPRA) –, como exigência prevista nos artigos 16 e 19 da Convenção nº 155 da Organização Mundial do Trabalho (OIT). (ANAMATRA, 2018c)

No tocante à jornada de trabalho, Homero Batista Mateus da Silva (2019) comenta que a reforma trabalhista excluiu o teletrabalho das disposições contidas no Capítulo II, Seção II. Expressamente, o artigo 62, inciso III, afirma que os empregados em regime de teletrabalho não estão abrangidos pelas regras do controle de jornada, o que gera reflexos negativos aos trabalhadores:

Como se sabe, o enquadramento do contrato de trabalho no espectro do art. 62 da CLT assume numerosas consequências: retira do trabalhador o direito a horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada, intervalo interjornada e suas integrações. Somente não retira o direito ao descanso semanal remunerado, pois este é regulado por legislação separada (Lei 605/1949) e tem assento constitucional (art. 7º, XV), de modo que ficou imune ao alcance do art. 62. [...] Feitas essas considerações, estamos à vontade para afirmar que os art. 62, III, e 75-A reclamam interpretação restritiva, dada sua excepcionalidade, quer dizer, o teletrabalho somente deveria retirar o direito às horas extras e congêneres se for efetivamente incompatível com o controle de jornada. Mero deslocamento territorial não é suficiente para autorizar jornadas irrestritas. Seria mesmo incongruente dizer que para o serviço externo o que manda é a incompatibilidade da jornada (art. 62, I), ao passo que para o teletrabalho o que manda é o rótulo. (SILVA, 2019, p. 94)

Justamente para evitar esse cenário, Vólia Bomfim Cassar (2018) também entende ser imprescindível a fixação do controle de jornada para garantir aos teletrabalhadores direitos essenciais, como o limite constitucional de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, adicional de hora extra, adicional noturno, entre outros, preservando, dessa forma, o direito à desconexão e à saúde mental.

De acordo com a pesquisa realizada por Roseli Figaro *et al.* (2020), as medidas de isolamento social impactaram na rotina e na vida dos colaboradores e de seus familiares. Os dados coletados na pesquisa demonstram que a implementação do *home office* implicou no aumento da jornada de trabalho para a maioria dos colaboradores, além de possibilitar a confusão entre ambiente doméstico (de lazer e descanso) e meio ambiente de trabalho. “Essas alterações incidem nas rotinas diárias do trabalhador e de sua família, exigem a reorganização da vida coletiva e implicam muitas vezes em intensificação do trabalho e em maior estresse e preocupações.” (FIGARO *et al.*, 2020, p. 19).

Comparando com as legislações brasileira e portuguesa, observa-se que o regulamento pátrio confere tratamento mais incisivo e precativo em relação aos eventuais impactos do teletrabalho na saúde mental do trabalho; já na disciplina portuguesa, a previsão contida na redação do artigo 170º-A demonstra claramente preocupação com o surgimento de eventuais doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho, impondo a realização de exames de saúde periódicos, além de fixar sanções aos empregadores que não se comprometerem com a política de preservação da saúde mental e física dos teletrabalhadores.

Verifica-se que a legislação brasileira não distingue o teletrabalho do *home office*, embora se entenda que há certas diferenças entre eles. Como discorrido anteriormente, o *home office* é uma derivação do teletrabalho, pois consiste na execução das atividades laborais na residência do trabalhador ou em outro local que entenda conveniente, com utilização de tecnologias de informação. Por conta disso, entende-se pertinente a instituição do controle de jornada e o emprego de todos os meios de prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais como forma de proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e de garantia do direito fundamental à desconexão.

Recentemente, em razão da crescente adoção do *home office*, em decorrência das medidas de isolamento social para contenção da propagação do vírus SARS-CoV-2, editou-se a Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, que alterou o Capítulo sobre o teletrabalho, sendo convertida posteriormente na Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Essa legislação, em seu artigo 5º, modificou o *caput* do artigo 75-B e acrescentou-lhe nove parágrafos; modificou o *caput* do artigo 75-C, acrescentando-lhe o parágrafo terceiro e adicionou o artigo 75-F. (BRASIL, 2022)

Com a modificação, o artigo 75-B passou a considerar o teletrabalho ou trabalho remoto como toda prestação de serviços fora das dependências do empregador, de modo preponderante ou não, caracterizando-se pela utilização de tecnologias da informação e comunicação, sem que isso configure trabalho externo. O parágrafo primeiro desse dispositivo dispõe que o

comparecimento habitual do teletrabalhador às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não desqualifica essa modalidade; e o segundo, permite o teletrabalho (ou o *home office*) por jornada ou por produção ou tarefa. Para as hipóteses de trabalho por produção ou tarefa, o parágrafo terceiro exclui a aplicação das disposições referentes à jornada de trabalho e controle de jornada. (BRASIL, 2022)

De acordo com Marcella Pagani, Caio Afonso Borges e Gabriela Neves Delgado (2023, p. 215), as modificações possibilitaram a subversão do conceito de espaço de trabalho e tempo, além de permitir violação ao direito à limitação da jornada de trabalho (previsto no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição de 1988) e ao direito à desconexão:

Portanto, desenha-se um cenário em que o empregador pode exigir que o trabalhador esteja de forma proporcional mais presente nas dependências empresariais do que fora dela e, ainda assim, não realizar o controle da sua jornada de trabalho por submetê-lo ao regime de teletrabalho por produção ou tarefa, inviabilizando, por completo, a efetivação do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho. Essa nova forma de regulação do teletrabalho abre espaço para uma subversão do tempo e do espaço de trabalho ao franquear a possibilidade de que o trabalhador esteja presencialmente nas dependências da empresa, sem controle de jornada. Não obstante a flexibilização em relação à jornada de trabalho na modalidade de teletrabalho por produção ou tarefa, nos moldes da Lei n.º 14.442/2022, houve avanço na compreensão do uso das tecnologias digitais como meios de trabalho. Com a criação da figura do teletrabalho por jornada, a nova legislação reconheceu a possibilidade de controle da jornada do teletrabalhador, por meio de ferramentas digitais à disposição.

Confirmando a flexibilização do conceito de jornada de trabalho, o parágrafo quinto dispõe que tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura utilizados no *home office*, como *softwares*, aplicativos, ferramentas digitais, entre outros, fora da jornada de trabalho não configura tempo à disposição ou regime de prontidão ou sobreaviso, exceto em caso de previsão em negociação coletiva de trabalho. (BRASIL, 2022)

Ou seja, o dispositivo mitiga o tempo de desconexão do trabalhador, pois “[...] assenta terreno para que ele [trabalhador] seja acionado a qualquer momento pelo empregador e imediatamente comece a trabalhar, sem que seja devidamente remunerado.” (PAGANI; BORGES; DELGADO, 2023, p. 215)

Ademais, a disposição delega aos sindicatos a incumbência de regulamentar a matéria de modo contundente, por meio das negociações coletivas, bem como a de fiscalizar possíveis violações aos direitos trabalhistas, sobretudo o direito à desconexão.

O parágrafo sexto permite a adoção do regime de teletrabalho para aprendizes e estagiários; o sétimo dispõe que, aos empregados em regime domiciliar, aplicam-se as negociações coletivas e as disposições locais relacionadas à base territorial onde está localizado o estabelecimento de lotação do colaborador; e o nono possibilita a celebração pelo empregador e pelos seus empregados de acordos individuais sobre horários e meios de comunicação, desde que assegurados os repousos legais. (BRASIL, 2022)

Sobre essa modificação, Marcella Pagani, Caio Afonso Borges e Gabriela Neves Delgado (2023) comentam que as questões relativas à jornada de trabalho podem ser decididas sem a participação sindical, o que viola o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988 – que exige para essa devida participação sindical, através das negociações coletivas. Ou seja, o dispositivo busca tolher, de certo modo, a importância e atuação dos sindicatos, permitindo que os empregados e os empregadores transacionem sobre a jornada de trabalho, sem a participação do ente coletivo:

Apesar deste dispositivo permitir que matérias relacionadas à jornada de trabalho sejam negociadas por meio de acordo individual entre empregado e empregador, é oportuno destacar que a Constituição da República, em seu art. 7º, inciso XIII, já determinou que temas afetos à duração do trabalho devem ser transacionados por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Ademais, a CLT assentou expressamente, em seu art. 611-A, que essa matéria será objeto de convenção ou acordo coletivo de trabalho, de modo que referida previsão da Lei n.º 14.442/2022 encontra-se eivada de vício constitucional e legal. Ainda que a opção pelo teletrabalho seja objeto de pactuação individual, demais temas afetos aos direitos fundamentais trabalhistas não podem ser transacionados sem que haja mediação sindical, sobretudo considerando a vulnerabilidade do empregado em face do empregador. (PAGANI; BORGES; DELGADO, 2023, p. 217)

Por fim, a última alteração significativa promovida pela Lei nº 14.442/2022 foi o acréscimo do artigo 75-F à CLT, que estabelece prioridade na alocação de vagas de teletrabalho aos empregados com deficiência e aos com filhos ou crianças sob guarda judicial de até 4 anos de idade. (BRASIL, 2022)

As modificações promovidas pela Lei nº 14.442/2022 amplia o conceito de trabalho remoto e flexibiliza o conceito de jornada de trabalho, sem a devida contraprestação, comprometendo, assim, os direitos à desconexão, à saúde e ao lazer. Nesse contexto de relativização da jornada de trabalho, as tecnologias de comunicação e informação mascaram “[...] a exploração no trabalho, na medida em que permitem que o teletrabalhador fique

conectado ao trabalho ininterruptamente ocasionando o que se chama de invisibilidade digital no trabalho.”<sup>24</sup> (PAGANI; BORGES; DELGADO, 2022, p. 221)

Denise Fincato (2019, p. 70) explica que as novas tecnologias da informação levam a repensar os modelos tradicionais de contrato de trabalho, como também alerta para que entidades internacionais e nacionais representativas, como os entes sindicais, fiscalizem e penalizem eventuais abusos e exploração praticados pelos empregadores e “[...] garantam a efetividade e eficácia das avenças e dos mínimos existenciais.”

Portanto, foi possível observar um movimento de desregulamentação das balizas protetivas dos direitos trabalhistas, com certa flexibilização sobre os conceitos de meio ambiente do trabalho equilibrado, saúde mental do trabalhador e segurança no trabalho. Por conseguinte, o próximo subtópico investiga a importância da promoção da saúde mental como medida de efetivação e proteção dos demais direitos fundamentais, assim como os reflexos dos fatores labor-ambientais na saúde mental dos trabalhadores.

### **4.3 A importância da promoção do meio ambiente do trabalho equilibrado para a saúde mental dos trabalhadores em *home office***

De acordo com Victor Hugo de Almeida (2022, p. 12), qualquer análise, observação ou investigação relacionada à saúde mental do trabalhador perpassa pelo estudo sobre o meio ambiente de trabalho, haja vista a intrínseca relação dos termos:

Por isso, qualquer investigação situada no universo da saúde do trabalhador deve, evidentemente, considerar os aspectos contextuais do meio ambiente do trabalho do qual ele faz parte, visando ao exame da conexão entre o meio, a atividade laboral e a doença. É imprescindível que se examine o estado de equilíbrio labor-ambiental, sem negligenciar a forma como trabalhador e meio ambiente do trabalho dialogam, negociam e se influenciam em um determinado contexto.

---

<sup>24</sup> Segundo Winifred Poster (2020), as tecnologias da informação e da comunicação impedem que os teletrabalhadores sejam vistos pelo consumidor e, muitas vezes, pelos próprios empregadores, caracterizando uma espécie de invisibilidade digital no trabalho, além de esfumegar as fronteiras entre trabalho e descanso e colocar em risco a noção dos colaboradores de seus respectivos papéis no processo produtivo. No mesmo sentido, Marcella Pagani, Caio Afonso Borges e Gabriela Neves Delgado (2023, p. 222) explicam que, “[...] quando analisada à luz da dissolução dos limites de jornada de trabalho do teletrabalho, a invisibilidade digital no trabalho permite compreender dinâmicas de desvalorização do trabalho, à proporção que o trabalhador labora muito mais sem a correspondente contraprestação remuneratória. Além disso, a circunstância de autogestão do tempo de trabalho, que tende a ser ilusória, implica na possibilidade real de elastecimento da jornada de trabalho.”

O meio ambiente se tornou fator de discussão ao longo do século XX, em decorrência das revoluções industriais que modificaram sistematicamente o modelo de produção capitalista. A Primeira Revolução Industrial, ocorrida no século XVII, acarretou o desenvolvimento do setor fabril, além de proporcionar melhorias no transporte e na comunicação. A Segunda Revolução Industrial, alavancada no século XIX, trouxe formas de divisão do trabalho, emprego da energia elétrica e dos combustíveis fósseis e aplicação das ciências sociais no setor industrial.<sup>25</sup> (FELICIANO, 2002)

De fato, foi com a Declaração das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, materializada em 1972, que o meio ambiente se tornou destaque internacional, ao compartilhar a responsabilidade social por um meio ambiente de trabalho saudável entre a sociedade civil, os empregadores, as instituições e o Estado. Em 1992, nova repercussão foi dada ao tema com a Declaração sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, denominada de “Agenda 21”, que fixou diretrizes e parâmetros para o século XXI, conhecidas como desenvolvimento sustentável.<sup>26</sup>

De igual modo, a “Agenda 21” priorizou a retificação das convenções basilares da Organização Internacional do Trabalho, que dizem respeito à segurança e saúde no meio ambiente laboral. “[...] Encampavam-se, portanto, prioridades afetas à OIT e à qualidade de vida do trabalhador no âmbito conceitual de desenvolvimento sustentável.” (FELICIANO, 2002, p. 161)

Com base nesses primeiros textos, Luiz Henrique Sormani Barbugiani (2017, p. 145) sintetiza o desenvolvimento de dois princípios basilares: o princípio da prevenção, assentado

---

<sup>25</sup> Os modelos de produção em série desenvolvidos nas Revoluções Industriais são conhecidos como fordista-taylorista e toyotismo; são modelos de regulação de produção e processo de trabalho que se propagou na maior parte das indústrias capitalistas. O sistema fordista-taylorista caracterizou-se pela fragmentação e simplificação do trabalho, a especialização da mão de obra, controle do tempo de trabalho e dos movimentos, unidades fabris verticalizadas e concentradas e uma classe trabalhadora volumosa e consumo em massa. Já o toyotismo, que substituiu o modelo anterior, é caracterizado pela junção de qualidade e quantidade, a produção por *just-in-time* (na hora certa), isto é, conforme a demanda, “kanban”, que é o sistema de informação que alimenta a produção; o controle de qualidade e padrão, célula de produção; disposição de máquinas de diferentes funções em linhas; etc. Ricardo Antunes (2006, p. 24) explica que “[...] o toyotismo penetra, mescla-se ou mesmo substitui o padrão fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado. Vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos, no que diz respeito aos direitos do trabalho. Eles são desregulamentados, são flexibilizados, de modo a dotar o capital de instrumental necessário para adequar-se à sua nova fase. Direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos e eliminados do mundo da produção. Diminui-se ou mescla-se, depende da intensidade, do despotismo taylorista, pela participação dentro da ordem e do universo da empresa, pelo envolvimento manipulatório, próprio da sociabilidade moldada competemporaneamente pelo sistema produtor de mercadorias.”

<sup>26</sup> O desenvolvimento sustentável é entendido como um conjunto de técnicas empregado no sistema capitalista, objetivando utilizar os recursos naturais de forma consciente e estrategicamente, preservando-os para as gerações futuras. Gilberto Tadeu Lima (1999, p. 3) comenta que, segundo a definição neoclássica, o objetivo da ciência econômica é justamente com o desenvolvimento sustentável, pois sua missão “[...] diz respeito ao gerenciamento racional da finitude das necessidades humanas [...]. Em outras palavras, a economia neoclássica centra-se na alocação eficiente de recurso escassos a fins presentes e futuros alternativos através do sistema de preços de mercado.”

na Declaração de Estocolmo, de 1972; e o princípio da precaução, que surge com a Declaração do Rio, em 1992. O primeiro princípio está relacionado a “[...] um risco concreto, real e palpável de dano, que se aproxima do termo perigo [...]”; já o princípio da precaução trata de “[...] um risco abstrato, hipotético e potencial, que poderá num futuro ensejar danos irreversíveis e de conotação grave.”<sup>27</sup>

Todavia, é importante mencionar que antes da publicação desses textos internacionais, em 1891, o Papa Leão XIII editou a encíclica *Rerum Novarum* (Das Coisas Novas), que condenava os trabalhos inóspitos, degradantes e desproporcionais, que colocavam em “xeque” a saúde física e mental dos trabalhadores. Ou seja, o texto papal preconizava a instituição de condições minimamente humanas (e dignas) para a formação de um ambiente de trabalho salubre. “Anunciava-se, já então, a exortação àquele primado da ética sobre a economia e da dignidade humana sobre o lucro capitalista e a mais-valia, que depois seria retomado, em termos mais abrangentes, pela Declaração do Rio.” (FELICIANO, 2002, p. 161)

Em 1º de maio de 1991, o Papa João Paulo II, na comemoração do centenário da encíclica *Rerum Novarum*, editou a encíclica *Centesimus Annus*, reafirmando a fundamentabilidade da dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho.<sup>28</sup> (FELICIANO, 2002)

José Afonso da Silva (2010, p. 23-24) conceitua meio ambiente do trabalho como sendo o local no qual os trabalhadores passam grande parte do tempo e que, por isso, está associado à qualidade de vida dos indivíduos:

[...] o local em que se desenvolve boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente. É um ambiente que se insere no artificial, mas digno de tratamento especial, tanto que a Constituição o menciona explicitamente no art. 200, VII, ao estabelecer que uma das atribuições do Sistema Único de Saúde consiste

<sup>27</sup> Ainda sobre os princípios, de acordo com Luiz Henrique Sormani Barbugiani (2017, p. 145), o princípio da prevenção está atrelado à ideia de “[...] risco concreto, real e palpável de dano, que se aproxima do termo perigo”. Já o princípio da precaução recebeu contornos em meados de 1970, na Alemanha, “[...] com a maior preocupação com medidas tendentes a diminuir os prejuízos ambientais decorrentes das atividades econômicas, posteriormente, refletindo no âmbito internacional e no ordenamento jurídico dos demais países, contudo, sem a delimitação de um conceito ou definição precisa, devido à ausência de consenso.”

<sup>28</sup> Guilherme Guimarães Feliciano (2002, p. 162) aduz que o documento papal de 1991, editado após o colapso do socialismo, possui cinco premissas: a) a indissociabilidade entre o meio ambiente de trabalho e o meio ambiente humano, haja vista que o termo “meio ambiente” [...] não deve ser tomado como soma de elementos a isolar, analisar e dissecar, mas como sistema constituído por ‘unidades autônomas, manifestando uma solidariedade interna e possuindo leis próprias, donde resulta que o modo de ser de cada elemento dependente da estrutura do conjunto e das leis que o regem, não podendo nenhum dos elementos preexistir ao conjunto.’; b) há outras riquezas além da terra, como os recursos humanos e seus atributos (inteligência, disposição física e mental, inteligência entre outros); c) a relação entre o “ter” e o “prazer”, que consomem a saúde física e mental dos seres humanos; d) o desequilíbrio do meio ambiente de trabalho em contraponto ao surgimento das reflexões acerca da ecologia social do trabalho e e) a correta compreensão da pessoa humana e do seu valor único.

em colaborar na proteção do ambiente, nele compreendido o do trabalho. O ambiente do trabalho é protegido por uma série de normas constitucionais e legais destinadas a garantir-lhe condições de salubridade e de segurança. [...]. A questão é mais complexa do ponto de vista da proteção ambiente, porque o ambiente do trabalho é um complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam.

Victor Hugo de Almeida (2013, p. 62) explica que, durante um tempo, o meio ambiente de trabalho “[...] focalizava predominantemente os aspectos físicos ambientais e desconsiderava a sinergia entre esse meio e outros contextos correlatos [...]. Pouco se fazia menção aos aspectos psicológicos e comportamentais dos trabalhadores [...]” Ou seja, o estudo acerca do meio ambiente laboral se restringia à análise do espaço físico e dos objetos palpáveis, sem considerar os aspectos pessoais, organizacionais e socioculturais:

Paulatinamente, a noção de meio ambiente do trabalho recebeu novos contornos que permitiram melhor compreender seus impactos na saúde do trabalhador, bem como a influência de contextos mais amplos (sistemas econômico, político etc.) na organização e nas condições laborais. Esses esforços, sobretudo da área da saúde e das ciências ecológicas, permitiram também repensar estratégias para se alcançar um meio ambiente do trabalho equilibrado, condizente com o dever de proporcionar dignidade no trabalho a todos, sem qualquer distinção. (ALMEIDA, 2013, p. 65)

Victor Hugo de Almeida (2013, p. 88) ainda explica que:

[...] o meio ambiente do trabalho é composto por vários aspectos, tais como: aspectos físicos (por exemplo, instrumentos, arquitetura, características espaciais, etc.), aspectos sociais (por exemplo, papéis, atividades, valores culturais dos trabalhadores daquele contexto) e aspectos pessoais ou psicológicos (por exemplo, percepção do ambiente, relações interpessoais, satisfação com o trabalho, estímulos, expectativas, apropriação do espaço, experiências pregressas, etc.). Todos esses aspectos influenciam no modo como pessoa e ambiente dialogam e negociam.

Portanto, o meio ambiente do trabalho se inter-relaciona com as manifestações do meio ambiente humano (cultural, natural e artificial), bem como com os aspectos ambientais (tecnológicos, culturais, organizacionais, geográficos e arquitetônicos) e pessoais dos trabalhadores (comportamentais, psicológicos e biogenéticos), “[...] os quais são interdependentes e influenciam no equilíbrio labor-ambiental e, conseqüentemente, na saúde e qualidade de vida do trabalhador.” (ALMEIDA, 2019, p. 216-217)

No mesmo sentido, Luiz Henrique Sormani Barbugiani (2017, p. 146) atesta que o meio ambiente do trabalho e a saúde mental do trabalhador estão “associados de maneira umbilical”, pois o fator ambiental interfere diretamente na saúde dos trabalhadores. Por isso, o meio ambiente equilibrado e saudável “[...] possibilita o gozo dos demais direitos fundamentais, visto atrelar-se ao exercício da vida com qualidade que pressupõe não só o meio social, natural, artificial e cultural, como também o laboral.”

Hodiernamente, observa-se o aumento da jornada de trabalho e a intensificação do trabalho como ferramentas de ampliação da produtividade. Esses fatores, somados aos elementos do meio ambiente de trabalho, refletem diretamente na saúde dos trabalhadores, aumentando a probabilidade de acidentes de trabalho, que podem gerar incapacidade temporária ou permanente para o trabalho, ou até mesmo a morte, além do desenvolvimento da síndrome<sup>29</sup> de *burnout*.<sup>30</sup>

Victor Hugo de Almeida (2022, p. 19) conceitua a síndrome de *burnout* ou síndrome do esgotamento profissional como “[...] uma reação cumulativa crônica de contínuos estresses ocupacionais, que implica na ruptura de adaptação no ambiente laboral, em comportamentos negativos e na redução da satisfação pessoal pelo trabalho realizado [...]”.<sup>31</sup>

No mesmo sentido, Adriano Hyeda e Zuher Handar (2011, p. 79) explicam que a síndrome de *burnout* está associada à exposição habitual do trabalhador aos fatores laborais “estressores emocionais” e “interpessoais ocupacionais”, que resulta em três principais problemas: a “exaustação social” (falta de energia ou de entusiasmo); a “despersonalização”

---

<sup>29</sup> Segundo José Barros (2007), a palavra “síndrome” deriva da palavra grega *syndromé*, que significa ação de concorrer, reunião, afluência ou encontro. Ao trazer a palavra para o campo da Medicina, seu significado traduz a reunião de sinais e sintomas que estão associados a mais de uma causa. Em outras palavras, pode-se dizer que a sintomatologia da síndrome não é determinada ou específica. Assim, a síndrome é um quadro clínico que pode ter origem diversa.

<sup>30</sup> Para Victor Hugo de Almeida (2013, p. 67), a compreensão sobre o equilíbrio do meio ambiente do trabalho, como um direito fundamental dos trabalhadores, vincula-se ao entendimento sobre como se desenvolve a relação entre trabalhador e o *locus* laboral: “[...] por isso, sem essa noção de interdependência não há como se pensar no equilíbrio do meio ambiente do trabalho como um direito fundamental do trabalhador que, por ser parte do meio ambiente geral, encontra-se em vários contextos ambientais que se comunicam e interagem, um influenciando no outro [...]”.

<sup>31</sup> Em complemento, Victor Hugo de Almeida (2022, p. 19-20) diferencia a síndrome de *burnout* do estresse, com base nos seguintes aspectos: “[...] a síndrome de *burnout*, embora originada do estresse, com ele não se confunde, tendo em vista que, na atualidade, o estresse não é algo incomum no ambiente de trabalho, podendo ser passageiro em decorrência da necessidade de adaptação ao trabalho ou ao meio ambiente do trabalho. Por outro lado, a síndrome de *burnout* é um estágio avançado de estresse, marcado pelo esgotamento das forças do trabalhador. A literatura especializada atesta que a prevalência da ocorrência dessa síndrome está entre os trabalhadores mais jovens, sobretudo entre aqueles que ainda não atingiram os 30 anos de idade, sendo comumente atribuída à falta de experiência, que gera insegurança ou até mesmo um choque de realidade no momento em que o trabalhador percebe que tal atividade não garantirá a realização de seus anseios. Tal idealização, comum entre trabalhadores jovens, cria altas expectativas quanto ao próprio futuro, que, muitas vezes, não serão concretizadas. Logo, quando um trabalhador com alta expectativa é exposto a um ambiente de trabalho hostil, sua vulnerabilidade ao *burnout* se agrava.”

(tratar clientes e colegas de trabalho como objetos, sem personalidade); e a “redução da realização pessoal no trabalho” (autoavaliação negativa).<sup>32</sup> Assim, Telma Ramos Trigo, Chei Tung Teng e Jaime Eduardo Cecílio Hallak (2007) concluem que essa síndrome é um transtorno mental e comportamental relacionado diretamente ao excesso de trabalho.

Ademais, as pesquisas voltadas para o campo da Medicina do Trabalho sugerem que o esgotamento profissional está associado ao surgimento da agressividade; ao aumento do risco de acidentes de trabalho; ao do consumo de substâncias entorpecentes (como cocaína, álcool e medicamentos sedativos), além de favorecer pensamentos suicidas. (CARLINI *et al.*, 2016)

Sobre os sintomas da Síndrome do Esgotamento Profissional, os pesquisadores italianos Luigui Carlini, Luca Fidenzi, Giacono Gultieri, Giulia Nucci, Andrea Fagiolini Anna Coluccia e Maria Gabrielli (2016, p. 88) afirmam que:

*In altre parole, la BOS [Burnout] scaturisce da un sostanziale squilibrio tra le richieste professionali e la capacità individuale di affrontarle, ed esprime una sollecitazione emozionale di frustrazione e demoralizzazione, con difese inadeguate e comportamenti maladattativi. La BOS, pertanto, è sostanzialmente una sindrome da stress lavoro-correlato. [...]. Secondo Cherniss, il burnout è costituito da un processo transazionale caratterizzato da tre fasi: 1. stress lavorativo: squilibrio in eccesso o in difetto tra richieste dell'istituzione lavorativa e risorse disponibili; 2. tensione (strain): risposta emotiva allo squilibrio immediata e di breve durata, caratterizzata da sensazione di ansietà, nervosismo, affaticamento ed esaurimento; 3. conclusione difensiva (coping): accomodamento psicologico caratterizzato da una serie di cambiamenti nell'atteggiamento e nel comportamento (rigidità, cinismo, ritiro, distacco emotivo).<sup>33</sup>*

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a depressão ocupa o segundo lugar no rol de doenças incapacitantes para o trabalho. Os reflexos da pandemia covid-19 ainda não

<sup>32</sup> Sobre os sintomas, Adriano Hyeda e Zuher Handar (2011, p. 79) afirmam que, frequentemente, os trabalhadores portadores da síndrome de *burnout* “[...] apresentam sintomas emocionais como sentimentos de solidão, alienação, impotência, onipotência, ansiedade, cinismo, apatia, hostilidade, suspeição, agressividade, mudança bruscas de humor, irritabilidade, assim como problemas somáticos como alterações cardiovasculares, respiratórias, imunológicas, sexuais, musculares, digestivas e do sistema nervoso. Ao nível organizacional, registram-se deterioração da qualidade dos cuidados, aumento no risco de erros de procedimentos, diminuição da satisfação laboral, absentefismo elevado, aumento dos conflitos interpessoais entre colegas e supervisores e, portanto, uma redução da qualidade de vida no trabalho.”

<sup>33</sup> “Em outras palavras, o BOS [Burnout] surge de um desequilíbrio substancial entre as demandas profissionais e a capacidade individual de lidar com elas, e expressa um estímulo emocional de frustração e desmoralização, com defesas inadequadas e comportamentos desadaptativos. BOS, portanto, é essencialmente uma síndrome de estresse relacionada ao trabalho. [...]. Segundo Cherniss, o burnout consiste em um processo transacional caracterizado por três fases: 1. estresse no trabalho: excesso ou falta de desequilíbrio entre as demandas da instituição de trabalho e os recursos disponíveis; 2. tensão: resposta emocional ao desequilíbrio imediato e de curto prazo, caracterizada por sentimentos de ansiedade, nervosismo, fadiga e exaustão; 3. conclusão defensiva (coping): acomodação psicológica caracterizada por uma série de mudanças de atitude e comportamento (rigidez, cinismo, retraimento, distanciamento emocional).” (CARLINI *et al.*, 2016, p. 88, grifo nosso)

são completamente conhecidos; todavia, no período de março de 2020 a março de 2021, os transtornos mentais acarretaram maior quantidade de afastamento do trabalho em comparação com a própria covid-19 (ALMEIDA, 2022). Ademais, os dados disponibilizados pela Federação Brasileira das Redes Associativistas e Independentes de Farmácias (FEBRAFAR) demonstram ter havido, em 2020, aumento de 24% das vendas de antidepressivos e benzodiazepínicos – calmantes – (SENA, 2021).

A discussão alçou tamanha importância nos últimos tempos que, em 1º de janeiro de 2022, a Organização Mundial da Saúde (OMS) incluiu a síndrome de *burnout* na Classificação Internacional de Doenças (CID), cuja proposta foi aprovada na 72ª Assembleia Mundial da OMS. O *burnout* foi incluído no capítulo de problemas associados ao emprego, recebendo código QD85 no CID 11. De acordo com o porta-voz da organização, Tarik Jasareciv, essa síndrome é resultado do estresse crônico no trabalho que não foi administrado com eficiência. (CAVALLINI, 2022b)

No Brasil, a síndrome de *burnout*, há algum tempo, é considerada uma hipótese de acidente do trabalho, conforme consta no Anexo II do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, sendo arrolada no “[...] Grupo de ‘Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados como Trabalho’ (Grupo V da CID-10; doença XII - Sensação de Estar Acabado – ‘Síndrome de *Burn-Out*’, ‘Síndrome do Esgotamento Profissional’ - Z73.0”. (ALMEIDA, 2022, p. 19). De igual modo, a Portaria nº 1.339/GM, aprovada em 18 de novembro de 1999, pelo Ministério da Saúde, equipara essa síndrome ao acidente do trabalho.

Neste contexto, Vera Lucia Navarro (2006, p. 56) aduz que “[...] cresceu também a incidência, entre os trabalhadores, de doenças como a depressão, a síndrome do pânico, o estresse, a hipertensão arterial, as doenças cardiovasculares e o alcoolismo.”. Ainda, Guilherme Guimarães Feliciano (2002, p. 178) explica que a fadiga mental compromete de sobremaneira a saúde mental e física dos trabalhadores:

[...] compromete a qualidade e a produtividade do trabalho, ao mesmo tempo em que predispõe o trabalhador ao acidente de trabalho (desatenção, perda de sensibilidade, retardamento de reflexos) ou ao desenvolvimento de doenças psíquicas ou psicossomáticas (esquizofrenia, depressão, psicose).

Verifica-se, portanto, uma consistente dicotomia: ao mesmo tempo em que a lógica capitalista cria tecnologias sofisticadas, capaz de aumentar a produtividade e o ganhos em menor tempo, também aumenta a jornada de trabalho e intensifica a adoção de horas

extraordinárias, prejudicando, dessa forma, o descanso e o tempo livre dos trabalhos e, conseqüentemente, a saúde mental e física dos trabalhadores. (NAVARRO, 2006, p. 56)

Segundo Karl Marx (1988, p. 105-106), o principal objetivo do sistema capitalista é a extração do trabalho não pago, que é denominado de “mais-valia”. A “mais-valia” pode ser relativa ou absoluta. Esta modalidade diz respeito ao prolongamento da duração da jornada, enquanto que aquela se trata da mudança na intensidade e produtividade do trabalho:

[...] o prolongamento da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador teria produzido apenas um equivalente pelo valor de sua força de trabalho e a apropriação desse mais-trabalho pelo capital - isso é a produção de mais-valia absoluta, que constitui a base geral do sistema capitalista e o ponto de partida para a produção da mais-valia relativa. Com esta, a jornada de trabalho está, desde o princípio, dividida em duas partes: o trabalho necessário e mais-trabalho. Para prolongar o mais-trabalho, reduz-se o trabalho necessário por meio de métodos pelos quais o equivalente do salário é produzido em menos tempo. A produção de mais-valia absoluta gira apenas em torno da duração da jornada de trabalho. [...]. A produção da mais-valia relativa revoluciona de alto a baixo os processos técnicos do trabalho e os agrupamentos sociais. (MARX, 1988, p. 105-106).

Na atualidade, nota-se a conjunção dessas duas formas de exploração de trabalho não remunerado, o que gera, segundo Ricardo Antunes, uma superexploração da força de trabalho. (ANTUNES, 2006)

Karl Marx (1988) complementa que o trabalhador é visto pela sociedade capitalista como uma força de trabalho. Tomado pela voracidade da busca pelo lucro, o capital ultrapassa os limites morais e físicos da jornada de trabalho, “[...] usurpa o tempo para o crescimento, o desenvolvimento e a manutenção sadia do corpo. Rouba o tempo necessário para o consumo de ar puro e luz solar. Escamoteia o tempo destinado às refeições para incorporá-lo onde possível ao próprio processo de produção [...]” (MARX, 1988, p. 211)

Quando o tempo de trabalho supera o tempo livre, há redução do sono saudável, da renovação e reestruturação de energia vital. Vera Lucia Navarro (2006, p. 60) argumenta que “[...] o roubo das energias físicas e espirituais do trabalhador em virtude da intensificação e do prolongamento da jornada de trabalho ao longo dos anos não apenas dilapida sua saúde, mas implica também o encurtamento do seu tempo de vida.”

No decorrer da história, a redução da jornada de trabalho foi reivindicação presente nos confrontos entre capital e classe operária. A jornada de trabalho foi primeiramente regulamentada na Inglaterra, por meio da Lei Fabril de 1833. Esta norma reduziu a jornada diária para 15 horas, com início às 05h30 e término às 20h30. A lei também permitia o trabalho

de adolescentes de 13 a 18 anos a qualquer hora, sem ultrapassar 12 horas diárias. A luta pela redução da jornada de trabalho se espalhou para outros países, como França e, posteriormente, para os Estados Unidos da América. Neste país, a diminuição da jornada de trabalho para oito horas foi um dos frutos decorrentes da Guerra Civil Americana. (MILLS, 1969)

Em 1866, o Congresso Internacional dos Trabalhadores, sediado em Genebra, declarou que a jornada de trabalho de oito horas era condição essencial para a emancipação da classe trabalhadora. (MILLS, 1969)

Vera Lucia Navarro (2006, p. 62) observa que, ao longo da história, a diminuição da jornada de trabalho está ligada “[...] às modificações no processo produtivo que possibilitaram o aumento da produtividade e às distintas conjunturas políticas e econômicas vivenciadas pelos diferentes países assim como ao grau de organização dos trabalhadores”.

Com o advento do Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*), os países da Europa Ocidental empreenderam esforços para estabelecer relações de trabalho mais democráticas e jornadas de trabalho menores. Os principais mecanismos utilizados para isso foram: aumento do período de licença, ampliação do repouso semanal e extensão do período de férias anuais.

Em compensação, a burguesia converteu parcela desse ganho para si. Sobre isso, Marilena Chauí (2013, p. 448-449) pondera que:

[...] A burguesia, porém, soube perfeitamente como transformar esse ganho para si o que lhe aparecera inicialmente como uma parda, inventando o consumo de massa de produtos de baixa qualidade e descartáveis, inventando necessidade fictícias de consumo por meio da indústria da moda, controlando o tempo livre dos trabalhadores com a indústria cultural, do esporte e a do turismo. Ela nada perdeu e muito ganhou, pois tornou invisível a dominação de classe e a exploração.

Nos países em desenvolvimento, como os países da América Latina, houve redução da jornada de trabalho. Todavia, ainda que a Constituição Federal de 1988 estipule a jornada máxima diária de 8 horas e 44 semanais, tal direito é excepcional para algumas categorias profissionais. Vera Lúcia Navarro (2006, p. 65) comenta que o trabalho *home office* está em constante expansão, sendo “[...] regido por jornadas muito maiores que as do mercado formal: é comum avançar a noite no trabalho, realizando também nos fins de semana e, muitas vezes, sem contar com período de férias”. Ainda, complementa que as mudanças tecnológicas, assim como as alterações na gestão do trabalho, resultaram em intensificação do ritmo de trabalho, “[...] no trabalho polivalente, multifuncional, no trabalho em grupo e na expansão do trabalho

subcontratado/terceirizado, que acarretaram em um quadro de precarização das condições e das relações de trabalho e de aumento do desemprego [...]”. (NAVARRO, 2006, p. 66)

Na Europa, a discussão acerca da redução da jornada de trabalho se apresenta de acordo com os cenários sociais vivenciados. Ricardo Antunes (2006) ensina que, na situação de quase pleno emprego, a reivindicação pela redução da jornada de trabalho estava associada com o anseio por melhores condições de vida e de trabalho; durante um tempo, os trabalhadores europeus aceitaram pequenos aumentos de salários, ou até mesmo redução salarial, em troca de uma jornada de trabalho menor ou férias anuais prolongadas. Quando o desemprego afetou a Europa, a discussão sobre a redução da jornada de trabalho voltou a ser vista como forma de reduzir o desemprego latente.

Vera Lúcia Navarro (2006) conclui que, no universo do trabalho, são utilizados os antigos métodos, como aumento da jornada de trabalho e utilização de trabalhos precários, como resposta à crise estrutural do capital. Nessa ótica, o tempo passa a ser regido pelo trabalho, com claro prejuízo do tempo livre a favor do tempo para o capital.

Segundo Karl Marx (1988), o trabalho é uma das qualidades inerentes ao ser humano, que o distingue dos demais animais; ou seja, é expressão de sua humanidade e racionalidade. O trabalho é uma relação do indivíduo com a natureza que, por meio de ações, modifica-a para garantir sua sobrevivência. Em síntese: trabalho é ação criadora. O trabalho é o alicerce das relações humanas e sociais, é a atividade que condiciona e determina os indivíduos. É por meio do labor que os indivíduos se relacionam com a natureza e com os seus semelhantes.

Ao longo da história, o trabalho passou por diversas transformações, encontrando no sistema capitalista a maior valorização. A prioridade não é mais garantir a sobrevivência da espécie, mas a produção de bens detentores de valores de troca. Para aumentar os lucros, a divisão do trabalho passou a ser mais especializada. Isso fez com que o operário perdesse, progressivamente, “[...] o controle do processo de trabalho; ele deixa de ocupar uma posição ativa no processo e passa a ocupar uma posição intermediária (instrumental) entre os meios de trabalho e o objeto a ser trabalhado”. (NAVARRO, 2006, p. 68)

Assim, o trabalho tornou-se quantificável e alienável. Karl Marx (1988) avalia que o trabalho é motivo de sofrimento ao invés de bem-estar; tornou-se fator de sobrevivência, por meio da venda da mão de obra, deixando o trabalhador fisicamente exausto e mentalmente deprimido. Para Marx (1988, p. 90), “[...] O caráter exteriorizado do trabalho para o trabalhador é demonstrado por ser o trabalho dele mesmo, mas trabalho para outrem, pelo fato de no trabalhador ele não se pertencer a si mesmo, mas sim a outra pessoa.” Por essa perspectiva, o trabalho tornou-se um agente nocivo à saúde dos indivíduos.

Contra-pondo-se a essa conclusão, o psicanalista francês Christophe Dejours (1992) defende que a ociosidade excessiva é um sinal de patologia psiquiátrica, isto é, a falta de trabalho compromete a saúde mental dos seres humanos, haja vista que o corpo e a mente devem estar em constante movimento e atividade. Por isso, a qualidade de vida é alcançada quando há equilíbrio entre o trabalho e o “tempo livre” – termo este entendido como o tempo que os indivíduos gozam para o prazer, descanso, realizações, interações pessoais etc.<sup>34</sup>

Unindo as construções teóricas, Vera Lúcia Navarro (2006) aponta que, nas últimas décadas, o sistema capitalista, capitaneado pelo ideal consumerista, alavancou o “tempo de trabalho” em detrimento do “tempo de descanso”. Explica-se: com o avanço das tecnologias de comunicação, informática e robótica, o trabalho tornou-se altamente especializado; por isso, o mercado de trabalho passou a exigir constante qualificação e requalificação dos trabalhadores e flexibilização das leis trabalhistas.

Por conseguinte, o trabalhador ideal é aquele “flexível”, “polivalente”, que está em constante evolução, que está disposto a trabalhar incansavelmente para o crescimento do empregador, levando, inclusive, trabalho para a casa, com longa jornada de trabalho. (ANTUNES, 2008)

Justamente pensando nessa lógica, muitos empregadores têm adotado “contratos flexíveis”, com possibilidade da prestação das atividades a distância, sem o controle de jornada. Numa análise inicial, o *home office* é vantajoso aos contratantes porque o empregador reduz custos com a manutenção labor-ambiental; e o empregado tem a possibilidade de prestar os serviços no conforto de sua residência, havendo economia de tempo e dinheiro com o deslocamento e possibilidade de flexibilidade de jornada.

Porém, quando se analisa minuciosamente tal quadrante, observa-se que a confusão entre o espaço de descanso e o ambiente de trabalho conduz à diminuição do “tempo de descanso” e ao aumento do “tempo de trabalho”, o que implica em prejuízos à saúde mental do trabalhador,

---

<sup>34</sup> Para Christophe Dejours (1986, p. 10), o excesso de trabalho é perigoso para a saúde mental tal como o ócio demasiado: “Se o trabalho pode ser perigoso, se pode ser a causa de sofrimento, é preciso também compreender que o não-trabalho é igualmente perigoso. Penso que os exemplos desses últimos anos, particularmente o desemprego, mostraram a que ponto o fato de não trabalhar, de não ter atividades, pode engendrar doenças. Há levantamentos feitos sobre isso e certos fatos sobre as doenças do desemprego começam a ser conhecidos. O fato de não trabalhar pode desencadear uma porção de doenças. Apressamo-nos a dizer que há uma espécie de discurso completamente falacioso, que consiste em pensar que quando as pessoas lutam contra certos aspectos perigosos, nocivos ao trabalho, de fato, elas só têm uma ideia: a de querer não fazer nada. O ideal dos operários, e talvez não somente dos operários, mas de muita gente (muitos cientistas pensam assim e muita gente também), seria não ter nada para fazer, uma espécie de ideologia da ociosidade, uma ideologia de se ‘viver de rendas’. Pois bem, isso é fundamentalmente falso.”

em razão do desequilíbrio do binômio “trabalho-descanso”.<sup>35</sup> Vera Lúcia Navarro (2006, p. 72) pondera que:

Quando não há separação entre espaço de trabalho e espaço de não-trabalho, ou seja, quando o trabalho invade o espaço doméstico, ocorre uma invasão maior ainda do tempo de trabalho sobre o chamado “tempo livre”, que se torna cada vez mais poluído pelo tempo de trabalho e por sua racionalidade capitalista.

No mesmo sentido, para Roseli Figaro *et al.* (2020, p. 20), o sistema *home office* implica na reconstrução do “mundo do trabalho” e na ressignificação do conceito de meio laboral, em razão da fusão do espaço de trabalho com o doméstico; adverte, ainda, a possibilidade da adoção dessa modalidade operativa desregrada (sem balizas e diretrizes determinantes) gerar reflexos na saúde mental dos trabalhadores e aumento da jornada de trabalho:

Mudar a atividade laboral do local de trabalho para o local de moradia não é um simples deslocamento físico, geográfico. Existem aí implicações no fazer que alteram rotinas (mesmo que todo o tempo renormalizadas no coletivo) e que exigem uma reconstrução do mundo do trabalho, agora alargado para a casa, o lugar privado do trabalhador. Reconstituir a rotina e refazer as dimensões desse mundo do trabalho colocam para os que estão em atividade uma série de novos dilemas.

---

<sup>35</sup> Na pesquisa desenvolvida Roseli Figaro *et al.* (2020, p. 15-16) com colaboradores do setor de comunicação, os relatos dos entrevistados demonstram a dificuldade de conciliar o ambiente doméstico com o meio ambiente laboral: “Para além da gestão das equipes de trabalho que necessitam readequar o ritmo e o relacionamento, há também que se realizar a gestão do ambiente e dos entes familiares. São muitos os enunciados que marcam a mudança da rotina também pela estã dos filhos: ‘Agora trabalho em casa, o que dificulta a concentração com filho em casa, além do estresse maior e ansiedade por estar o tempo todo lendo, ouvindo e acompanhando informação sobre a Covid-19.’ Aqui o enunciador é subeditor de um veículo e, embora tenha sido deslocado para o *home office*, parece que o estresse aumentou devido às implicações óbvias da pandemia, mas, sobretudo, porque o espaço da casa é o espaço da família, e a presença do filho interfere na concentração necessária para o trabalho. Não é o filho que atrapalha, é o trabalho que está fora de lugar. Também o publicitário, na função de atendimento, relata sua rotina destacando a presença do filho: ‘O meu trabalho, em relação à função, continua o mesmo. O que mudou foram que as relações se tornaram digitais, tanto com o cliente, quanto com a equipe da agência. O maior impacto que senti foi o de trabalhar em casa junto com filho.’ O impacto de trabalhar em casa junto com o filho quer nos dizer algumas coisas, que talvez possamos inferir: impacta porque a criança requer a atenção dos pais; impacta porque trabalhar em casa precisa de espaço adequado, considerando e preservando o espaço da criança e do companheiro; impacta porque o trabalho em casa pode descarrilar o tempo, fazendo-nos atrelados ao trabalho e desfocados de outras atividades fundamentais para o convívio em um lar. A vigilância e a disciplina para delimitar tempo de trabalho e tempo da família é um aprendizado que passa a ser fundamental nesse período. O estresse do convívio sem respeito ao tempo e ao espaço de cada um provoca desentendimentos, sofrimentos e pode gerar violência. Há ainda enunciados que informam sobre a necessidade de reivindicar o direito ao afastamento social; e para os que precisam estar no local de trabalho, há necessidade de produtos de higiene e de proteção pessoal. Por outro lado, há empresas que garantiram o *home office* com equipamentos da empresa, para que softwares e sistemas de comunicação e controle possam permitir maior ‘normalidade’ de condições para a produção.”

Nota-se que a sociedade contemporânea vivencia uma “ironia”: o desenvolvimento tecnológico possibilitou aos seres humanos explorar as áreas mais inóspitas do planeta, liberou os indivíduos de trabalhos nocivos e árduos, além de favorecer, em tese, a diminuição do “tempo de trabalho”; contudo, observa-se que a tecnologia favoreceu as jornadas demasiadamente extensas, com ritmos de trabalho intensos e confusão entre descanso e trabalho. Essa dicotomia pode ser interpretada como uma forma de escravidão contemporânea, apelidada de “escravidão digital”. (ANTUNES, 2018)

A voracidade do sistema de produção pode desencadear transtornos mentais e comportamentais nos trabalhadores, além de favorecer a ocorrência de acidentes de trabalho, o que pode incapacitá-los de modo temporário ou permanente, o que gera impactos na sociedade em geral, além de aumentar os custos para a Previdência Social.

A respeito da relação entre transtornos mentais e comportamentais com o meio ambiente do trabalho, Victor Hugo de Almeida (2022) assevera a complexidade da investigação desse elo, em razão da necessidade de profunda análise sobre os aspectos organizacionais do trabalho e os aspectos psicológicos e comportamentais dos trabalhadores, ambos elementos constitutivos do *locus* laboral:

A conexão entre alguns transtornos mentais e comportamentais com o meio ambiente do trabalho não é uma descoberta recente, conforme anteriormente evidenciado. Quando se fala em novas formas de adoecimento do trabalhador, o que se reforça é o expressivo aumento nos últimos anos de demandas trabalhistas e de requerimento de benefícios previdenciários, alegando transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho como causa de adoecimento. Com aporte na Teoria da Perspectiva Labor-ambiental, para se discutir como o trabalho tem sido relacionado à saúde mental dos trabalhadores, há que se atentar para a relação entre aspectos organizacionais do trabalho (aspecto ambiental) e aspectos psicológicos e comportamentais (saúde do trabalhador), todos constitutivos do meio ambiente do trabalho. Tratar dessa complexa relação requer que se resgate o verdadeiro sentido do trabalho, que deve ser entendido, em uma perspectiva adequada, como uma atividade humana, individual ou coletiva, consistente na disposição de energia (física ou intelectual) em troca de compensação de natureza econômica (remuneração) e, principalmente, psicossocial, visando à satisfação das necessidades e ao desenvolvimento humano-profissional do trabalhador. Quando frustrado esse objetivo, o trabalho se torna fonte de sofrimento, cujo estado é tratado por Dejours como um estágio intermediário entre o adoecimento mental e o bem-estar psíquico. (ALMEIDA, 2022, p. 12-13)

Pode-se dizer que, enquanto os movimentos trabalhistas do passado lutaram pela redução formal da jornada de trabalho, os desafios atuais são pela redução material da jornada de trabalho. Ou seja, as reivindicações são por melhores condições de trabalho e por mais “tempo verdadeiramente livre”, que implicam numa melhor qualidade de vida.

Sobre as formas de luta, Vera Lúcia Navarro (2006) sugere a atuação conjunta dos sindicatos, das universidades e institutos de pesquisa, dos meios de comunicação, dos partidos políticos e dos órgãos governamentais:

[...] atuação realmente fiscalizatória dos sindicatos, denunciando e cobrando penalidades àqueles que impõe ao trabalhador más condições de trabalho, lutando para ampliar e fazer cumprir as leis que regulamentam as jornadas de trabalho, os salários; na atuação das universidades e institutos de pesquisa, estudando e propondo medidas que venham contribuir para melhorar as condições de trabalho e a utilização do tempo livre; na atuação da imprensa que deve denunciar; no posicionamento dos partidos políticos em defesa dos trabalhadores e nos diversos organismos do governo que têm por obrigação fiscalizar e agir preventivamente nos ambientes de trabalho e prestar um bom atendimento aos trabalhadores acometidos por doenças e acidentes de trabalho. (NAVARRO, 2006, p. 73)

Ricardo Antunes (2008, p. 57-58) também sugere que os movimentos sociais de trabalhadores lutem pela redefinição do “trabalho”, isto é, por um “trabalho emancipado e contrário ao capital”, priorizando os valores de uso e não os valores de troca. A lógica do trabalho precisa se basear nas necessidades sociais fundamentais, e não no ideal consumerista-predatório. Com essa mudança estrutural e ideológica, haveria diminuição da ganância pelo lucro e, conseqüentemente, haveria redução da exploração da mão de obra:

Uma vida cheia de sentido em todas as esferas do ser social, dada pela omnilateralidade humana, somente poderá efetivar-se através da demolição das barreiras existentes entre tempo de trabalho e tempo de não-trabalho, de modo que, a partir de uma atividade vital cheia de sentido, autodeterminada, para além da divisão hierárquica que subordina o trabalho ao capital hoje vigente e portanto, sob bases inteiramente novas, possa se desenvolver uma nova sociabilidade. Tecida por indivíduos (homens e mulheres) sociais e livremente associados, onde ética, arte, filosofia, tempo verdadeiramente livre e ócio, em conformidade com as aspirações mais autênticas, suscitadas no interior da vida cotidiana, possibilitem as condições para a efetivação da identidade entre indivíduo e gênero humano, na multilateralidade de suas dimensões. Em formas inteiramente novas de sociabilidade, onde liberdade e necessidade se realizem mutuamente. Se o trabalho torna-se dotado do sentido, será também (e decisivamente) através da arte, da poesia, da pintura, da literatura, da música, do tempo livre, do ócio, que o ser social poderá humanizar-se e emancipar-se em seu sentido mais profundo. (ANTUNES, 2008, p. 57-58)

André Luiz Fischer (2002, p. 12-13) comenta que, no mundo globalizado, caracterizado pela “volatilidade das relações”, a intensa competitividade e busca pelo lucro impõe aos trabalhadores a necessidade de se manterem conectados ao meio ambiente do trabalho, sendo o sucesso dos negócios condicionado a esse comportamento:

[...] alguns poderiam acreditar que, no mundo da informática, da eletrônica, da intangibilidade, do *fast food* e da competitividade exacerbada, o comportamento humano perderia espaço e relevância. Mas o que se vê, ao contrário disso é que os negócios mais próximos desse mundo são aqueles que se tornam mais dependentes do comportamento humano. [...] Em empresas submetidas a tal regime de mercado, o comportamento humano passa a integrar o caráter intrínseco dos negócios, tornando-se elemento de diferenciação e potencializando a vantagem competitiva. [...] O que se quer dizer é que, quanto mais os negócios se sofisticam em qualquer de suas dimensões – tecnologia, mercado, expansão abrangência etc. –, mais o seu sucesso fica dependente de um padrão de comportamento coerentes com esses negócios. (FISCHER, 2002, p. 12-13)

Todavia, a conexão constante dos trabalhadores ao trabalho implica em reflexos à saúde mental dos trabalhadores, considerada pela legislação e pela literatura juslaboral como um direito fundamental, cujo dever do Estado é promover e zela por esse direito. (MARTINS, 2020)

Antes do desenvolvimento e criação do Sistema Único de Saúde (SUS), as questões atinentes à saúde dos trabalhadores eram de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego e da Previdência Social. Em 7 de novembro de 2011, a Política Nacional de Saúde no Trabalho (PNSST), aprovada pelo Decreto nº 7.602, estipulou como objetivo a promoção da saúde dos trabalhadores e a prevenção de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, pautada nos princípios da prevenção e proteção, universalidade, diálogo social, assistência, reabilitação e reparação e integridade. (ALMEIDA, 2013)

Victor Hugo de Almeida (2013) assevera que a efetivação do direito à saúde não se perfaz apenas por políticas públicas ou normas, mas sim com a participação da sociedade.<sup>36</sup> E é justamente o diálogo entre esses atores sociais não estatais que permite a implementação de medidas protecionistas e reparadoras no tocante à saúde dos trabalhadores:

---

<sup>36</sup> Em relação à arguição da promoção da saúde dos trabalhadores, Victor Hugo de Almeida (2008, p. 54) destaca a necessidade de implementação de uma “cultura de segurança e saúde no trabalho”, não bastando apenas uma mera previsão normativa: “Oportuno ressaltar que não basta somente a instituição de normas específicas voltadas para a questão da saúde do trabalhador, mas também sugere-se, com base em Carvalho (2006), a implementação de ações orientadas para a promoção da cultura de segurança e saúde no trabalho, engajando empregadores e trabalhadores nesse compromisso, sem esperar que o Estado, solitário na incumbência de fiscalizar e orientar, reduza os índices de fatalidades no ambiente laboral. A existência de tal cultura propiciaria a conscientização dos principais atores do contexto laboral, empregado e empregador, de que a segurança e a saúde no trabalho não só agregam valores aos ambientes de trabalho e às vidas dos trabalhadores, como também aos negócios empresariais, pois afastamentos aumentam o custo da mão-de-obra e encarecem a produção. Por isso, defende Carvalho (2006) a ampliação de políticas públicas de segurança e saúde no trabalho, incluindo-se os trabalhadores no sistema de promoção de saúde, promovendo intervenções nos ambientes de trabalho voltadas para a proteção. Aquele autor propõe, ainda, o aumento da presença do Estado como líder no processo de criação de uma cultura de segurança e saúde no trabalho, sem deixar de punir as instituições que se furtarem de participar desse processo.”

No campo da saúde do trabalhador, a necessidade dessa participação ainda é mais evidente. Primeiro porque a noção de saúde no trabalho deve ser plástica e contextual; deve atender a subjetividade e as necessidades da coletividade de trabalhadores de cada categoria profissional, atentando-se para as especificidades do meio ambiente do trabalho, sem negligenciar os aspectos pessoais e ambientes daquele contexto. A título de ilustração, o entendimento de saúde para um trabalhador em minas e subsolo certamente não será o mesmo para um trabalhador em telemarketing, pois o equilíbrio do meio ambiente do trabalho em cada uma dessas atividades deverá levar em consideração o que é saúde na perspectiva de cada uma delas para a efetivação desse direito fundamental. Segundo, porque são os próprios trabalhadores que vivenciam aquele contexto e, por isso, ninguém melhor que eles conhecem os riscos da atividade e as necessidades para se alcançar um meio ambiente do trabalho equilibrado, capaz de promover saúde aos trabalhadores que o integram. (ALMEIDA, 2013, p. 118)

Ademais, a Constituição Federal de 1988, por meio do artigo 7º, inciso XXII, estabelece ser direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988), o que “[...] implica numa ação pró-ativa e propositiva [...] do Estado, dos empregadores, das entidades classistas e também dos demais setores da sociedade, [...] visando à neutralização ou remoção dos riscos do meio ambiente do trabalho.” (BARBUGIANI, 2017, p. 146)

Entende-se, então, que “[...] o conceito de saúde é muito mais amplo que a mera ausência de doenças, ou seja, refere-se também ao estado de bem-estar físico, mental e social dos sujeitos” (GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2021, p. 205). Assim, para o efetivo resguardo da saúde física e mental dos trabalhadores, é imprescindível o estudo acerca do meio ambiente do trabalho e de seus elementos, bem como a garantia de condições minimamente dignas aos colaboradores e proteção aos direitos trabalhista, especialmente o direito à desconexão.

Outrossim, a participação da sociedade é fundamental para a promoção desses direitos fundamentais, pois “[...] a simples estipulação de direitos ou normas legais de cunho protetivo não significa a redução dos riscos em acidentes do trabalho ou o incremento de melhores condições na prestação dos serviços.” (BARBUGIANI, 2017, p. 154)

No mesmo sentido, de acordo com Victor Hugo de Almeida (2022, p. 8), “[...] a proteção ao meio ambiente do trabalho mostra-se fundamental na atualidade, em face da expressiva degradação ambiental e social conferida na pós-modernidade [...]”, acentuada, de certo modo, pela crise sanitária gerada pela pandemia covid-19. Nesse contexto, com o intuito de proteger e preservar o meio ambiente do trabalho, como também a saúde biopsicossocial dos trabalhadores, cumpre ao Direito e às entidades classistas estabelecerem normas e diretrizes com a função de disciplinar e limitar o poder patronal e as condutas humanas.

Para tanto, entende-se ser a atuação dos entes sindicais uma forma de verificar o comprometimento dos empregadores com a saúde de seus colaboradores e o respeito com as normas de higiene e segurança do trabalho, haja vista conhecerem as entidades sindicais as peculiaridades da profissão e da localidade.<sup>37</sup>

Especialmente no contexto de crises econômica, social ou política (como a pandemia covid-19), a proatividade sindical é esperada como mecanismo de defesa contra medidas e políticas que impliquem em possíveis e eventuais violações aos direitos trabalhistas, que podem ser manejadas sob o fundamento de contexto crítico. Dessa forma, o próximo tópico aborda o contexto da pandemia covid-19, as medidas legislativas adotadas para o enfrentamento dessa crise sanitária e sua repercussão nas relações trabalhistas.

---

<sup>37</sup> No tocante à responsabilidade dos empregadores, Victor Hugo de Almeida (2013, p. 121-122) ensina que: “[...] a responsabilidade do empregador em promover e manter um meio ambiente do trabalho equilibrado, um dos instrumentos de efetivação dos direitos ao trabalho digno e a saúde mental, não se restringe ao fornecimento de equipamentos de proteção individual e coletivo e ao pagamento de adicionais monetários. O empregador tem ainda o dever de cumprir sua função social consubstanciada também na informação dos trabalhadores sobre os aspectos que põem em riscos sua integridade física, buscando neutralizá-los, se possível, ou reduzi-los a níveis tolerantes, sem prejuízos de buscar novas formas de intervenção para promover saúde no trabalho. Deve o empregador, como beneficiário direto da exploração da atividade econômica, não apenas gerar mais e sim melhores empregos, contribuindo para a efetivação do direito ao trabalho, como um direito econômico-social fundamental, pois, conforme Maira Hemília Fonseca, ‘a exigência de um direito a trabalhar, além do simples objetivo de sobrevivência física, vincula-se a ideia de dignidade humana e, conseqüentemente, a valorização do trabalho como forma de realização pessoal.’ E o alcance da dignidade e da realização pessoal apenas e possível se o trabalho for executado em um contexto capaz de efetivar os direitos fundamentais a saúde, ao trabalho digno e ao meio ambiente do trabalho equilibrado.”

## 5 AS MODIFICAÇÕES SOCIAIS, ECONÔMICAS E POLÍTICAS NO CONTEXTO PANDÊMICO E SUAS CONSEQUÊNCIAS SOBRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES EM *HOME OFFICE*

No dia 31 de dezembro de 2019, a China reportou à Organização Mundial da Saúde a ocorrência de vários casos de pneumonia grave, na cidade de Wuhan, localizada na província de Hubei. Suspeitava-se que a doença era de origem zoonótica, haja vista serem os primeiros infectados trabalhadores e frequentadores do mercado atacadista da região, onde se comercializava animais (silvestres e domesticados, vivos e mortos). (SÁ, 2020)

Em 7 de janeiro de 2020, as autoridades chinesas noticiaram a identificação de um novo tipo de coronavírus, como sendo o responsável por essa pneumonia. Inicialmente, o vírus fora denominado de “2019-nCoV”. Logo após, em 9 de janeiro de 2020, a China registrou o primeiro óbito decorrente dessa nova doença. Em 20 de janeiro do mesmo ano, as autoridades chinesas registraram um brusco aumento de casos; dias depois, em 23 de janeiro, o governo chinês aplicou medidas de isolamento para a população da cidade de Wuhan, colocando-a sob quarentena. (SÁ, 2020)

Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a nova doença respiratória, provocada pelo coronavírus renomeado de SARS-CoV-2<sup>38</sup>, como emergência de saúde pública de importância internacional, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Como casos da nova doença foram registrados fora do epicentro inicial (cidade de Wuhan), em março de 2020, a moléstia respiratória fora elevada ao patamar de pandemia<sup>39</sup> pela Organização Mundial da Saúde e o termo “covid-19”<sup>40</sup> fora oficialmente

<sup>38</sup> Segundo Soraia Attie Calil Jorge, diretora do Laboratório de Biotecnologia Viral do Instituto Butantan, SARS-Cov-2 é um vírus da família dos coronavírus – extensa família de vírus, que provoca a síndrome respiratória aguda grave quando infecta seres humanos, conhecida pela sigla SARS – que causa a doença denominada covid-19 (INSTITUTO BUTANTAN, 2022). Embora o patógeno (vírus SARS-CoV-2) não apresente alta letalidade (cerca de 2%, com maior risco em indevidos portadores de comorbidades, como obesidade, doenças respiratórias entre outras), possui alto índice de transmissibilidade, propagando-se, principalmente, por aerossóis e gotículas de indivíduos infectados sintomáticos ou não. (SALZBERGER *et al.*, 2020)

<sup>39</sup> De acordo com a Organização Mundial da Saúde, o termo “pandemia” é utilizado para designar a distribuição geográfica de uma doença, não relacionada com sua gravidade. Portanto, “[...] pandemia é a disseminação mundial de uma nova doença e o termo passa a ser usado quando uma epidemia, surto que afeta uma região, se espalha por diferentes continentes com transmissão sustentada de pessoa para pessoa.” (SCHUELER, 2021)

<sup>40</sup> O presente trabalho adota o termo “covid-19”, com letras minúsculas, pois se trata de nome comum de uma doença, e não um nome próprio, conforme consta no Vocabulário Ortográfico de Língua Portuguesa (VOLP): “a covid-19 é o nome oficial da doença provocada pelo coronavírus da síndrome respiratória aguda grave 2 (SARS-CoV-2). Do acrônimo inglês COVID (de *coronavirus disease*), o termo faz ainda referência ao ano em que a doença foi pela primeira vez identificada (2019), mais precisamente no mês de dezembro na cidade chinesa de Wuhan, província de Hubei, com rápida disseminação por todo o país e, posteriormente, por vários países. A Organização Mundial da Saúde (OMS) usa o termo com maiúsculas, seguindo as diretrizes da Classificação Internacional de Doenças (CID-10). No entanto, caso tenha necessidade de empregar este termo, recomenda-se o seu uso com minúscula, uma vez que se trata de um nome comum de uma doença, e não de um nome próprio:

empregado para designar síndrome respiratória aguda grave provocada pelo vírus SARS-CoV-2. (SÁ, 2020)

Nas primeiras semanas de fevereiro de 2020, o número de vítimas da síndrome respiratória ultrapassou 800 pessoas, superando o número de óbitos provocados pela SARS (doença decorrente do coronavírus SARS-CoV-1) entre 2002 e 2003. Em 13 de fevereiro de 2020, registrou-se o primeiro caso no Egito; após, registrou-se ocorrências no Irã, Coreia do Sul e Itália. Em 26 de fevereiro, o Brasil registrou o primeiro caso; no dia 28 do mesmo mês, a Organização Mundial da Saúde reclassificou a ameaça global da doença de “elevado” para “muito elevado”. (SÁ, 2020)

Em 13 de março de 2020, a Europa fora considerada o novo epicentro da doença; o sistema de saúde de vários países europeus, como a Itália, colapsou. Para evitar a propagação do vírus e, conseqüentemente, provocar o achatamento da curva epidemiológica, os países adotaram medidas de isolamento social com a instituição da quarentena<sup>41</sup> e do *lockdown*<sup>42</sup>. Em 11 de abril de 2020, os Estados Unidos da América se tornaram o novo epicentro. Em maio de 2020, a covid-19 se tornou a maior causa de óbitos no Brasil. (SÁ, 2020)

Segundo a Organização Mundial da Saúde (2022), de janeiro de 2020 a dezembro de 2022, foram registrados no mundo cerca de 6.649.874 óbitos e 650.332.899 de casos confirmados de covid-19. O Brasil registrou 692.041 óbitos e 35.945.063 casos acumulados.

---

covid-19, e não Covid-19. Também se dá preferência ao seu emprego no feminino (a doença): a covid-19. Um outro termo sinônimo também pode ser usado: doença por coronavírus.” (COVID-19, 2022)

<sup>41</sup> A palavra “quarentena” é derivada dos vocábulos italianos *quadraginata* e *quarenta*. Etiologicamente, designa o período de quarenta dias de isolamento que os passageiros, tripulantes e cargas dos navios permaneciam a bordo, caso houvesse suspeita de infecção por algum tipo de doença. Tais medidas eram impostas pelas autoridades portuárias. Atualmente, a quarentena se aplica “[...] em caso de suspeita de surtos epidêmicos de doenças previamente cadastradas pelas autoridades sanitárias no país e no mundo inteiro, como os Centros de Controle de Doença (CDC)” (SANTOS; NASCIMENTO, 2014, p. 175). James Roberts (1911) conceitua quarentena como sendo um período de reclusão hospitalar de pessoas portadoras de doenças infectocontagiosas; já o isolamento é entendido como um período de reclusão domiciliar de suspeitos ou portadores de moléstias infectocontagiosas. No campo da bioética, Iris Almeida dos Santos e Wanderson do Nascimento (2014, p. 176) afirmam que “[...] a quarentena humana será definida como período de reclusão imposto a indivíduos doentes ou suspeitos de portar doenças infecciosas, independentemente de onde o indivíduo fique recluso. Também, a quarentena, no presente caso, deve ser entendida como uma medida de saúde pública visando a conter alguma epidemia.” Sobre o lapso temporal, Iris Almeida dos Santos e Wanderson do Nascimento (2014, p. 176) explicam que “[...] o valor de 40 dias atribuído ao nome da prática – quarentena – tem origem histórica na China Antiga, quando, nos primórdios da prática de vacinação antivariólica, observava-se que as crostas extraídas dos acometidos por varíola permaneciam infectantes por cerca de 40 dias durante o inverno e apenas 20 dias no verão. Essa observação cotidiana orientou as práticas culturais as mais diversas, todas com o objetivo de purificação ou contenção da propagação de doenças infecciosas.”

<sup>42</sup> O termo “*lockdown*” se refere a uma intervenção rigorosa imposta a uma comunidade, cidade, região ou país por meio de medidas de contenção ou bloqueio de circulação de pessoas, com objetivo de reduzir o contato social. “Para evitar a disseminação da covid-19, a maioria dos países implementou restrições rigorosas sem precedentes, o chamado *lockdown*, como o fechamento de fronteiras nacionais, limites para reuniões públicas e fechamento de escolas, lojas e restaurantes.” (GARCEL; NETTO, 2020, p. 105)

Segundo Rob Wallace (2020), há fortes evidências científicas de que o modelo de produção capitalista predatório e o agronegócio – baseado na monocultura, uso intensivo de agrotóxicos e destruição dos ecossistemas – são responsáveis por gerar condições para o surgimento de cepas virais altamente patogênicas e a emergência de bactérias zoonóticas isoladas. Somado a isso, as más condições de habitação, higiene e trabalho facilitam a disseminação de doenças geradas por aqueles patogênicos, o que acarreta na formação de pandemias. Rob Wallace (2020, p. 527) aponta que:

[...] tanto a pecuária quanto a agricultura impulsionam o desmatamento e os empreendimentos que aumentaram a taxa e o alcance taxonômico do transbordamento de patógenos: dos animais selvagens para os da pecuária e, destes, para os trabalhadores do setor.

Pesquisas recentes, voltadas à investigação da gênese do evento, sinalizam ter sido zoonótica a origem mais provável da pandemia, decorrente da comercialização predatória da fauna selvagem na região chinesa de Wuhan:

*As for the vast majority of human viruses, the most parsimonious explanation for the origin of SARS-CoV-2 is a zoonotic event. The documented epidemiological history of the virus is comparable to previous animal market-associated outbreaks of coronaviruses with a simple route for human exposure. The contact tracing of SARS-CoV-2 to markets in Wuhan exhibits striking similarities to the early spread of SARS-CoV to markets in Guangdong, where humans infected early in the epidemic lived near or worked in animal markets. Zoonotic spillover by definition selects for viruses able to infect humans. Although strong safeguards should be consistently employed to minimize the likelihood of laboratory accidents in virological research, those laboratory escapes documented to date have almost exclusively involved viruses brought into laboratories specifically because of their known human infectivity. There is currently no evidence that SARS-CoV-2 has a laboratory origin. There is no evidence that any early cases had any connection to the WIV, in contrast to the clear epidemiological links to animal markets in Wuhan, nor evidence that the WIV possessed or worked on a progenitor of SARS-CoV-2 prior to the pandemic. The suspicion that SARS-CoV-2 might have a laboratory origin stem from the coincidence that it was first detected in a city that houses a major virological laboratory that studies coronaviruses. Wuhan is the largest city in central China with multiple animal markets and is a major hub for travel and commerce, well connected to other areas both within China and internationally. The link to Wuhan therefore more likely reflects the fact that pathogens often require heavily populated areas to become established (Pekar et al., 2021). We contend that although the animal reservoir for SARS-CoV-2 has not been identified and the key species may not have been tested, in contrast to other scenarios there is substantial body of scientific evidence supporting a zoonotic origin. Although the possibility of a laboratory accident cannot be entirely dismissed, and may be near impossible to falsify, this conduit for emergence is highly unlikely relative to the numerous and repeated human-animal contacts that occur*

*routinely in the wildlife trade. Failure to comprehensively investigate the zoonotic origin through collaborative and carefully coordinated studies would leave the world vulnerable to future pandemics arising from the same human activities that have repeatedly put us on a collision course with novel viruses.*<sup>43</sup> (HOLMES *et al.*, 2021, p. 4852-4853)

Destarte, as investigações sobre as origens das grandes pandemias que assolaram a humanidade, como é o caso da covid-19, desaguam na seguinte conclusão: as características estruturais do modelo de produção capitalista, considerado predatório, é responsável pelo surgimento de grandes pandemias, com reflexos, sobretudo, no cenário socioeconômico. (LARA; HILLESHEIM, 2020)

Nesse contexto, as medidas de isolamento social (quarentena e *lockdown*) adotadas para conter a propagação do vírus SARS-CoV-2 implicaram, de certa forma, no “esfriamento” da economia global, pois impuseram o fechamento dos estabelecimentos comerciais, recreativos e educacionais. Com a paralisação do sistema produtivo e o consequente impacto na economia global, aumentou-se o desemprego conjuntural<sup>44</sup>. (INTERNATION LABOUR ORGANIZATION, 2021b)

---

<sup>43</sup> “Quanto à grande maioria dos vírus humanos, a explicação mais parcimoniosa para a origem da SARS-CoV-2 é um evento zoonótico. A história epidemiológica documentada do vírus é comparável a anteriores surtos de coronavírus associados ao mercado animal, com uma via simples de exposição humana. O rastreamento de contacto do SARS-CoV-2 com mercados em Wuhan apresenta semelhanças impressionantes com a propagação precoce do SARS-CoV-2 a mercados em Guangdong, onde os seres humanos infectados no início da epidemia viviam perto ou trabalhavam em mercados de animais. O extravasamento zoonótico por definição seleciona os vírus capazes de infectar seres humanos. Embora devam ser utilizadas de forma consistente, fortes salvaguardas para minimizar a probabilidade de acidentes laboratoriais na investigação virológica, as fugas laboratoriais documentadas até à data envolveram quase exclusivamente vírus trazidos para laboratórios especificamente devido à sua infecciosidade humana conhecida. Não há atualmente provas de que a SARS-CoV-2 tenha origem laboratorial. Não há provas de que quaisquer casos iniciais tivessem qualquer ligação com o WIV, em contraste com as claras ligações epidemiológicas aos mercados animais em Wuhan, nem provas de que o WIV possuía ou trabalhou num progenitor do SARS-CoV-2 antes da pandemia. A suspeita de que a SARS-CoV-2 possa ter uma origem laboratorial deriva da coincidência de ter sido detectada pela primeira vez numa cidade que alberga um grande laboratório virológico que estuda coronavírus. Wuhan é a maior cidade da China central com múltiplos mercados de animais e é um importante centro de viagens e comércio, bem ligado a outras áreas tanto dentro da China como internacionalmente. A ligação a Wuhan reflete, portanto, mais provavelmente o facto de que os agentes patogénicos muitas vezes requerem áreas densamente povoadas para se estabelecerem (Pekar *et al.*, 2021). Afirmamos que, embora o reservatório animal para a SARS-CoV-2 não tenha sido identificado e as espécies chave possam não ter sido testadas, em contraste com outros cenários, existe um corpo substancial de provas científicas que apoiam uma origem zoonótica. Embora a possibilidade de um acidente de laboratório não possa ser totalmente descartada, e possa ser quase impossível de falsificar, esta conduta de emergência é altamente improvável em relação aos numerosos e repetidos contactos homem-animal que ocorrem rotineiramente no comércio da fauna selvagem. A incapacidade de investigar exaustivamente a origem zoonótica através de estudos colaborativos e cuidadosamente coordenados deixaria o mundo vulnerável a futuras pandemias resultantes das mesmas atividades humanas que nos colocaram repetidamente em rota de colisão com novos vírus.”

<sup>44</sup> Segundo Marcelo Weishaupt Proni (2015, p. 8), o desemprego conjuntural é “[...] causado pelo movimento cíclico da economia [...]”, em razão de recessões econômicas, conflitos locais e regionais, eventos naturais, entre outros.

Em números absolutos, a Organização Internacional do Trabalho estima que, entre 2020 e 2021, cerca de 114 milhões de postos de trabalhos foram afetados pelas medidas de contenção do vírus, especialmente com o *stay home* (fique em casa) e o *lockdown*. A inatividade – trabalhadores ativos que deixaram de exercer atividades laborais no período em análise – atingiu, aproximadamente, 81 milhões de colaboradores, implicando “[...] numa redução da taxa global de participação da força de trabalho em 2,2 pontos percentuais em 2020 [...]”. Por sua vez, o desemprego global “[...] aumentou para 33 milhões em 2020, com a taxa de desemprego aumentado 1,1 pontos percentuais para 6,5 por cento.” O impacto gerado pela pandemia supera os efeitos da crise financeira de 2009 (INTERNATION LABOUR ORGANIZATION, 2021b, p. 2). Estima-se que mais de 20 milhões de pessoas laboram próximo à linha da pobreza ou precariedade. (DUTRA; COUTINHO, 2020)

A Organização Internacional do Trabalho considera que o impacto sobre os postos de trabalho fora maior nas Américas e menor na Europa e na Ásia Central, onde se implementou políticas e programas de manutenção de empregos mais sólidos e contundentes. (INTERNATION LABOUR ORGANIZATION, 2021b)<sup>45</sup>

Em 2021, a taxa de inatividade e de desemprego continuou elevada, afetando, principalmente, as mulheres e os jovens:

As últimas estimativas globais e dados a nível nacional, confirmar o impacto desigual da crise da COVID-19 em 2020, bem como as frágeis, e muitas vezes divergentes, tendências de recuperação durante a primeira metade de 2021. O número de pessoas empregadas e participantes da força de trabalho não tem sido totalmente recuperado e a "folga no mercado de trabalho" permanece significativa em muitos países. Os jovens, especialmente as mulheres jovens, continuam enfrentando maiores déficits de emprego, enquanto a situação nos países de renda-média continua persistindo. (INTERNATION LABOUR ORGANIZATION, 2021a, p. 1)

Ainda sobre os revérberos da pandemia, Renata Queiroz Dutra e Raianne Liberal Coutinho (2020) observam ter o aumento do desemprego elevado o número de trabalhadores informais, especialmente de entregadores e motoristas por aplicativos. Não obstante, o trabalho

---

<sup>45</sup> “As perdas de emprego foram mais elevadas nas Américas, e a mais baixa na Europa e na Ásia Central, onde os programas de manutenção de emprego têm apoiado a redução das horas de trabalho, especialmente na Europa. No total, houve uma perda de emprego em 2020 de 114 milhões de postos de trabalho em relação a 2019. Em termos relativos, o desemprego foi mais elevado para as mulheres (5,0 por cento) do que para homens, e para jovens trabalhadores (8,7 por cento) do que para os trabalhadores mais velhos.” Sobre o rendimento, a Organização Internacional do Trabalho explica que: “estima-se que o rendimento global do trabalho (antes de ter em conta as medidas de apoio ao rendimento), em 2020, tenha diminuído 8,3 por cento, o que corresponde a 3,7 trilhões de dólares, ou 4,4 por cento do Produto Interno Bruto (PIB) global. A maior perda de rendimento do trabalho foi registrada pelos trabalhadores nas Américas (10,3 por cento), enquanto que a menor perda foi registrada na Ásia e no Pacífico (6,6 por cento).” (INTERNATION LABOUR ORGANIZATION, 2021b, p. 2)

informal é particularmente vulnerável às oscilações econômicas e sociais por não possuir proteção trabalhista e previdenciária. Dessa forma, os trabalhadores informais sentiram os impactos da pandemia de forma mais acentuada.<sup>46</sup> Verifica-se, portanto, ter a crise sanitária alavancado o desemprego formal e favorecido o aumento do trabalho informal.

No Brasil, os reflexos da pandemia foram sentidos por toda a população, especialmente pelos trabalhadores. A “precarização” do trabalho fora sustentada pelas alterações legislativas promovidas pela denominada “reforma trabalhista”, que lançou base para a supremacia do negociado sobre o legislado; possibilitou a terceirização das atividades-fim; permitiu a flexibilização das jornadas de trabalho; criou a figura do contrato intermitente; limitou o acesso e a atuação da Justiça do Trabalho (com a possibilidade de condenação do trabalhador ao pagamento de custas e honorários de sucumbência);<sup>47</sup> diminuiu o poder de atuação dos

<sup>46</sup> Sobre os impactos da pandemia COVID-19 sobre o trabalho informal, observa a Organização Internacional do Trabalho: “As epidemias e crises econômicas podem ter um impacto desproporcional sobre certos segmentos da população, o que pode desencadear um agravamento da desigualdade. Com base na experiência passada e nas informações atuais sobre a pandemia da COVID-19 e nas percepções de crises anteriores, vários grupos podem ser identificados: Os trabalhadores desprotegidos, incluindo os trabalhadores autônomos, os trabalhadores eventuais e os trabalhadores temporários, provavelmente serão atingidos de forma desproporcional pelo vírus, pois não têm acesso a mecanismos de licença remunerada ou por doença, e são menos protegidos por mecanismos convencionais de proteção social e outras formas de suavização de renda” (INTERNATION LABOUR ORGANIZATION, 2020). No mesmo sentido, Renata Queiroz Dutra e Raianne Liberal Coutinho (2020, p. 215) afirmam: “[...] a terceira dimensão sobre os impactos da pandemia no mundo do trabalho refere-se às consequências específicas para grupos particularmente vulneráveis. A OIT dá destaque aos trabalhadores que já são tradicionalmente desprovidos de direitos fundamentais, tais como os autônomos e os da *gig economy* [atividades profissionais de curta duração ou desvinculadas da figura do empregador]. A Organização afirma que eles têm mais chances de seres desproporcionalmente atingidos pela doença, uma vez eles não têm acesso a mecanismos de proteção social, com benefícios previdenciários.”

<sup>47</sup> O artigo 1º da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, inclui o artigo 791-A, parágrafo 4º, na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com a seguinte redação: “vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesas, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condições suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois primeiros anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão da gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações”. A “invocação” legislativa também alterou a redação do artigo 790-B da CLT ao estabelecer: “a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita”. Ou seja, o trabalhador, ainda que beneficiário da justiça gratuita, torna-se devedor de honorários periciais e advocatícios (a favor da parte contrária) caso sucumba no objeto da ação. Em razão do flagrante inconstitucionalidade, por tolher o acesso à justiça e macular os princípios basilares do Direito do Trabalho, no XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, ocorrido em 2018, aprovou-se o Enunciado nº 100, que dispõe sobre inconstitucionalidade do parágrafo 4º do artigo 791-A e do artigo 790-B da CLT. A discussão chegou até o Supremo Tribunal Federal por meio da ação direta de inconstitucionalidade, autuada sob o nº 5.766, foi apresentada pela Procuradoria-Geral da República em 28 de agosto de 2017, sendo distribuída à relatoria do ministro Luís Roberto Barroso. Em outubro de 2021, o ministro Alexandre de Moraes proferiu seu voto nos seguintes termos: “[...] conheço da Ação Direta e, no mérito, julgo parcialmente procedente o pedido para declarar a inconstitucionalidade da expressão “ainda que beneficiária da justiça gratuita”, constante do *caput* do art. 790-B; para declarar a inconstitucionalidade do § 4º do mesmo art. 790-B; declarar a inconstitucionalidade da expressão “desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa”, constante do § 4º do art. 791-A; para declarar constitucional o art. 844, § 2º, todos da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017.” (STF, ADI 5.766/DF, Rel. p/ acórdão Min. Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, DJE 21/10/2021, p. 124. Disponível em:

sindicatos, tornando a contribuição sindical como facultativa; entre outros.<sup>48</sup> (LARA; HILLESHEIM, 2020)

José Daria Krein e Ana Paula Fregnani Colombi (2019, p. 2) ponderam que, desde 2015, implantou-se no Brasil uma agenda radicalmente neoliberal, intensificada nas eleições de 2018. As alterações legislativas – principalmente nas searas trabalhista (por meio da “reforma trabalhista”) e fiscal (com a instituição do “teto de gastos públicos” pela Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016) – implicaram em cortes “antipopulares”. Isso redefiniu a função do Estado como promotor dos direitos fundamentais e garantidor da equidade social para um mero “guardião do mercado concorrencial”.

No biênio 2015-2016, a economia brasileira experimentou uma queda de 6,9%. Nos anos de 2017 e 2018, a recessão permaneceu, com tímida recuperação de, aproximadamente, 1,1%. No ano de 2017, a economia não “encolheu” por conta de fatores extraordinários do desempenho agrícola (supersafra) e do consumo familiar (com a liberação do FGTS).

Em 2017 (ano em que fora implementada a “reforma”), o número de desempregados somava 9 milhões e o de desalentados era de 13 milhões. Esse fora o principal argumento invocado pelo Ministro da Fazenda, à época Henrique Meirelles, para justificar a implementação da medida. Esperava-se que a alteração trabalhista gerasse mais de 6 milhões de empregos formais no primeiro ano; todavia, a expectativa não se cumpriu, pois houve uma tímida variação do índice de desemprego. (KREIN; COLOMBI, 2019)

Sobre a alteração legislativa no campo trabalhista, José Daria Krein e Ana Paula Fregnani Colombi (2019, p. 3-4) comentam:

A reforma trabalhista entrou em vigência em novembro de 2017, na forma da Lei nº 13.467/2017 e da Lei nº 13.429/2017. Ela cria uma série de regras que

---

<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15350971179&ext=.pdf>. Acesso em: 30 dez. 2022). O voto do ministro Alexandre de Moraes formou maioria no Plenário do Supremo Tribunal Federal e, dessa forma, fora declarada a inconstitucionalidade da condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento dos honorários periciais e de qualquer dedução do crédito trabalhista para o pagamento dos honorários advocatícios em caso de sucumbência, permanecendo, assim, a eventual execução dos honorários sucumbenciais sob efeito suspensivo até o prazo de dois anos, sendo ônus do vencedor, dentro desse lapso temporal, comprovar a superação do estado de hipossuficiência.

<sup>48</sup> José Dari Krein (2018) explica ter o movimento de precarização do trabalho se iniciado décadas antes da promulgação da “reforma trabalhista”, ocorrida em novembro de 2017. Com o advento da crise do petróleo, em 1970, retorna-se à concepção de mercantilização da força do trabalho, que havia sido superada após o final da Segunda Guerra Mundial. A partir de 1980, nos países da Europa, e em 1990, no Brasil, inicia-se um movimento de “[...] fragilização da regulação pública em favorecimento da regulação privada, em que o trabalhador fica mais exposto aos mecanismos de mercado na determinação de suas condições de sobrevivência.” (KREIN, 2018, p. 79). Ao seguir uma agenda política e econômica neoliberal, especialmente pelos Governos de Fernando Collor e Fernando Henrique Cardoso, a intenção é “[...] deixar o trabalhador em uma condição de maior insegurança e vulnerabilidade em relação ao trabalho e à renda, para que ele se sujeite à lógica da concorrência permanente com outros para poder se inserir no mercado e auferir alguma renda.” (KREIN, 2018, p. 83)

proporcionam maior liberdade para os empregadores ajustarem a demanda e a forma de utilização da força de trabalho de acordo com suas necessidades, em consonância com o padrão de regulação do trabalho vigente no capitalismo contemporâneo. Cria dispositivos que retiram a proteção do trabalhador e o tornam responsável por angariar os requisitos exigidos pelo mercado e por planejar sua vida entre ocupações que o remunerem em patamar suficiente para reprodução da existência em curto prazo. A ampliação da flexibilidade permitida em seus dispositivos, como se discute adiante, fomenta trajetórias profissionais móveis, que, como descreve Castel (2005), constroem carreiras em etapas escalonadas, em que “cada indivíduo deve assumir ele próprio os imprevistos de seu percurso profissional que se tornou descontínuo, fazer opções, operar a tempo de reconversões necessárias” (CASTEL, 2005, p. 46). A reforma é bastante ampla e baseia-se em um tripé que abrange: a ampliação de dispositivos que permitem flexibilizar a utilização do tempo de trabalho, das formas de contratação e de remuneração em favor do empregador; a fragilização das instituições públicas e da organização sindical, estimulando a definição das regras de forma descentralizada e até individualizada; e a individualização dos riscos, avançando na lógica de incutir nos trabalhadores a noção de empregabilidade e responsabilização pelos riscos existentes na vida laboral.

Após as modificações legislativa, houve uma leve diminuição da taxa de desemprego. José Daria Krein e Ana Paula Fregnani Colombi (2019, p. 10-11) explicam que essa tímida variação “[...] se deu à custa do aumento do emprego informal, do trabalho por conta própria e da subocupação” e não pelo aumento real de trabalho formal.

No início de 2020, as “reformas” sociais não contiveram o avanço do desemprego no país. No terceiro trimestre de 2020, a taxa de desocupados fora a mais alta até então registrada, atingindo o patamar de 14,7% da população ativa. No mesmo período, a informalidade<sup>49</sup> atingiu cerca de 38,7% da população ativa, ou seja, quase 39,9 milhões de pessoas. (BARROS, 2021)

A Tabela 1, a seguir exposta, desenvolvida a partir dos dados disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2023), por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios contínua (PNAD-contínua), ilustra a taxa de desocupação, o número de população ocupada e a forma dessa ocupação no período de 2017 a 2021:

---

<sup>49</sup> Entende-se por “informalidade” os trabalhadores (urbanos, domésticos e rurais) sem contrato de trabalho registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, empregadores e trabalhadores por conta própria sem registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) e trabalhadores familiares auxiliares.

**Tabela 1 – Taxa de desocupação e população ocupada, no período de 2017 a 2021.**

ANO TRIMESTRE	TAXA DE DESOCUPADO (%)	POPULAÇÃO OCUPADA (MILHÕES)	FORMA DE OCUPAÇÃO			
			EMPREGADO <sup>50</sup> (%)	EMPREGADOR (%)	CONTA PRÓPRIA (%)	TRABALHADOR FAMILIAR (%)
2015/1º	7,9	92,0	69,0	4,4	23,7	2,9
2015/2º	8,3	92,2	68,8	4,3	23,9	2,9
2015/3º	8,9	92,1	68,6	4,4	24,1	2,9
2015/4º	9,0	92,3	68,3	4,3	24,8	2,5
2016/1º	10,9	90,6	67,9	4,1	25,6	2,4
2016/2º	11,3	90,8	68,3	4,1	25,2	2,4
2016/3º	11,8	89,9	68,8	4,5	24,3	2,3
2016/4º	12,0	90,3	68,6	4,6	24,5	2,3
2017/1º	13,7	88,9	68,0	4,6	24,9	2,5
2017/2º	13,0	90,2	68,0	4,6	24,9	2,4
2017/3º	12,4	91,3	67,8	4,6	25,1	2,5
2017/4º	11,8	92,1	67,8	4,8	25,2	2,4
2018/1º	13,1	90,6	67,4	4,8	25,3	2,3
2018/2º	12,4	91,2	67,6	4,8	25,3	2,3
2018/3º	11,9	92,6	67,5	4,8	25,4	2,4
2018/4º	11,6	93,0	67,1	4,9	25,6	2,3
2019/1º	12,7	91,9	66,9	4,8	25,9	2,4
2019/2º	12,0	93,3	67,1	4,7	25,9	2,4
2019/3º	11,8	93,8	67,0	4,7	26,0	2,3
2019/4º	11,0	94,6	67,2	4,7	26,0	2,2
2020/1º	12,2	92,2	66,9	4,8	26,2	2,1
2020/2º	13,3	83,3	67,0	4,7	26,0	2,2
2020/3º	14,6	82,5	66,5	4,7	26,4	2,4
2020/4º	13,9	86,2	66,1	4,6	27,0	2,4
2021/1º	14,7	85,7	65,4	4,4	27,8	2,4
2021/2º	14,1	87,8	65,1	4,3	28,3	2,3
2021/3º	12,6	93,0	66,4	4,1	27,4	2,1
2021/4º	11,1	95,7	66,9	4,0	27,1	2,0
2022/1º	11,1	95,3	67,1	4,3	26,5	2,0
2022/2º	9,3	98,3	67,7	4,3	26,2	1,8
2022/3º	8,7	99,3	68,0	4,4	25,9	1,7

Fonte: elaborada pelo autor.

O reajuste fiscal não conseguiu reverter a baixa expectativa de investimento do setor privado no Produto Interno Bruto (PIB), que seria capaz de gerar efeitos positivos; igualmente, a “reforma trabalhista” não logrou êxito em “[...] conter o desemprego e o movimento de crescimento da informalidade que reapareceram em 2015.” (KREIN; COLOMBI, 2019, p. 12)

<sup>50</sup> Para fins estatísticos, considera-se “empregado” os trabalhadores do setor público e do setor privado, com ou sem carteira de trabalho assinada, militares e servidores públicos estatutários.

Assim, o principal ponto de “fuga” dos trabalhadores informais foi se “socorrer” aos trabalhos precários, como aqueles prestados por intermédio de plataformas digitais de serviços, como a Uber, o iFood e o Happi, cujos capitais registraram aumentos significativos no contexto pandêmico.<sup>51</sup> Por um lado, esses aplicativos proporcionam alguma renda às famílias; por outro, os colaboradores se submeteram às superjornadas de trabalho, em alguns casos ultrapassando 14 horas por dia. (LARA; HILLESHEIM, 2020)

Sobre esse contexto, Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim (2020, p. 2-3) alegam que a agenda neoliberal que se instalou no Brasil, sobretudo com a ascensão do Governo de Michel Temer, relativizou os princípios constitucionais, além de desconstruir as normas e diretrizes sobre proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores:

O movimento neoliberal de desregulamentação do trabalho ensaiado na década de 1990, no Brasil, retornou com força a partir de 2016, desencadeando as reformas trabalhistas iniciadas com a Lei n. 13.429/2017, que generalizou a terceirização de serviços; depois, na Lei n. 13.467/2017, que implantou a maior reforma flexibilizadora da CLT em mais de setenta anos, alterando e revogando mais de uma centena de dispositivos legais, e na Medida Provisória (MP) n. 881/2019 (MP da Liberdade Econômica), convertida na Lei n. 13.874/2019, que aprofundou a flexibilização do controle de jornada de trabalho. Foi sob essa agenda reformista neoliberal que, em março de 2020, a pandemia do Sars-CoV-2, o novo coronavírus causador da Covid-19, apanhou o Brasil. A pandemia encontrou um país de dimensão continental com aproximadamente 211 milhões de habitantes, dos quais 100 milhões sem acesso a coleta e tratamento de esgoto e 35 milhões sem acesso a água tratada, um sistema de saúde subfinanciado, com investimento congelamento pela Emenda Constitucional (EC) n. 95/2016, um mercado de trabalho com taxa de desemprego de 12,2% e taxa de informalidade de 40,6% e um aparelho governamental comprometido basicamente com as pautas do mercado, avesso às demandas sociais e sedento por ainda mais desregulação do trabalho. Em síntese, esse período é marcado por uma série de encadeamentos políticos autoritários e por um conjunto normativo de manifesto desprezo aos princípios constitucionais da centralidade da pessoa humana, da dignidade, da valorização do trabalho e do emprego e da subordinação da propriedade privada à sua função socioambiental. Caracteriza-se, também, pelo esvaziamento do princípio da igualdade em sentido material, além da desconstrução, direta e indireta, de todo o complexo normativo, constitucional e infraconstitucional, de proteção à saúde e à segurança no trabalho. Nesse ambiente hostil, o trabalhador brasileiro viu-se desafiado a cumprir a política

---

<sup>51</sup> As medidas de isolamento e distanciamento social implicaram no crescimento acelerado do trabalho informal. A plataforma de entrega Rappi registrou crescimento de 300% do número de pedidos de cadastros de entregadores e triplicou o número de *personal shoppers* (trabalhadores responsáveis por realizar compras em lojas e mercados para os clientes). A plataforma 99Food registrou aumento de 20% no número de cadastro de *motoboys*. Na plataforma iFood, entre fevereiro e março de 2020, o número de entregadores se elevou de 147 mil para 170 mil; em março de 2020, foram registrados cerca de 175 mil pedidos de ingresso. “Além dos novos pedidos, a plataforma de entrega também viu milhares de entregadores retornando depois de alguns meses sem usar o serviço. Só em fevereiro, 12 mil entregadores voltaram a acessar a plataforma depois de meses sem uso, em março, esse número foi de 26 mil voltas.” (SALOMÃO, 2020)

de distanciamento social recomendada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), para prevenção do contágio ao coronavírus.

A “reforma trabalhista”, bem como ajuste fiscal, enfraqueceu o poder de atuação do Estado e os direitos sociais, sob o pretexto de alavancar a economia brasileira e promover geração de empregos. As medidas de contenção do vírus SARS-CoV-2 afetaram as interações sociais, com reflexos principalmente sobre as relações trabalhistas, já fragilizadas pelo contexto legislativo. A criação de novas disposições jurídicas capaz de frear o desemprego e a miséria e de garantir a continuidade dos serviços foram as principais necessidades enfrentadas pelo Governo Federal.

Assim, o próximo subtópico analisou o contexto econômico e social do Brasil no período pandêmico e as medidas legislativas adotadas pelo Governo Federal para o enfrentamento da crise sanitária.

### **5.1 As medidas legislativas brasileiras adotadas para o enfrentamento da crise sanitária da pandemia covid-19**

O desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação impactaram na forma de organização do trabalho, modificando substancialmente o modo de execução e supervisão das atividades laborais. Foram justamente essas tecnologias que possibilitaram a continuidade de alguns ofícios após a implementação das medidas de isolamento social promovidas pelo Governo Federal.

O presente subtópico investigou as normas que foram implementadas pelo Governo Federal para regulamentar e implementar o *home office* no Brasil, como medida de urgência para a contenção da crise sanitária, especialmente a Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, posteriormente convertida na Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Analisou, ainda, a postura das empresas brasileiras frente à adoção do *home office*

Na intenção de preservar o emprego formal e conter o crescimento do desemprego e da informalidade, o Governo Federal elaborou a Medida Provisória nº 927, em 22 de março de 2020. O objetivo desse ato normativo foi dispor sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública – que foi declarado pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 – e de emergência na saúde pública de importância internacional, em razão da pandemia acarretada pelo vírus SARS-CoV-2, e disciplinadas pela Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Para manter o vínculo formal, facultou-se ao empregador e ao

empregado celebrar acordo individual escrito, conferindo-lhe preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais. Ou seja, foi um mecanismo para fortalecer a prevalência do negociado sobre o legislado.

Para enfrentar os efeitos econômicos e sociais decorrentes do estado de calamidade, bem como preservar o trabalho formal, a medida possibilitou ao empregador: adotar o teletrabalho; antecipar férias individuais; conceder férias coletivas; aproveitar e antecipar feriados; utilizar banco de horas; suspender exigências administrativas no setor de segurança e saúde no trabalho; direcionar o trabalhador para qualificação e diferir o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) referente às competências dos meses de março, abril e maio de 2020, que poderiam ser recolhido de forma parcelada, em até seis meses, sem a incidência de multa, com início a partir de julho de 2020. (BRASIL, 2020a)

No tocante à adoção do teletrabalho, a Medida Provisória nº 927/2020 permitiu a conversão do trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, sem a necessidade de acordos individuais ou coletivos, dispensando o prévio registro da modificação no contrato de trabalho do colaborador.<sup>52</sup> (BRASIL, 2020a)

Para a adoção desse regime, a medida exigiu apenas que o empregador notificasse o empregado com antecedência mínima de quarenta e oito horas, através de meio escrito ou eletrônico. Ademais, possibilitou-se a aplicação dessa modalidade de trabalho para os estagiários e aprendizes. (BRASIL, 2020a)

Quanto aos custos com a aquisição, a manutenção e o fornecimento de equipamentos tecnológicos, bem como o reembolso pela implementação da infraestrutura para a prestação do serviço por meio do trabalho remoto, a norma provisória permitiu que fosse entabulado por meio de contrato escrito, firmado entre as partes, no prazo de trinta dias, a contar da data de alteração do regime de trabalho. (BRASIL, 2020a)

Como alternativa para solucionar a hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária para a realização do trabalho remoto, abriu-se a possibilidade para que o empregador fornecesse os equipamentos em regime de comodato e pagasse pelos serviços de infraestrutura (como a *internet* ou pacotes de dados), sem que tal prestação ostentasse caráter salarial, mas sim indenizatório. Em caso de impossibilidade no fornecimento dos equipamentos tecnológicos através do comodato, a Medida Provisória

---

<sup>52</sup> De acordo com o parágrafo 1º, do artigo 4º, da Medida Provisória nº 927/2020, “[...] considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do *caput* do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.”

considerou o período normal da jornada de trabalho como tempo à disposição do empregador, justamente para evitar eventuais descontos por inacessibilidade aos recursos tecnológicos. (BRASIL, 2020a)

O ato normativo estabeleceu que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada ordinária de trabalho não era considerado como tempo à disposição (regime de prontidão ou sobreaviso), salvo em caso de previsão contida em acordo individual ou acordo coletivo do trabalho. (BRASIL, 2020a)

No capítulo referente à suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, o artigo 15 do ato provisório suspendeu a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto os demissionais, durante a vigência do estado de calamidade pública. Suspendeu, também, os treinamentos periódicos dos colaboradores, previstos nas normas regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho, ou permitiu que fossem ministrados na modalidade de ensino a distância.

Por fim, a medida provisória tolheu a possibilidade de aplicação das disposições atinentes aos trabalhos em teleatendimento e *telemarketing*, contidas na Seção II do Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis Trabalhista. Nota-se que a disposição buscou diferenciar o sistema *home office* dos serviços de teleatendimento, cuja atividade dispõe de regulamentação específica.

Pontua-se que a Medida Provisória nº 927 foi objeto de ações diretas de inconstitucionalidades (ADI) perante o Supremo Tribunal Federal, que foram autuadas sob os nº 6342/DF, 6344/DF, 6346/DF, 6348/DF, 6349/DF, 6352/DF e 6354/DF, sob relatoria do Ministro Marco Aurélio. O objeto dessas ações foi investigar possível transgressão a dispositivos constitucionais. Na decisão, o Ministro considerou que os artigos analisados não violam a Constituição Federal, exceto o artigo 29 – que exclui a covid-19 como uma doença ocupacional – e o artigo 31 – que limitou a atuação dos auditores fiscais do trabalho do Ministérios da Economia no exercício do poder de fiscalização.<sup>53</sup>

O texto da Medida Provisória nº 927 foi aprovado pela Câmara dos Deputados em 17 de junho de 2020, convertendo-se no Projeto de Lei nº 18/2020, sendo encaminhado à

---

<sup>53</sup> No voto relator, o Ministro Marco Aurélio considerou não ter havido qualquer transgressão à Constituição Federal, porque os preceitos questionados foram criados para atender ao estado de calamidade pública derivado da pandemia covid-19, visando manter os vínculos empregatícios formais. A decisão fora acompanhada pela maioria do Plenário da Suprema Corte, com divergência dos Ministros Ricardo Lewandowski Edson Fachin, Roberto Barroso e Rosa Weber. Ao comentar o posicionamento do Supremo Tribunal Federal, Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim (2020, p. 6) consideram que “[...] as demais medidas restritivas de direitos fundamentais continuaram em vigor, com o beneplácito do STF, ao custo de intensa relativização de direitos fundamentais, ao flexibilizar, por acordo individual, o salário e a jornada, elementos fulcrais do contrato de emprego, determinantes da matriz de regulação civilizatória do trabalho no plano constitucional brasileiro.”

apreciação do Senado Federal. Todavia, em razão de divergências políticas com o Poder Executivo, o Projeto de Lei não fora levado à votação antes do prazo fixado pelo artigo 62, parágrafo 3º, da Constituição Federal e, assim, perdeu eficácia em 19 de julho de 2020.

Em 1º de abril de 2020, o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 936, instituindo o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”, além de outras medidas trabalhistas complementares (BRASIL, 2020b). Basicamente, o programa permitiu a suspensão do contrato de trabalho por até 60 dias ou, então, a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário (na proporção de 25%, 50% ou 75%) por até 90 dias; em troca, o empregado receberia um seguro social, denominado “benefício emergencial”. Ou seja, “[...] a MP n. 936 manteve a lógica idêntica à da MP n. 927, ao permitir a redução de salário por negociação individual, tanto na hipótese de suspensão contratual, quanto na hipótese de redução proporcional de jornada e salário.”<sup>54</sup> (DELGADO; AMORIM, 2020, p. 7)

Sobre a formalidade da medida, a legislação possibilitou a redução da jornada de trabalho (e salarial) mediante acordo individual escrito. O texto permitia que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho estabelecesse percentuais de redução de jornada de trabalho e salário diferente daqueles fixados no inciso II do *caput* do artigo 7º.

Ainda sobre os aspectos formais, o artigo 12 da MP nº 936/2020 dispunha acerca da possibilidade de implementação das medidas previstas no artigo 3º por acordo individual ou negociação coletiva, desde que: os empregados recebessem salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 ou fossem portadores de diploma de ensino superior, com percepção de salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo do benefício do Regime Geral de Previdência Social. Neste caso, o empregador deveria comunicar tal ajuste ao respectivo sindicato da categoria, no prazo de 10 dias corridos. Para os trabalhadores não abrangidos por essas hipóteses, as medidas – salvo se a redução da jornada de trabalho e salarial fosse de 25% – somente poderiam ser implementadas por meio de convenção ou acordo coletivo, ou seja, com a participação sindical. (BRASIL, 2020b)

A Medida Provisória nº 936 também foi objeto de ação de direta de inconstitucionalidade (ADI), autuada sob nº 6363/DF. A ação questionou a constitucionalidade

---

<sup>54</sup> Ao analisarem o texto normativo, Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim (2020, p. 7) argumentam que “[...] o programa de seguro social instituído pela MP n. 936, integralmente substitutivo do salário na hipótese de suspensão contratual e parcialmente substitutivo na hipótese de redução proporcional de jornada e salário, implica séria redução na renda do trabalhador, na medida em que o benefício pago pela União não tem vinculação com o salário contratual, tendo por base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que empregado teria direito em caso de dispensa sem justa causa. Ao se inserir no programa, a depender do valor de seu salário, o empregado pode sofrer redução de sua renda mensal em até 85% na hipótese de suspensão contratual e em até 59% em caso de redução proporcional de jornada e salário.”

da permissão de suspensão do contrato de trabalho ou redução da jornada de trabalho e do salário mediante acordo individual entre empregador e colaborador, por afrontar o artigo 7º, incisos VI, XIII e XXVI; e artigo 8º, incisos III e VI, da Constituição Federal.

O relator, Ministro Ricardo Lewandowski, considerou que, por se tratar de redução salarial, a participação sindical na negociação seria fundamental para todos os setores. A mera comunicação da diminuição do salário e da jornada ao ente sindical respectivo não atende aos dispositivos e princípios constitucionais. Assim, o Ministro relator decidiu pelo parcial provimento da ação, para que os acordos individuais sobre suspensão do contrato de trabalho ou redução da jornada de trabalho fossem submetidos à apreciação sindical. No caso de inércia, presumir-se-ia que houve anuência do ente sindical com o acordado entre as partes.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> No voto, o Ministro Ricardo Lewandowski apontou pela necessidade da participação sindical, justamente para se evitar abusos e arbitrariedades por parte dos empregadores, além de destacar a importância da proatividade dos entes sindicais, especialmente nos momentos de crise, como o caso da pandemia covid-19: “Bem por isso, a decisão cautelar ora embargada buscou colmatar a lacuna identificada no texto da MP, esclarecendo que a comunicação ao sindicato permitirá que este, querendo, questione eventual abuso ou excesso praticado pelo empregador, como, por exemplo, no caso de determinada atividade econômica não ter sido afetada pela pandemia. A comunicação ao sindicato, não há dúvida, prestigia o diálogo entre todos os atores sociais envolvidos na crise econômica resultante da pandemia para que seja superada de forma consensual, segundo o modelo tripartite recomendado pela Organização Internacional do Trabalho OIT. E, como bônus adicional, permite-se que os acordos individuais sejam supervisionados pelos sindicatos, para que possam, caso vislumbrem algum prejuízo para os empregados, deflagrar a negociação coletiva, prevista nos já citados arts. 7º, VI, e 8º, VI, da Carta da República. A interpretação conforme à Constituição adotada na decisão embargada atende também à recentíssima Resolução 1/2020, da Comissão Interamericana de Direitos Humanos CIDH, intitulada Pandemia e Direitos Humanos nas Américas, que exorta os Estados-membros, em seu item 5, a assegurarem o respeito aos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais de sua população. [...]. Ora, a experiência tem demonstrado que justamente nos momentos de adversidade é que se deve conferir a máxima efetividade às normas constitucionais, sob pena de graves e, não raro, irrecuperáveis retrocessos. De forma tristemente recorrente, a história da humanidade tem revelado que, precisamente nessas ocasiões, surge a tentação de suprimir antes mesmo de quaisquer outras providências direitos arduamente conquistados ao longo de lutas multisseculares. Primeiro, direitos coletivos, depois sociais e, por fim, individuais. Na sequência, mergulhasse no caos! [...]. Contratempos que possam eventualmente advir da participação dos sindicatos nas negociações não têm o condão de sensibilizar o intérprete do Texto Constitucional, voltado, por dever de ofício, a preservar os valores superiores de convivência social nele abrigados. Não é demais insistir que a própria Medida Provisória aqui contestada é que instituiu a obrigação de comunicar os acordos individuais ao sindicato. E dessa comunicação que não pode ser tida como simples figura retórica há de extrair-se algum efeito! Eventuais dificuldades em identificar ou contatar os sindicatos para comunicá-los como muitos displicentemente vêm alegando não justifica o descumprimento da expressa determinação contida no ato presidencial impugnado. Cabe ao empregador adotar todas as providências ao seu alcance para localizar o sindicato, a federação ou a confederação apta a receber a comunicação. E aqui, vale sublinhar que uma das possíveis consequências jurídicas da falta de comunicação do empregador à respectiva entidade sindical, no prazo de 10 dias, estabelecido pela MP, será a perda da validade do acordo individual por descumprimento de formalidade essencial. É de se notar, ademais, que o esvaziamento do poder dos sindicatos, ensejado por modificações legislativas recentes, não pode levar particularmente nessa fase crítica pela qual passa o País a um enfraquecimento ainda maior dessas agremiações. Não há, ao menos sob a égide da ordem legal vigente, nenhuma possibilidade de excluí-las das negociações trabalhistas, diante da cristalina redação do art. 8º, III, da Constituição, segundo a qual, ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, sob pena de mergulharmos num ciclo vicioso de progressiva e acelerada retirada das salvaguardas da classe trabalhadora.” (STF, ADI 6363 MC-REF/DF, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, rel. p/ acórdão Min. Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, publicado no Diário da Justiça eletrônico em 23/08/2021, p. 13-16. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345059901&ext=.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2023).

Na sequência, o Ministro Alexandre de Moraes divergiu, afastando a interpretação literal do artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal, sob fundamento de que a suspensão do contrato de trabalho ou a redução da jornada de trabalho é medida temporária e excepcional para evitar o agravamento da crise social e econômica. Ademais, considerou que os acordos individuais referentes ao tema não precisavam ser chancelados pelos sindicatos, pois a participação sindical é imprescindível quando há conflito coletivo de trabalho ou divergência social, o que não era o caso da Medida Provisória em questão.<sup>56</sup>

O voto do Ministro Alexandre Moraes fora seguido pela maioria dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, com a seguinte conclusão: a Medida Provisória previa apenas a necessidade de comunicação aos sindicatos, não sendo a participação sindical condição resolutiva para a eficácia dos acordos individuais. Portanto, de acordo com o entendimento ministerial, “[...] a possibilidade de recusa sindical aos acordos individuais reduziria

---

<sup>56</sup> No voto divergente, acatado pela maioria dos Ministros da Suprema Corte, o Ministro Alexandre de Moraes justificou que a disposição da Medida Provisória em debate é uma alternativa razoável para combater o desemprego no período pandêmico, e que a suspensão do contrato de trabalho ou a redução da jornada de trabalho é temporária (e não permanente) e, por isso, não há necessidade de que o sindicato da categoria chancelasse (de modo expresso ou tácito) o acordo individual. “A previsão desse acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário dos empregados é excepcional, é temporária, pois só pode ser aplicada neste período de 90 dias, durante o estado de calamidade pública. E repito: a *ratio* da norma é a manutenção do trabalho. É uma opção ao desemprego. É a valorização da manutenção desse direito social - trabalho - e, conseqüentemente, com a complementação do Poder Público, que, se não chega a 100%, mantém uma renda mínima aos trabalhadores durante este período e mantém a possibilidade de continuarem ocupando licitamente o seu trabalho, mantendo a dignidade e a aquisição de renda para si e para a sua família, ao invés de uma geração gigantesca de desemprego que poderia ocorrer e, passados esses três meses, continuariam desempregados. É um período de acomodação e de manutenção também das próprias empresas, do empreendedor, para que ele possa continuar mantendo os empregos. Neste momento de crise aguda que nós temos na saúde pública, com essas fortíssimas repercussões sociais e econômicas, parece-me absolutamente constitucional e razoável a possibilidade de acordo individual escrito entre empregador e empregado, visando a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, com - obviamente - a complementação salarial por parte do Poder Público, esses 51,2 bilhões. Não só para garantir e manter renda aos trabalhadores, mesmo que haja uma diminuição - repito, porque aqui me parece o binômio mais importante -, mas também para garantir a perpetuação do vínculo empregatício para além da pandemia, evitando a quebra de inúmeras empresas. [...]. Essa medida emergencial, nos termos como foi colocada, a meu ver, pretendeu e conseguiu compatibilizar os valores sociais do trabalho, perpetuando o vínculo trabalhista, com a livre iniciativa. Ou seja, mantendo, mesmo que abalada pela crise, a saúde financeira da empresa, tentando manter a sobrevivência da empresa, de maneira a garantir também após a pandemia a geração de empregos. [...]. Essa medida provisória, a meu ver, não tem como objetivo prever uma hipótese específica de redução salarial, sobre a qual incidiria, de forma única e específica o art. 7º, VII, da Constituição Federal. Não, o objetivo não foi prever hipóteses de redução salarial. O objetivo foi estabelecer mecanismos de preservação do emprego e da renda do trabalhador. Por isso é que, como vetores de interpretação, o art. 1º, o art. 3º, o caput do art. 6º me parecem mais importantes do que uma leitura, uma interpretação meramente literal e restrita do art. 7º, VI. [...]. Se o sindicato tiver essa possibilidade como condição resolutiva de dizer “não concordo, os acordos não são válidos”, o empregador terá que complementar os salários e o empregado terá que devolver o benefício que ele recebeu do Estado? Um, dois, três meses? Veja, qual a segurança jurídica que o empregador terá para fazer esses acordos, podendo, daqui 15, 20, 30 dias, um mês, dois meses, ou até no final dos três meses, podendo ter que complementar, e complementar como, se as horas trabalhadas não foram as horas integrais? A boa-fé dos participantes estará combatida, a segurança jurídica estará prejudicada” (STF, ADI 6363 MC-REF/DF, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, rel. p/ acórdão Min. Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, publicado no Diário da Justiça eletrônico em 23/08/2021, p. 41-44. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345059901&ext=.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2023).

drasticamente a adesão dos empregadores ao programa emergencial, cuja implementação é de interesse público, para evitar o aprofundamento da crise econômica e do desemprego.” (DELGADO; AMORIM, 2020, p. 13)

Após a decisão da Suprema Corte, o texto da Medida Provisória nº 936 se converteu na Lei nº 14.020, em 6 de julho de 2020, com poucas alterações. Em geral, os dispositivos centrais foram mantidos, com “[...] ampla dispensa de negociação coletiva para os acordos de suspensão contratual e redução salarial, inclusive com autorização ao Poder Executivo para prorrogar os prazos máximos de vigência das medidas.” (DELGADO; AMORIM, 2020, p. 8)

Para Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim (2020, p. 15-16), a postura da Suprema Corte buscou igualar o binômio preservação do emprego/equilíbrio econômico, por meio da relativização temporária, circunstancial e pontual dos direitos trabalhistas. Todavia, essa interpretação circunstancial de relativização dos direitos trabalhistas não pode ser fundamento para aprofundar o processo de desconstitucionalização dos direitos sociais e econômicos pós-pandemia:

O recorrente recurso à noção de proporcionalidade, como vetor hermenêutico de compatibilização de interesses conflitantes para resguardar a unidade da Constituição em período de crise, remonta ao exercício de um meticuloso exame de equilíbrio entre as restrições impostas a direitos fundamentais de caráter social e econômico e a correlata necessidade de preservação de bens comuns de relevante interesse público e social, por imperativo constitucional. Nessa perspectiva, a decisão sugere uma relativização pontual, circunstancial e temporária de garantias constitucionais, vinculada à sua motivação e, por isso, sujeita a interpretação restritiva, condicionada à observância dos motivos determinantes provisórios, inclusive como instrumento de preservação dos próprios direitos afetados. Essa concepção, de certo, é a que confere segurança constitucional à atuação legislativa e governamental restritiva de direitos em período de crise, afixando a plenitude desses direitos em sua dimensão fundamental, verdadeiro fator de estabilidade do Estado Democrático de Direito. No entanto, lamentavelmente, essa perspectiva garantista não resiste a um breve exame de coerência no amplo quadro de decisões e posturas que o STF vem adotando na última década, em matéria trabalhista, profundamente redutoras de densidade dos direitos fundamentais sociais inscritos no art. 7º da Constituição, especialmente à vista das últimas decisões proferidas em face de dispositivos da reforma trabalhista implementada pela Lei n. 13.467/2017. Esse exame contextual revela o perigo de uma interpretação oportunista da legislação pandêmica restritiva de direitos, para aprofundamento do processo de desconstitucionalização dos direitos sociais e econômicos inseridos no Capítulo II – Dos Direitos Sociais – da Constituição de 1988, movimento que o STF tem levado a efeito numa atuação alinhada com o ideário neoliberal, conforme será visto adiante.

No mesmo sentido, Cristiano Otávio Paixão e Ricardo Lourenço Filho (2020) entendem que é preciso refletir e ponderar as decisões do Supremo Tribunal Federal, especialmente àquela

proferida na decisão cautelar da ação direta de inconstitucionalidade nº 6363/DF, para se evitar um ativismo judicial de desconstitucionalização dos direitos trabalhistas após o término do estado pandêmico:

No que diz respeito aos direitos sociais, e particularmente ao direito do trabalho, o STF tem sido um verdadeiro agente desconstituente [...] o protagonismo do STF se revela em três conjuntos de decisões. [...] Um terceiro conjunto de decisões viria em 2020, já em decorrência da pandemia da Covid-19. E seus efeitos são devastadores, especialmente diante do quadro de crise social e econômica desencadeada pelo surto do coronavírus. Uma das medidas provisórias baixadas pelo governo, a de nº 936, estabeleceu a possibilidade de redução de jornada e salário dos trabalhadores por meio de acordo individual. Ocorre que a Constituição da República é clara ao impor a necessidade da negociação coletiva (com a titularidade do sindicato profissional) nessas situações. Mesmo assim, em julgamento de medida cautelar, o Plenário decidiu pela validade do preceito, diante da situação de emergência trazida pela pandemia. O STF optou pela especulação ad terrorem em detrimento da Constituição: a prevalência do acordo individual seria a medida adequada para minorar os efeitos da crise econômica e evitar o risco de demissões em massa. É o sacrifício dos trabalhadores em suposto benefício da sociedade como um todo. [...] O processo de desconstitucionalização tem como resultado a formação de um direito do trabalho de exceção. Institui-se, no mundo do trabalho, um espaço de não aplicação da Constituição. Em meio a uma emergência sanitária de enormes proporções, o futuro do Brasil parece incerto. No que diz respeito aos trabalhadores, o futuro também parece precário e ameaçador. Alguns sinais de resistência e mobilização, todavia, surgem no horizonte, e merecem ser acompanhados com atenção. Um deles é a organização de uma categoria de trabalhadores fortemente marcada pela precarização e ausência de direitos: os entregadores, motoqueiros, mensageiros que são responsáveis pela circulação de bens e mercadorias nos nossos tecidos urbanos. Começa a surgir em São Paulo um coletivo de entregadores antifascistas. E uma greve geral foi marcada para o dia 1º de julho de 2020. Podemos qualificar essa mobilização como uma prática que tem uma dimensão constituinte, de luta por reconhecimento de condições mínimas de dignidade. A pauta principal do movimento é o fornecimento de alimentação e instalações sanitárias. Mas, por outro lado, como procuramos enfatizar neste artigo, o STF, no campo do direito do trabalho, vem praticando um ativismo judicial da destruição, que ataca diretamente um dos núcleos da Constituição - os direitos sociais. Com decisões dotadas de efeito vinculante e eficácia para todos, no tribunal tem sido um agente da desconstitucionalização. O quadro nos mostra que o futuro do mundo do trabalho no Brasil está em disputa. Como evidenciado pela mobilização dos entregadores, os atores do mundo do trabalho têm uma grande tarefa à sua frente: lutar contra as pressões desconstituíntes impostas desde 2016 e encontrar soluções novas, inclusivas e emancipatórias para todos aqueles que vivem de seu próprio trabalho.

Em paralelo, o Parlamento brasileiro aprovou também a Lei nº 13.982, em 2 de abril de 2020, que instituiu o Programa de Auxílio Emergencial no valor de R\$ 600,00 por mês, durante

três meses, para os trabalhadores informais, autônomos, desempregados segurados pela Previdência Social e microempreendedores.

Acerca do arcabouço legislativo brasileiro do período pandêmico, segundo Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim (2020, p. 4), as medidas de emergência ofereceram diversas concessões aos empregadores, em detrimento de direitos trabalhistas já desmantelados pelas reformas impostas pela agenda neoliberal dos governos anteriores:

[...] Na pandemia, enfim, a preservação do direito ao trabalho tomou urgência angustiante em todo o mundo e, para assegurá-lo, vários países desenvolvidos enfrentam a crise articulando políticas estatais intervencionistas, entre as quais se destacam as medidas de renda mínima e de garantia de emprego. O Brasil, ao contrário, defrontou-se com os desafios da pandemia aprofundando os vazios de proteção social próprios de sua agenda política neoliberal, por meio de uma disciplina normativa repleta de oportunismos. No campo do Direito do Trabalho, a legislação de emergência adotada pelo governo brasileiro para enfrentamento da pandemia foi inaugurada com a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que tratou apenas do trabalhador empregado, impondo-lhe exclusivamente os ônus do isolamento social e oferecendo uma série de concessões ao empregador, à custa de intensa flexibilização de direitos trabalhistas. Esse primeiro diploma normativo ofereceu duas ordens de medidas para permitir o isolamento social do trabalhador 1) facilitou a continuidade das atividades de trabalho no período da pandemia, por meio do teletrabalho em domicílio sem controle de jornada e, portanto, sem limite de tempo de disponibilidade do trabalhador, salvo acordo individual (art. 4º, § 5º); e 2) viabilizou a suspensão das atividades de trabalho, para o que autorizou: a) a antecipação de pausas legais que constituem direitos dos trabalhadores, como a concessão de férias coletivas, a antecipação de férias e feriados (arts. 6º a 13); b) a constituição de um banco de horas, por acordo individual, a ser compensado após a pandemia (art. 14); e c) a suspensão do contrato de trabalho sem remuneração e sem garantia de renda mínima para o trabalhador (art. 18).

Considerando o impulso provocado pelas modificações legislativas no ano de 2021, de acordo com Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), em média, cerca de 11% dos trabalhadores ativos no Brasil exerceram suas atividades remotamente, o que significou uma média de 8,2 milhões de brasileiros. Desse total, 58,2% (cerca de 4,7 milhões de trabalhadores) estavam alocados na região Sudeste; 56,1% eram mulheres; 65,6% declararam-se brancos; 74,6% com formação em ensino superior completo; 31,8% enquadravam-se na faixa etária de 30 a 39 anos; e 63,9% estavam empregados no setor privado. (SILVEIRA, 2021)

Observa-se, na Tabela 2, a quantidade de trabalhadores ocupados não afastados, de trabalhadores ocupados que passaram a exercer atividades remotas e de trabalhadores afastados pelo distanciamento social ou por outras razões ao longo de 2021 no Brasil:

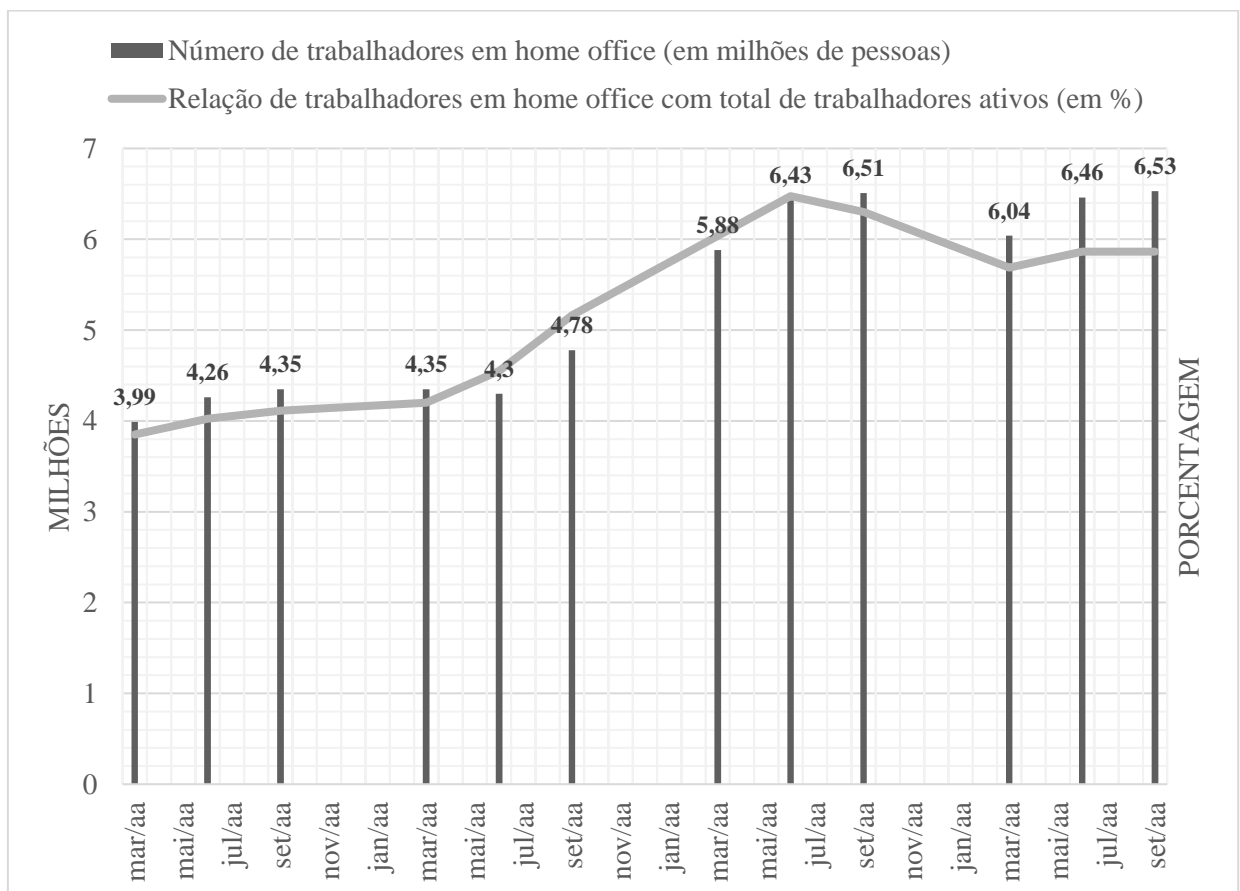
**Tabela 2 – Quantidade de pessoas ocupadas no Brasil, no ano de 2021, em milhões.**

GRUPO	MAIO	JUN.	JUL.	AGO.	SET.	OUT.	NOV.
Pessoas ocupadas	84,404	83,449	81,484	82,141	82,934	84,134	84,661
Pessoas ocupadas não afastadas	65,441	68,693	71,746	75,454	77,564	79,447	80,229
Pessoas ocupadas em atividade remota	8,709	8,694	8,403	8,376	8,073	7,596	7,330
Pessoas afastadas	18,964	14,756	9,737	6,687	5,370	4,687	4,432

Fonte: elaborada pelo autor.

Verificou-se que, embora a quantidade de pessoas afastadas tenha diminuído ao longo de 2021, o número de trabalhadores em regime remoto não sofreu alteração considerável, indicando a permanência do trabalho remoto no país.

A Figura 1, a seguir exposta, exhibe a quantidade de trabalhadores em regime remoto no período de março de 2019 a setembro de 2022 (CAVALLINI, 2022a):

**Figura 1 – Quantidade de trabalhadores em regime remoto entre março de 2019 e setembro de 2022.**

Fonte: elaborado pelo autor.

Porém, o potencial de trabalho remoto é maior do que o efetivamente observado. Um novo estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apontou que, no Brasil, até o primeiro trimestre de 2021, cerca de “[...] 20,4 milhões de pessoas encontravam-se em ocupações com potencial de serem realizadas de forma remota, o que representa 24,1% do total de ocupados do período.” (GÓES; MARTINS; ALVES, 2022a, p. 1)

Sobre as características pessoais desses trabalhadores, os dados analisados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apontou que: 41,7% são homens e 58,3% são mulheres; sobre etnia, 60,0% brancos e 40%, pretos/pardos; sobre o grau de escolaridade, 2,5% não têm instrução ou possuem ensino fundamental incompleto, 3,6% ensino fundamental completo ou ensino médio incompleto, 31,4% ensino médio completo ou superior incompleto e, por fim, 62,6% ensino superior completo ou pós-graduação; sobre a faixa etária, 26,7% de 30 a 39 anos, 24,3% 40 a 49 anos e 20,8% 20 a 29 anos.<sup>57</sup> (GÓES; MARTINS; ALVES, 2022a)

Em relação à distribuição desses trabalhadores pelo Brasil, o estudo sinalizou predominância na região Sudeste, seguida pela região Sul.

A Tabela 3, a seguir exposta, ilustra a quantidade de pessoas em trabalho remoto e o potencial de expansão dessa modalidade de trabalho em cada região administrativa brasileira:

**Tabela 3 – Quantidade e potencial de crescimento de trabalhadores remotos no Brasil, por região.**

REGIÃO	NÚMERO DE TRABALHADORES EM REGIME REMOTO	POTENCIAL DE TRABALHADORES EM REGIME REMOTO
Sudeste	10.464.758	27,7%
Sul	3.566.279	25,7%
Centro-Oeste	1.705.222	23,5 %
Nordeste	3.519.323	18,5%
Norte	1.208.454	17,4%
<b>BRASIL</b>	<b>20.464.035</b>	<b>24,1%</b>

Fonte: elaborada pelo autor.

<sup>57</sup> Em relação à massa de rendimentos, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) explica que, em 2020: “[...] as pessoas ocupadas no país possuem uma massa de rendimentos normalmente recebida da ordem de R\$ 194,2 bilhões. [...] Ao realizar a mesma análise, considerando apenas as pessoas ocupadas que estão em *home office*, tem-se que as massas normalmente recebidas e efetivamente recebidas são, respectivamente, de R\$ 33,7 bilhões e R\$ 32,0 bilhões. [...] Comparando os resultados das massas efetivamente geradas da população ocupada brasileira e da população em trabalho remoto, tem-se que 17,4% da massa efetivamente gerada é atribuída a pessoas em *home office*.” (GÓES; MARTINS; ALVES, 2021, p. 3). A análise feita com base nos primeiros meses de 2021 indica que: “[...] a massa de rendimentos efetivos totalizou cerca de R\$ 217 bilhões, dos quais mais de 40% poderiam ser auferidos por pessoas em teletrabalho potencial (que corresponde a 24,1% das pessoas ocupadas no primeiro trimestre de 2021).” (GÓES; MARTINS; ALVES, 2022b, p. 2)

Em relação à atividade econômica, o levantamento realizado no ano de 2021 apontou elevada potencialidade de trabalho remoto no setor de serviços (49,9%), seguindo do setor público (28,3%), indústria (13,2%), comércio (8,8%) e agricultura (0,4%). (GÓES; MARTINS; ALVES, 2022a)

Ou seja, o Brasil apresentou significativa massa de trabalhadores em regime remoto no decorrer da pandemia covid-19, com potencialidade de expansão e expressiva participação no mercado de trabalho (GÓES; MARTINS; ALVES, 2022b). A conclusão do estudo deduz ser a maioria desses trabalhadores mulheres, declaradamente brancas, com ensino superior, empregadas no setor privado (serviços) e localizadas na região Sudeste do Brasil. (SILVEIRA, 2021)

Para Ricardo Antunes (2020, p. 28), o trabalho remoto se tornará tendência após a pandemia, com potencialidade de crescimento em todos os ramos econômicos, com vantagens para o setor empresarial, como o distanciamento da organização e mobilização sindical:

O teletrabalho e o *home office* mostram-se como modalidades que terão significativo crescimento na fase pós-pandemia, em praticamente todos os ramos em que puderem ser implementados. Do ponto de vista empresarial, as vantagens são evidentes: mais individualização do trabalho; maior distanciamento social; menos relações solidárias e coletivas no espaço de trabalho (onde floresce a consciência das reais condições de trabalho); distanciamento da organização sindical; tendência crescente à eliminação dos direitos (como já conhecemos nos pejetizados e outras formas assemelhadas, como o pequeno empreendedorismo); fim da separação entre tempo de trabalho e tempo de vida (visto que as nefastas metas ou são preestabelecidas ou se encontram interiorizadas nas subjetividades que trabalham).

Portanto, o trabalho remoto apresentou expressiva aderência no decorrer da crise sanitária, em razão das medidas de isolamento social promovidas pelo Governo Federal. E, segundo Ricardo Antunes (2020), essa modalidade manteve trabalhadores adeptos mesmo após a pandemia, com potencialidade de expansão no Brasil. Por isso, a seguir, foram investigadas as inclinações dessa nova tendência, sob o ponto de vista labor-ambiental e da saúde mental do trabalhador.

## **5.2. Os impactos da pandemia covid-19 na saúde mental dos trabalhadores em *home office* através da Teoria da Perspectiva Labor-ambiental**

Em 2015, uma investigação realizada com trabalhadores remotos sobre as principais características dessa modalidade indicou vantagens, tais como flexibilidade de horários e redução, ou supressão, do tempo de deslocamento; também apontou as principais queixas dos

trabalhadores, como exemplo, a falta de socialização, a má divisão do tempo e dificuldade de se estabelecer limites entre trabalho e descanso, além de conflitos entre família e trabalho (RAFALSKI; ANDRADE, 2015). A pesquisa conclui que:

Aspectos associados à otimização do tempo, obtenção de independência, maior maturidade profissional, diminuição de custos pessoais e organizacionais, além do aumento de produtividade e redução do tempo no trânsito foram aspectos favoráveis e motivadores para o investimento no *home-office* como modelo de trabalho para os participantes. Entretanto, percebe-se a necessidade de igualar, ou aproximar, o investimento nas esferas pessoal e profissional, facilitando a interação entre estas, a fim de diminuir os impactos negativos dos conflitos família-trabalho e trabalho-família. A adaptação ao ambiente de trabalho, além de uma negociação com a família, em termos dos costumes e do espaço para realização da atividade, reforça o imperativo da formulação de rotinas que equilibrem a realidade do trabalho a partir de casa e partam da realidade do trabalhador. Por estar em processo de inserção e consolidação no cenário brasileiro, o *home-office* encontra entraves, como a falta de apoio, de reconhecimento e de incentivo à adaptação. De forma semelhante, a cultura vigente no Brasil tende a compreender o trabalho a partir de casa como uma atividade temporária e desqualificada, diminuindo a aceitação por parte dos familiares e dos próprios trabalhadores. Esse fato se mostra um fator que dificulta a consolidação do trabalho em *home-office* no país. (RAFALSKI; ANDRADE, 2015, p. 438-439)

Um levantamento realizado pela plataforma LinkedIn, com 2 mil profissionais brasileiros em *home office* de diversas áreas, durante a segunda quinzena de abril de 2020, apontou que 62% dos entrevistados estavam mais estressados e ansiosos com o trabalho do que antes. Ademais, a pesquisa demonstrou que o trabalho remoto ampliou significativamente a jornada de trabalho: 68% dos profissionais relataram aumento de, pelo menos, uma hora de trabalho, por dia; e 21% relataram aumento de até quatro horas de trabalho, por dia. O estudo também apontou que: 24% dos entrevistados se sentiam pressionados a responder mais rapidamente às demandas e a permanecer conectados por mais tempo do que no trabalho presencial; e 18% apontaram que a preocupação de se mostrarem ocupados com o trabalho estava diretamente relacionada com o medo de perder o emprego. (SUTTO, 2020)

Uma pesquisa sobre jornada de trabalho, realizada com 557 trabalhadores da área de comunicação, assinalou que 250 colaboradores tiveram aumento significativo de sua jornada de trabalho com a mudança do trabalho presencial para o sistema *home office* no período pandêmico:

[...] Entre os respondentes, 307 tiveram jornadas de trabalho alteradas durante a pandemia. Entre eles, 250 tiveram acréscimo de horas em suas jornadas convencionais e 57 tiveram redução de horas em suas jornadas convencionais.

Observando-se os dados de cada respondente, podemos detalhar os dados em que 27 pessoas reconhecem que a carga horária aumentou, mas não conseguem mensurar o aumento; 114 pessoas tiveram suas jornadas aumentadas de meia hora a duas horas e meia; 100 pessoas tiveram suas jornadas aumentadas de 3 a 6 horas, somando 40%; e 09 pessoas tiveram suas jornadas aumentadas de 7 a 11 horas, somando 3,6% [...]. (FIGARO *et al.*, 2020, p. 18)

Os trabalhadores que não sofreram com a alteração da jornada de trabalho relataram outros problemas com a adoção do sistema *home office*, como, por exemplo, distanciamento social, dificuldade de contato com clientes e colegas de trabalho, reorganização da rotina e dos afazeres, entre outros.<sup>58</sup> (FIGARO *et al.*, 2020)

Entre 13 e 18 de janeiro de 2021, a Capterra realizou um estudo na área de recursos humanos sobre o trabalho remoto, ouvindo 418 trabalhadores de pequenas e médias empresas que migram para o “trabalho em casa” por conta das medidas de isolamento social. Sete em cada dez entrevistados afirmaram sofrer de algum sintoma atinente à síndrome de *burnout*: 2% alegaram esgotamento extremo; 10% afirmaram possuir cansaço significativo; 25% experimentaram sintomas moderados e 33% relataram esgotamento leve. (GAVA, 2021)

Sobre os sintomas apontados: 41% dos participantes se queixaram de dores de cabeça; 37%, dificuldade de concentração; 34%, problemas com sono; 26%, sensação de solidão e 20%, tristeza. Ainda, 17% alegaram incapacidade de realizar tarefas; 13%, problemas de memória; e 9%, perda do autocontrole. Observou-se, assim, que os três principais sintomas são intrinsecamente relacionados com a síndrome do esgotamento profissional. (GAVA, 2021)

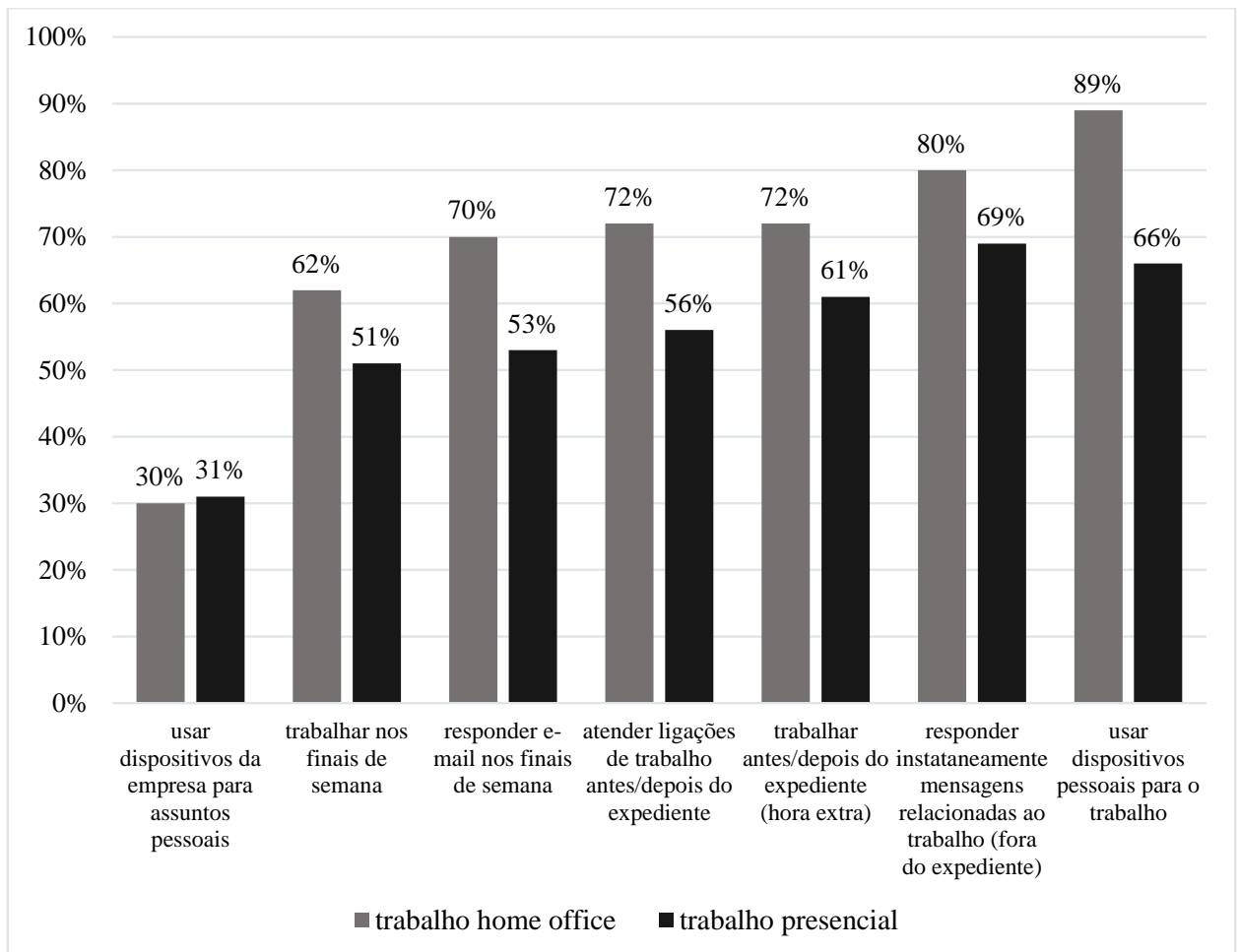
No tocante aos fatores intensificadores do estresse, os trabalhadores em *home office* participantes indicaram: 47% dificuldade em gerenciar a vida doméstica e o trabalho ao mesmo tempo; 43% receio de perder o emprego; 39% aumento de pressão no trabalho; 37% sensação da necessidade de sempre estar conectado; 35% falta de visibilidade por não saber se o empregador reconhece o esforço do funcionário; e 30% problemas de comunicação com os colegas. (GAVA, 2021)

Por fim, a Figura 2, a seguir exposta, exhibe a frequência comparativa de indicações de hábitos negativos entre a modalidade *home office* e o trabalho presencial:

---

<sup>58</sup> Foram apresentados os seguintes relatos: “Para aqueles cuja jornada de trabalho em termos de horas não foi afetada, as declarações assumem diferentes espectros: desde aqueles que estão habituados ao *home office*, mas agora têm de enfrentar o distanciamento social com a presença da família em casa e com a dificuldade de encontrar e/ou visitar clientes, até aqueles que estão pela primeira vez em *home office* e que, para cumprir a jornada de trabalho e fazer as entregas dentro dos prazos e com qualidade, têm de reorganizar suas rotinas e refazer a gestão de si e das equipes envolvidas. Há, em todos os casos, mudança e aumento das atividades a serem reorganizadas e geridas, tanto na perspectiva do ciclo de atividades como na perspectiva das relações de comunicação a serem renormalizadas.” (FIGARO *et al.*, 2020, p. 19)

**Figura 2 – Frequência comparativa de hábitos negativos entre a modalidade *home office* e o trabalho presencial, por porcentagem.**



Fonte: elaborada pelo autor.

“Com exceção da categoria ‘Usar dispositivos da empresa para assuntos pessoais’, todas as outras registraram um aumento significativo no *home office*.” Notou-se que a maioria dos hábitos negativos relatados na pesquisa estão ligados à invasão do espaço e do tempo de descanso do trabalhador. (GAVA, 2021)

Sobre causas de afastamento do trabalho, uma pesquisa realizada pela B2P – “empresa de consultoria especializada no acompanhamento e gestão de funcionários afastados por razões médicas, da It’sSeg Company” – com 331 mil colaboradores de 18 empresas brasileiras, no período de março de 2020 a março de 2021, abalizou que os transtornos mentais são a segunda maior causa de afastamento de trabalhadores, atrás apenas das doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (SENA, 2021). De acordo com Ana Carolina Peuker, psicóloga e diretora executiva da Bee.Touch (empresa de consultoria em saúde):

É importante que a gente tenha um olhar sistêmico para a questão do adoecimento mental não só fazendo um rastreio de adoecimento porque essa é uma medida reativa. Só vai pegar aquelas pessoas que já estão doentes e tu não sabe de fato qual é a razão que motivou esse adoecimento. Claro que é importante esse trabalho, porque tá revelando que existe um impacto do adoecimento mental na produtividade. Mas o que eu quero dizer é que a gente precisa ter uma abordagem menos reativa, mais proativa. (SENA, 2021)

Recentemente, outra pesquisa realizada com 279 pessoas sobre os reflexos da pandemia, mostrou que 188 trabalhadores (67%) foram transferidos para a modalidade remota, isto é, tiveram seu local de trabalho modificado em razão das medidas de isolamento. Desse número, apenas 21% afirmam terem recebido equipamentos e infraestrutura necessários para a realização das atividades. Portanto, 129 (46%) pessoas mudaram seu local de trabalho no curso da pandemia e não receberam qualquer equipamento ou infraestrutura necessário para o desenvolvimento das atividades laborais. (PEDROSO, 2022)

Ainda, 204 (86%) participantes da pesquisa relataram aumento na carga de trabalho durante a pandemia; 52% afirmaram sensação de aumento de cobrança por parte do empregador ou tomador de serviços (pessoal ou remotamente) durante a pandemia; e 82% dos entrevistados não possuíam previsão de retorno às atividades presenciais quando do término da pandemia. (PEDROSO, 2022)

Sobre os possíveis impactos do aumento da jornada de trabalho e das cobranças na saúde física e mental, 85% (238 participantes) afirmaram sentir algum impacto, indicando os seguintes sintomas: “[...] 196 (70%) estresse; 195 (69%) ansiedade; 120 (43%) insônia; 113 (40%) fadiga; 103 (37%) dores de cabeça; 52 (19%) depressão; e 80 (29%) outros.” (PEDROSO, 2022, p. 92). A resposta “outros” considerou:

Assim, 18 (6,5%) descreveram sintomas físicos (como dores nas costas, ombros e mãos) causados pela falta de ergonomia, locais, equipamentos e infraestrutura adequadas para realizar as atividades laborativas no local de trabalho, ou, principalmente, na residência dos trabalhadores, uma vez que somente 21% dos trabalhadores relataram o recebimento de equipamentos; 07 (2,5%) pessoas relataram ganho de peso durante a pandemia COVID-19; 05 (2%) passaram a sofrer com sedentarismo e falta de tempo para realizar atividades físicas; 03 (1,5%) pessoas relataram problemas de visão por permanecerem muito tempo em frente a computadores e smartphones; dentre outros sintomas físicos, podem-se citar: queda de cabelos, tremores, cansaço, queda de pressão, labirintite, palpitação, fraqueza. Quanto aos sintomas psicológicos: 05 (2%) sujeitos respondentes relataram terem medo desse novo cenário; 05 (2%) apresentaram cansaço / desgaste / esgotamento emocional; 05 (2%) afirmaram desmotivação, desânimo e desvalorização no ambiente de trabalho (levando a um estado de desânimo e procrastinação); 04 (1,5%) informaram pressão no ambiente de trabalho, inclusive para cumprimento de prazos; 04 (1,5%) descreveram possuir distúrbios alimentares (aumento ou

diminuição de apetite); 02 (1%) afirmaram apresentar síndrome de burnout; 02 (1%) indicaram irritabilidade; 02 (1%) apresentaram preocupação constante com a família e amigos; e outros sintomas psicológicos também foram indicados, incluindo frustração, mau humor, sono desregulado, síndrome do pânico, perda de foco. (PEDROSO, 2022, p. 93)

Ainda, 29% dos entrevistados relataram dificuldades de se desconectar do trabalho, bem como violação ao direito à desconexão. Logo, a investigação observou que a maioria dos entrevistados realizou suas atividades remotamente, identificando aumento da jornada de trabalho e cobranças, além de algum reflexo negativo sobre a saúde psicofísica dos trabalhadores. (PEDROSO, 2022)

Não foram apenas sintomas mentais e psicológicos relatados pelos trabalhadores remotos, mas também reflexos na saúde física. Uma pesquisa concretiza com a participação de 150 trabalhadores da cidade de São Paulo, em regime *home office*, da área de tecnologia da informação, no período de agosto a outubro de 2020, demarcou que 100% dos entrevistados afirmaram a prevalência de sintomas musculoesqueléticos dolorosas (PEÑA TÉLLEZ, *et al.* 2022, p. 49):

*La prevalencia de sintomatología musculoesquelética dolorosa fue experimentada por el 100 % de los trabajadores, predominantemente en la región cervical (53,44 %), seguido por la región lumbar (46,55 %), la espalda (39,65 %) y dolor de cabeza (36,20 %); en menor frecuencia apareció el malestar en hombros, pierna, rodilla, manos y muñecas. Todos los entrevistados presentaron más de una región corporal con dicha sintomatología.<sup>59</sup>*

Sobre as condições de trabalho, a maioria dos trabalhadores não considerou as instalações como adequadas porque, em muitos casos, não era possível adaptá-las no espaço residencial disponível, como ventilação, iluminação e móveis ergonômicos apropriados para a jornada de trabalho diária (PEÑA TÉLLEZ, *et al.* 2022). Assim,

As variáveis atividade e repouso estão interconectadas quando tratamos do trabalho remoto. No contexto de pandemia, muitos profissionais que agora estão em modalidade *Home Office* sofrem alterações no seu cotidiano de trabalho, mesclando atividades laborais com horas de descanso, em um eterno *looping*. Até mesmo o padrão de sono dos trabalhadores foi alterado pela situação de isolamento, quando se observou a manutenção do número de horas, mudanças no horário de início do sono e diminuição da qualidade do

---

<sup>59</sup> A prevalência de sintomas musculoesqueléticos dolorosos fora experimentada por 100% dos trabalhadores, predominantemente na região cervical (53,44%), seguida pela região lombar (46,55%), costas (39,65%) e dor de cabeça (36,20%); menos frequentemente o desconforto aparecia nos ombros, pernas, joelhos, mãos e pulsos. Todos os entrevistados apresentaram mais de uma região do corpo com tais sintomatologia.

sono. [...]. Nesse sentido, observa-se que dentre os possíveis acometimentos à saúde dos trabalhadores em trabalho remoto, os adoecimentos mentais/emocionais são aqueles de maior expressão no cenário atual. A respeito disso, observou-se o aumento da prevalência de sintomas ansiosos e depressivos na população durante a quarentena, e essa taxa chega a ser o dobro quando comparada à população que não estava vivenciando a quarentena. (VEIGA *et al.*, 2021, p. 4-5)

No mesmo sentido, o Comitê Gestor do Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho identificou, como as principais causas de aparecimento ou intensificação de problemas envolvendo a saúde mental e o meio ambiente do trabalho:

[...] a exposição ao assédio moral e sexual, jornadas exaustivas, atividades estressantes, eventos traumáticos, discriminação, perseguição da chefia e metas abusivas. No período da pandemia, eles são acrescidos das mudanças decorrentes do teletrabalho, da sobrecarga de trabalho no setor de saúde e nos riscos diários a que se expõem homens e mulheres que precisam trabalhar presencialmente. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021)

Rodrigo Goldschmidt e Vivian Maria Graminho (2021, p. 192) explicam que a alta carga de estresse e de cobrança na modalidade *home office* ocorre porque as tecnologias mantêm os trabalhadores constantemente conectados às atividades laborais. Em muitos casos, os empregadores se utilizam dessa permissibilidade para pressionar os colaboradores, conceituada como telepressão, causando certa *overdose* de trabalho e, conseqüentemente, reflexos na saúde mental:

Em razão das novas tecnologias, é cada vez menor a separação entre a vida pessoal e a profissional do trabalhador, tendo em vista que as horas de trabalho podem se estender durante o seu tempo de descanso diário ou semanal, férias e feriados. Surge a figura do trabalhador ubíquo, que está disponível em todo local e a qualquer hora para trabalhar. [...]. Isto é, o emprego das redes de comunicação nas relações laborais, permite que o trabalho seja prestado vinte e quatro horas, com ou sem a vontade dos trabalhadores e independente do local (na sede da empresa, na residência do empregado, em locais públicos etc.). Esse abuso de poder por parte do empregador denomina-se telepressão, ou seja, é o resultado da utilização das ferramentas tecnológicas de informação e comunicação nas relações de trabalho, com a finalidade de pressionar o trabalhador a permanecer conectado dentro e fora do horário de expediente, respondendo mensagens instantâneas, e-mails etc. De acordo com Teresa Alexandra Coelho Moreira, essa pressão exercida pelo empregador gera uma overdose de trabalho, afetando a privacidade do trabalhador e de sua família, além de não permitir que usufrua de um descanso efetivo, gerando conseqüências para a sua saúde e para sua qualidade de vida.

Ou seja, as conclusões deságuam no entendimento de que a modalidade *home office* altera significativamente o cotidiano dos trabalhadores, que encontram dificuldades de adaptar o espaço residencial para o exercício das atividades laborais. Além do mais, falta de adaptação correta pode ocasionar confusão entre jornada de trabalho com o tempo de descanso, implicando em violação ao direito à desconexão, além de acarretar reflexos sobre a saúde mental e física dos obreiros.

Em outras palavras, a tecnologia propiciou maior intensidade e ritmo de trabalho, além de favorecer na alteração da organização laboral. Por outro lado, os avanços tecnológicos deturparam o conceito de jornada de trabalho, de intervalo intrajornada e entre jornadas, e de local de trabalho.<sup>60</sup> Os recursos informacionais permitem aos trabalhadores manter-se ininterruptamente conectados em suas residências, o que acarreta, conseqüentemente, o aumento excessivo do tempo à disposição do empregador e sobrecarga de trabalho. (FREIRE, 2017)

Pontua-se que, embora o direito à desconexão<sup>61</sup> não esteja positivado na Constituição de 1988, é considerado um direito materialmente fundamental, porque é um direito “[...] essencial para a efetivação de outros direitos fundamentais (como o direito à vida digna, à saúde, ao meio ambiente sadio e equilibrado, ao lazer, entre outros), bem como os princípios do Direito do Trabalho, como o princípio da proteção do trabalhador.” (PEDROSO, 2022, p. 29)

Ao propor um estudo sobre ecologia social e saúde, Daniel Stokols (1992, p. 18-19) afirma que o meio ambiente sofre influências de fatores pessoais – que abrange aspectos

---

<sup>60</sup> Sobre essa questão, Gabriela di Felício da Silva (2014, p. 64) pondera que: “O mercado de trabalho atual solicita dos trabalhadores, além da produção, um grande grau de conectividade. Na contemporaneidade, com a indústria tecnológica a pleno vapor, com avalanches de inovações no mercado, incentivando o aspecto cultural e social, abriram-se muitas oportunidades e relevantes contribuições que modificaram a forma de trabalho e suas relações em vários países, inclusive no Brasil.”

<sup>61</sup> No Brasil, o direito à desconexão fora cunhado primeiramente por Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 297), ao descrever que: “[...] quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe *Domenico de Masi*. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo. Um direito, aliás, cujo titular não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana do que lhes abandonam na fuga ao trabalho.” Igualmente, Rodrigo Goldschmidt e Vivian Maria Graminho (2021, p. 204) conceituam o direito à desconexão como o direito do trabalhador de “[...] usufruir de seus momentos de folga, sem permanecer à disposição do empregador, desconectando-se totalmente de seu labor para o fim de se revigorar física e mentalmente. [...]”. Importante destacar que o direito à desconexão se trata de direito fundamental implícito no ordenamento jurídico brasileiro, tendo em vista decorrer de outros direitos fundamentais expressamente previstos na Constituição Federal (como os direitos à privacidade, ao lazer, ao repouso semanal remunerado, ao gozo de férias anuais remuneradas, todos intimamente relacionados ao princípio da dignidade da pessoa humana).” Sobre a importância desse direito, Luiza Macedo Pedroso (2022, p. 38) discorre que “[...] a efetivação do direito à desconexão do trabalho é essencial para garantir uma das funções principais do trabalho e do próprio Direito do Trabalho, qual seja, dignificar o indivíduo, proporcionando-lhe crescimento profissional e pessoal, bem como efetivar a justiça social e diminuir as desigualdades sociais.”

psicológicos (estresse, esgotamento, estado depressivo, criatividade, habilidade, motivação entre outros), biogenéticos (idade, condições hereditárias, competência imunológicas entre outros) e comportamentais (consumo de drogas, vícios, padrões de comportamento entre outros) – e fatores ambientais – que incluem aspectos geográficos (presença de agentes insalubres ou perigosos, clima, vegetação entre outros), arquiteturais-tecnológicos (arranjo espacial, poluição ambiental, arquitetura, ergonomia entre outros) e socioculturais (crenças, padrão cultural, legislação, política entre outros):

*The social-ecological perspective emphasizes the advantages of multilevel interventions that combine complementary or synergistic behavioral and environmental components. [...]. The ecological perspective suggests that multifaceted interventions that incorporate complementary environmental and behavioral components and span multiple settings and levels of analysis are more likely to be effective in promoting personal and public health than are those narrower in scope. Whereas the environmental and behavioral bases of health promotion are often mutually reinforcing, they sometimes operate in contradictory fashion. For instance, workplace programs to modify employees' health habits may be underused if they are scheduled at inconvenient times and locations, lack the support of upper management, or require very high levels of personal commitment and effort. In such instances, "passive" environmental interventions for health promotion, which require little or no effort by the target individuals (e.g., designing buildings without elevators to encourage physical activity, or providing high-quality food facilities and nutritious meals for employees) may be more cost-effective than "active" interventions that require voluntary and sustained adherence to health-promotive regimens (Williams, 1982). Similarly, the use of environmental resources for health promotion (e.g., vehicle safety belts, bicycle helmets, physical fitness facilities, testing kits to assess radon contamination in homes, and Velcro equipment fasteners to reduce injuries during earthquakes) may be undermined by certain psychological orientations, such as fatalistic cultural beliefs about illness and injury, pessimistic explanatory styles, and perceived invulnerability to health threats (e.g., Becker, 1990; Geller, 1984; Peterson, Seligman, & Vaillant, 1988; Rippetoe & Rogers, 1987; Sallis & Hovell, 1990; Weinstein, Sandman, & Roberts, 1991). Thus, before substantial resources are committed to the implementation of health-promotion programs, a variety of spatial, temporal, organizational, and motivational constraints on their effectiveness must be identified and resolved.<sup>62</sup>*

---

<sup>62</sup> “A perspectiva socioecológica enfatiza as vantagens de intervenções em vários níveis que combinam componentes comportamentais e ambientais complementares ou sinérgicos. [...]. A perspectiva ecológica sugere que intervenções multifacetadas, que incorporam componentes ambientais e comportamentais complementares e abrangem múltiplos ambientes e níveis de análise, têm mais probabilidade de ser eficazes na promoção da saúde pessoal e pública do que aquelas de escopo mais restrito. Enquanto as bases ambientais e comportamentais da promoção da saúde muitas vezes se reforçam mutuamente, às vezes elas operam de forma contraditória. Por exemplo, os programas no local de trabalho para modificar os hábitos de saúde dos funcionários podem ser subutilizados se forem programados em horários e locais inconvenientes, não tiverem o apoio da alta administração ou exigirem níveis muito altos de comprometimento e esforço pessoal. Nesses casos, intervenções ambientais “passivas” para promoção da saúde, que requerem pouco ou nenhum esforço por parte dos indivíduos-alvo (por exemplo, projetar edifícios sem elevadores para incentivar a atividade física, ou fornecer instalações de alimentação de alta qualidade e refeições nutritivas para os funcionários) podem ser

Com base no estudo sobre ecologia social, Victor Hugo de Almeida (2013) propõe a Teoria da Perspectiva Labor-ambiental, cuja finalidade é investigar a interação entre o meio ambiente do trabalho e os trabalhadores e como os fatores (físicos e não físicos) influenciam na saúde psicofísica dos trabalhadores.<sup>63</sup>

A partir dessa Teoria, entende-se que o meio ambiente do trabalho é composto por fatores pessoais e fatores ambientais, neles compreendidos os aspectos organizacionais do trabalho, percebidos como “[...] os recursos alocados pela e na organização, a serviço dos objetivos institucionais, tendentes a influenciar a satisfação individual e coletiva dos trabalhadores [...]” (ALMEIDA, 2019, p. 217). Como exemplo de aspecto organizacional, citam-se a jornada de trabalho, os intervalos intrajornada e interjornadas, a estrutura hierárquica

---

mais econômicas do que intervenções “ativas” que requerem adesão voluntária e sustentada a regimes de promoção da saúde (Williams, 1982). Da mesma forma, o uso de recursos ambientais para promoção da saúde (por exemplo, cintos de segurança de veículos, capacetes de bicicleta, instalações de condicionamento físico, kits de teste para avaliar a contaminação de rádio em residências e fixadores de velcro para reduzir ferimentos durante terremotos) pode ser prejudicado por certas orientações psicológicas, tais como crenças culturais fatalistas sobre doenças e ferimentos, estilos explicativos pessimistas e percepção de invulnerabilidade a ameaças à saúde (por exemplo Becker, 1990; Geller, 1984; Peterson, Seligman, & Vaillant, 1988; Rippetoe & Rogers, 1987; Sallis & Hovell, 1990; Weinstein, Sandman, & Roberts, 1991). Assim, antes que recursos substanciais sejam comprometidos com a implementação de programas de promoção da saúde, uma variedade de restrições espaciais, temporais, organizacionais e motivacionais sobre sua eficácia deve ser identificada e resolvida.”

<sup>63</sup> Em suas considerações, Victor Hugo de Almeida (2013, p. 86) afirma que “[...] tanto a pessoa como o ambiente, nele compreendido o do trabalho, possuem propriedades mutáveis, intra e interdependentes, que dialogam entre si e se influenciam mutuamente, constituindo uma reciprocidade complexa: um domínio exercendo influência no outro.” Não obstante, do ponto de vista ecológico, o estudo sobre a inter-relação e interação entre trabalhador e meio ambiente parte de quatro pressupostos: “visão bidirecional da relação pessoa-ambiente, interdependência de variáveis, ausência de neutralidade dos contextos ambientais e unicidade do ambiente” (ALMEIDA, 2013, p. 87). Pela visão bidirecional da relação pessoa-ambiente é possível compreender como o trabalhador modifica e influencia o meio ambiente do trabalho e vice-versa, nesse contexto, “[...] diversas investigações no campo da Psicologia Ambiental demonstram que as pessoas tendem a modificar o ambiente por elas ocupado, tornando-o mais adequado às suas necessidades e buscando suporte para suas atividades e inter-relações” (ALMEIDA, 2013, p. 87). A interdependência de variáveis dispõe não haver uma única fonte de causa para os fenômenos, mas sim um sistema de causalidades; ou seja, diz-se que o meio ambiente do trabalho possui diversos aspectos (sociais, psicológicos e sociais) que interagem com o trabalhador; “[...] isto sugere que a inter-relação entre o ambiente físico e o comportamento é extremamente complexa e as origens de seus impactos no comportamento são realmente difíceis de identificar, ao menos por enquanto” (RIVLIN, 2003, p. 218). Em relação à ausência de neutralidade, Mara Campos-de-Carvalho (2003) afirma que o meio ambiente influencia e é influenciado pelas pessoas usuárias daquele local, e “[...] mesmo que as pessoas não tenham consciência dessa influência, ainda assim poderão ser afetadas pelo ambiente; e mesmo que a pessoa não aja ou fale, isso não significa que sua presença não seja capaz de modificá-lo” (ALMEIDA, 2003, p. 89). Por fim, no tocante à unicidade do ambiente, Mara Campos-de-Carvalho (2003, p. 291) afirma que “[...] há vários aspectos ambientais, tais como os físicos (objetos, equipamentos, características espaciais), os sociais (pessoas que utilizam aquele contexto, seus papéis, atividades, valores culturais) e os pessoais ou psicológicos (percepção do ambiente pelos participantes, suas expectativas, experiências anteriores); é apenas para finalidade de pesquisa e/ou intervenção que se extrai do ambiente um de seus aspectos, constituindo-se em diferentes maneiras de analisar a mesma situação”; no mesmo sentido, Victor Hugo de Almeida (2013, p. 90) ensina que: “[...] apesar da existência de vários aspectos ambientais interdependentes, como já descrito no pressuposto da interdependência de variáveis, todos eles são percebidos em conjunto pela pessoa. Embora haja uma relação transacional pessoa-ambiente, esses múltiplos aspectos constituem o ambiente em seu todo e assim são vivenciados pelas pessoas, proporcionando um sentido de ‘campo unitário’.”

e organizacional, a divisão do trabalho, entre outros. Não obstante, os fatores se relacionam entre si e, “[...] ainda, podem ser influenciados por atributos sociais, culturais, econômicos, políticos e jurídicos intrínsecos ao sistema no qual o meio ambiente do trabalho se encontra imerso.” (ALMEIDA, 2019, p. 218)

Nota-se não ser o meio ambiente de trabalho um sistema hermético, posto se tratar de um microsistema complexo de relações, inserido em um macrossistema composto por protótipos gerais (de economia, social, política, jurídica entre outros) que estabelecem um padrão a ser observado, influenciando comportamentos e relações. (ALMEIDA, 2019)

Nessa perspectiva sistêmica, a qualidade do meio ambiente do trabalho repercute diretamente na qualidade de vida dos trabalhadores, com reflexos na saúde psicofísica dos indivíduos, com potencial determinante para o adoecimento (físico ou mental) de trabalhadores.<sup>64</sup> (ALMEIDA, 2019)

Sobre os reflexos da qualidade do meio ambiente do trabalho, sob o ponto de vista da Teoria da Perspectiva Labor-ambiental, assevera Victor Hugo de Almeida (2013, p. 67):

Isto é, a qualidade do meio ambiente do trabalho repercutirá na qualidade de vida do trabalhador, que está intrinsecamente relacionada também a outros contextos ambientais. O inverso também é possível. Por exemplo, uma epidemia que atinge uma determinada região onde se encontra instalada uma empresa que emprega trabalhadores regionais, inevitavelmente repercutirá na qualidade de vida dessas pessoas, dentro e fora dos muros da empresa. A situação econômica de uma certa região, estado ou país pode ser um outro exemplo da interdependência entre contextos ambientais, haja vista que as dificuldades econômicas empresariais certamente influenciarão na produção, na quantidade de postos de trabalho, na remuneração e na satisfação com o trabalho, balizada pelo temor do desemprego.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> Ao tecer considerações sobre as influências do meio ambiente do trabalho na saúde mental dos trabalhadores, Victor Hugo de Almeida (2013, p. 96) pontua sobre o despreparo dos profissionais da saúde e das instituições governamentais ao investigar a correlação entre meio ambiente do trabalho e o desenvolvimento de doenças psicológicas, como a síndrome de *burnout*: “Talvez seja por esse equívoco que muitas doenças não são reconhecidas pela Previdência Social como relacionadas ao trabalho, sobretudo doenças psicológicas (estresse, depressão, síndrome do pânico, síndrome do esgotamento, etc.), ainda que diversos estudos no campo da saúde do trabalhador atestem a conexão com as condições (físicas e organizacionais) em que a atividade é desempenhada. O despreparo dos profissionais da saúde e peritos, a falta de apoio propedêutico, a desinformação dos trabalhadores sobre os riscos da atividade e as lacunas existentes no conhecimento médico-científico são outros fatores que podem dificultar o reconhecimento da conexão de determinadas doenças com o trabalho, cujo liame, direto ou indireto, nem sempre é buscado em perícias judiciais e previdenciárias rasas e mal feitas.” Sobre esse ponto, segundo com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), entre 2012 e 2016, foram registradas mais de 17 mil concessões de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez decorrentes de transtornos mentais e comportamentais ligados ao trabalho. Em complemento, “[...] de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o estresse pode causar alterações ‘agudas e crônicas’ no comportamento dos empregados, principalmente ‘se o corpo não consegue descansar e se recuperar’ das atividades trabalhistas.” (CHAGAS, 2017)

<sup>65</sup> Em complemento, Victor Hugo de Almeida (2022, p. 14-15) demonstra que as pesquisas recentes apontam a existência da inter-relação trabalhador-ambiente e a interdependência entre aspectos organizacionais do trabalho e a saúde mental do trabalhador. Assim, as condições organizacionais inadequadas provocam sofrimentos e

Assim, segundo Victor Hugo de Almeida (2019, p. 225), os aspectos organizacionais do meio ambiente do trabalho “[...] podem desencadear ou concorrer para o desequilíbrio labor-ambiental, impactando negativamente na saúde mental do trabalhador”, destarte, exercem patente “[...] influência no equilíbrio psicossomático<sup>66</sup> do trabalhador”.

No mesmo sentido, para Christophe Dejours (1986, p. 9), os aspectos organizacionais do trabalho não acarretam reflexos diretamente no corpo do trabalhador, mas sim no “funcionamento mental”. Estudos sobre a organização do trabalho demonstram que “[...] há organizações do trabalho que são muito perigosas para o funcionamento mental e outras que não o são, ou que são menos perigosas.” Segundo Christophe Dejours, as organizações laborais perigosas são aquelas que atacam diretamente o “desejo do trabalhador.”<sup>67</sup>

Com base na Teoria da Perspectiva Labor-ambiental, em síntese, pode-se concluir que os atributos do macrosistema (social, econômico, político, jurídico e sanitário) sofreram

---

desgastes mentais: “A exigência desmedida de metas no ambiente de trabalho, em conjunto com outros aspectos organizacionais, como pressões, humilhações e constrangimentos, origina o terror psicológico capaz de provocar o esgotamento psicofísico do trabalhador, transtornos mentais e comportamentais ou outras enfermidades. Nesses casos, o sofrimento do trabalhador, que deveria ser gerido através de um meio ambiente laboral equilibrado e de condições de trabalho mais adequadas, acaba sendo administrado com anti-inflamatórios, antidepressivos e ansiolíticos. Neste viés, além do agrotóxico, do cabo de aço esgarçado, do cinto de segurança não fornecido e da máquina sem manutenção, a imposição de condições de trabalho inadequadas consiste em mais uma arma a ser combatida, com elevado potencial ofensivo. Submetidos a condições organizacionais inadequadas, os principais sintomas dos quais os trabalhadores mais se queixam aos profissionais de saúde e que permitem o diagnóstico de desgaste e sofrimento dessa natureza são: insônia, cansaço, irritabilidade, dores de cabeça, palpitações, diarreias nervosas e outras alterações de natureza psicossomática. Considerando tais condições labor-ambientais, diversos quadros clínicos podem ser identificados nos desdobramentos dessa prática: depressões de diferentes categorias incluídas na Classificação Internacional de Doenças (CID-10); transtornos de estresse pós-traumático (TEPT); paranoia situacional; esgotamento profissional (síndrome de *burnout*); e dependência de bebidas alcoólicas ou drogas. Com menos frequência, podem ocorrer quadros de psicose, sobretudo em razão do agravamento do TEPT.”

<sup>66</sup> Segundo Christophe Dejours (1986, p. 9), a psicossomática é a relação existente entre o que os indivíduos pensam e o funcionamento de seus organismos: “Sabe-se que entre um e outro há relações que se estabelecem em permanência. Pode-se mostrar, e isso mostrado há uns vinte anos, que, quando temos uma doença, esta tem momentos de evolução, de crises, que não acontecem a qualquer momento na vida. Elas ocorrem justamente em momentos precisos, quando se passa alguma coisa no plano psíquico, no plano mental, no plano afetivo. Foi necessário muito tempo para que se chegasse a estas relações que agora começam a ser conhecidas. Existem doenças que são desencadeadas por uma situação afetiva difícil, por uma espécie de impacto psíquico.”

<sup>67</sup> Sobre o “desejo”, Christophe Dejours (1986, p. 10-11) ensina que a saúde mental está em risco quando o trabalhador não sente mais desejo ou perspectiva de vida; tal ausência conduz ao “estado de depressão” ou “desesperança”: “A saúde mental não é certamente o bem-estar psíquico. A saúde é quando ter esperança é permitido. Vê-se que isso faz mudar um pouco as coisas. O que faz as pessoas viverem é, antes de tudo, seu desejo; isso é uma aquisição da psiquiatria e da psicossomática. O verdadeiro perigo existe quando não há mais desejo, quando ele não é mais possível. Então, tudo se torna incômodo e é aí que as pessoas vão muito mal. Quando o desejo não é mais possível, quando não há mais desejo, temos o que se chamada ‘uma depressão’. É a perda da fome, perda da ‘tensão’, do entusiasmo, do desejo: ‘a depressão’. A psicossomática nos mostra que quando estamos diante de uma situação assim, em que não há mais desejo, encontramos-nos diante de uma situação perigosa não somente para a cabeça (depressão, tristeza), como também para o corpo; quando nos vemos diante de um estado assim durável, onde não há mais desejo, o corpo pode adoecer mais facilmente. [...]. A saúde é a liberdade de dar a esse corpo a possibilidade de repousar, é a liberdade de lhe dar o que comer quando ele tem fome, de fazê-lo dormir quando tem sono, de fornecer-lhe açúcar quando baixa a glicemia. [...]. Bem-estar psíquico, em nosso entender, é, simplesmente, a liberdade que é deixada ao desejo de cada um na organização de sua vida.”

impactos decorrentes das medidas sanitária de controle da pandemia covid-19. Aqueles, por sua vez, repercutiram significativamente na organização do trabalho e, conseqüentemente, na saúde mental dos trabalhadores.<sup>68</sup> (PEDROSO, 2022)

Com a adoção da modalidade *home office*, o meio ambiente do trabalho sofre modificação, mesclando-se repentinamente com o ambiente doméstico. As pesquisas anteriormente apresentadas apontam aumento da frequência de hábitos negativos, como a extrapolação da jornada de trabalho, como também reflexos negativos na saúde mental dos trabalhadores, como dores de cabeça, esgotamento, aumento do estresse entre outros.<sup>69</sup>

O relatório desenvolvido pela empresa de recursos humanos Workday Peakon Employee Voice, sobre os desafios da pandemia, aponta para a necessidade de se atentar para políticas e lideranças, com o fito de aprimorar o equilíbrio do meio ambiente do trabalho e fornecer recursos para trabalhadores em *home office*, em decorrência dos reflexos negativos observados na saúde mental e física:

*[...] The past few months have been a test of resilience for organisations and their employees, with increased risk of isolation, burnout, stress, and frustration. [...]. Organisations will need to identify the gaps in their current policies, and understand the new mental health challenges ahead, such as financial anxiety, concern around returning to the office, or prolonged isolation. They will need to model empathetic leadership and positive mental health behaviours from the top. What's more, they must recognise that each individual will have different needs, and provide the right resources and*

---

<sup>68</sup> Ainda sobre os reflexos da pandemia no meio ambiente do trabalho e nas relações trabalhistas, Luíza Macedo Pedroso (2022, p. 100-101) pondera que “[...] na medida em que o contexto pandêmico desencadeou a larga utilização de tecnologias de informação e comunicação para o desenvolvimento das atividades laborativas, impedindo que trabalhadores se desconectassem totalmente do trabalho, descortinaram-se diversos impactos na saúde psicofísica dos trabalhadores e no equilíbrio do meio ambiente de trabalho. E a situação torna-se ainda pior ao se recordar que, no atual contexto pandêmico, muitas vezes o meio ambiente de trabalho é, também, a própria residência do trabalhador, cuja situação desvela a invasão, pelo trabalho, do contexto e da intimidade familiar do trabalhador tornando-se ainda mais difícil a desconexão, e, conseqüentemente, a efetivação dos direitos ao lazer, ao descanso e ao convívio social e familiar (intimidade e privacidade). Portanto, observou-se que, apesar da utilização das tecnologias de informação e comunicação ter sido essencial para a manutenção de milhares de empregado, uma vez que os trabalhadores puderam realizar suas funções a distância, essas mesmas tecnologias foram responsáveis pelo aumento na carga de trabalho, cobranças excessivas e impossibilidade de desligar completamente do trabalho, violando o direito à desconexão, bem como o direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado.”

<sup>69</sup> Victor Hugo de Almeida (2022, p. 12) assinala que “[...] qualquer investigação situada no universo da saúde do trabalhador deve, evidentemente, considerar os aspectos contextuais do meio ambiente do trabalho do qual ele faz parte, visando ao exame da conexão entre o meio, a atividade laboral e a doença. É imprescindível que se examine o estado de equilíbrio labor-ambiental, sem negligenciar a forma como trabalhador e meio ambiente do trabalho dialogam, negociam e se influenciam em um determinado contexto. Ao considerar os aspectos pessoais do trabalhador como constituintes do meio ambiente do trabalho, a perspectiva labor-ambiental sintoniza-se coma atual noção de saúde mental, pois considera a integralidade biopsicossocial humana, o desenvolvimento e o contexto social em que se encontra inserido o trabalho.”

*environment to help them feel safe accessing support [...].*<sup>70</sup> (HEARBEAT, 2020, p. 8)

Dada a relevância das alterações nas relações trabalhista acarretadas pela pandemia covid-19 e seus reflexos na saúde mental dos trabalhadores, o Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho elegeu o tema “Construção do trabalho seguro decente em tempos de crise: prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais” para os biênios 2020-2021 e 2021-2023, com o intuito de promover o debate sobre a conscientização da saúde e da segurança no trabalho entre os setores da sociedade, especialmente empregadores, trabalhadores e sindicatos.<sup>71</sup> (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021)

A legislação trabalhista, por mais que se espere, não abriga dispositivos suficientemente capazes de tutelar as especificidades do trabalho remoto (*home office*), adequando-os ao equilíbrio do meio ambiente de trabalho (e doméstico) e à preservação da saúde mental dos trabalhadores. Segundo Evelise Dias Antunes e Frida Marian Fischer (2021, p. 151), o “[...] *home office* não possui disposição expressa na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). É uma modalidade de trabalho remoto que deve ser instituído em norma interna das empresas.” O artigo 6º da CLT não faz distinção entre o trabalho presencial e trabalho em domicílio (*home office*), equiparando “[...] os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios de tecnologia da informação à exercida por meios pessoais e diretos”.

Embora o artigo 6º da CLT declare, expressamente, a ausência de distinção entre o trabalho presencial e o remoto, trata-se de previsão genérica e ampla, haja vista as

---

<sup>70</sup> “Os últimos meses têm sido um teste de resiliência para as organizações e seus funcionários, com maior risco de isolamento, burnout, estresse e frustração. [...]. As organizações precisarão identificar as lacunas em suas políticas atuais e compreender os novos desafios de saúde mental que se apresentam, tais como ansiedade financeira, preocupação com o retorno ao escritório, ou isolamento prolongado. Elas precisarão modelar a liderança empática e os comportamentos positivos de saúde mental a partir do topo. Além disso, eles devem reconhecer que cada indivíduo terá necessidades diferentes, e fornecer os recursos e o ambiente adequados para ajudá-los a se sentirem seguros no acesso ao apoio.”

<sup>71</sup> De acordo com o Comitê Gestor do Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho, o tema se destaca diante dos números levantados sobre o tema: “Em 2020, a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez decorrente de transtornos mentais e comportamentais bateu recordes. Segundo dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, foram mais de 576 mil afastamentos, uma alta de 26% em relação a 2019. As dificuldades são várias: inadaptação ao home office, acúmulo de tarefas profissionais e domésticas, endividamento, incertezas sobre o futuro, ansiedade, depressão e síndrome do pânico, entre outras. No caso do auxílio-doença, os afastamentos por motivos como depressão e ansiedade registraram a maior alta entre as principais doenças indicadas como razão para o pedido do benefício. O número de concessões passou de 213,2 mil, em 2019, para 285,2 mil, em 2020, com aumento de 33,7%. A duração média, nos casos de doença mental, é de 196 dias. Os dados demonstram que os problemas mentais decorrentes da pandemia são um assunto que deverá ser enfrentado em conjunto por empresas e trabalhadores. [...]. No Brasil, de acordo com o levantamento mais recente sobre o tema publicado pela Secretaria da Previdência, os episódios depressivos são a principal causa de pagamento de auxílio-doença não relacionado a acidentes de trabalho (30,67%), seguidos de outros transtornos ansiosos (17,9%). De acordo com o Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan) do Ministério da Saúde, na série histórica de 2007 a 2018, foram notificados 10.237 casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho.” (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021)

peculiaridades do trabalho remoto e seus reflexos negativos na saúde psicofísica do trabalhador, conforme apontam as pesquisas supramencionadas. Inclusive, observa-se contradição legislativa, pois a própria modificação legislativa referente ao teletrabalho demonstra ausência de isonomia entre trabalho presencial e remoto, justamente por possibilitar a flexibilização das disposições essenciais sobre jornada de trabalho, direito à desconexão, meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador.

As consequências da adoção repentina e abrupta do *home office* em razão das medidas de isolamento social no curso da pandemia covid-19, sem a devida regulamentação técnica e fiscalização, serão sentidas pelo Poder Judiciário, com o aumento expressivo do ajuizamento de ações trabalhistas, com reivindicações referentes à falta de condições adequadas para a prestação do serviço remoto (LUCA, 2021), que “impactam o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador.” (PEDROSO, 2022, p. 105)<sup>72</sup>

Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 306) descreve que o trabalho remoto ou teletrabalho, por si só, agride o direito dos trabalhadores ao descanso, ao lazer e à vida privada, pois o ambiente doméstico é transformado em local de trabalho, comprometendo a própria convivência familiar:

O teletrabalho, ou trabalho à distância, tem sido apontado como uma forma nova de prestação de serviços em que não se configura a relação de emprego. Este tipo de trabalho, no entanto, agride, sensivelmente, o direito ao não-trabalho, eis que a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízos para o próprio convívio familiar.

Por isso, entende-se que a mera previsão do artigo 6º da CLT não basta para equalizar as relações laborais, dada a complexidade e as peculiaridades do regime *home office*. Assim, a participação dos sindicatos – como entidades classistas locais, em contato direto com a realidade e as necessidades dos trabalhadores representados – é importante justamente para estabelecer o diálogo com os empregados e instituir diretrizes básicas sobre preservação de garantias constitucionais, através de acordos ou convenções coletivas do trabalho.

Para Adriano Hyeda e Zuher Handar (2011), a implementação de medidas que busquem aumentar a qualidade de vida dos trabalhadores e reduzir os riscos organizacionais e psicossociais presentes no meio ambiente do trabalho repercutem positivamente na

---

<sup>72</sup> O volume de novas ações trabalhistas no Brasil, no período de janeiro a junho de 2021, é quase 30% maior quando comparado com o mesmo período de 2020. “Os especialistas acreditam que nos próximos anos os processos trabalhistas podem continuar aumentando, principalmente por causa do *home office*, já que muitos trabalhadores reclamam das condições oferecidas.” (LUCA, 2021)

produtividade do trabalhador, na qualidade das atividades laborais e contribuem com a redução dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais.

A Constituição Federal de 1988, em seus artigos 225 e 220, inciso VII, elevou o equilíbrio do meio ambiente do trabalho ao patamar de direito fundamental, tornando, portanto, indispensável à condição humana e ao desenvolvimento pleno do trabalhador. De acordo com Victor Hugo de Almeida (2022, p. 2), a Norma Constitucional “[...] contribuiu substancialmente para a reconstrução da noção de meio ambiente do trabalho, despertando um olhar para o próprio trabalhador e não apenas para os aspectos físicos labor-ambientais.”<sup>73</sup>

Como forma garantir esse direito constitucional, Victor Hugo de Almeida (2008, p. 48) pontua que é dever dos Poderes Públicos e da sociedade organizada, incluindo empregadores e sindicatos proporcionar e garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável:<sup>74</sup>

Em outras palavras, a garantia de um meio ambiente do trabalho sadio e incólume é um direito fundamental de todo cidadão e prescinde de relação jurídica prévia, merecendo, por isso, proteção dos Poderes Públicos e da

---

<sup>73</sup> Sobre o reconhecimento do meio ambiente de trabalho como um direito fundamental, Victor Hugo de Almeida (2022, p. 2-3) explica não constar expressamente no texto constitucional (art. 225) a proteção labor-ambiental como um direito fundamental, sendo tal concepção uma construção a partir da hermenêutica e do entendimento dos tribunais brasileiros: “Embora o texto legal do art. 225 da Constituição Federal não mencione expressamente a garantia e o dever de proteção do meio ambiente do trabalho, a doutrina e, mais tarde, a jurisprudência edificaram o entendimento de que tal dimensão ambiental integra o meio ambiente humano (ou geral), com fundamento no art. 200, inciso VII, da CRFB. É por meio dessa integração sistêmica dos aludidos dispositivos constitucionais, incluindo, ainda, o art. 7º, inciso XXII, que o meio ambiente do trabalho equilibrado passou a ser reconhecido como um direito fundamental do trabalhador; um ‘bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida’, nos termos do art. 225 constitucional. O direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, antes mesmo de ter sua fundamentalidade reconhecida, já integrava o rol dos direitos humanos por ser inerente à condição humana e à sobrevivência da espécie. Isso porque os ‘direitos fundamentais são essencialmente direitos do homem transformados em direito positivo’; são ‘direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos, enquanto os direitos fundamentais são os direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espaço-temporalmente.”

<sup>74</sup> Sobre a responsabilidade do empregador, Victor Hugo de Almeida (2013, p. 205-206) destaca que: “[...] A prestação de serviço em sobrejornada tem sido fato muito corriqueiro no cenário laboral brasileiro, em detrimento da previsão celetista de que o labor extraordinário apenas poderia ser exigido excepcionalmente, extraordinariamente conforme mesmo apregoa a Consolidação das Leis do Trabalho. [...]. Também deve o empregador abster-se da utilização de mecanismos de avaliação e monitoramento da produtividade que impliquem em aceleração do ritmo de trabalho ou pressão excessiva para o alcance de metas e resultados, que repercutam negativamente na saúde psicofísica dos trabalhadores. Isso porque tais práticas podem contribuir para o desencadeamento ou agravamento de diversas doenças, sobretudo mentais, como é o caso do estresse, depressão ou síndrome do esgotamento nervoso.” No mesmo sentido, Luíza Macedo Pedroso (2022, p. 105-106) afirma que “[...] o empregador também possui um importante papel para a efetivação do direito à desconexão do trabalho e, conseqüentemente, do direito à saúde e do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Isso porque detém o empregador o poder de direção da atividade laboral, nele incluso a organização do trabalho. [...] Portanto, é dever do empregador adotar todas as medidas necessárias e possíveis para garantir o direito à saúde e o direito ao equilíbrio labor-ambiental, bem como efetivar o direito à desconexão aos trabalhadores. Outro ator importante na efetivação do direito à desconexão do trabalho é o Estado, que adotar medidas mais severas em face de empregadores que venham a violar o direito do trabalhador ao não-trabalho, ao descanso, ao lazer, à saúde e ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, fiscalizando e punindo empregadores com histórico de violação destes direitos.”

sociedade organizada, mesmo porque as consequências de sua degradação, ainda que repercutam imediatamente no campo individual ou de uma determinada categoria, atingem toda a sociedade, que paga a conta final através do sistema de seguridade social. (ROSSIT, 2001; ROCHA, 2002; MELO, 2004)

No mesmo sentido, Luiz Henrique Sormani Barbugiani (2017, p. 146) pondera que a proteção do meio ambiente do trabalho, além da promoção da educação ambiental, exige a participação do Estado, dos empregadores, dos sindicatos e dos demais membros da sociedade:

A proteção ao meio ambiente do trabalho exige a informação (educação ambiental) e a participação de todos na prevenção a danos aos trabalhadores, situação que deve coordenar as ações do Estado, dos sindicatos, empregadores, empregados e demais membros da sociedade, tendentes a propiciar a compreensão aos obreiros acerca do treinamento, das medidas de prevenção e proteção de danos decorrentes do trabalho, bem como a perfeita visualização dos riscos e perigos a que está submetido. (ALVARENGA, 2014, p. 85-86). Acrescente-se que qualquer tipo de informação é bem-vinda, na medida em que possibilita aos trabalhadores compreender a situação, buscar esclarecimentos complementares com o próprio empregador, sindicatos e órgãos governamentais para melhor se adaptar ao labor.

Sob esse aspecto de participação da sociedade na proteção do meio ambiente do trabalho, o próximo tópico se debruçou sobre a atuação dos sindicatos localizados na base territorial de Ribeirão Preto, interior de São Paulo, na proteção e promoção dos direitos trabalhistas no curso da pandemia covid-19, especialmente no que esse refere à instituição e regulamentação do *home office*.

Sobre a importância da participação sindical no período pandêmico e das negociações coletivas nos períodos de crise, sustentam Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim (2020, p. 32-33):

Sem a presença do seu sindicato, este empregado não tem força para negociar com seu empregador, por exemplo, o pagamento da ajuda compensatória mensal de que trata o art. 9º da Lei n. 14.020/2020,43 voltada a compensar a perda remuneratória, e que pode ser paga pelo empregador sem incidência de tributos, FGTS ou qualquer outra contribuição social, desde que a verba esteja prevista em negociação coletiva “ou no acordo individual escrito pactuado” (§ 1º). [...]. Portanto, quanto mais acentuado o cenário de crise, maior a importância constitucional e democrática da negociação coletiva.

Para tanto, a seguir, constrói-se, primeiramente, uma sintética análise sobre os propósitos do Direito Coletivo do Trabalho, seus princípios e aspectos relevantes, para, depois,

analisar a estrutura sindical adotada pelo Brasil e os aspectos relacionados à legitimidade de atuação dos entes negociais.

## **6 A ATUAÇÃO SINDICAL NO BRASIL: OS DESAFIOS IMPOSTOS PELA PANDEMIA COVID-19 E A PARTICIPAÇÃO NA IMPLEMENTAÇÃO DO SISTEMA *HOME OFFICE***

As relações de trabalho individuais são regulamentadas pelo Direito Individual do Trabalho, que exprimem um padrão de relação jurídica, com objetivos específicos e delimitados às partes contratuais. Quanto maior a presença dos fatores econômicos nas relações de trabalho, maior é o fator comunitário e coletivo e, logo, tendem a apresentar maior grau de generalização e de coletividade.

Dessa forma, as relações de trabalho podem ser estudadas dentro de um plano individual e concreto, sob a perspectiva dos contratantes para estudo de um objeto específico e empiricamente verificável. Também, as relações trabalhistas podem ser investigadas através “[...] de um plano coletivo, abstrato, resultante de uma atividade intelectual de generalização dos aspectos recorrentes nas relações individuais”. (CASSAR, 2018, p. 1240)

Nesse sentido, o Direito Coletivo do Trabalho tem como escopo estudar as relações coletivas de trabalho, ou seja, as relações nas quais os representantes de grupos econômicos e sociais, como os sindicatos, atuam na qualidade de titulares de uma pretensão. Por isso, os interesses (objetos dessas relações) são abstratos, pois são destinadas a um grupo social. Pode-se dizer, então, “[...] que o direito coletivo assume caráter instrumental, constituindo, geralmente, um complexo de normas autônomas, que são as criadas pelos próprios atores sociais diretamente interessados”. (LEITE, 2019, p. 1125)

Igualmente, Maurício Godinho Delgado (2015) explica que o Direito do Trabalho pode ser estudado através do viés individual ou coletivo, diferenciados nos seguintes aspectos:

O Direito Individual do Trabalho tem na relação empregatícia, individualmente considerada (empregado e empregador), sua categoria base. A partir dela constroem-se os institutos, princípios e regras essenciais desse ramo jurídico especializado, demarcando suas características próprias perante os demais ramos jurídicos correlatos. Já o Direito Coletivo Laboral tem nas relações grupais, coletivas, entre empregados e empregadores, sua categoria base, seu ponto diferenciador. (DELGADO, 2015, p. 1384)

O Direito Coletivo do Trabalho surgiu com o afloramento da consciência de coletividade nas relações trabalhistas, com destaque na era moderna, quando o trabalhador deixou de ser proprietário dos seus meios de produção, como eram os artesãos e passou a prestar seus serviços para o contratante, juntamente com outros trabalhadores. “Nesta nova situação, a

dinâmica social levou à organização dos trabalhadores em associações de socorro mútuo e para reivindicações conjuntas, embriões dos sindicatos que logo surgiram”. (CASSAR, 2018, p. 1240)

Foi no século XIX que eclodiram as lutas operárias que reivindicavam direitos trabalhistas coletivos, como a melhoria das condições e do ambiente de trabalho. Foram esses movimentos que propiciaram a criação de uma consciência coletiva, capaz de conquistar direitos sociais para a classe dos trabalhadores. Essa perspectiva de força coletiva deu origem aos sindicatos. Ou seja, o sindicalismo foi uma resposta coletiva às intransigências praticadas pelos empregadores, como explica Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1384):

O movimento sindical, desse modo, desvelou como equívoca a equação do liberalismo individualista, que conferia validade social à ação do ser coletivo empresarial, mas negava impacto maior à ação do trabalhador individualmente considerado. Nessa linha, contrapôs ao ser coletivo empresarial também a ação do ser coletivo obreiro. Os trabalhadores passaram a agir coletivamente, emergindo na área política e jurídica como vontade coletiva (e não mera vontade individual). A dinâmica de atuação grupal, caracterizada por embates envolvendo grupos sociais, que marca o Direito Coletivo do Trabalho, surgiu, portanto, em torno do ser coletivo obreiro do sindicato.

Foi por conta desses movimentos e mobilizações que as Constituições contemporâneas incorporaram os direitos trabalhistas, tendo como pioneiras a Constituição da Revolução Mexicana, de 1917, e a Constituição de Weimar, de 1919. No Brasil, os direitos sociais foram positivados primeiramente na Constituição de 1934. Com a previsão constitucional, foi possível o reconhecimento dos direitos individuais do trabalho e o surgimento de meios judiciais e extrajudiciais de solução de conflitos. O processo de internacionalização do Direito Coletivo do Trabalho foi acarretado pela elaboração e solidificação desses textos constitucionais. (NASCIMENTO, 2015)

Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2014) ensinam que o objeto de estudo do Direito Coletivo do Trabalho, embora tenha suas especificidades, tangencia as diretrizes do Direito Individual do Trabalho, pois a consciência coletiva surge através da identidade comum entre as relações trabalhistas individuais. Logo, essa seara trabalhista se amolda através de regras, princípios e institutos que visam regular e orientar os sindicatos, as negociações coletivas, os métodos alternativos de solução de conflitos (com a mediação, a conciliação e a arbitragem), o dissídio coletivo e o direito de greve.

De igual modo, Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1386) afirma que o ramo juscoletivo do trabalho tem a mesma função da área jusindividual, que consiste na “[...]”

melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica”. Ocorre que o Direito Coletivo do Trabalho pretende adequar e abstrair essa missão à coletividade, atribuindo grau de “[...] generalidade a determinadas regras justralhistas [...]”, com também de promover a “[...] pacificação de controvérsias reais de caráter comunitário [...] por meio de efetiva transação coletiva, em que se concedem, reciprocamente, vantagens às partes coletivamente representadas.”

Sobre a correlação entre as áreas juslaborais, Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1400-1401) conclui que:

Direito Individual e Direito Coletivo são, afinal, partes integrantes de uma mesma realidade jurídica especializada, o Direito do Trabalho. O Direito Coletivo atua, porém, de maneira mais intensa sobre o Direito Individual do Trabalho, uma vez que é cenário de produção de um destacado universo de regras jurídicas, consubstanciado no conjunto de diplomas autônomos que compõem sua estrutura normativa (notadamente, convenção, acordo e contrato coletivo de trabalho). Desse modo, o Direito Coletivo pode alterar o conteúdo do Direito Individual do Trabalho, ao menos naqueles setores econômico-profissionais em que incidam seus específicos diplomas.

Portanto, o “[...] Direito Coletivo é a parte do Direito do Trabalho que trata coletivamente dos conflitos do trabalho e das formas de solução desses mesmos conflitos” (CASSAR, 2018, p. 1223), abarcando os temas sobre a organização sindical e a representação coletiva dos interesses da classe profissional e econômica, os conflitos coletivos do trabalho e seus mecanismos de solução, e a negociação e a convecção coletiva do trabalho. (MAGANO, 1993)

Por se tratar de um ramo do Direito do Trabalho, com objeto de estudo próprio, o Direito Coletivo do Trabalho possui princípios, regras e institutos jurídicos próprios, responsáveis por estruturar e regulamentar as relações jurídicas e os entes coletivos.

Esse tópico analisou a estrutura principiológica que norteia o Direito Coletivo do Trabalho; a estrutura sindical brasileira, perpassando pelo conceito e atuação dos sindicatos, federações e confederações e das centrais sindicais; as negociações coletivas como métodos de pacificação social; e a importância dos sindicatos nas celebrações desses acordos coletivos. Por fim, investigou-se quais sindicatos estão regularmente constituídos e ativos com abrangência territorial no município de Ribeirão Preto e se houve participação sindical na celebração de acordos coletivos na instituição do sistema *home office* no curso da pandemia covid-19.

## 6.1 A estrutura principiológica do Direito Coletivo do Trabalho

Os princípios do Direito Coletivo do Trabalho podem ser aplicados a qualquer fase do processo coletivo, incluindo as negociações coletivas e o movimento sindical. Segundo Vólia Cassar (2018, p. 1241), os princípios orientam os interesses e os procedimentos, contribuindo para a solução dos conflitos entre a classe patronal e a operária. Na seara da negociação coletiva, os princípios se destinam a formar “[...] toda a estrutura procedimental, normatizar ou integrar as regras existentes. Os agentes sociais também necessitam de princípios para orientar a reunião e associação de interesses para fins de representação da coletividade”.

Entre os principais baluartes do Direito Coletivo do Trabalho<sup>75</sup>, destacam-se:

- a) **Princípio da liberdade sindical:** é considerado o “princípio mestre” do Direito Coletivo, justamente por significar a existência de um Estado de Direito democrático. Esse princípio veda a intervenção estatal na criação, administração e funcionamento dos sindicatos (NASCIMENTO, 2015). Embora não ratificada pelo Brasil, o artigo 2º da Convenção 87 da OIT consagra internacionalmente esse princípio, ao dispor que os trabalhadores e empregadores poderão constituir, sem autorização prévia, organizações trabalhistas, bem como gozam do direito de se filiar a essas organizações<sup>76</sup> (BASSO; POLIDO, 2012). Maurício Godinho Delgado (2018, p. 1404) ensina que esse princípio possui uma dimensão positiva, que consiste na “[...] prerrogativa de livre criação e/ou vinculação a

<sup>75</sup> Segundo Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1402), os princípios do Direito Coletivo do Trabalho podem ser divididos em três grandes grupos de acordo com seu conteúdo e finalidade. No primeiro grupo estão “[...] os princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro [...]”, cujo objetivo é viabilizar a constituição e funcionamento da organização sindical; estão presentes os princípios da autonomia e liberdade sindical e o da liberdade associativa. No segundo grupo estão “[...] os princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva [...]” que servem para reger as relações grupais, limitando os poderes e as condutas dos seres coletivos; estão incluídos os princípios da interveniência sindical na normalização coletiva, da lealdade e transparência nas negociações coletivas, e da equivalência dos contratantes coletivos. Por fim, no terceiro grupo, estão alocados “[...] os princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidades jurídicas das normas produzidas pelos contratantes coletivos [...]”, cujo propósito é “iluminar” as relações e os efeitos das normas coletivas geradas através das negociações coletivas; neste rol estão os princípios da adequação setorial adequada e da criatividade jurídica da negociação coletiva.

<sup>76</sup> De acordo com o Vólia Cassar (2018), existem cláusulas e práticas que atentam contra a liberdade sindical e, por isso, são chamadas de antissindicais, tais como: a) *closed shop*, que condiciona à filiação dos empregados num determinado sindicato como condição ao emprego; b) *union shop*, que impõe a filiação ao sindicato como condição de continuidade num emprego; c) *preferential shop*, que estipula a preferência dos trabalhadores filiados na admissão de empregos; d) *agency shop*, que não exige a filiação sindical, mas apenas a contribuição pecuniária; e) *yellow dog contracts*, que veda a filiação do trabalhador ao sindicato depois que foi admitido numa emprego; e f) *maintenance of membership*, que obriga aos trabalhadores a se manterem filiados a um sindicato até a vigência da convenção coletiva, sob pena de demissão.

uma entidade sindical [...]” e uma dimensão negativa, que atende a “[...] prerrogativa de livre desfiliação da mesma entidade [...]”;

- b) **Princípio da preponderância do interesse coletivo sobre o individual:** como dito, o Direito Coletivo do Trabalho tem como objetivo melhorar as condições sociais do trabalhador e do ambiente de trabalho. Para isso, nessa seara jurídica, a vontade da maioria prevalece e prepondera em relação à vontade da minoria. Em certos casos, a negociação coletiva celebrada pelos sindicatos pode flexibilizar, alterar ou acrescentar direitos trabalhistas (LEITE, 2019). Assim, a negociação, desde que legítima, “[...] tem autonomia para propor mudanças, fazer reivindicações, concessões e permitir a redução ou supressão de direitos. Por isso, ela se distingue do direito individual do trabalho, pois não se preocupa com um indivíduo sim com a coletividade.” (CASSAR, 2018, p. 1243);
- c) **Princípio do poder de autorregulamentação ou da criatividade jurídica na negociação coletiva:** consubstancia-se na justificativa de existência do Direito Coletivo, pois é conferido aos entes sindicais o poder de editar normas jurídicas de caráter coletivo, de observância obrigatória na base territorial incidente (LEITE, 2019). Ou seja, “[...] a negociação coletiva trabalhista, processada com a participação do sindicato dos trabalhadores, tem esse singular poder de produzir normas jurídicas, e não simples cláusulas contratuais” (DELGADO, 2015, p. 1418), diferentemente do que ocorre nas demais áreas jurídicas;
- d) **Princípio da busca do equilíbrio social:** o Direito Coletivo e, conseqüentemente, a atuação sindical, têm como escopo promover o equilíbrio social entre os interesses antagônicos existentes entre os entes patronal e operário (CASSAR, 2018);
- e) **Princípio da adequação ou da adaptação:** a atuação sindical deve promover a adequação dos direitos trabalhistas de acordo com cada categoria profissional, localizada em cada base territorial, levado em conta os fatores econômicos, sociais e históricos. Por exemplo, “[...] se o empregador estiver atravessando dificuldades financeiras, ou em processo falimentar ou tiver peculiaridade no negócio que o distingue da aplicação geral da lei, a solução poderá ser a de flexibilizar direitos previstos em lei ou em normas internas ou regulamentares [...]” (CASSAR, 2018, p. 1243-1244). Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1420) complementa que no processo negocial coletivo, “[...] falecem poderes de renúncia sobre direitos de terceiros [...]”, isto é, o despojamento unilateral sem

contraprestação, “[...] cabendo-lhes, essencialmente, promover transação [...]”, que consiste no despojamento recíproco de interesses e direitos entre os entes negociadores;

- f) **Princípio da boa-fé ou da lealdade:** a boa-fé e a lealdade nas negociações são requisitos fundamentais para a mútua colaboração. É preciso que os entes façam uma análise adequada e precisa das proposições da outra parte, justamente para se alcançar o equilíbrio entre a situação econômica do empregador e as necessidades e reivindicações dos trabalhadores (LEITE, 2019). Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 1254) acrescenta que o direito à informação precisa ser garantido aos negociantes, “[...] para que os trabalhadores tenham a exata noção da contabilidade da empresa e os empregadores, dos reais problemas enfrentados pelos empregados.” Em complemento, Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1416) aduz que a lisura na conduta negocial deve prevalecer entre as partes envolvidas, desse modo, não se pode “[...] invocar o princípio tutelar (próprio do Direito Individual) para negar validade a certo dispositivo ou diploma anteriormente celebrados na negociação coletiva – as partes são teoricamente equivalentes [...]”, diferentemente do que ocorre na esfera justralhista individual, na qual se presume a hipossuficiência dos trabalhadores;
- g) **Princípio da atuação de terceiros:** quando as partes não conseguirem chegar a um acordo, os interessados devem ser acompanhados por um terceiro imparcial para intermediar nas negociações, podendo atuar de forma passiva ou ativa, propondo, inclusive, soluções para a situação (SILVA, 1999);
- h) **Princípio da intervenção obrigatória dos sindicatos:** de acordo com o artigo 8, incisos III e VI, da Constituição Federal de 1988, e artigo 611, da CLT, a negociação coletiva apenas tem validade se for pactuada através dos sindicatos, salvo nos casos de ausência de sindicatos da categoria ou recusa nas negociações (CASSAR, 2018);
- i) **Princípio da indisponibilidade dos direitos previstos nas normas coletivas:** as normas coletivas se aplicam não apenas aos associados, mas sim a toda categoria correspondente. Ou seja, mesmo que o empregador não tenha participado da negociação coletiva, está obrigado a respeitá-la. De igual modo,

a negociação coletiva será aplicada a todos os empregados ligados ao sindicato signatário, mesmo não sendo filiados ao ente sindical<sup>77</sup> (SILVA, 1999);

- j) **Princípio do limite da negociação coletiva:** as negociações coletivas têm por objetivo adequar as relações trabalhistas às normas realidades sociais, econômica e políticas, promovendo a harmonia temporária entre os interesses trabalhistas e patronais. Dessa forma, o empregador poderá propor a flexibilização (redução ou limitação) de direitos trabalhistas, desde que não macule os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal. Portanto, as normas coletivas podem conceder benefícios trabalhistas superiores àqueles previstos em lei, contudo, possuem limitações quando a intenção é suprimir ou reduzir os direitos legalmente previstos.

## 6.2 Os entes do Direito Coletivo do Trabalho e a estrutura sindical brasileira

O artigo 534 da CLT prevê a formação de um sistema sindical na forma de uma pirâmide, na seguinte composição: sindicatos, federações e confederações. Na base, estão os sindicatos, com atuação delimitada dentro de bases territoriais. No meio, estão compreendidas as federações, formadas pela união de, no mínimo, cinco sindicatos, que representam “[...] a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas.” (BRASIL, 1943). Na cúpula, estão as confederações, que se organizam através da união de, no mínimo, três federações, com sede na capital do Brasil.

Fora dessa estrutura piramidal, existem as centrais sindicais<sup>78</sup>, que são órgãos classistas com filiação mínima de cem sindicatos espalhados pelas cinco regiões brasileiras. Elas coordenam e representam classes de trabalhadores, auxiliando no diálogo político e econômico. Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 227) ensina que as centrais sindicais “[...] são a maior unidade representativa de trabalhadores na organização sindical. São entidades de cúpula. Situam-se, na estrutura sindical, acima das confederações, federações e sindicatos.” Por outro lado, Vólia Cassar (2018) defende que as centrais sindicais não compõem a estrutural sindical e, por isso, não podem celebrar negociações coletivas, tampouco homologar rescisão.

---

<sup>77</sup> O parágrafo único do artigo 444 da CLT flexibiliza o princípio da indisponibilidade dos direitos previstos em normas coletivas, pois permite aos empregados portadores de diploma de curso superior e que recebam salário igual ou superior a duas vezes o teto previdenciário do Regime Geral Previdência Social, mediante ajuste por escrito com o empregador, renunciar os direitos previstos nas normas coletivas. (CASSAR, 2018)

<sup>78</sup> As maiores centrais sindicais do Brasil são: Central Única dos Trabalhadores (CUT); Força Sindical (FS); União Geral dos Trabalhadores (UGT); Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST); Central de Trabalhadores e Trabalhadores do Brasil (CTB) e a Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB)

Embora as centrais sindicais sejam entes dotados de força e influência política, com poder de mobilização de massa de trabalhadores, adotou-se o entendimento de que essas entidades não estão inseridas na estrutura sindical. Isto porque as centrais sindicais não podem transacionar direitos ou cancelar rescisões contratuais e não possuem representatividade, haja vista não representarem uma categoria de trabalhadores específica. Assim, as centrais sindicais não possuem as características elementares de uma entidade sindical, logo, sob o prisma jurídico, possuem natureza de associação civil.

Portanto, o exame da estrutura sindical brasileira se debruçou no sistema piramidal, iniciando-se pelos sindicatos, depois as federações e, por último, as confederações. Como as centrais sindicais não compõem a estrutura sindical legal, foram abordadas no último plano.

### 6.2.1 Sindicatos

Os sindicatos surgiram com o propósito de conquistar, por meio de vias conflituosas (por exemplo, as greves) ou pacíficas (como as negociações coletivas), a melhoria das condições de trabalho dos colaboradores. Logo, o sindicalismo constitui a base do Direito Coletivo do Trabalho.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2015), os sindicatos são entidades associativas que representam uma classe de trabalhadores unidos por aspectos profissionais e laborais em comum, buscando alcançar melhores condições de trabalho e defender direitos e interesses conexos à categoria. Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 1260) define os sindicatos como “[...] entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores, *lato sensu*, e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos.”

No Direito Romano, é possível encontrar sinais do sindicalismo. Havia os chamados “colégios romanos”, responsáveis por dividirem a população obreira de acordo com seus ofícios ou artes, justamente facilitar a governabilidade. Entendia-se que o fracionamento da população em categorias ou castas laborais ocasionava menor resistência social e, destarte, maleabilidade na governança local. (SÜSSEKIND *et al.*, 2000)

No século XII, nasceram as chamadas corporações de ofício. Esse movimento representou o primeiro fenômeno associativo, inspirado nos colégios romanos e nas guildas germânicas. Embora não apresentavam uma estrutura sindical, eram caracterizadas como unidades produtivas. Elas surgiram num contexto de decadência do regime feudal, quando os artesãos buscavam uma alternativa para seus antigos senhores. Como as reuniões eram feitas entre membros de mesma profissão, essas agremiações formaram uma forte organização

representativa. Cada corporação representava um ofício e detinha o monopólio absoluto no território em que estava instalada, isto é, nenhum obreiro poderia exercer uma atividade sem ingressar na corporação respectiva. Ademais, controlavam o mercado com a fixação de preços e organização das formas de trabalho. (SÜSSEKIND *et al.*, 2000)

As corporações consistiam em uma estrutura hierarquizada, composta por mestre, companheiro e aprendiz. Os mestres eram os donos das oficinas, a quem os demais deveriam obediência, sendo responsáveis por ensinar o ofício aos aprendizes. Os companheiros eram os operários assalariados, que apenas conquistavam o posto de mestre após aprovação numa difícil prova de “obra arquitetônica” ou se contraíssem casamento com a filha ou a viúva de um mestre. Já os aprendizes eram jovens de 12 a 14 anos, cujos pais pagavam taxas para que os mestres lhes ensinassem o ofício; em média, o aprendizado durava 5 anos e, após, os aprendizes poderiam ser elevados ao posto de companheiros. (VIDAL, 2006)

No século XIV, nasceram as *compagnonnage* em oposição às corporações de ofício. Como era extremamente difícil os companheiros atingirem o grau de mestre, aqueles se rebelaram contra o poder e monopólio destes, fazendo surgir, assim, a primeira manifestação sindical dos trabalhadores contra os tomadores de serviços. Em comparação, pode-se dizer que as *compagnonnage* representavam os sindicatos dos empregados e as corporações de ofício representavam os sindicatos patronais. (GARCIA, 2002)

Devido às inúmeras revoltas, boicotes e greves, a Assembleia Constituição francesa, em 14 de junho de 1791, promulgou a Lei *Le Chapelier*<sup>79</sup>. Esse ato normativo proibiu a constituição e o funcionamento de todas as corporações de ofício e as *compagnonnage*, criminalizando toda e qualquer forma de associação de trabalhadores ou de empregadores. (VARGAS, 2011)

Como justificativa para a proibição associativa, João Tristan Vargas (2011, p. 218-219) afirma que a Lei *Le Chapelier* se baseou no princípio da liberdade de comércio e do trabalho, pois se entendia que as coalizões formavam uma espécie de cartel, que prejudicava a liberdade e a igualdade entre os indivíduos:

Na visão do deputado, só é livre o acordo entre um indivíduo e outro. Acordos entre grupos, ou grupos e indivíduos isolados, não poderiam ser livres: nesse caso, interviria a pressão do grupo, que se destacaria do conjunto da nação ao se arrogar uma norma distinta – um privilégio – que destruiria a igualdade jurídica. Como se nota, o princípio da liberdade está aqui intimamente ligado ao da igualdade. [...] No projeto de 1791, liberdade de trabalho, longe de ser

<sup>79</sup> A Lei de *Le Chapelier* foi escrita e desenvolvida pelo deputado francês Issac Renè Guy le Chapelier (1754-1794, aprovada em 14 de junho de 1791, no início da Revolução Francesa. *Le Chapelier* foi um político e advogado francês, sendo deputado eleito pelo “Terceiro Estado” durante o Estado-Geral (1789); depois, foi deputado na Assembleia Nacional, em 1789; e deputado na Assembleia Constitucional, durante 1789 a 1791.

dada como um princípio fundador, é um aspecto da liberdade em geral que o texto propunha fosse assegurado. É um conceito que decorre de outro: a liberdade em geral. Na Constituição francesa de 1791, de cuja elaboração Chapelier participou, declara-se: “Não há mais, para nenhuma parte da Nação, nem para nenhum indivíduo, qualquer privilégio ou exceção ao direito comum de todos os Franceses”. De acordo com a Constituição, todas as instituições que feriam a “liberdade e a igualdade de direitos” teriam de ser abolidas. Não haveria mais, portanto, “corpos judiciais [*jurandes*] nem corporações de profissões, artes e ofícios”. A extinção das corporações (ou “associações”, “sindicatos” etc., posteriormente) não se faz em nome de uma distinta “liberdade de trabalho” ou “liberdade de trabalho e indústria”, e sim de liberdade em geral (abstrata), fundada na igualdade (igualmente abstrata) – esta, sim, um princípio fundador.

De acordo com Olga Maria de Oliveira (1997), apesar da Declaração dos Direitos do Homem de 1789 ter resguardado o direito à liberdade de associação ou coalizão e o liberalismo francês não permitir a interferência no livre desenvolvimento do comércio e da manufatura, a Lei *Le Chapelier* foi aprovada pela Assembleia Nacional, o que implicou na proibição do direito de greve e de associação.

O Código Penal francês de 1810 manteve a criminalização das coalizões. Somente em 21 de março de 1884, com a aprovação da Lei *Waldeck-Rousseau*<sup>80</sup>, apresentada pelo ministro republicado no Interior, Renè Waldeck-Rousseau, é que os sindicatos foram legalizados em território francês, o que culminou com a revogação da Lei *Le Chapelier*. (GARCIA, 2002)

Igualmente, na Inglaterra, as associações de trabalhadores também eram proibidas. Contudo, inspiradas nas ideias de Robert Owen, foram criadas as chamadas *trade-unions*, que eram associações de trabalhadores para reivindicação de melhorias de condições sociais. Diante da forte adesão, em 1824, o Parlamento britânico revogou a proibição de coalizão. (SÜSSEKIND *et al.*, 2000)

Com o decorrer dos anos, vários movimentos passaram a incentivar a criação de sindicatos, como: a Encíclica *Rerum Novarum* (1891); o Tratado de Versalhes, que formalmente reconheceu o direito de associação; a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), que dispôs sobre o direito de associação e de organização sindical; a Convenção nº 87 da OIT, que tratou sobre a liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização, e a Convenção nº 98 da OIT (1949), que protegeu os direitos sindicais. (CASSAR, 2018)

---

<sup>80</sup> Renè Waldeck-Rousseau (1846-1904) foi um político e advogado francês. Em 1881, tornou-se Ministro do Interior no Gabinete de Léon Gambetta; em 1884, tornou-se Primeiro-Ministro da França. Foi responsável por legalizar, com certas restrições, os sindicatos na França, através da de sua autoria, Lei Waldeck-Rousseau. Como última medida de seu governo promulgou, em julho de 1901, a Lei das Associações, que aboliu todas as restrições aos direitos de associação, salvo para as associações religiosas, que continuaram com certas restrições. Em julho de 1902, Renè Waldeck-Rousseau renunciou ao seu cargo por problemas de saúde. (BRITANNICA, 2021)

No Brasil, o sindicalismo teve início com a Liga Operária, criada em 1879. Todavia, essa associação não representava os interesses da categoria porque era aberta aos interesses alheios à atividade profissional e pouco protestavam. A Constituição de 1891 se limitou a garantir o livre exercício do trabalho e o direito à associação, sendo que as organizações sindicais não eram vistas como ilícitas. (GARCIA, 2002)

O Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903, foi o primeiro instrumento normativo pátrio a regulamentar as organizações sindicais, porém, limitou o direito aos trabalhadores rurais:

Art. 1º É facultado aos profissionais da agricultura e industrias ruraes de qualquer genero organizarem entre si syndicatos para o estudo, custeio e defesa dos seus interesses.

Art. 2º A organização desses syndicatos é livre de quaesquer restrições ou onus, bastando, para obterem os favores da lei, depositar no cartorio do Registro de hypothecas do districto respectivo, com a assignatura e responsabilidade dos administradores, dous exemplares dos estatutos, da acta, da instalação e da lista dos socios, devendo o escrivão do Registro enviar duplicatas á Associação Commercial do Estado em que se organisarem os syndicatos. (BRASIL, 1903)

O direito à sindicalização aos trabalhadores urbanos foi estendido apenas em 1907, através do Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907. Esse instrumento normativo permitia a criação de sindicatos sem a necessidade da autorização por parte do Estado:

Art. 1º É facultado aos profissionaes de profissões similares ou connexas, inclusive as profissões liberaes, organizarem entre si syndicatos, tendo por fim o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses geraes da profissão e dos interesses profissionaes de seus membros. [...]. Art. 2º Os syndicatos profissionaes se constituem livremente, sem autorização do Governo, bastando, para obterem os favores da lei, depositar no cartorio do registro de hypothecas do districto respectivo tres exemplares dos estatutos, da acta da instalação e da lista nominativa dos membros da directoria, do conselho e de qualquer corpo encarregado da direcção da sociedade ou da gestão dos seus bens, com a indicação da nacionalidade, da idade, da residencia, da profissão e da qualidade de membro effectivo ou honorario. O official do registro das hypothecas é obrigado a enviar, dentro dos oito dias da apresentação, um exemplar á Junta Commercial do Estado respectivo e outro ao procurador da Republica. Este deverá, dentro de tres mezes da communicação, remetter recibo com a declaração de regularidade. Si, findo o prazo acima, o procurador não o tiver feito, ficarão sanadas as irregularidades. (BRASIL, 1907)

Segundo Boris Fausto (2011, p. 167-168), ao longo da Primeira República (1889-1930), o movimento dos trabalhadores urbanos foi limitado e pontual. Isso ocorreu porque os operários

urbanos possuíam rivalidade étnicas e ideológicas<sup>81</sup> e qualquer sinal de sindicalização era visto com certo preconceito pelos industriais:

[...] o movimento da classe trabalhadora urbana, no curso da Primeira república, foi limitado e só excepcionalmente alcançou êxitos. As principais razões desse fato se encontram no significado relativo da indústria, sob o aspecto econômico, e da classe operar, sob o aspecto sociopolíticos. As greves só tinham forte repercussão quando eram gerais ou quando atingiam setores-chaves do sistema agroexportador, como as ferrovias e os portos. Por sua vez, o jogo político oligárquico podia ser feito sem necessidade de agradar a massa operária nascente. Os operários se dividiam por rivalidades étnicas e estavam pouco propensos a organizar-se, pois a simples sindicalização já os colocava na “lista negra” dos industriais. Além disso, muitos deles eram imigrantes que ainda não tinham abandonado a esperança de “fazer a América” e voltar para a Europa.

Com o advento do “Estado Novo”, instituído por Getúlio Vargas, as organizações sindicais passaram a ser subordinadas ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, através do Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931 (DELGADO, 2015). Esse ato inaugurou os chamados “sindicatos pelegos”, que eram ligados ao Estado e cuja função era intermediar as reivindicações sociais:

Art. 1º Terão os seus direitos e deveres regulados pelo presente decreto, podendo defender, perante o Governo da Republica e por intermedio do Ministerio do Trabalho, Industria e Commercio, os seus interesses de ordem economica, juridica, higienica e cultural, todas as classes patronaes e operarias, que, no território nacional, exercerem profissões identicas, similares ou connexas, e que se organisarem em sindicatos, independentes entre si, mas subordinada a sua constituição ás seguintes condições: [...] Art. 2º. Constituidos os syndicatos de accordo com o artigo 1º, exige-se, para serem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Industria e Commercio e adquirirem, assim, personalidade Juridica, tenham approvedos pelo Ministerio os seus estatutos, acompanhados de copia authentica da acta de installação e de uma relação do numero de socios, com os respectivos nomes, profissão, idade, estado civil, nacionalidade, residencia e logares ou empresas onde exercerem a sua actividade profissional.[...] Art. 12. O operario, o empregado ou patrão, que pertencer a um syndicato reconhecido pelo Ministério do Trabalho, Industria e Commercio, não poderá, sob pena de ser excluido, fazer parte de syndicatos internacionaes, como só poderão as organizações de classe federar-se com associações congeneres, fóra do territorio nacional, depois de ouvido o ministro do Trabalho, Industria e Commercio. (BRASIL, 1931)

---

<sup>81</sup> Em relação às diferenças ideológicas, Boris Fausto (2011, p. 168) afirma que em São Paulo, predominou o anarco-sindicalismo, com ideologia revolucionária; já no Rio de Janeiro, predominava “[...] um vago socialismo e um sindicalismo pragmático, tendente a buscar o atendimento de reivindicações imediatas, como aumento de salário, limitação da jornada de trabalho, salubridade, ou de médico alcance, como o reconhecimento dos sindicatos pelos patrões e pelo Estado”.

O parágrafo único, do artigo 11, do Decreto nº 19.770/1931, vetou a possibilidade de associação dos domésticos dos empregados públicos (BRASIL, 1931). Esse direito apenas foi estendido por meio da Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013, que incluiu o parágrafo único no artigo 7º da Constituição Federal de 1988. (BRASIL, 2013)

A Constituição Federal de 1934 autorizava a pluralidade sindical, mas tal possibilidade nunca chegou a se concretizar. A Constituição Federal de 1937 impôs, novamente, a unicidade sindical, instituiu o imposto sindical compulsório e considerou a greve e o *lockout* como recursos antissociais, proibindo-os. (CASSAR, 2018)

Por sua vez, a Constituição Federal de 1946 seguiu a mesma linha do ordenamento constitucional anterior, contudo, garantiu a liberdade de associação e o direito à greve. A Constituição Federal de 1967 estabeleceu eleições sindicais obrigatórias para os dirigentes e garantiu o direito de greve; isso permitia ao Governo Militar manipular a direção sindical e os interesses do movimento social. (COMIN, 1994)

Por último, a Constituição Federal de 1988 proibiu a interferência do Estado na criação e funcionamento do sindicato, mas, manteve o princípio da unicidade sindical, a divisão dos sindicatos por categorias e a manutenção do sistema piramidal.

A legislação trabalhista brasileira vigente, através do artigo 511, *caput*, da CLT, conceitua sindicato como uma associação voltada para o estudo, a defesa e a coordenação de interesses econômicos ou profissionais que, “[...] como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.” (BRASIL, 1943)

Em complemento, Pedro Carlos Sampaio Garcia (2002) explica que o sindicato é uma associação civil regulamentada pelo direito privado, sem fins lucrativos, que pode ser criado por iniciativa dos seus interessados e administrado por responsabilidade de seus membros.

Os sindicatos se organizam, em sua maioria, por categoria profissional e não por profissão, exceto no caso dos sindicatos de categorias diferenciadas<sup>82</sup>, que se organizam para defender os interesses por ofício ou profissão. Isso ocorre em razão do “[...] paralelismo

---

<sup>82</sup> De acordo com o artigo 511, parágrafo 3º, da CLT, a categoria profissional diferenciada é formada por empregados que exercem profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional ou em razão das condições de vida singulares (BRASIL, 1943). Por exemplo, cita-se: professores; aeronautas; profissionais de enfermagem; vendedores e comerciantes entre outros. Antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, as categorias profissionais somente poderiam ser consideradas diferenciadas se previstas nos quadros de atividades e profissões elaboradas pela extinta Comissão de Enquadramento Sindical e aceitas pelo Ministério do Trabalho, assim, os interessados não poderiam constituir, por livre vontade, um sindicato de categoria diferenciado. Com o advento da atual Carta Magna, prevaleceu o princípio da liberdade sindical, previsto no artigo 8º, inciso I, da CRFB de 1988, que vedou a interferência estatal na formação e administração dos sindicatos (DELGADO, 2003). “Dessa forma, uma categoria será considerada diferenciada quando de fato constituir sindicato que não corresponda ao paralelismo simétrico sindical”. (CASSAR, 2018, p. 1261)

sindicato que deve existir entre a categoria econômica e a profissional, de forma que cada agente social esteja devidamente representado, equilibrando os interesses” (CASSAR, 2018, p. 1260). Ou seja, o ordenamento jurídico adotou a associação de trabalhadores por identidade de situação de emprego ou de empregador.

A associação de trabalhadores por identidade empregatícia ou de empregador foi expressamente adotada pelo artigo 511, parágrafo 2º, da CLT, ao conceituar categoria profissional. Segundo o dispositivo trabalhista, a categoria profissional é formada por trabalhadores que se encontrem numa relação de emprego na mesma categoria econômica, mesmo exercendo profissões e funções distintas, salvo no caso das categorias diferenciadas (BRASIL, 1943). Em outras palavras, a categoria profissional é “[...] um conjunto de pessoas que exercem sua atividade num determinado setor.” (CASSAR, 2018, p. 1261)

Em relação ao registro e funcionamento, o artigo 8º, inciso I, da Constituição Federal de 1988 veda, expressamente, a intervenção estatal na criação e funcionamento dos sindicatos. Há, contudo, dois requisitos formais necessários para a criação dos sindicatos, que são: o registro no Cartório de Pessoas Jurídicas e o Registro Sindical perante o Ministério do Trabalho, conforme Instrução Normativa nº 03, de 10 de agosto de 1994. (DELGADO, 2015)

As contribuições sindicais são as principais fontes de custeio do sindicato e do sistema confederativo, que foram mantidas pela Constituição Federal, através do inciso IV, do artigo 8º. As contribuições sindicais são classificadas em:

- a) contribuição anual compulsória: é uma contribuição de caráter obrigatório, na qual é descontado 1 dia de trabalho do empregado por ano; para os empregadores, é recolhido de acordo com o capital social da empresa. Essa era a fonte de renda mais significativa dos sindicatos, haja vista que se aplicava a todos os integrantes da categoria, filiados ou não, e que não dependia de previsão em negociação coletiva, justamente por ter previsão legal. Contudo, a Lei nº 13.467, de 10 de novembro de 2017, alterou substancialmente os artigos 578 e 579 da CLT, retirando, na prática, a obrigatoriedade da contribuição, tornando, logo, facultativa. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2019);
- b) contribuição sindical estatutária (art. 548, “b”): são contribuição previstas nos estatutos dos sindicatos, sendo obrigatória apenas para os associados. O desconto pode ser mensal, bimestral ou anual. Os empregadores somente podem realizar o desconto após notificação dos sindicatos, e mediante autorização do trabalhador. (BARROS, 2006);

- c) contribuição confederativa: contribuição destinadas às confederações, sendo mencionada no inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal. Em 2015, o Supremo Tribunal Federal firmou entendimento, conforme a Súmula nº 40, de que essa contribuição é “[...] devida apenas por pessoas filiadas ao sindicato, o que de certa forma esvaziou o instituto, dada a baixa taxa de sindicalização existente e a duvidosa probabilidade de uma assembleia sindical deliberar sobre uma cobrança extra contra si própria e não para abranger terceiros.” (SILVA, 2019, p. 387);
- d) contribuição assistencial ou quota de solidariedade: está prevista no artigo 513 da CLT, sendo uma contribuição voltada para os serviços prestados pelo ente sindical aos associados, como, por exemplo, serviços recreativos, odontológicos, médicos, entre outros. “[...] entende-se que, de toda sorte, o empregado afetado pode se recusar ao pagamento, mediante exercício do direito de oposição, o que em alguns casos esvazia bastante o instituto também [...]” (SILVA, 2019, p. 388), em razão de ser obrigatória apenas para os associados.

Homero Batista Mateus da Silva (2019) comenta que a natureza jurídica da contribuição anual compulsória é de contribuição e não de imposto. Aduz que essa espécie possui assento constitucional, por meio do artigo 149 da Constituição Federal de 1988 e, por isso, a lei ordinária não poderia eliminá-la. Sobre o impacto social dessa contribuição, aduz:

Assim, o art. 149 da CF deixa claro o significado da contribuição sindical, que deve ser destinada a “atuação nas respectivas áreas” das entidades sindicais. Há vasto repertório na CLT sobre como deveria ser o gasto da contribuição como forma de apoiar os trabalhadores e os empregadores, sobretudo em departamento jurídico (art. 592 da CLT), para assistência técnica e jurídica, além de formação de centros de estudos e pesquisa, capacitação profissional e escolas vocacionais. O assessoramento jurídico não é faculdade, mas dever do sindicato (art. 514). Isso explica, inclusive, por que razão a Justiça do Trabalho não recebe a atuação da Defensoria Pública da União, para assistir o hipossuficiente, como seria natural imaginar: dado que a contribuição sindical era compulsória e que sua prioridade é a assessoria jurídica, o próprio legislador dispensou o apoio das procuradorias de assistência judiciária e se concentrou nos préstimos do sindicato, como claramente se observa no art. 14 da Lei 5.584/1970. (SILVA, 2019, p. 257)

Por outro lado, Alice Monteiro de Barros (2000) argumenta que a instituição da contribuição sindical obrigatória viola o princípio da liberdade sindical, criando obstáculos para a ratificação da Convenção Internacional nº 87:

Não temos dúvidas de que a contribuição sindical implica perda total da liberdade sindical. Nenhum país democrático que assegura essa liberdade impõe tributos dessa ordem. Os sindicatos desses países vivem de seus próprios recursos, conforme previsão estatutária, e são eles “que dão força ao sindicalismo independente. Não comungamos com o entendimento segundo o qual esta contribuição compulsória é uma contrapartida pelas vantagens que o sindicato obtém em favor da categoria, por meio de normas coletivas ou junto aos órgãos colegiados existentes no país. Ora, como contrapartida desses benefícios que as entidades sindicais prestam, pode-se instituir a chamada quota de solidariedade, através de convenção coletiva. (BARROS, 2000, p. 199)

A reforma trabalhista brasileira transformou a contribuição sindical obrigatória, principal fonte de receita dos entes sindicais, em facultativa. A alteração legislativa foi arguida como inconstitucional perante o Supremo Tribunal Federal, por meio de dezoito ações diretas de inconstitucionalidade e uma ação direta de constitucionalidade, sendo todas reunidas na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.794, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo na Pesca e nos Portos (CONTTMAF). O relator, Ministro Edson Fachin, sustentou que a questão sobre o custeio das entidades sindicais possui relevância constitucional, pois é atinente aos direitos fundamentais sociais previstos no artigo 8º, incisos III e IV, da Constitucional Federal de 1988.

No voto, o relator afirmou que o regime sindical brasileiro previsto na órbita constitucional é sustentado por três pilares fundamentais: a unicidade sindical, previsto no artigo 8º, inciso II, da CRFB/1988; a representatividade compulsória, positivada no artigo 8º, inciso III, da CRFB/1988; e a contribuição sindical, estabelecida no artigo 8º, inciso IV, da CRFB/1988.

Ainda, sustentou que a natureza tributária da contribuição sindical obrigatória é pacífica perante a Suprema Corte brasileira e que a reforma trabalhista “[...] desinstitucionaliza, de forma substancial, a principal fonte de custeio das instituições sindicais, tornando-a, como se alega, facultativa [...]”. A mudança significa, também, “[...] inequívoca renúncia fiscal pela União, por não ter sido acompanhada de seu impacto orçamentário e financeiro, nos termos do artigo 133 do ato das Disposições Constitucionais Transitórias [...]”<sup>83</sup>. (STF, ADI 5.794/DF, Rel. p/ acórdão Min. Luiz Fux, Tribunal Pleno, DJ 29/06/2018, p. 53-54)

---

<sup>83</sup> Sobre a questão fiscal, o ministro relator, Edson Fachin, afirma que “[...] a contribuição sindical obrigatória tem destinação específica estabelecida por lei, nos termos do artigo 589 da CLT, estando 10% (dez por cento) do valor arrecadado dos empregados destinado à Conta Especial Emprego e Salário (FAT), constituindo, portanto, nesse particular, receita pública, era obrigação constitucional expressamente imposta indicar, para sua alteração, estimativa do seu impacto orçamentário e financeiro (artigo 113 do ADCT, acrescido pela Emenda Constitucional 95/2016) [...]”. (BRASIL, 2018b, p. 54).

Em conclusão, o relator votou pela inconstitucionalidade formal da alteração legislativa, haja vista que a supressão da obrigatoriedade da contribuição sindical, que é um tributo previsto pela Constituição Federal, deu-se por dispositivo infraconstitucional. No plano material, também se pregou pela inconstitucionalidade, pois como a Norma Magna impõe a unidade sindical e a representatividade obrigatória dos entes sindicais, é necessário que haja custeio estatal para tais atividades, sendo a contribuição sindical “[...] essencial à existência e atuação dessas entidades.” (STF, ADI 5.794/DF, Rel. p/ acórdão Min. Luiz Fux, Tribunal Pleno, DJ 29/06/2018, p. 56), conforme se extrai do respectivo voto:

Sem pluralismo sindical, a facultatividade da contribuição destinada ao custeio dessas entidades pode se tornar um instrumento de obnubilação do direito à sindicalização, que, inequivocamente reconhecido pelo constituinte de 1988, não poderia ser restringido, a esse ponto de atingir-se seu núcleo essencial (existência e cumprimento de suas obrigações constitucionalmente previstas), mesmo porque, se também foi o legislador infraconstitucional que reafirmou e reforçou o poder de negociação sindical, não poderia, por outro lado, atingir sua capacidade concreta de existência e funcionamento institucional. As entidades sindicais, se alijadas de liberdade e autonomia financeira, podem estar expostas ao risco, inerente à abrupta modificação na forma de seu custeio pela legislação infraconstitucional impugnada, de modo a não conseguirem dar cumprimento aos seus misteres institucionais constitucionalmente estabelecidos. Tem-se, portanto, como inconstitucional a Lei 13.467/2017, também sob a perspectiva material, quando torna facultativa a contribuição sindical prevista no artigo 8º, IV, in fine, da CRFB, sem que também tenha sido alterado as demais disposições do artigo 8º, especialmente no que se refere à unicidade contratual (artigo 8º, II, da CRFB) e à representatividade do sindicato extensiva a toda categoria (artigo 8º, III, da CRFB). (STF, ADI 5.794/DF, Rel. p/ acórdão Min. Luiz Fux, Tribunal Pleno, DJ 29/06/2018, p. 59-60)

Na sequência, o ministro Luiz Fux abriu divergência do voto relator, entendendo pela constitucionalidade das alterações promovidas pela reforma trabalhista no tocante à facultatividade das contribuições sindicais. Sobre a constitucionalidade formal, o ministro considerou que não “[...] há exigência constitucional de lei complementar para a definição de normas gerais sobre contribuições, também não há semelhante exigência para a extinção de contribuição, em simetria à regra segundo a qual contribuições são criadas por lei ordinária” (STF, ADI 5.794/DF, Rel. p/ acórdão Min. Luiz Fux, Tribunal Pleno, DJ 29/06/2018, p. 62). No plano material, o ministro igualmente não entendeu haver inconstitucionalidade, sob o fundamento de que o caráter facultativo não mina a força sindical tampouco prejudica a prestação de assistência judiciária gratuita perante a Justiça do Trabalho promovida pelos sindicatos. Não obstante, à exação compulsória “[...] cria incentivos perversos para uma atuação

dos sindicatos fraca e descompromissada com os anseios dos empregados.” (STF, ADI 5.794/DF, Rel. p/ acórdão Min. Luiz Fux, Tribunal Pleno, DJ 29/06/2018, p. 67)

Os ministros Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, Gilmar Mendes, Marco Aurélio de Mello e Cármen Lúcia seguiram o voto do ministro Luiz Fux. A ministra Rosa Weber e Dias Toffoli acompanharam o voto relator do ministro Edson Fachin. Assim, por 6 votos a 3, o Plenário do Supremo Tribunal Federal concluiu que a extinção da contribuição sindical obrigatório é constitucional.

Aldemiro Rezende Dantas Júnior (2017) entende que a supressão da contribuição sindical obrigatória prejudica a atuação dos sindicatos justamente por colocar em “xeque” a sobrevivência dos entes coletivos<sup>84</sup>:

No entanto, o ataque indireto é forte e contundente, coisa de profissionais do ramo: a reforma ataca os sindicatos e a sua representatividade dos trabalhadores, claramente aumentando o alcance dos poderes negociais do sindicato, ao mesmo tempo em que, paradoxalmente, reduz seus recursos indispensáveis à sobrevivência e ainda permite a negociação direta e individual entre empregado e empregador, de modo similar ao que pode ser negociado pelo próprio sindicato. (DANTAS JÚNIOR, 2017, p. 279)

Aldemiro Rezende Dantas Júnior (2017) complementa que as entidades sindicais sempre foram acostumadas com essa fonte de custeio. Assim, a extinção abrupta da contribuição sindical comprometerá a estrutura sindical no Brasil:

Ora, as entidades sindicais foram acostumadas, durante várias décadas, a conviver com esse modelo do dinheiro fácil, e é certo que o hábito do cachimbo costuma deixar a boca torta. Presenciamos um caso real, no qual o sindicato tinha cerca de 4.500 associados e, por pura falta de interesse, esse número acabou sendo reduzido para menos de 500 associados. Agora, é necessário fazer o caminho inverso, e para isso será necessário algum tempo, para que os sindicatos se reestruturem e possam sair à luta, mostrando serviço para os integrantes da categoria e mostrando que efetivamente existe vantagem em ser associado à entidade sindical. Além do mais, a acomodação

---

<sup>84</sup> Aldemiro Rezende Dantas Júnior (2017, p. 281) propõe uma reforma no sistema sindical ao invés da extinção da contribuição sindical obrigatória: “Em segundo lugar, em relação à quantidade e atuação dos sindicatos, é a mais pura verdade que existem mais de 17 mil sindicatos no Brasil, assim como também é verdade que os mesmos só estão interessados em abocanhar a contribuição sindical obrigatória. No entanto, se, por um lado, tudo isso realmente acontece, por outro, a solução óbvia seria a reforma do sistema sindical, com o estabelecimento de mecanismos de controle quanto à sua criação e atuação (por exemplo, facilitando e aumentando o poder de fiscalização pelos integrantes da categoria), mas nunca a sua pura e simples morte por inanição, falta de recursos, que é o que fatalmente ocorrerá, nos termos propostos pela reforma aprovada. Esse ataque, com o evidente objetivo de enfraquecimento dos sindicatos, fica muito claro em diversos aspectos: o fim do imposto sindical compulsório, a desnecessidade de homologação das rescisões contratuais, a criação de órgãos de representação dentro de cada empresa (e não dentro da categoria, como ocorre com os sindicatos), o aumento de hipóteses nas quais a negociação individual é aceita etc.”

que se viu foi da direção do sindicato, e não se mostra coerente fazer com que toda a categoria pague por isso. (DANTAS JÚNIOR, 2017, p. 283)

De certo modo, a extinção da principal fonte de captação de recursos dos sindicatos enfraqueceu a sua estrutura e o seu funcionamento, o que pode comprometer a atuação sindical. (HOMERO, 2019)

Como dito anteriormente, os sindicatos são entidades representativas de categorias profissionais, com atuação local ou regional. Acima dos sindicatos estão as federações e as confederações, que são grupamentos coletivos de sindicatos, com atuação estadual e nacional, respectivamente, que são estudados no próximo subtópico.

### *6.2.2 Federações e confederações*

As federações são órgãos sindicais de segundo grau, situando-se acima dos sindicatos e abaixo das confederações. “Correspondem a cada uma das diversas categorias econômicas ou profissionais, a atividades e profissões idênticas, mas, também, similares ou conexas” (NASCIMENTO, 2015, p. 244), localizadas em cada estado brasileiro. Entre as principais federações brasileiras, citam-se: Federação dos Contabilistas do Estado de São Paulo; Federação da Agricultura do Estado de São Paulo; entre outras.

Segundo o artigo 534 da CLT, a federação é criada pela união de, no mínimo cinco sindicatos da categoria, que representam a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões. O parágrafo 2º explica que as federações são constituídas por estados, podendo o Ministro do Trabalho e Emprego autorizar a constituição de federações interestaduais ou nacionais; ou seja, em regra, a federação tem abrangência e atuação estadual. (BRASIL, 1943)

O parágrafo 1º, do artigo 534, da CLT, permite a criação de federação na mesma base territorial em que já exista outra federação, desde que preenchido o seguinte requisito: a criação desse novo ente não pode reduzir a menos de cinco o número de sindicatos filiados à organização preexistente. Segundo Homero Batista Silva (2019, p. 384), esse dispositivo possui evidente incoerência, pois a Consolidação das Leis Trabalhistas impõe a unicidade sindical, “[...] mas tolera a pluralidade de associações sindicais de grau superior.” Sobre essa questão, o autor explica que essa incoerência decorreu das forças políticas já existentes à época da criação normativa:

Em tese, a unicidade deveria ter sido para todos os níveis sindicais, mas o art. 534, § 1º, por exemplo, diz que uma federação pode ser criada no mesmo local

em que já exista outra, desde que preenchidos os requisitos legais. Esse descompasso ocorreu contra a vontade dos autores da CLT, que queriam a unicidade ampla, mas por força política representada pela preexistência de federações anteriores à própria norma de 1943. E, não bastasse isso, note-se que as federações e confederações são ecléticas, ou seja, concentram diferentes tipos de interesses econômicos e profissionais, ao contrário dos sindicatos, que devem ser uníssomos. Isso também foi liberado para que não tivesse de ser fechada federação anterior, que concentrada diversos tipos de indústrias, por exemplo. (SILVA, 2019, p. 384)

Aponta-se, ainda, que o artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal de 1988 não recepcionou a pluralidade prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas, haja vista que o dispositivo expressamente prevê unicidade sindical em qualquer grau<sup>85</sup>.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 246), as federações buscam apoio nos sindicatos para se afirmarem como um órgão de categorias “superposto”. Por seu turno, “[...] é nas federações que a confederação vai buscar sua legitimação para, na qualidade de entidade em nível maior e nacional, expressar a representatividade máxima de cúpula de categorias.”

Por sua vez, as confederações são órgãos representativos de maior grau no âmbito de uma categoria profissional. São criadas através da união de, pelo menos, três federações da categoria, conforme preceitua o artigo 535 da CLT. Atualmente, existem diversas confederações, tanto patronais quanto de trabalhadores, como exemplo: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres (CNTTT); Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito (CONTEC); Confederação dos Trabalhadores na Indústria (CNTI); Confederação dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG); entre outras.

A confederação pode surgir tanto por meio da união de federações quanto por desmembramento, por meio da dissociação de unidades federadas. Para esta última hipótese, é necessário o igual preenchimento dos requisitos para a constituição das confederações.<sup>86</sup> (DELGADO, 2015)

---

<sup>85</sup> O texto constitucional prevê a livre associação profissional e sindical, observando a seguinte regra: “[...] é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.” (BRASIL, 1988)

<sup>86</sup> Sobre a criação das confederações por desmembramento, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Mandado de Segurança nº 20.829-5, em 03 de maio de 1989, denegou à segurança (julgou improcedente) contra o Decreto nº 96.469, de 4 de abril de 1988, que reconheceu a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) como órgão sindical de grau superior, em razão do desmembramento da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas (CNTIU). No voto, o Ministro Célso Borja apontou que a lei não pode obstar o surgimento de entidade sindical de qualquer grau, “[...] senão quando ofensivo do princípio da unicidade, na mesma base territorial [...]” e que cabe aos trabalhadores definir a base territorial, “[...] que não pode ser menor do que a área de um município [...]”. (STF, MS 20.829-5, Rel. Min. Célso Borja, Tribunal Pleno, DJ 23/06/1989, p. 95. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=85338>. Acesso em: 03 mar. 2022.)

Amauri Mascaro Nascimento (2015) afirma que as confederações sindicais possuem um importante papel na criação dos sindicatos, pois a entidade de cúpula opina nos casos de impugnação e se manifesta no processo de registro sindical:

As confederações desempenham papel importante na atual criação de sindicatos. Opinam nos casos de impugnações e da sua manifestação depende o desfecho do processo de registro sindical de entidade da categoria. A confederação poderá opinar contra a criação do sindicato da categoria. Nesse caso, o processo de registro, diante da impugnação e da manifestação contrária da confederação, ficará prejudicado. Essa circunstância, no entanto, não impede o interessado de discutir a impugnação perante o Poder Judiciário. (NASCIMENTO, 2015, p. 246)

No tocante à legitimidade para celebrar negociação coletiva, a CLT adotou, no seu artigo 611, parágrafo 2º, a regra da complementariedade (GARCIA, 2012). Isso porque o dispositivo trabalhista permite que as federações e, na falta destas, as confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais possam celebrar negociações coletivas do trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, quando não houver sindicato da categoria organizado. (BRASIL, 1943)

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento (2015 p. 246), o ponto principal é entender se o poder normativo, isto é, o poder de negociar e celebrar as convenções coletivas do trabalho, pertence apenas aos entes sindicais de base ou, também, aos entes de cúpula, caso no qual as convenções obrigam todos os sindicatos e empregadores no âmbito territorial.

Francisco José de Oliveira Vianna (1943) traça duas hipóteses. A primeira delimita o papel dos entes sindicais superiores apenas a coordenadores da categoria profissional. A segunda concepção entende o a atuação das confederações e das federações com aspecto ampliativo, isto é, os entes sindicais são agentes de regulamentação e negociação, com autonomia para conchavar negociações coletivas com aplicabilidade na base territorial correspondente (estado ou território nacional).

Porém, o Francisco José de Oliveira Vianna (1943, p. 83-84) aponta que as convenções pactuadas pelas confederações são inviáveis do ponto de vista técnico, pois a negociação não atenderá as peculiaridades de cada categoria, pulverizada nas regiões assimétricas do país:

Entretanto, a verdade é que, devendo as convenções coletivas, pactuadas pelas Confederações, ter uma aplicação de âmbito vastíssimo – porque nacional, não há, – do ponto de vista prático – como pensar nisto: tecnicamente, estas convenções são inviáveis. O nosso meio profissional não comportará convenções coletivas para toda a Nação. Só os que não conhecem o nosso país, a sua imensidade geográfica, a sua extrema dispersão demográfica, a

enorme diferença dos seus níveis econômicos e de subsistência, podem supor possível convenções coletivas nacionais, regulando questões de trabalho uniformemente em todo o território nacional. [...]. Em verdade, quando muito, poderiam ir até os limites de um Estado ou, no máximo, de uma região geoeconômica; nunca, aos da Nação inteira: uma convenção coletiva de caráter nacional pressupõe uma uniformidade de condições econômico-profissionais, de que entre nós seria utopia cogitar.<sup>87</sup>

Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 247) ensina que a legitimação para negociar e celebrar as convenções coletivas de trabalho foi conferida aos sindicatos, e não às entidades de cúpula (federações e confederações). “Estas só poderão negociar representando categorias inorganizadas em sindicatos [...]” isto é, a atuação ocorrerá apenas “[...] quando não há sindicato de uma atividade ou profissão [...]”. Assim,

Diante dessas regras, em nosso sistema legal não é função principal das federações e confederações negociar convenções coletivas. Essas associações sindicais aparecerão nas negociações para suprir lacunas sindicais, cobrindo os espaços representativos em aberto nos quais não há sindicato constitutivo. (NASCIMENTO, 2015, p. 247)

Igualmente, Homero Batista Mateus da Silva (2019, p. 525) aduz que a prioridade para assinatura de convenções e acordos coletivos é dos sindicatos, “[...] que são quem melhor conhece o dia a dia dos trabalhadores de uma empresa. Federações e confederações podem firmar instrumentos normativos apenas em caso de categorias inorganizadas em sindicatos.”

Subsidiariamente, a CLT permite aos empregados celebrar acordo coletivo com seus empregadores, desde que deem ciência, por escrito, ao sindicato representativo da categoria. O ente sindical terá o prazo de oito dias para se manifestar. Vencido esse prazo sem a manifestação sindical, os interessados darão ciência à federação respectiva a que estiver vinculado o sindicato e, na falta daquela, à confederação respectiva. (BRASIL, 1943)

O parágrafo único, do artigo 857, da CLT, autoriza às federações correspondentes e, na falta destas, às confederações respectivas, instaurar dissídio coletivo<sup>88</sup> quando não houver

---

<sup>87</sup> Franciso José de Oliveira Vianna (1943, p. 85) observa que as convenções coletivas de âmbito nacional apenas teriam aplicabilidade no caso de pactuação de cláusulas genéricas para um tipo específico de categoria profissional. “[...] é certo que, em outros países, se assinalam convenções coletivas de alcance nacional, é também certo que tais convenções são tratadas por Confederações de tipo especializado: Confederações ferroviárias, Convenções metalúrgicas, Confederações têxtis, Confederações marítimas, etc.; não, porém, por Confederações do tipo complexo das nossas, contendo todos os ramos da Industrial, todos os ramos do Comércio, todos os ramos da Agricultura, etc. Nos Estados Unidos, por exemplo: as convenções coletivas têm ali, em regra, um campo local ou estadual de aplicação; só raramente um campo nacional. Mesmo neste caso, trata-se, ainda assim, de convenções de grupos especializados – como o dos ferroviários, o dos trabalhadores na industrial do vidro ou da cerâmica etc.”

<sup>88</sup> Em síntese, o dissídio coletivo é uma ação coletiva proposta pelo sindicato da categoria ou, na falta dele, pela federação ou, na ausência desta, pela confederação respectiva, com objetivo de sanar interesses coletivos de

sindicato representativo da categoria econômica ou profissional (BRASIL, 1943). Sobre a instauração de dissídio coletivo, Homero Batista Mateus da Silva (2019, p. 508) observa que:

O ajuizamento do dissídio coletivo é atribuído preferencialmente ao sindicato. Federações e confederações somente podem aforar a ação em caso de categoria inorganizada em sindicato local, mas isso é cada vez mais raro no País dos 26.000 sindicatos. A previsão para o ajuizamento por parte do Ministério Público do Trabalho somente se sustenta, atualmente, se houve paralisação dos serviços com riscos de comprometimento à sociedade (art. 114, § 3º, da CF/1988, redação dada pela EC 45/2004). A previsão para ajuizamento por parte do próprio magistrado, presidente do TRT, não se sustenta mais, sob nenhum ângulo, porque mesmo as hipóteses de danos à sociedade devem ser analisadas e enfrentadas pela Procuradoria e não pelo magistrado. Tampouco está recepcionada a regra de que o juiz poderia recorrer de ofício de sua própria decisão (art. 898 da CLT).

Ou seja, embora o dissídio coletivo seja uma atribuição dos sindicatos, as federações e as confederações podem instaurar a demanda no caso de falta de organização sindical local.

Em síntese, Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 246-247) observa que “[...] o processo genético da organização sindical numa categoria desenvolve-se da base para a cúpula, e não desta para aquela”. Isso demonstra que a criação de uma federação ou de uma confederação “[...] insere-se num processo institucional de criação espontânea e sedimentação gradativa, de ordem política e jurídica, e cada degrau, como a construção de um edifício, desde as estacas de fundação no terreno até a cobertura do telhado”.

Portanto, como os sindicatos constituem a unidade-base do sistema sindical brasileiro, sendo o ente mais próximo e acessível aos trabalhadores, sua participação direta e enérgica na

---

uma categoria econômica (SILVA, 2019). Cássio Mesquita Barros Júnior (1978, p. 138) explica que o dissídio coletivo “[...] trata-se, pois, de lide no sentido técnico por veicular um interesse que o suscitante entende deva ser tutelado pelo direito. Submete-se o conflito coletivo ao juízo arbitral, organizado sob a forma judiciária.” Segundo Guilherme Mastrichi Basso (1999, p. 15), o dissídio coletivo trabalhista pode ser de natureza econômica ou jurídica: na primeira hipótese, a objetivo é criar normas para regulamentar, de modo geral, os contratos individuais de trabalho, estipulando cláusulas novas, como estabilidade provisória para colaboradores na iminência de aposentar (obrigação de fazer) ou reajustes salariais (obrigação de dar); na segunda hipótese, a intenção do dissídio coletivo é conferir “[...] interpretação de uma norma preexistente, legal, costumeira, ou mesmo oriunda de acordo, convenção ou dissídio coletivo.” Como o dissídio coletivo possui rito processual próprio, “expedito e sumário”, diferencia-se substancialmente do dissídio individual. Cássio Mesquita Barros Júnior (1978, p. 139) observa, ainda, que “[...] o dissídio coletivo tem, portanto, os seus requisitos e os seus pressupostos. Não existem normas especificando as hipóteses em que as decisões poderão estabelecer normas e condições de trabalho, a não ser as concernentes à legislação da política salarial. Na falta dessas normas, a competência constitucional para julgar dissídios coletivos entre empregados e empregadores apresenta-se sem limitações, mas é aceita como auto aplicável e exercida com prudência. Todavia como se disse, tem normas relativas à legitimação para a sua propositura como lide coletiva.” Por fim, Guilherme Mastrichi Basso (1999, p. 17) observar que a competência originária para processar e julgar os dissídios coletivos é dos Tribunais Regionais do Trabalho, através da sua Seção Especializada, “[...] nos conflitos que envolvam partes com atuação limitada à sua base territorial”. Caso a demanda extrapolar a jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho, “[...] a competência será da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho”.

defesa dos direitos trabalhadores é fundamental, justamente por possuírem a facilidade de traduzir as reivindicações de uma categoria nos conflitos trabalhistas.

Paralelamente à estrutura sindical piramidal, estão alocadas as centrais sindicais, que são entes coletivos formados pela união de sindicatos, federações e confederações, sendo considerados grupos de pressão<sup>89</sup>, que são analisadas no próximo subtópico.

### 6.2.3 Centrais sindicais

De acordo com Vólia Bonfim Cassar (2018, p. 1262), as centrais sindicais são entidades de classe com filiação mínima de cem sindicatos, pulverizados nas cinco regiões do país. O objetivo é coordenar e representar a classe dos trabalhadores e ajudar no diálogo políticos, social e econômico. A autora entende que, apenas da nomenclatura e do porte, “[...] não pertencem ao sistema sindical e, por isso, não podem efetuar acordo coletivo, convenção coletiva, homologar rescisão ou negociar coletivamente”.

Igualmente, Maurício Godinho Delgado (2015) afirma que, embora possuam notável importância social, atuando de modo ativo na democracia, elas não estão dentro do modelo corporativista e a jurisprudência trabalhista não lhes têm reconhecido poderes para representação jurídica e negocial<sup>90</sup>:

---

<sup>89</sup> Segundo Leda Boechat Rodrigues (p. 161-163), os grupos de pressão são agrupamentos que representam e defendem interesses de um determinado setor econômico ou social, cujo objetivo é influenciar a atividade legislativa a propor e a votar em projetos de leis que atendam aos interesses dessa categoria. “A principal característica dos grupos de pressão é a de procurar influir através de interpostas pessoas, sem ocupar posições políticas de responsabilidade. [...] Incluem desde o contacto pessoal direta dos agentes dos grupos interessados com os representantes do governo, até as ações coletivas as formas mais sutis de propagando e formação de uma opinião pública favorável às reivindicações dos grupos, ou as contribuições para as campanhas eleitorais de candidatos sabidamente favoráveis a determinados interesses. Pessoalmente, os representantes dos grupos procuram, antes de tudo, persuadir, prestar informações técnicas ou confidenciais, fazer pequenos favores ou dar presentes, que não compram consciências, mas predispõe favoravelmente os beneficiários. Em casos extremos, podem recorrer à intimidação ou suborno. Quando é mais indicada a ação coletiva, costuma manifestar-se de diversos modos: a hipertrofia de correspondências dirigidas às autoridades, o comparecimento maciço dos integrantes do grupo a determinado lugar, as greves, as obstruções do tráfego, o fechamento das lojas comerciais durante algumas horas ou um dia, como protesto contra a decretação de impostos, a cessão das entregas e a destruições de gêneros de primeira necessidade, visando à elevação dos preços etc. Pretende-se, algumas vezes favorecer nomeações para os cargos governamentais importantes ou, ao contrário, forças ou contribuir para a demissão de altos funcionários, prefeitos e até ministros.”

<sup>90</sup> Maurício Godinho Delgado (2015, 1435) explica que a jurisprudência trabalhista brasileira não tem dado a devida reconhecimento e importância às centrais sindicais, “[...] caudatárias que são dos princípios de liberdade de associação e de autonomia sindical. Não há por que dizer que não sejam acolhidas pelos princípios constitucionais citados, embora certamente não o sejam pelo texto sindical retrógrado do Título V da CLT. Elas, de certo modo, unificam, pela cúpula, a atuação das entidades sindicais, enquanto não superado o modelo corporativista. Mas não têm, segundo a jurisprudência, poderes de representação; não participam, desse modo, do ponto de vista formal, das negociações coletivas do trabalho. Em consonância, verifica que o entendimento do Supremo Tribunal Federal é de que as centrais sindicais não possuem legitimidade processual para representar os trabalhadores. No julgamento da ADI nº 505-7, sob relatoria do Ministro Moreira Alves, decidiu que as centrais sindicais não possuíam legitimidade para ajuizar ação direta de inconstitucionalidade, sendo reservado

As centrais sindicais não compõem o modelo corporativista sendo, de certo modo, seu contraponto. A jurisprudência não lhes tem reconhecido os poderes inerentes às entidades sindicais, principalmente a representação jurídica. [...]. A importância das centrais sindicais é notável, sendo, de maneira geral, componente decisivo da Democracia contemporânea. No plano interno de suas atividades, não apenas fixam linhas gerais de atuação para o sindicalismo em contexto geográficos e sociais mais amplos, como podem erigir instrumentos culturais e logísticos de grande significado para as respectivas bases envolvidas. No plano externo de suas atividades, participam da fundamental dinâmica democrática ao dialogarem com as grandes forças institucionais do país, quer as de natureza pública, quer as de natureza privada. (DELGADO, 2015, p. 1434)

Em razão da força social e alta capacidade de mobilização e alcance, as centrais sindicais foram proibidas durante o Estado Novo, que perdurou de 10 de novembro de 1937 até 31 de janeiro de 1946. O “estado varguista” tinha como escopo controlar as organizações sindicais para evitar justamente uma coesão entre as estruturas sindicais, que poderiam fazer frente ao Governo. (FAUSTO, 2011)

Com a renúncia de Jânio Quadros ao cargo de Presidente da República, em agosto de 1961, surgiu um impasse entre o setor militar com a posse de João Goulart, até então Vice-Presidente, ao cargo de Chefe do Executivo. Os sindicalistas, liderando o elo Comando Nacional de Greve (CNG), organizaram uma greve geral em apoio a posse do novo Presidente da República. (REZENDE, 1990)

---

tal legitimidade apenas às confederações (STF, ADI 505-7, Rel. Min. Moreira Alves, Tribunal Pleno, DJ 20/06/1991. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=755400845>. Acesso em: 03 mar. 2022.). Recentemente, no julgamento da ADI nº 4.913, em agosto de 2018, o Plenário do Supremo Tribunal Federal confirmou a tese de que a central sindical não é pessoa jurídica configurada como entidade de classe equiparada à federação ou à confederação: “[...] Consolidou-se na jurisprudência deste Supremo Tribunal entendimento pelo qual as centrais sindicais, por não configurarem confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional (inc. IX do art. 103 da Constituição), não têm legitimidade ativa ad causam para ajuizar ação de controle abstrato de constitucionalidade [...]” (STF, ADI 4.913, Rel. Min. Carmen Lúcia, Tribunal Pleno, DJ 15/08/2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=747936004>. Acesso em: 08 mar. 2022.). Em março de 2021, o Tribunal Pleno confirmou, mais uma vez que as centrais sindicais não gozam de legitimidade, pois não se qualificam como entidade de classe (federação ou confederação): “[...] considerada a jurisprudência firmada pelo Supremo Tribunal Federal no sentido de que as centrais sindicais, como é caso da ora requerente, carecem de legitimidade ativa para deflagrar o controle concentrado de constitucionalidade perante esta Corte. [...]. Sob esse enfoque, a requerente não é parte legítima para a propositura de ações de controle concentrado de constitucionalidade, uma vez que, em se tratando de central sindical, congrega integrantes das mais variadas atividades ou categorias profissionais ou econômicas, não se qualificando, assim, como uma confederação sindical nem como uma entidade de classe de âmbito nacional, conforme exigido pela Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal [...]” (STF, ADI 5.306, Rel. Min. Marco Aurélio, Tribunal Pleno, DJ 23/03/2021. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=755400845>. Acesso em: 03 abr. 2022.)

Boris Fausto (2011) comenta que a posse de João Goulart desagradou aos setores conservadores em razão do apelo ideológico socialista e da política social desenhada com reformas de base:

A posse de João Goulart na Presidência significou a volta do esquema populista, em um contexto de mobilizações e pressões sociais muito maiores do que no período Vargas. Os ideólogos do governo e os dirigentes sindicais trataram de fortalecer o esquema. Esse deveria assentar-se na colaboração entre o Estado, onde se incluíam os oficiais nacionalistas das Forças Armadas, e os intelectuais formuladores da política, a classe operária organizada e a burguesia nacional. O Estado seria o eixo articulador dessa aliança cuja ideologia básica era o nacionalismo e as reformas sociopolíticas denominadas de base. [...] As direções sindicais foram fiéis ao esquema populista. Elas eram compostas principalmente de trabalhistas e comunistas que atuavam ante ao Estado, mas sem a subserviência dos velhos “pelegos”. A tática de criar organizações paralelas prosseguiu, resultando na formação do CGT, em 1962. Nesse quadro, os sindicatos canalizaram cada vez mais as demandas de caráter político. As reivindicações especificamente operárias não foram esquecidas, mas passaram a ser considerações de menor importância. (FAUSTO, 2011, p. 245-247)

Em agosto de 1962, realizou-se o IV Encontro Sindical dos Trabalhadores, que contou com a participação de 3.500 delegados, representando cerca de 586 sindicatos e federações. Nesse evento, o Comando Nacional de Greve (CNG) foi convertido no Comando Geral dos Trabalhadores (CGT)<sup>91</sup>, cuja a principal pauta era pressionar o Governo Federal para modificar as legislações trabalhistas, como: a revisão salarial; a redução da jornada de trabalho da mulher para seis horas diárias; a possibilidade de aposentadoria com 30 anos de contribuição; entre outras. (RUY, 2020)

Álvaro Augusto Comin (1994) aduz que, durante o regime militar, as principais correntes sindicais atuantes foram diversificadas, ou seja, diversos grupos sociais participaram dos movimentos, como os sindicalistas de São Bernardo do Campo, partidos comunistas, representantes de movimentos populares, dirigentes de confederações entre outros. É nesse contexto de inflamação social e político que ressurgem as centrais sindicais.

Durante o período que antecedeu o “Golpe Militar de 1964”, o Comando Geral dos Trabalhadores assumiu relevante papel, sendo que sua aproximação com o Governo de João

---

<sup>91</sup> Lúcia de Almeida Neves Delgado (1986) afirma que o Comando Geral dos Trabalhadores foi formado, basicamente, por duas correntes políticas: comunistas do Partido Comunista Brasileiro (PCB) e Partido Trabalhista do Brasil (PTB). O “espírito” da unidade intersindical promoveu, entre os partidários, a criação do Pacto dos Quadro Sindicatos, composto pelos vidreiros, têxteis, metalúrgicos e madeireiros. O movimento rompeu com a antiga estrutura sindical, pois viabilizou a união entre diversas classes de trabalhadores.

Goulart representou uma ameaça para os setores conservadores, sendo apelidado pela imprensa nacional de o “Quarto Poder”. (DELGADO, 1986)

Por volta de 1963, a radicação das correntes políticas se intensificou. João Goulart não conseguiu implementar suas reformas populares, em razão dos restritos poderes que lhe foram confiados, o que desagradou parte dos movimentos sindicais. Somado a isso, no seio militar cresceu a conspiração contra o Presidente, por conta do receio do avanço do socialismo no Brasil. “O primeiro ato das reformas de Jango marcou na realidade o começo do fim de seu governo. Um sinal de tempestade veio com a Marcha da Família com Deus pela Liberdade, organizada em São Paulo a partir das associações das senhoras católicas ligadas à Igreja”. (FAUSTO, 2011, p. 254)

Embora a Comando Geral dos Trabalhadores (CGT) tenha decretado ordem de greve geral, a massa dos assalariados – castigados pela inflação e descontentes com a não implementação das reformas de base prometidas pelo Governo – ignorou a determinação, abrindo caminho para a tomada do poder federal pelos militares, sob pretexto de manter a ordem e a soberania do Estado (REZENDE, 1990). Conforme Boris Fausto (2011, p. 256):

Desse modo, embora fosse expressivo o avanço dos movimentos sociais no país, politicamente Jango ficou suspenso no ar. A seu redor ficaram apenas um ministro da Guerra que já não comandava, líderes sindicais alvos de repressão e com escassos liderados e amigos responsáveis por fomentar ilusões.

Quando os militares assumiram o poder, houve forte repressão dos movimentos sociais camponeses ligados às Ligas Camponesas e, nas cidades, houve intervenção nos sindicatos e nas confederações, o que resultou na prisão de diversos líderes e na perda da força sindical. Ainda nesse período, adotou-se o bipartidarismo, isto é, permitiu-se a existência de apenas dois partidos políticos: Arena (partido do governo militar) e o MDB (partido de oposição). (FREITAS NETO; TASINAFO, 2015)

Para enfraquecer a oposição, na intenção de fracionar as lideranças, em dezembro de 1979, o Congresso Nacional sancionou a nova lei partidária, extinguindo a Arena e o MDB, obrigando a criação de novas organizações menores. (FREITAS NETO; TASINAFO, 2015)

Do sindicalismo urbano radical de São Bernardo do Campo, surgiu o Partido dos Trabalhadores (PT), em fevereiro de 1980. Tempos depois, em meados de 1983, esse partido político fundou a Central Única dos Trabalhadores (CUT), reunindo diversas lideranças sindicais do setor de indústria. Por sua vez, os sindicalistas moderados fundaram, em março de

1986, a Central Geral dos Trabalhadores (CGT).<sup>92</sup> “Estabeleceram-se assim duas centrais sindicais no país, com perspectivas opostas que, ao longo dos anos, iriam combater-se frontalmente.” (FAUSTO, 2011, p. 281)

No tocante à gênese das centrais sindicais, Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 232) observa que:

O aparecimento natural das Centrais correspondeu a uma necessidade de modificação do sistema, que se mostrou insuficiente, necessidade igual à de outros países. O período de maior criação das centrais inicia-se no final dos governos militares e início da tolerância do Estado, que não as reprimiu como parte de uma perspectiva de redemocratização reclamada pelo País.

Com o fim do regime militar e o advento do Estado Democrático de Direito, foi promulgada a Constituição Federal de 1988, conhecida como “Cidadã”. A Norma Magna não previu, mas também não proibiu as centrais sindicais.

Esse modelo de organização sindical foi legalizado e regulamentado apenas com a promulgação da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008. A legislação atribui às centrais sindicais a competência para coordenar e representar os trabalhadores por meio de fóruns e colegiados criados para promover o diálogo social na defesa dos direitos trabalhistas. Têm a competência para indicar membros aos conselhos de órgãos públicos para o desenvolvimento de políticas públicas interessadas aos trabalhadores. (BRASIL, 2008)

Sobre a criação da legislativa, Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 237) afirma que a intenção foi organizar um sistema que estava descontrolado e que perdeu sua finalidade:

A lei veio dar maior consistência organizativa ao sistema que estava desorganizado e que crescia desordenadamente sem qualquer possibilidade de controle, o que, para nosso país, foi um mal e um exemplo de que a liberdade sindical é um princípio a ser cultivado, mas nunca de forma que possibilite uma experiência igual à que tivemos e que nos deixou calara a conclusão de que a autonomia absoluta pode levar a uma situação que a partir de certo ponto passa a negar o próprio fim a que se destina.

Para poder participar dos fóruns, colegiados de órgãos públicos e espaços de diálogo social de composição tripartite – quando há participação do ente trabalhista e patronal e as autoridades públicas –, a central sindical precisa preencher os seguintes requisitos: I) filiação

---

<sup>92</sup> Em relação às divergências ideológicas entre as centrais sindicais, Amauri Mascaro Nascimento (2015) aduz que a Central Única dos Trabalhadores (CUT) adotou o “cutismo”, de cunho mais revolucionária e contestadora do sistema; já a Central Geral dos Trabalhadores (CGT) inspirou-se no “cegetismo”, com ideias reformistas e de resultado.

de, no mínimo cem sindicatos, espalhados nas cinco regiões do Brasil; II) em pelo menos três regiões haja, no mínimo, 20 sindicatos filiados em cada uma; III) filiação de sindicatos de, no mínimo, 5 setores de atividades econômicas; e IV) filiação de sindicatos que representam, pelo menos, 7% do total de empregados sindicalizados no país. (BRASIL, 2008)

Contudo, a lei deixou claro que as centrais sindicais não podem celebrar negociações coletivas, pois sua missão é a articulação dos interesses gerais dos trabalhadores, e não a defesa de uma categoria específica. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014)

Homero Batista Mateus da Silva (2019, p. 510) comenta que, diante do avanço das centrais sindicais, o Poder Legislativo precisou reconhecer legalmente sua atuação sem, contudo, prejudicar o princípio da unicidade sindical:

Tanto a CLT quanto a CF/1988 ignoram o conceito de central sindical, que se formou naturalmente no movimento sindical para congregar forças e exercer pressão mais política do que propriamente jurídica, mais ligada à formação dos processos legislativos e decisórios do que ao dia a dia das negociações coletivas. Como o direito não pode ignorar a realidade, após décadas de discussão o legislador reconheceu ao menos a existência das centrais sindicais, mas teve de fazer um malabarismo jurídico para não admitir que elas compõem a pirâmide sindical, porque, se compusessem, teriam de ser uma só – unicidade sindical em qualquer grau, dispõe o art. 8º, II. Candidamente, a Lei 11.648/2008, ainda hoje em discussão no STF, define as centrais como órgãos de coordenação de interesse dos trabalhadores para “participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores”. Não foi permitida a formação de central sindical patronal. Embora esteja à margem do sistema sindical, a central sindical passou a ter o direito de ficar com 10% da contribuição sindical, isto é, a União renunciou à metade dos 20% a que tem direito e cedeu o valor para as centrais sindicais, sem necessidade de prestação de contas (art. 589, § 2º, II, *b*, da CLT; o art. 6º da Lei 11.648/2008, que previa a prestação de contas do destino da contribuição sindical, foi vetado sob argumento de ingerência estatal descabida).

A existência das centrais sindicais não viola o princípio da unicidade sindical, pois o sistema brasileiro não proíbe expressamente a criação desses entes. A Constituição Federal de 1988 limita tão apenas criação de mais de uma organização sindical representativa de uma categoria, sendo aplicada, portanto, apenas às confederações, federações e sindicatos. Logo, a limitação não é aplicada às centrais sindicais porque não representam uma categoria específica. (NASCIMENTO, 2015)

Ademais, a existência e a legalização das centrais sindicais não afetam as demais entidades sindicais, sendo plenamente possível um sistema híbrido, isto é, a existência de órgãos de cúpulas intercategoriais. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014)

### **6.3 A negociação coletiva de trabalho como instrumento de pacificação social e de preservação dos direitos trabalhistas fundamentais no período pandêmico**

Os conflitos coletivos ocorrem quando há divergências entre os interesses da classe trabalhista e interesses dos empregadores. Resumidamente, podem ser de natureza econômica, quando versarem sobre salários e vantagens econômicas; de natureza social, quando o objeto for de natureza social; de natureza legal, quando versarem sobre observação de parâmetro legais; ou de natureza ilegal, quando ferirem o ordenamento jurídico trabalhista ou constitucional. (BARROS, 2006)

Assim, os conflitos coletivos de trabalhos devem ser intermediados pelos sindicatos, conforme previsto no artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal, pois são os agentes legítimos para isso e, apenas na ausência destes, é que será possível a formação de comissão de negociação para deliberação e negociação, como expresso no artigo 617, parágrafo 1º da CLT. (BARROS, 2006)

Segundo Américo Plá Rodriguez (1986), há, basicamente, seis formas de solução de conflitos coletivos de trabalho: o ajuste pacífico de direitos; a investigação; a conciliação; a mediação; a arbitragem; e a decisão judicial.

O ajuste pacífico de direitos ocorre quando há entendimento direto entre o empregador e os empregados, sem participação de terceiros (externos à relação trabalhista), como ocorre nas negociações coletivas de trabalho.

A investigação é aplicada quando as partes convocam um perito para analisar e apresentar pareceres técnicos sobre a questão para que, desse modo, possam negociar com justiça e fixar novas condições.

A conciliação consiste na participação de um terceiro, que pode ser um particular ou algum órgão estatal, que tentará aproximar os interesses das partes, buscando concessões mútuas para compor o litígio voluntariamente.<sup>93</sup>

Na mediação um terceiro formula recomendações, conselhos e faz indicações das melhores formas de solução, incentivando, assim, a autocomposição, sem, contudo, criar ou propor opções. Para atuar nas negociações coletivas trabalhistas, os mediadores devem

---

<sup>93</sup> De acordo com o inciso I, do artigo 1º, da Resolução nº 174, de 30 de setembro de 2016, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a conciliação “[...] é o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, com a criação ou proposta de opções para composição do litígio.” (BRASIL, 2016)

comprovar experiência na composição dos conflitos trabalhistas e conhecimentos técnicos em relação às questões.<sup>94</sup>

O método da arbitragem é aplicado quando as partes convencionam submeter o litígio a um terceiro eleito por elas. O árbitro, que poderá ser um técnico, perito ou leigo, formula um laudo, que é apreciado pelas partes. Por ser tratar de uma modalidade peculiar, pois a decisão arbitral não pode ser revista por via judicial, Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 1284) ensina que, nos contratos de trabalho individual, apenas é possível a previsão de cláusula arbitral para a solução de controvérsia quando o empregado perceber “[...] mais que duas vezes o limite máximo dos valores dos benefícios previdenciários [...] desde de que seja de iniciativa do empregado ou com sua concordância – art. 507-A, da CLT.”

Por fim, a decisão judicial se dá quando o litígio é submetido à jurisdição estatal que soluciona o conflito através de uma sentença coletiva. A ação coletiva é gênero, cujas espécies são ação coletiva pública, ação popular, mandado de segurança coletiva, ação civil coletiva e o dissídio coletivo.

Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2019, p. 1111) entendem que há duas formas de composição dos conflitos coletivas de trabalho: a autocomposição e a heterocomposição. A primeira, “[...] é técnica de solução dos conflitos coletivos pelas próprias partes, sem emprego de violência, mediante ajustes de vontade”; nessa modalidade, os litigantes renunciam parte de seus interesses para se atingir um denominador comum; enquadra-se as negociações coletivas.<sup>95</sup> A segunda, “[...] é a forma de composição do conflito por meio de uma fonte ou de um poder suprapartes, por estas admitidos, ou imposto pela ordem jurídica”; enquadra-se nessa modalidade a arbitragem, a mediação e a conciliação.

Para a presente investigação, interessa o estudo sobre as negociações coletivas do trabalho, pois é por meio desse mecanismo que os sindicatos das categorias pactuam ou flexibilizam, juntamente com os empregadores ou com os sindicatos patronais, direitos e garantias trabalhista.<sup>96</sup>

---

<sup>94</sup> O inciso II do artigo 1º da Resolução nº 174, de 30 de setembro de 2016, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, dispõe que a mediação “[...] é o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, emponderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, sem a criação ou proposta de opções para composição do litígio.” (BRASIL, 2016)

<sup>95</sup> Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2019, p. 1111) observam que a autocomposição não se confunde com a autodefesa, “[...] que é uma forma de solução do conflito que ocorre quando alguém faz sua defesa por si próprio. É a forma mais primitiva de solução dos conflitos”, com ocorre na greve e no *lockout*. “Não são atos decisórios, mas atos de encaminhamento da decisão, modos de pressão sobre a vontade para levá-la à autocomposição”.

<sup>96</sup> A Organização Internacional do Trabalho, por meio do artigo 2º da Convenção nº 154, define negociação coletiva como sendo “[...] todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de

A negociação coletiva é uma forma de solução de conflitos trabalhistas, ou seja, é “[...] o conjunto de técnicas que leva as partes a uma solução pacífica, normalmente transacionada” (FIUZA; SÁ; DIAS, 2001, p. 97). Por sua vez, Carlos Henrique Bezerra Leite (2019) define a negociação coletiva como sendo a manifestação do princípio da autonomia privada coletiva na construção de normas de autocomposição:

A negociação coletiva de trabalho constitui procedimento prévio, fruto do princípio da autonomia privada coletiva, que tem por objeto a criação de uma fonte formal – autônoma ou heterônoma – que solucionará o conflito coletivo de trabalho. Caracteriza-se, pois, como procedimento genérico e preliminar da autocomposição ou da heterocomposição. É a “mesa-redonda”, a “rodada de entendimentos”, o “protocolo de intenções” ou qualquer outro meio que irá culminar, no nosso sistema, em um acordo coletivo, uma convenção coletiva, uma sentença arbitral ou uma sentença normativa. (LEITE, 2019, p. 910)

Em complemento, Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 1274-1275) ensina que a negociação coletiva é fonte de elaboração normativa (fonte material), cuja principal função é a “[...] criação, modificação ou supressão de condições de trabalho [...]. Além disso, destina-se à composição de conflitos, logo, também, tem função pacificadora, servindo de instrumento de redução das demandas judiciais e estabilidade social.”

Maurício Godinho Delgado (2015) acrescenta que as negociações coletivas também possuem função política e social. A função política diz respeito ao poder da negociação coletiva de formalizar o diálogo entre grupos antagônicos, promovendo, assim, a estabilidade da política nacional. Pela função social, entende-se que a negociação coletiva permite aos trabalhadores, através da atuação sindical, participar da construção de direitos e garantias trabalhistas.<sup>97</sup>

Carlos Henrique Bezerra Leite (2019) soma que as negociações possuem função ambiental. No tocante a essa função, o autor afirma as negociações coletivas de trabalho devem incentivar a criação de cláusulas atinentes a preservação e gestão ambiental das empresas, cujo

---

empregadores ou um organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de um só vez” (SCALÉRCIO; MINTO, 2017, p. 157). Enoque Ribeiro dos Santos e Bernardo Cunha Farina (2013, p. 63) afirma que a negociação coletiva de trabalho é considerada como “[...] uma das formas mais eficazes de pacificação dos conflitos coletivos, instituto moderno do direito coletivo do trabalho [...]”, sendo utilizada pelas diversas categorias profissionais para acrescer ou flexibilizar direitos trabalhistas.

<sup>97</sup> Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 1275) acrescenta que a negociação coletiva apresenta, ainda, uma função econômica, pois as concessões podem atender às necessidades econômicas do empregador, adaptando “[...] o quadro social da empresa à realidade econômica do país, com redução de custos operacionais e funcionais para sua sobrevivência (redução de salário – flexibilização)”. Assim, a negociação coletiva “[...] tem efeito equilibrador, por isso, é elástica e flexível, ora pode tender para proteção do direito dos trabalhadores, ora para a proteção da saúde da empresa.”

objetivo é prevenir os riscos inerentes ao trabalho “[...] por meio de normas de higiene, medicina e segurança, bem como a proteção dos trabalhadores em face da automação, preservando, assim, a sadia qualidade de vida no ambiente de trabalho” (LEITE, 2019, p. 1232).

Davi Furtado Meirelles (2017, p. 113-114) afirma que as negociações coletivas possuem função criativa, pois o instrumento negocial possibilita a criação de uma ordem jurídica coletiva justralhista, sendo, dessa forma, fonte formal de direitos. Essa função permite que, em certas situações, “[...] o poder de criar normas mediante o processo de negociação pode ser reconhecido constitucionalmente. O que significa que a lei (heterônoma) e a negociação coletiva (autônoma) são modos complementares de proteção dos trabalhadores.” O autor conclui que processo negocial coletivo é “[...] instrumento de criação de normas jurídicas trabalhistas. A dinâmica do direito engendra uma construção gradualista e hierárquica do ordenamento jurídico, um sistema de delegação do poder criador de normas jurídicas.”

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece a negociação coletiva como a melhor forma de composição dos litígios e conflitos trabalhistas, justamente em razão da possibilidade de flexibilização. Como forma de incentivar a autocomposição, a Convenção nº 154 da OIT, aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 11 de agosto de 1981, e ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº 22, de 12 de maio de 1992, declara que a negociação coletiva pode ser fomentada em qualquer atividade econômica, inclusive no setor público. (SCALÉRCIO; MINTO, 2017)

Maurício Godinho Delgado (2015), Vólia Bomfim Cassar (2018) e Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2019) afirmam que as negociações coletivas do trabalho podem ser classificadas em duas categorias: acordo coletivo e convenção coletiva. No mesmo sentido, Enoque Ribeiro dos Santos e Bernardo Cunha Farina (2013, p. 77) ensinam que “[...] a convenção ou acordo coletivo são instrumentos normativos resultantes do processo de negociação coletiva de trabalho bem-sucedida [...]”, sendo, portanto, instrumentos diferentes.

Nesse aspecto, a convenção coletiva é definida pelo *caput* do artigo 611, da CLT como sendo um negócio jurídico extrajudicial celebrado entre o sindicato dos empregados e o sindicato patronal, com objetivo de estabelecer condição de trabalho para toda categoria, com vigência temporária e aplicação na base territorial dos respectivos sindicatos acordantes. Por sua vez, o parágrafo 1º, do artigo 611, da CLT, disciplina que o acordo coletivo é um negócio jurídico extrajudicial realizado entre o sindicato dos empregados e uma ou mais empresas correspondentes da categoria econômica, com vigência temporária determinada e aplicação na base territorial. (BRASIL, 1943)

Ou seja, as diferenças entre os institutos residem em relação aos sujeitos pactuantes e no âmbito de abrangência das regras jurídicas negociadas. Sobre essa diferenciação, Maurício Delgado Godinho (2015, p. 1475) afirma que:

A CCT [convenção coletiva do trabalho] tem em seus polos subjetivos, necessariamente, entidades sindicais, representativas de empregados e empregadores, respectivamente. É pacto subscrito por sindicatos representativos de carta categoria profissional e sindicatos representativos da correspondente categoria econômica. O ACT [acordo coletivo do trabalho], ao revés, tem em um de seus polos subjetivos empregadores não necessariamente representados por sindicatos. [...] A presença sindical comento é obrigatória quanto ao sindicato representativo dos trabalhadores vinculados à(s) empresa(s) que assina(m) o acordo coletivo de trabalho.

Por conta dessa distinção subjetiva, surge a diferenciação em relação ao âmbito de abrangência dos diplomas coletivos. A convenção coletiva, por ser celebrada entre os sindicatos dos trabalhadores e patronal, tem abrangência mais ampla, pois é aplicada a todos os empregadores e seus respectivos empregados, englobados na categoria econômica ou profissional. O acordo coletivo, como é celebrado entre o empregador e o sindicato dos trabalhadores, tem abrangência restrita, vinculando apenas o empregador que ratificou a negociação; dessa forma, o acordo coletivo não vincula os demais empregadores da mesma categoria que não referendaram o instrumento.

A reforma trabalhista, materializada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, ampliou a força das negociações ao positivar o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado e da criatividade jurídica da negociação coletiva, no artigo 611-A, da CLT. A inovação permitiu aos sindicatos negociar condições de trabalho diferentes às estipuladas em lei:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189/2015 de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de

incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (BRASIL, 1943)

Por sua vez, o artigo 611-B da CLT apresenta um rol taxativo de direitos que não podem ser negociados, sob pena de ilicitude do objeto:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (BRASIL, 1943)<sup>98</sup>

<sup>98</sup> Para Luiz Henrique Sormani Barbugiani (2017, p. 159), a tutela do meio ambiente do trabalho não deve se restringir à legislação federal, sob pena de minimizar a efetividade da dignidade da pessoa humana: “[...] seria extremamente contraproducente se a tutela do meio ambiente do trabalho fosse relegada apenas a União, por meio de normas de cunho trabalhista de competência privativa. Se assim fosse, a dignidade humana como

Luiz Carlos Amorim Robertella (2017, p. 58) observa que a lei, em razão de sua abstração e generalidade, “[...] é incapaz de atender à heterogeneidade do mercado de trabalho, às diferenças entre pequenas e grandes empresa, e menos ainda resolver o grave problema do trabalho informar.” Assim, defende que a negociação coletiva, por meio da participação dos sindicatos, tem legitimidade para modificar cláusulas contratuais de acordo com a circunstância econômica e social, atendendo às necessidades e peculiaridade da categoria profissional:

A depender da conjuntura econômica e social, a norma legal ou convencional pode gerar resultados distintos, devendo por isto ser interpretada em harmonia com a realidade que a cerca. Em outras palavras, a norma favorável em período de prosperidade pode, em épocas de crise, prejudicar o interesse coletivo ou mesmo individual do trabalhador. Por isto mesmo, o conceito de norma favorável está sendo relativizado. Quando se trata de substituir uma convenção coletiva por outra, admite a doutrina a modificação “in pejus”, com supressão ou modificação de determinados benefícios, desde que seja a expressão da vontade do grupo. Não se pode argumentar com a desigualdade das partes ou dificuldade de fazer atuar a vontade individual do trabalhador quando a alteração se faz mediante negociação coletiva, onde é garantida a igualdade das partes. Os acordos coletivos efetivamente não têm a vocação da eternidade. Por outro lado, as vantagens coletivamente obtidas, ainda que resultando em benefícios individuais, não perdem sua natureza de normas produzidas de forma coletiva e autônoma, com duração predeterminada. Não há como garantir direitos, mesmo que projetados em relações individuais, quando não mais correspondem à vontade do grupo. (ROBERTELLA, 2017, p. 58)

Ou seja, Luiz Carlos Amorim Robertella (2017) defende que a negociação coletiva equilibra as forças entre as partes, por conta da participação dos sindicatos e, por isso, sua validade e aplicabilidade é inquestionável, desde que a negociação respeite os limites negociais impostos pela lei.

No tocante à flexibilização de direitos assentada pela negociação coletiva, Davi Meirelles (2017) afirma que a Constituição Federal de 1988 fixou um núcleo essencial de direitos trabalhistas. Dessa forma, uma possível revisão ou alteração dos direitos trabalhistas deve respeitar esse resguardo constitucional e evitar o retrocesso social:

---

princípio vetor seria minimizada frente aos mecanismos de proteção disponibilizados pelo legislador constituinte, impedindo o uso da competência concorrente dos demais entes federados (Estados, Distrito Federal e Municípios). A título de exemplo, no artigo 115, XXV, a Constituição do Estado de São Paulo, obriga a Administração direta e indireta à constituição de CIPAs e, quando a atividade o exigir, uma comissão de controle ambiental, ampliando a NR-5 do Ministério do Trabalho e Emprego, que determina a obrigatoriedade da CIPA tão somente para órgãos e entidades que admitissem funcionários regidos pela CLT. Essa disposição deixa claro que tais medidas são implementadas ‘visando à proteção da vida, do meio ambiente e das condições de trabalho dos seus servidores, na forma da lei’. (CAMPOS, 1990, p. 521).”

A flexibilização, em princípio, não seria possível, sob o prisma constitucional, conforme fundamentado acima, na medida em que há um dever de proteção ao trabalhador, como parte vulnerável na relação de trabalho, garantindo-lhe os direitos já conquistados. Uma possível revisão desses direitos trabalhistas consagrados deve verificar os limites desse ato à manutenção de uma proteção ao trabalhador, ao menos no que tange à garantia do mínimo existencial. Nesse sentido, ressalta-se a importância da negociação coletiva enquanto mecanismo capaz de identificar a melhor aplicação das normas jurídicas diante da realidade econômica, sobretudo no âmbito da empresa. (MEIRELLES, 2017, p. 220)

Davi Meirelles (2017) também observa que, no âmbito do Direito Individual do Trabalho, a proteção ao empregado contra modificações contratuais sugeridas pelo empregador se faz necessário, diante da hipossuficiência e disparidade de forças. Contudo, no campo do Direito Coletivo do Trabalho, os entes contratantes (sindicatos) possuem paridade de forças e, e por isso, podem negociar direitos trabalhistas para sua respectiva categoria econômica:

No âmbito dos direitos e garantias individuais a necessária proteção ao trabalhador faz muito mais sentido, face à sua reconhecida inferioridade econômica perante o empregador. Porém, no campo das relações coletivas, a equivalência e a igualdade dos entes contratantes vão desaconselhar a necessidade de excessiva proteção, permitindo a flexibilização daqueles direitos e garantias. (MEIRELLES, 2017, p. 220)

Em consonância, Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 1.245) ensina que as normas coletivas têm por objetivo “[...] adequar as relações trabalhistas à realidade enfrentada pelos interessados, que se modificada a cada dia, base territorial, empresa e época [...]”, o que confere dinamismo e elasticidade às normas trabalhistas. Assim, as normas coletivas possuem autonomia e liberdade para conceder direitos e benefícios superiores àqueles previstos na legislação trabalhista; contudo, no tocante à limitação, redução ou supressão de direitos, os instrumentos coletivos têm restrições, que são impostas pelo Princípio do Limite da Negociação Coletiva.

Esse princípio limita o poder de transação dos entes coletivos com base nos direitos constitucionais. Em relação aos direitos trabalhistas sem assento constitucional, a questão alçou discussão no Supremo Tribunal Federal, por meio do Recurso Extraordinário nº 1.121.633/GO, que pretendeu conferir validade às negociações coletivas que transacionam direitos trabalhistas infraconstitucionais, com base no Princípio da Prevalência do Acordo Coletivo do Trabalho e da Autonomia da Vontade. Depois de negado seguimento ao apelo extraordinário pelo Ministro Gilmar Mendes, em agosto de 2018, a matéria foi submetida ao Tribunal Pleno, em maio de 2019, que reputou como constitucional a questão, sendo afetada pelo Tema 1046, sob o seguinte

título: “validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.”

Observa-se que a reforma trabalhista autorizou a prevalência do negociado sobre o legislado de forma pontual, limitando os tópicos passíveis de transação. Dentre às permissões, o inciso VIII, do artigo 611-A, da CLT, possibilitou a negociação coletiva em relação ao teletrabalho, que é o objeto de estudo da presente pesquisa.

Em síntese, pode-se dizer que a negociação coletiva, com a devida representação do ente sindical, está fundamentada no princípio da autonomia privada coletiva, com resguardo do não retrocesso social dos direitos dos trabalhadores. Por outro lado, a negociação coletiva também se mostra como ferramenta equalizadora dos custos financeiros do empregador, com objetivo de adequar as relações de empregado, principalmente em períodos de crise, como no contexto social e econômica acarretado pela pandemia covid-19.

O cenário pandêmico modificou, abruptamente, as relações pessoais e trabalhistas. Assim, as negociações coletivas se apresentaram como instrumentos céleres para regulamentar a nova realidade laboral, principalmente no que diz respeito à intuição da modalidade *home office* aos empregados.

#### **6.4 A atuação dos sindicatos de Ribeirão Preto na regulamentação da modalidade *home office* no contexto pandêmico e na promoção do meio ambiente do trabalho equilibrado e da saúde mental dos trabalhadores**

Como visto anteriormente, o teletrabalho possui regulamentação desde 2017, com modificações trazidas pela Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022. Em termos gerais, a principal diferença do teletrabalho para o trabalho presencial é a ausência do controle de jornada e a possibilidade de negociação entre o empregador e o empregado sobre os custos com a aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada para a execução das atividades.

De acordo com Vólia Bomfim Cassar (2018), o teletrabalho foi criado para atender às necessidades de algumas profissões, como *telemarketing* e outras atividades que necessitem de flexibilidade de jornada ou de local de prestação de serviço.

Por outro lado, a modalidade *home office*, embora seja uma ramificação do teletrabalho, não possui um tratamento legislativo específico. Com o advento da pandemia covid-19, os empregadores precisaram implementar essa modalidade para as profissões cujas atividades poderiam ser realizadas de modo remoto. (ANTUNES; FISCHER, 2021)

Justamente diante desse cenário de ausência de tratamento normativo específico, e considerando o estado pandêmico, a participação dos sindicatos seria uma alternativa para regulamentar a implementação do sistema *home office* por meio de negociações coletivas de trabalho, haja vista que o artigo 611-A da CLT prescreve a prevalência do negociado sobre o legislado nas matérias referentes à jornada de trabalho e intervalo intrajornada – desde que respeitados os limites constitucionais –, teletrabalho, modalidade de registro de jornada entre outros. (ROBORTELLA, 2017)

Portanto, os sindicatos, por serem entidades base de representação das classes obreiras e patronais, gozam de legitimidade para firmar acordos e convenções coletivas do trabalho no tocante à implementação do sistema *home office* e suas disposições (como controle de jornada, previsão de despesas e ajuda de custo, medidas de prevenção contra doenças ocupacionais e acidentes de trabalho entre outras). (LEITE, 2019)

Por conta disso, em razão das peculiaridades do momento social, sanitário e econômico vivenciados, que foram acarretadas pela pandemia covid-19, e que provocou a imposição de medidas de isolamento social, a presente pesquisa visou investigar se os sindicatos tiveram participação ativa na implementação da nova modalidade de trabalho, justamente com a intenção de evitar abusos por parte dos empregadores e prevenção ao desenvolvimento de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

Elegeu-se a base territorial de Ribeirão Preto, por ser a oitava maior cidade do Estado de São Paulo e a segunda maior do interior paulista, conforme apontam os estudos elaborados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2022). Trata-se, também, da maior cidade próxima ao município onde se localiza a instituição à qual se vincula a presente pesquisa, qual seja, Franca (SP).

Ademais, predomina na cidade o setor terciário (serviços e comércios), com a presença de diversas empresas modernas que empregam tecnologias de informação e comunicação. Por isso, entende-se ter a região experimentado, especialmente no decorrer da pandemia, avanço do sistema *home office*. (PACHECO, 2021)

Assim, primeiramente, investigou-se quais os sindicatos, regularmente constituídos e ativos, alocados na base territorial de Ribeirão Preto<sup>99</sup>, por meio do sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Previdência<sup>100</sup>, na página “Cadastro de Entidades Sindicais”, no campo “Entidades Sindicais Registradas no Ministério do Trabalho e Previdência – MTP”, na

---

<sup>99</sup> Para a aquisição de personalidade de direito sindical, é imprescindível ter o sindicato registro perante o Cadastro Nacional de Entidades Sindical, mantido pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

<sup>100</sup> Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades>.

aba “Sindicatos – Brasil”; na coluna “localidade da sede”, aplicou-se, como filtro, “Ribeirão Preto”.

Segundo o Ministério do Trabalho e Previdência (2022), em março de 2022, havia cerca de 67 sindicatos (21 sindicatos de empregadores e 46 sindicatos de trabalhadores) e 1 central sindical alocados no Município de Ribeirão Preto com cadastro ativo, conforme se observa na Tabela 4, a seguir:

**Tabela 4 – Entes sindicais regulares localizados na base territorial de Ribeirão Preto.**

CNPJ	CADASTRO	GRAU	DENOMINAÇÃO	GRUPO	CLASSE
00.290.686/ 0001-00	Ativo	Sindicato	SINTEDORP - Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Ribeirão Preto e Região	Trabalhador	Empregado
00.317.406/ 0001-00	Ativo	Sindicato	SINTRACOOOP - Sindicato dos Empregados das Cooperativas Agropecuárias dos Estados de São Paulo e Minas Gerais SP/MG	Trabalhador	Empregado
00.668.155/ 0001-09	Ativo	Sindicato	SINDIMOTO-RP - Sindicato dos Trabalhadores Condutores de Utilitários de Duas Rodas de Ribeirão Preto e Região	Trabalhador	Categoria Diferenciada
01.580.886/ 0001-52	Ativo	Sindicato	SIEMACO - Sindicatos dos Empregados em Empresas de Asseio	Trabalhador	Empregado
03.015.536/ 0001-79	Ativo	Sindicato	SEEGRP - Sindicato dos Empregados em Estacionamentos e Garagens de Ribeirão Preto e Região	Trabalhador	Empregado
04.829.759/ 0001-32	Ativo	Sindicato	Sindicato dos Propagandistas, Propagandistas e Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos de Ribeirão Preto e Franca	Trabalhador	Categoria Diferenciada
04.833.755/ 0001-28	Ativo	Sindicato	SINAVIRRP - sindicato das agências de viagens e representações turísticas de Ribeirão Preto e região	Empregador	Empregador
05.094.690/ 0001-09	Ativo	Sindicato	Securitários de Ribeirão Preto	Trabalhador	Empregado
05.257.070/ 0001-43	Ativo	Sindicato	SINEPE - Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico de Ribeirão Preto e Região	Empregador	Empregador
05.436.103/ 0001-12	Ativo	Sindicato	SINDHOSFI – Sindicatos das Santas Casas e Hospitais Filantrópicos. Ribeirão Preto e Região	Empregador	Empregador

06.022.346/ 0001-77	Ativo	Sindicato	SINDEERP/SP - Sindicato dos Empregados em Escritórios das Empresas de Transportes Rodoviários no setor administrativo de Cargas Secas e Molhadas, Rodoviários, Urbanos	Trabalhador	Empregado
06.027.069/ 0001-95	Ativo	Sindicato	SINDHORP - Sindicato dos Hospitais de Ribeirão Preto	Empregador	Empregador
07.033.600/ 0001-03	Ativo	Sindicato	STI EXTRATIVA - Sindicato Trabalhadores da Indústria Extrativa de Ribeirão Preto e Região	Trabalhador	Empregado
07.179.841/ 0001-57	Ativo	Sindicato	Sindicato das Instituições Benéficas, Filantrópicas e Religiosas de Ribeirão Preto	Empregador	Empregador
07.705.419/ 0001-98	Ativo	Sindicato	Sindicato dos Empregados Instrutores, Diretores, em Auto Escolas e Centro de Formação de Condutores A e B Despachantes e Anexos de Ribeirão Preto e Região	Trabalhador	Empregado
08.053.275/ 0001-03	Ativo	Sindicato	SINTTARAD-RPR - Sindicato dos Técnicos, Tecnólogos e Auxiliares em Radiologia, Radiodiagnóstico, Radioterapia, Medicina Nuclear, Radiologia Industrial e Diagnóstico por Imagem de Ribeirão Preto e Região	Trabalhador	Empregado
11.786.913/ 0001-00	Ativo	Sindicato	SINDMETAL - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias, Fábricas e Oficinas Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico, Eletrônico e de Informática de Ribeirão Preto, Cravinhos, Serrana e Jardinópolis	Trabalhador	Empregado
13.042.433/ 0001-51	Ativo	Sindicato	SINDICAM/RP - Sindicato dos Transportadores Rodoviários Autônomos de Bens ou Transportador Rodoviário Autônomos de Carga em Geral de Ribeirão Preto e Região	Empregador	Autônomo
14.809.243/ 0001-80	Ativo	Sindicato	SINPRAFARMA/RP- Sindicato dos Empregados no Comércio Atacadista e Varejista de Farmácias, Drogarias, Farmácias de Manipulação, Homeopáticos, Alopáticos, Essências, Florais e Produtos Naturais, Distribuidoras de Medicamentos e Produtos Farmacêuticos	Trabalhador	Empregado
16.985.811/ 0001-29	Ativo	Sindicato	Sindicato dos Mototaxistas, Motoboys e Motofretistas Autônomos de Ribeirão Preto e Região	Trabalhador	Autônomo
45.233.574/ 0001-48	Ativo	Sindicato	SINSAÚDE - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Ribeirão Preto	Trabalhador	Empregado
45.264.959/ 0001-72	Ativo	Sindicato	SICORP - Sindicato dos Contabilistas de Ribeirão Preto e Região	Trabalhador	Profissionais Liberais

50.422.781/ 0001-80	Ativo	Sindicato	SEAAC - Sindicato dos empregados de agentes Autônomos do Comércio	Trabalhador	Empregado
51.810.307/ 0001-99	Ativo	Sindicato	SINTRAMERP - Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral de Ribeirão Preto	Trabalhador	Categoria Diferenciada
51.821.908/ 0001-05	Ativo	Sindicato	Sindicato Rural de Ribeirão Preto	Empregador	Rural
51.827.301/ 0001-24	Ativo	Sindicato	SINDETRANS - Sindicato das Empresas Transporte de Cargas Ribeirão Preto e Região	Empregador	Empregador
52.384.815/ 0001-15	Ativo	Sindicato	SHS - Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Ribeirão Preto e Região	Empregador	Empregador
52.392.636/ 0001-20	Ativo	Sindicato	SINDIPÃO – Sindicato das Indústrias Panificadoras e Confeitaria de Ribeirão Preto e Região	Empregador	Empregador
54.922.935/ 0001-54	Ativo	Sindicato	SINQUIMRP - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fabricação do Álcool, Químicas e Farmacêuticas de Ribeirão Preto	Trabalhador	Empregado
55.974.596/ 0001-12	Ativo	Sindicato	SCAVR-RP - Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários de Ribeirão Preto	Empregador	Autônomo
55.977.326/ 0001-65	Ativo	Sindicato	STM RP - Sindicato dos Marceneiros e Trabalhadores nas Indústrias de Móveis de Madeira, Junco e Vime, de Vassouras e de Serraria de Ribeirão Preto	Trabalhador	Empregado
55.977.417/ 0001-09	Ativo	Sindicato	STICCLHPCMG - Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil	Trabalhador	Empregado
55.978.050/ 0001-30	Ativo	Sindicato	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Açúcar e da Alimentação de Ribeirão Preto e Região	Trabalhador	Empregado
55.978.118/ 0001-80	Ativo	Sindicato	SECRP - Sindicato dos Empregados no Comércio de Ribeirão Preto	Trabalhador	Empregado
55.978.803/ 0001-07	Ativo	Sindicato	SINDBEBI - Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Bebidas	Trabalhador	Empregado
55.979.124/ 0001-52	Ativo	Sindicato	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem; de Tinturaria, Estamparia; de Beneficiamento e Acabamento de Tecidos e Não Tecidos; nas Indústrias de Malharia e Meias; de Cama, Mesa e Banho, Linhas e Fios, Artigos para Confecção; de Especialidades Têxteis; de Fibras Artificiais, Sintéticas e Naturais; de Colchões	Trabalhador	Empregado

55.979.389/ 0001-50	Ativo	Sindicato	SB – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Artefatos de Borracha, Acabamentos, Recauchutadoras, Pneumáticos, Beneficiamento de Borracha natural, Látex de Ribeirão Preto e Região - SP.	Trabalhador	Empregado
55.979.587/ 0001-14	Ativo	Sindicato	STIG - Sindicato Trabalhadores Indústrias Gráficas Ribeirão Preto e Região	Trabalhador	Empregado
55.979.603/ 0001-79	Ativo	Sindicato	SINDVESTRP - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Ribeirão Preto e Região	Trabalhador	Empregado
55.979.611/ 0001-15	Ativo	Sindicato	SECHSRP - Sindicato Empregados Comércio Hoteleiro e Similares de Ribeirão Preto e Região	Trabalhador	Empregado
56.013.428/ 0001-23	Ativo	Sindicato	SINDICATO DOS MOTORISTAS - Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários e Trabalhadores nas Empresas de Transportes Urbano, Passageiros, Fretamento, Cargas Secas e Molhadas, Guincheiros, Guindasteiros, Operador de Máquinas, Tratoristas de Usina de Açúcar, Destilarias de Álcool, Fazendas, Carro Forte, Indústria e Comércio, Intermunicipal, Interestadual	Trabalhador	Empregado
56.014.632/ 0001-69	Ativo	Sindicato	SINDTUR - Sindicato de Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto	Empregador	Empregador
56.014.640/ 0001-05	Ativo	Sindicato	SINCOVARP - Sindicato do Comércio Varejista de Ribeirão Preto	Empregador	Empregador
56.014.699/ 0001-01	Ativo	Sindicato	SINDIVERP - Sindicato das Industria do Vestuário de Ribeirão Preto	Empregador	Empregador
56.015.126/ 0001-94	Ativo	Sindicato	Sindicato Comércio Varejista, Feirantes e Vendedores Ambulantes de Ribeirão Preto	Empregador	Empregador
56.016.272/ 0001-34	Ativo	Sindicato	STR/RP - Sindicato dos Empregados Rurais de Ribeirão Preto	Trabalhador	Rural
56.016.371/ 0001-16	Ativo	Sindicato	Sindicato dos Bancários de Ribeirão Preto e Região	Trabalhador	Empregado
56.021.744/ 0001-47	Ativo	Sindicato	SINPROFAR - Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos de Ribeirão Preto	Empregador	Empregador
56.883.788/ 0001-86	Ativo	Sindicato	Sindicato dos Trabalhadores de combustíveis, Minerais Derivados do Petróleo de Ribeirão Preto	Trabalhador	Empregado
56.885.908/ 0001-84	Ativo	Sindicato	SINTECT RPO - Sindicato dos Trabalhadores na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e Similares de Ribeirão Preto e Região	Trabalhador	Empregado

56.891.377/ 0001-32	Ativo	Sindicato	Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar de Ribeirão Preto	Trabalhador	Empregado
57.709.966/ 0001-10	Ativo	Sindicato	SINDIVIGIRIBEIRÃO - Sindicato Trabalhadores na Segurança e Vigilância de Ribeirão Preto e Região	Trabalhador	Empregado
57.724.106/ 0001-55	Ativo	Sindicato	SINDSERVSAUDE - Sindicato dos Funcionário e Servidores Públicos em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Ribeirão Preto	Trabalhador	Servidores públicos
60.244.464/ 0001-75	Ativo	Sindicato	SEMPRETURH - Sindicato dos Empregadores em Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto	Trabalhador	Empregado
60.248.044/ 0001-67	Ativo	Sindicato	SINPOL - Sindicato dos Policiais Civis da Região de Ribeirão Preto	Trabalhador	Servidores públicos
60.248.119/ 0001-00	Ativo	Sindicato	Sindicato dos Empregados em Condomínios e Edifícios de Ribeirão Preto	Trabalhador	Empregado
60.249.596/ 0001-90	Ativo	Sindicato	SIHAP - Sindicato dos Emp. em Cias. de Habitação Pop. de Rib. Preto	Trabalhador	Empregado
60.250.206/ 0001-00	Ativo	Sindicato	SINDLUZ-RP - Sindicato dos Empregados na Geração, Transmissão e Distribuição de Eletricidade do Município de Ribeirão Preto	Trabalhador	Empregado
60.251.733/ 0001-20	Ativo	Sindicato	SSMRP - Sindicato dos Servidores Municipais de Ribeirão Preto	Trabalhador	Servidores públicos
60.251.782/ 0001-63	Ativo	Sindicato	SINBIOESP	Empregador	Empregador
64.926.611/ 0001-48	Ativo	Sindicato	SINFREPASS - Sindicato das Empresas de Transporte de Passageiros por Fretamento de Ribeirão Preto e Região	Empregador	Empregador
64.927.650/ 0001-60	Ativo	Sindicato	Sindicato dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo de Ribeirão Preto e Região	Trabalhador	Empregado
64.928.765/ 0001-79	Ativo	Sindicato	TRANSPASS-URB - Sindicato das Empresas de Transporte Coletivo Urbano de Ribeirão Preto/SP	Empregador	Empregador
66.995.622/ 0001-05	Ativo	Sindicato	SEETURP - Sindicato dos Empregados em Empresas de Transporte Urbano	Trabalhador	Empregado
68.326.552/ 0001-28	Ativo	Sindicato	SINDIORP - Sindicato dos Odontologistas de Ribeirão Preto	Trabalhador	Profissionais Liberais
74.493.743/ 0001-87	Ativo	Sindicato	SEMIRRP - Sindicato das Empresas Merc. Imobiliárias da Região de Ribeirão Preto	Empregador	Empregador
24.882.635/ 0001-28	Ativo	Sindicato	SELUR - Sindicato das Empresas de Limpeza Urbana de Ribeirão Preto e Região	Empregador	Empregador
05.088.659/ 0001-65	Ativo	Central Sindical	CBDT NACIONAL - Central do Brasil Democrática de Trabalhadores		

Fonte: elaborada pelo autor.

Como dito, os dados foram obtidos por meio dos registros enviados pelos entes sindicais ao órgão ministerial. Importante destacar que o artigo 558 da CLT dispõe que as associações profissionais ou por atividade ou profissão idêntica, similares ou conexas são obrigadas a terem seu respectivo registro perante o Ministério do Trabalho e Previdência Social:

Art. 558. São obrigadas ao registro todas as associações profissionais constituídas por atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, de acordo com o art. 511 e na conformidade do Quadro de Atividades e Profissões a que alude o Capítulo II deste Título. As associações profissionais registradas nos termos deste artigo poderão representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses individuais dos associados relativos à sua atividade ou profissão, sendo-lhes também extensivas as prerrogativas contidas na alínea *d* e no parágrafo único do art. 513.

§ 1º O registro a que se refere o presente artigo competirá às Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou às repartições autorizadas em virtude da lei.

§ 2º O registro das associações far-se-á mediante requerimento, acompanhado da cópia autêntica dos estatutos e da declaração do número de associados, do patrimônio e dos serviços sociais organizados.

§ 3º As alterações dos estatutos das associações profissionais não entrarão em vigor sem aprovação da autoridade que houver concedido o respectivo registro. (BRASIL, 1943)

Surgiu, então, um embate a respeito da constitucionalidade do artigo 558 da CLT, pois parte da doutrina trabalhista entendia que o dispositivo maculava o princípio constitucional da não interferência estatal nas regras de criação, composição, quórum de representação e extinção dos sindicatos. (CASSAR, 2018)

Para pacificar o tema, em setembro de 2003, o Plenário do Supremo Tribunal Federal aprovou a Súmula nº 677, que incumbiu ao Ministério do Trabalho proceder com registro das entidades sindicais e zelar pelo princípio da unicidade sindical. (BRASIL, 2003)

Em 2014, a discussão foi novamente levantada nos autos da Ação Direta de Incondicionalidade nº 4.422/DF. Na decisão em sede de agravo regimental, interposto pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojista, o relator, Ministro Celso de Mello, observou que apenas o registro dos atos constitutivos da entidade sindical no Ofício do Registro das Pessoas Jurídicas não era suficiente para conferir personalidade de direito sindical ao ente, pois seria necessário, também, o devido registro junto ao Ministério do Trabalho e Emprego. A situação cadastral pode ser consultada através do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), responsável por atualizar a regularidade das entidades sindicais:

Com efeito, em consulta ao Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), que o Ministério do Trabalho e Emprego mantém em sua página

oficial na “Internet”, constatei que a Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas – CNDL, até a presente data (06 /11/2014), não possui o concernente registro sindical, o que a descaracteriza em sua autoproclamada condição de pessoa jurídica de direito sindical, tornando-a, em consequência, carecedora da ação direta de inconstitucionalidade. É importante salientar, neste ponto, que apenas o registro dos atos constitutivos no Ofício do Registro Civil das Pessoas Jurídicas não basta, só por si, para conferir personalidade de direito sindical à entidade para tal fim constituída, pois prevalece, nessa matéria, a exigência do duplo registro, consoante tem sido acentuado pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. [...]. Essa orientação jurisprudencial, hoje consagrada no enunciado constante da Súmula 677/STF, nada mais reflete senão o reconhecimento de que, embora a entidade sindical possa constituir-se independentemente de prévia autorização governamental – eis que é plena a sua autonomia jurídico-institucional em face do Estado (CF, art. 8º, I) –, a Constituição não vedou a participação estatal no procedimento administrativo de efetivação, mediante ato vinculado, do registro sindical. [...]. Torna-se inevitável concluir, desse modo, que a ausência de registro sindical em órgão estatal competente impede que se atribua, no caso, à autora a condição de entidade sindical (e, particularmente, a de entidade sindical de grau superior), não procedendo, ainda, a afirmação, por ela feita, de que “tem legitimidade para o ajuizamento da presente ação, como [...] já reconhecido, especificamente, por este Excelso Tribunal Federal no julgamento da ADIN nº 1.003-4/DF [...]”. (STF, AgR ADI 4.4422/DF, Rel. Min Celso de Mello, Tribunal Pleno, DJ 19/02/2015, p. 2-3)

Destarte, para que o sindicato possua personalidade de direito sindical é imprescindível que tenha registro perante o Cadastro Nacional de Entidades Sindical, mantido pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Essa personalidade de direito sindical permite ao ente representar os interesses da categoria profissional de modo extrajudicial e judicial e celebrar negociações coletivas entre outros. (SILVA, 2019)

Seguindo o preceito normativo e o entendimento do Supremo Tribunal Federal, levantaram-se os dados apenas dos sindicatos alocados na base territorial de Ribeirão Preto, que estão regularmente registros no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, conforme consta da Tabela 4.

A partir desse levantamento, analisou-se as negociações coletivas celebradas por esses sindicatos, por estarem regularmente constituídos, no período de março de 2020 (início da pandemia) até outubro de 2022 (término previsto para a presente pesquisa).

Sobre essa questão, destaca-se que o artigo 614, *caput*, da CLT determina que as negociações coletivas firmadas e assinadas pelos sindicatos sejam registradas e depositadas perante o Ministério do Trabalho e Emprego:

Art. 614. Os sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo,

no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. (BRASIL, 1943)

Para regulamentar a questão, o Ministério do Trabalho e Emprego, mediante edição da Portaria nº 282, de 6 de agosto de 2007, implementou o Sistema de Negociações Coletivas do Trabalho – Mediador das relações de Trabalho, para fins de elaboração, transmissão, registro e arquivo dos instrumentos coletivos de trabalho. Delegou à Secretaria de Relações do Trabalho a tarefa de fixar os procedimentos e as informações necessários para utilização e alimentação do sistema, sendo realizado por meio da Instrução Normativa nº 6, de 7 de agosto de 2007.

Em 8 de agosto de 2008, a Secretaria de Relações do Trabalho editou a Instrução Normativa nº 09, que tornou obrigatória a utilização do Sistema de Negociações Coletivas do Trabalho – Mediador das Relações de Trabalho, para depósito das negociações coletivas celebradas a partir de 1º de janeiro de 2009.<sup>101</sup>

Portanto, a investigação das negociações coletivas foi realizada por meio do sítio eletrônico da Subsecretaria de Relações do Trabalho, vinculado ao Ministério do Trabalho e Previdência, por meio do Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – Mediador das Relações de Trabalho (<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>).

Para realizar a pesquisa, acessou-se o campo “Consultar – Instrumentos Coletivos Registrados”, localizado no campo esquerdo da página eletrônico. Na sequência, no campo

---

<sup>101</sup> No tocante à obrigatoriedade do depósito das negociações coletivas no Sistema de Negociações Coletivas do Trabalho – Mediador das Relações do Trabalho, o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Francisco Beltrão, no estado do Paraná, impetrou mandado de segurança na Justiça do Trabalho, sob alegação de ilegalidade por parte do Ministério do Trabalho em relação à exigência do depósito da negociação coletiva no sítio eletrônico ministerial, na intenção de obter reconhecimento de um acordo coletivo firmado pelo sindicado em 2009 e não inserido no sítio eletrônico respectivo. O juízo de primeiro grau negou o pedido, com argumento de que a utilização do “Sistema Mediador” não é ilegal, haja vista que a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 614, não especifica que o depósito do instrumento coletivo seja feito por papel ou digital. De igual modo, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná) não acolheu o recurso ordinário interposto pelo ente sindical, por ausência de ilegalidade. Entretanto, em sede de recurso de revista, o Tribunal Superior do Trabalho conferiu validade ao acordo coletivo não registrado no “Sistema Mediador” porque o artigo 614 da CLT condiciona “[...] apenas à entrega de uma cópia do respectivo instrumento normativo no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de registro e arquivo. Logo, a entrega de forma digitalizada dos documentos poderá ser instituída por portaria como uma mera faculdade”. Em conclusão, o relator, Ministro João Batista Brito Pereira, observou que “[...] o depósito dos instrumentos coletivos de trabalho no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, no caso, Seção de Relações do Trabalho/DRT/PR, sem a utilização do denominado “Sistema Mediador”, atende a exigência prevista em lei. A exigência de utilização do “Sistema Mediador” constante da Portaria 282 do MTE para o depósito eletrônico dos instrumentos coletivos de trabalho, como condição para a vigência dessas normas coletivas, viola os arts. 7º, inc. XXVI, 8º, inc. I, da Constituição da República e 614 da CLT”. Dessa forma, o Superior Tribunal do Trabalho deu provimento ao mandado de segurança, considerando como válido acordo coletivo não depositou perante o sítio eletrônico. (TST, AIRR 3802800-92.2009.5.09.0011, Rel. Min. João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, DEJT 08/03/2013. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=79498&anoInt=2012>. Acesso em: 22 maio 2022)

“Participante”, optou-se pela pesquisa através do número do CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas) do sindicato. O campo “Categoria” não foi selecionado. No campo “Tipo do Instrumento Coletivo”, selecionou-se a opção “Todos os Tipos”. No campo “Vigência”, optou por “Todos”. No quadro “UF de Registro”, selecionou-se “SP”, por ser o estado de abrangência da cidade de Ribeirão Preto. Os quadros “Período do Registro de:” e “Vigência no Período de:” não foram marcados, pois se optou por analisar as datas de registro e vigência de forma ocular. No campo “Abrangência”, todas as opções foram marcadas (“Municipal”, “Estadual”, “Nacional”, Intermunicipal” e “Interestadual”). No quadro “Abrangência Territorial”, selecionou-se “SP”. Por fim, no quadro “Cláusulas” nada foi indicado.

No total, a pesquisa identificou cerca de 643 negociações coletivas celebradas pelos sindicatos ativos situados na base territorial de Ribeirão Preto<sup>102</sup>, consoante se observa na Tabela 5, a seguir exposta:

**Tabela 5 – Quantidade de negociações coletivas celebradas pelos sindicatos regulares alocados na base territorial de Ribeirão Preto, no período de fevereiro de 2019 a outubro de 2022.**

CNPJ	DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE DE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS
00.290.686 /0001-00	SINTEDORP - Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Ribeirão Preto e Região	0
00.317.406 /0001-00	SINTRACOOP - Sindicato dos Empregados das Cooperativas Agropecuárias dos Estados de São Paulo e Minas Gerais SP/MG	70
00.668.155 /0001-09	SINDIMOTO-RP - Sindicato dos Trabalhadores Condutores de Utilitários de Duas Rodas de Ribeirão Preto e Região	5
01.580.886 /0001-52	SIEMACO - Sindicatos dos Empregados em Empresas de Asseio	4
03.015.536 /0001-79	SEEGRP - Sindicato dos Empregados em Estacionamentos e Garagens de Ribeirão Preto e Região	4
04.829.759 /0001-32	Sindicato dos Propagandistas, Propagandistas e Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos de Ribeirão Preto e Franca	1
04.833.755 /0001-28	SINAVIRRP - Sindicato das agências de viagens e representações turísticas de Ribeirão Preto e região	0
05.094.690 /0001-09	Securitários de Ribeirão Preto	0
05.257.070 /0001-43	SINEPE - Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino Básico de Ribeirão Preto e Região	6

<sup>102</sup> Importante esclarecer que os sindicatos podem firmar negociações coletivas diretamente com os empregadores, o que justifica o elevado número de instrumentos coletivos (denominados de acordos coletivos) celebrados por um único sindicato.

05.436.103 /0001-12	SINDHOSFI – Sindicatos das Santas Casas e Hospitais Filantrópicos. Ribeirão Preto e Região	0
06.022.346 /0001-77	SINDEERP/SP - Sindicato dos Empregados em Escritórios das Empresas de Transportes Rodoviários no setor administrativo de Cargas Secas e Molhadas, Rodoviários, Urbanos	17
06.027.069 /0001-95	SINDHORP - Sindicato dos Hospitais de Ribeirão Preto	16
07.033.600 /0001-03	STI EXTRATIVA - Sindicato Trabalhadores da Indústria Extrativa de Ribeirão Preto e Região	22
07.179.841 /0001-57	Sindicato das Instituições Beneficentes, Filantrópicas e Religiosas de Ribeirão Preto	0
07.705.419 /0001-98	Sindicato dos Empregados Instrutores, Diretores, em Auto Escolas e Centro de Formação de Condutores A e B Despachantes e Anexos de Ribeirão Preto e Região	5
08.053.275 /0001-03	SINTTARAD-RPR - Sindicato dos Técnicos, Tecnólogos e Auxiliares em Radiologia, Radiodiagnóstico, Radioterapia, Medicina Nuclear, Radiologia Industrial e Diagnóstico por Imagem de Ribeirão Preto e Região	5
11.786.913 /0001-00	SINDMETAL - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias, Fábricas e Oficinas Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico, Eletrônico e de Informática de Ribeirão Preto, Cravinhos, Serrana e Jardinópolis	7
13.042.433 /0001-51	SINDICAM/RP - Sindicato dos Transportadores Rodoviários Autônomos de Bens ou Transportador Rodoviário Autônomos de Carga em Geral de Ribeirão Preto e Região	0
14.809.243 /0001-80	SINPRAFARMA/RP- Sindicato dos Empregados no Comércio Atacadista e Varejista de Farmácias, Drogarias, Farmácias de Manipulação, Homeopáticos, Alopáticos, Essências, Florais e Produtos Naturais, Distribuidoras de Medicamentos e Produtos Farmacêuticos de Ribeirão Preto	5
16.985.811 /0001-29	Sindicato dos Mototaxistas, Motoboys e Motofretistas Autônomos de Ribeirão Preto e Região	0
45.233.574 /0001-48	SINSAÚDE - Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Ribeirão Preto.	4
45.264.959 /0001-72	SICORP - Sindicato dos Contabilistas de Ribeirão Preto e Região	0
50.422.781 /0001-80	SEAAC - Sindicato dos empregados de agentes Autônomos do Comércio	44
51.810.307 /0001-99	SINTRAMERP - Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral de Ribeirão Preto	15
51.821.908 /0001-05	Sindicato Rural de Ribeirão Preto	6
51.827.301 /0001-24	SINDETRANS - Sindicato das Empresas Transporte de Cargas Ribeirão Preto e Região	13
52.384.815 /0001-15	SHS - Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Ribeirão Preto e Região	9
52.392.636 /0001-20	SINDIPÃO – Sindicato das Indústrias Panificadoras e Confeitaria de Ribeirão Preto e Região	10
54.922.935 /0001-54	SINQUIMRP - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fabricação do Alcool, Químicas e Farmacêuticas de Ribeirão Preto	32
55.974.596 /0001-12	SCAVR-RP - Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários de Ribeirão Preto	0

55.977.326 /0001-65	STMRP - Sindicato dos Marceneiros e Trabalhadores nas Indústrias de Móveis de Madeira, Junco e Vime, de Vassouras e de Serraria de Ribeirão Preto	0
55.977.417 /0001-09	STICCLHPCMG - Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil	3
55.978.050 /0001-30	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Açúcar e da Alimentação de Ribeirão Preto e Região	45
55.978.118 /0001-80	SECRP - Sindicato dos Empregados no Comércio de Ribeirão Preto	21
55.978.803 /0001-07	SINDBEBI - Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Bebidas	13
55.979.124 /0001-52	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Fiação e Tecelagem; de Tinturaria, Estamparia; de Beneficiamento e Acabamento de Tecidos e Não Tecidos; nas Indústrias de Malharia e Meias; de Cama, Mesa e Banho, Linhas e Fios, Artigos para Confecção; de Especialidades Têxteis; de Fibras Artificiais, Sintéticas e Naturais; de Colchões	16
55.979.389 /0001-50	SB – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Artefatos de Borracha, Acabamentos, Recauchutadoras, Pneumáticos, Beneficiamento de Borracha natural, Látex de Ribeirão Preto e Região	4
55.979.587 /0001-14	STIG - Sindicato Trabalhadores Indústrias Gráficas Ribeirão Preto e Região	4
55.979.603 /0001-79	SINDVESTRP - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Ribeirão Preto e Região	0
55.979.611 /0001-15	SECHSRP - Sindicato Empregados Comércio Hoteleiro e Similares de Ribeirão Preto e Região	39
56.013.428 /0001-23	SINDICATO DOS MOTORISTAS - Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários e Trabalhadores nas Empresas de Transportes Urbano, Passageiros, Fretamento, Cargas Secas e Molhadas, Guincheiros, Guindasteiros, Operador de Máquinas, Tratoristas de Usina de Açúcar, Destilarias de Álcool, Fazendas, Carro Forte, Indústria e Comércio, Intermunicipal, Interestadual	22
56.014.632 /0001-69	SINDTUR - Sindicato de Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto	32
56.014.640 /0001-05	SINCOVARP - Sindicato do Comércio Varejista de Ribeirão Preto	47
56.014.699 /0001-01	SINDIVERP - Sindicato das Industria do Vestuário de Ribeirão Preto	7
56.015.126 /0001-94	Sindicato Comércio Varejista, Feirantes e Vendedores Ambulantes de Ribeirão Preto	3
56.016.272 /0001-34	STR/RP - Sindicato dos Empregados Rurais de Ribeirão Preto	18
56.016.371 /0001-16	Sindicato dos Bancários de Ribeirão Preto e Região	1
56.021.744 /0001-47	SINPROFAR - Sindicato do Comércio Varejista de Produtos Farmacêuticos de Ribeirão Preto	0
56.883.788 /0001-86	Sindicato dos Trabalhadores de combustíveis, Minerais Derivados do Petróleo de Ribeirão Preto	10
56.885.908 /0001-84	SINTECT RPO - Sindicato dos Trabalhadores na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e Similares de Ribeirão Preto e Região	0
56.891.377 /0001-32	Sindicato dos Professores e Auxiliares de Administração Escolar de Ribeirão Preto – SP	26

57.709.966 /0001-10	SINDIVIGIRIBEIRÃO - Sindicato Trabalhadores na Segurança e Vigilância de Ribeirão Preto e Região	11
57.724.106 /0001-55	SINDSERVSAUDE - Sindicato dos Funcionário e Servidores Públicos em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Ribeirão Preto	0
60.244.464 /0001-75	SEMPRETURH - Sindicato dos Empregadores em Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto	10
60.248.044 /0001-67	SINPOL - Sindicato dos Policiais Civis da Região de Ribeirão Preto	0
60.248.119 /0001-00	Sindicato dos Empregados em Condomínios e Edifícios de Ribeirão Preto	6
60.249.596 /0001-90	SIHAP - Sindicato dos Emp. em Cias. de Habitação Pop. de Rib. Preto	0
60.250.206 /0001-00	SINDLUZ-RP - Sindicato dos Empregados na Geração, Transmissão e Distribuição de Eletricidade do Município de Ribeirão Preto	2
60.251.733 /0001-20	SSMRP - Sindicato dos Servidores Municipais de Ribeirão Preto	0
60.251.782 /0001-63	SINBIOESP	0
64.926.611 /0001-48	SINFREPASS - Sindicato das Empresas de Transporte de Passageiros por Fretamento de Ribeirão Preto e Região	0
64.927.650 /0001-60	Sindicato dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo de Ribeirão Preto e Região	2
64.928.765 /0001-79	TRANSPASS-URB - Sindicato das Empresas de Transporte Coletivo Urbano de Ribeirão Preto/SP	0
66.995.622 /0001-05	SEETURP - Sindicato dos Empregados em Empresas de Transporte Urbano	0
68.326.552 /0001-28	SINDIORP - Sindicato dos Odontologistas de Ribeirão Preto	1
74.493.743 /0001-87	SEMIRRP - Sindicato das Empresas Merc. Imobiliárias da Região de Ribeirão Preto	0
24.882.635 /0001-28	SELUR - Sindicato das Empresas de Limpeza Urbana de Ribeirão Preto e Região	0

**Fonte:** elaborada pelo autor.

Verifica-se que atividade sindical prevaleceu nos setores ligados ao agronegócio e industrial (açúcar, álcool e combustíveis), seguidos ao setor de comércio (principalmente o varejista) e serviços (especialmente o hoteleiro e transportes).

Após o levantamento das negociações coletivas, analisou-se as cláusulas e os conteúdos dos instrumentos negociais, com o objetivo de verificar se houve transações referentes à instituição do trabalho *home office*.

Dos 67 sindicatos ativos na base territorial de Ribeirão Preto, 22 firmaram pelo menos uma negociação coletiva com alguma cláusula relacionada ao período pandêmico (medidas de isolamento social, programa de manutenção de emprego, redução de jornada de trabalho ou salário, instituição do *home office* entre outras), o que representa 32,83%.

Em relação aos 22 sindicatos que firmaram ao menos um instrumento coletivo com alguma cláusula sobre medidas referentes à pandemia covid-19, 15 sindicatos celebraram pelo menos uma negociação coletiva que dispõe expressamente sobre a modalidade *home office*.

Em número absoluto, das 643 negociações coletivas levantadas, 58 negociações coletivas estipularam alguma cláusula relacionada ao período pandêmico. Deste número, 34 instrumentos coletivos instituíram o regime *home office*, o que representa 5,28%.

Com base nas informações extraídas dos instrumentos coletivos, a Tabela 6, a seguir exposta, exhibe os principais assuntos abordados nas negociações coletivas analisadas, por frequência de ocorrência:

**Tabela 6 – Principais assuntos abordados nas negociações coletivas, por frequência de ocorrência.**

PRINCIPAIS ASSUNTOS	FREQUÊNCIA DE OCORRÊNCIA
Previsão de controle de jornada	3
Sem controle de jornada	4
Sem disposição sobre controle de jornada	27
Previsão de apoio financeiro	13
Sem previsão de apoio financeiro	21
Manutenção do vale-transporte	0
Suspensão do vale-transporte	6
Sem previsão sobre vale-transporte	26
Manutenção do vale-alimentação ou vale-refeição	6
Suspensão do vale-alimentação ou vale-refeição	1
Sem previsão sobre vale-alimentação ou vale-refeição	27
Previsão sobre política de segurança ou ergonomia	7
Sem previsão sobre segurança ou ergonomia	27
Previsão ou menção sobre responsabilização do empregador por acidente ou doença ocupação	3
Sem previsão ou menção sobre responsabilização do empregador por acidente ou doença ocupação	31

**Fonte:** elaborada pelo autor<sup>103</sup>

Observa-se que apenas três negociações expressamente dispuseram sobre a necessidade de controle de jornada; sete instrumentos exigiram uma política de segurança e ergonomia

<sup>103</sup> As análises sobre as negociações coletivas de trabalho levantadas e listadas na Tabela 6 podem ser conferidas através dos Apêndices A e B.

no trabalho remoto por parte dos empregadores e três trataram sobre a responsabilidade do empregador em caso de acidente ou doença ocupacional na modalidade *home office*.

Conclui-se que a maioria dos instrumentos coletivos levantados apenas possibilitaram a instituição do *home office*, sem apresentar cláusulas que assegurem, de algum modo, a integridade da saúde mental e física dos trabalhadores.

Foi possível observar, inclusive, a partir do levantamento documental realizado, ter se limitado a atuação dos sindicatos no decorrer da pandemia a algumas categorias profissionais, especialmente àquelas relacionadas aos setores agropecuário e sucroalcooleiro, seguidos dos setores de comércio e serviços (transporte e hoteleiro).

Apenas 22 sindicatos (33%), dos 67 ativos na base territorial de Ribeirão Preto, celebraram negociação coletiva com dispositivos relacionados à pandemia covid-19; desses 22 sindicatos, 15 trataram expressamente sobre o *home office*. Em relação aos instrumentos, apenas 58 acordos coletivos (9%), dos 643 levantados, previam alguma cláusula relacionada ao período pandêmico; desses 58, 34 sobre o *home office*.

À guisa de exemplo, as negociações SP010236-2021 e SP012547-2022, convencionadas pelo SINTRACOOOP, preveem a necessidade de controle de jornada para os trabalhadores em *home office*, justamente para coibir a extrapolação demasiada da jornada de trabalho, além de dispor sobre o pagamento ou o reembolso aos empregados das despesas decorrentes da modalidade. A convenção coletiva SP002378-2021, celebrada pelo SEAAC, prevê a necessidade de criação de uma política de segurança do trabalho e ergonomia para a modalidade *home office*; como também a possibilidade de os empregadores vistoriarem os domicílios dos telecolaboradores, cuja previsão visa certificar a observância das diretrizes de segurança e ergonomia; contudo, essa permissão genérica, sem parâmetros e limites expressos, pode implicar em violação à intimidade e à vida privada.<sup>104</sup>

---

<sup>104</sup> O tema sobre a fiscalização do meio ambiente de trabalho na modalidade teletrabalho apresenta consistente controvérsia porque coloca em debate o poder fiscalizatório do empregador – previsto nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas – e a inviolabilidade do domicílio do trabalhador – resguardado pelos incisos X e XI, do artigo 5º, da Constituição Federal de 1988. Segundo Alessandra Boskovic e Marcelo Ivan Melek (2019, p. 20), a questão envolve o conflito de diferentes princípios constitucionais e, por isso, “[...] a análise da precedência será realizada pelo sopesamento dos princípios colidentes. [...] Assim, o conflito deverá ser solucionado a partir de um sopesamento entre os princípios antagônicos, cujo objetivo é estabelecer em concreto qual deles terá maior peso. Logo, caberá ao magistrado, considerando as variáveis específicas de cada caso concreto, estabelecer qual dos princípios colidentes deverá prevalecer, delimitando os limites ao poder fiscalizatório do empregador dentro das dependências do domicílio do teletrabalhador”. Abel Ferreira Lopes Filho (2019, p. 22) observa prever a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a inspeção do meio ambiente do trabalho como prioridade, justamente para assegurar a aplicação das diretrizes e normas sobre higiene e segurança do trabalho. Assim, em suas considerações, entende que “[...] o princípio da inviolabilidade do domicílio deve ser cotejado com o trabalho decente, tal compreensão também pode ser utilizada na fiscalização das condições de saúde e segurança do trabalho no teletrabalho.” No mesmo sentido, Igor de Oliveira Zwicker (2019, p. 26) advoga pela legalidade e necessidade de fiscalização do trabalho remoto, isto é, do domicílio do

As demais negociações coletivas de trabalho instituíram o *home office*, sem conferir tratamento técnico específico ou traçar diretrizes básicas sobre políticas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. No tocante às cláusulas relacionadas ao contexto pandêmico, a maioria das negociações coletivas apenas reproduziram as disposições previstas nas Medidas Provisórias, como a suspensão do contrato de trabalho e a estabilidade provisória para os empregadores aderentes ao Programa de Manutenção de Emprego e da Renda, sem qualquer inovação, expansão ou proteção contundente de direitos trabalhistas.

Como destaque, as negociações SP002795-2020, SP008059-2021, SP009537-2021 e SP012586-2021, celebradas pelo SINDTUR, e as negociações SP003638-2022, SP008059-2021 e SP012586-2021, firmadas pelo SINCOVARP, oferecem bolsas de qualificação profissional aos trabalhadores de suas respectivas categorias, por meio de recursos oriundos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), com o propósito de incentivar o aperfeiçoamento profissional e o desenvolvimento de habilidades.

O período pandêmico é considerado um dos momentos mais críticos já enfrentados pela humanidade, com impactos na economia global, nas relações sociais e, sobretudo, na saúde pública. As medidas de isolamento social, dentre elas a instituição massiva e repentina do *home office*, podem ter contribuído para a proliferação de doenças psicossomática, como a síndrome de *burnout* ou do esgotamento profissional.

Nesse contexto crítico, observou-se ter havido pouca atuação sindical no tocante à saúde mental do trabalhador. As poucas convenções coletivas que abordam a questão da saúde mental

---

colaborador: “[...] assim, o art. 5º, XI, deve ser harmonizado com o art. 7º, XXII, ambos da Constituição da República. Partir da premissa de que a casa é asilo inviolável e, portanto, infensa à fiscalização do trabalho, não me parece compatível com o atual Estado Democrático de Direito, fundado na dignidade da pessoa humana, que demanda proteção à pessoa humana do trabalhador. Nesse sentido, a meu sentir, o art. 7º, XXII, da Constituição autoriza, plenamente, a fiscalização do trabalho na residência do empregado sujeito ao regime de teletrabalho, inclusive porque o verdadeiro (lícito) regime de teletrabalho sequer sujeita o empregado à jornada de trabalho, na forma do art. 62, III, da CLT, o que acarretará, *mutatis mutandis*, em caso de desvirtuamento, impedimento ou fraude na aplicação dos preceitos contidos na Consolidação (art. 9º da CLT), em admoestação irreversível à saúde do empregado, o que não pode ser ignorado pela fiscalização do trabalho.” A questão também é abordada no XIX Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho, com a aprovação do Enunciado n.º 23. O entendimento permite ao empregado visitar o domicílio do teletrabalhador, desde que haja anuência e a presença do empregador ou de alguém indicado por ele; que seja realizada em horário comercial; que a visita tenha por único e exclusivo objeto fiscalizar as atividades laborais, assim como os equipamentos e utensílios utilizados; e que haja integral respeito à intimidade e à vida privada do colaborador e das demais pessoas que residem juntamente (ANAMATRA, 2018a). Por fim, destaca-se que o artigo 170, item 2, do Código do Trabalho Português – acrescido pela Lei nº 83, de 6 de dezembro de 2021 – permite ao empregador visitar o domicílio do teletrabalhador, desde que haja concordância prévia do colaborador e aviso prévio de 24 horas. Na sequência, o item 3 do mesmo dispositivo dispõe que a visita tenha por único e exclusivo objeto “[...] o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, e apenas pode ser efetuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho”. O item 5 veda expressamente “[...] a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador”, sob pena de incorrer em contraordenação de natureza muito grave. (PORTUGAL, 2021)

delegam aos empregadores a tarefa de disciplinar sobre o tema, sem, contudo, traçar parâmetros e diretrizes sólidas sobre uma política de prevenção de acidentes de trabalho e doenças laborais, como a síndrome de *burnout*.

Para explicar essa baixa proatividade, Francisco Mendes de Carvalho (2020) aponta ter a força sindical no Brasil esmorecido com a crise política<sup>105</sup> instaurada em 2013, no decorrer do Governo de Dilma Rousseff, e se acentuado no Governo de Michel Temer em 2017, especialmente com a promulgação da reforma trabalhista, responsável por suprimir a principal fonte de subsistência dos sindicatos: a contribuição sindical.

Nesse encaço, os entes sindicais, especialmente aqueles ligados aos trabalhadores, perdem potência e vigor, o que compromete, substancialmente, a capacidade de negociação com os empregadores e de fiscalização dos direitos trabalhistas, bem como dos contratos de trabalho. (CARVALHO, 2020)

Embora o artigo 6º da CLT preveja a não distinção entre o trabalho realizado dentro do estabelecimento do empregador e aquele realizado no domicílio do empregado ou trabalho executado a distância (BRASIL, 1943), considera-se genérica e ampla a disposição celetista, bem como incapaz de coibir eventuais abusos e violações aos direitos trabalhistas, como o direito à desconexão e ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

À título de exemplo sobre medidas de promoção da saúde mental e cuidados no meio ambiente de trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho (2021), durante o período pandêmico, empregou alguns mecanismos para evitar, ou minimizar, o sofrimento psíquico e o desenvolvimento de quadros de estresse e síndrome de *burnout* por seus servidores:

Em razão das mudanças decorrentes do isolamento social iniciado em 2020, a equipe de saúde do órgão mobilizou sua equipe de saúde mental (psicóloga, assistente social e psiquiatra, com e-mail específico para contato, e criou uma central de atendimento aos servidores que necessitam de auxílio psicológico.

---

<sup>105</sup> De acordo com Francisco Mendes de Carvalho (2020, p. 77), o termo “crise política” está associado ao pensamento marxista relacionado a “[...] uma situação particular de condensação das contradições entre as diversas classes e frações de classes. Trata-se de uma situação particular porque, embora as contradições já estejam genericamente presentes na reprodução das relações capitalistas nos períodos de estabilidade, devido à luta de classes, a articulação e condensação dessas contradições revestem-se de características específicas. Ela incide, portanto, em uma determinada conjuntura, modificando substancialmente as relações de força, alianças de classe, o bloco no poder, aparelhos de Estado, e suas relações com as classes dominadas, podendo até fazer emergir novas forças sociais e alterar a forma de Estado, de regime ou de governo em uma determinada formação social. [...] A crise política também se relaciona com uma crise ideológica, isto é, uma crise da ideologia dominante, portanto, da relação entre ela e as classes dominantes, bem como de sua relação com os subconjuntos ideológicos das classes dominadas, que é o modo como lhes é inculcada a ideologia dominante.” No Brasil, a “crise política” está atrelada aos choques político-partidários, movimentos sociais e alterações na conjuntura econômica e social que eclodiram em 2013, e que se acentuaram após as eleições de 2014. Nesse período, a fissura política e social foi tão acentuada que rompeu com o presidencialismo de coalisão, culminando com o *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff.

Também foram lançadas cartilhas informativas sobre o assunto e, para complementar, palestras com enfoque psicoeducacional, rodas de conversa e atividades práticas para estimular o bem-estar físico e mental, com orientação para exercício físico, ginástica residencial e laboral, aulas de alongamento, yoga e meditação. Uma *playlist* com essas iniciativas está disponível no canal do TST no YouTube. A pesquisa sobre “Suas Emoções em Tempos de Covid-19” possibilitou o diagnóstico de situações frequentes enfrentadas pelos servidores e, a partir dos resultados, foram montadas ações específicas para sanar os problemas levantados. Um deles foram as alterações no sono, para o qual foi desenvolvida uma cartilha virtual com orientações de hábitos saudáveis para uma noite de sono tranquila.

Destarte, diante da autorização legislação trabalhista sobre a possibilidade de transação acerca do *home office* (e do teletrabalho), e considerando-se a proximidade dos entes sindicais do contexto onde se desenvolve a prestação laboral e, por corolário, dos trabalhadores, conclui-se que uma atuação sindical mais incisiva e participativa no contexto da pandemia covid-19 poderia resguardar os trabalhadores de eventuais abusos, além de instituir políticas e diretrizes básicas sobre prevenção de acidentes e doenças laborais.

## 7 CONCLUSÃO

Com o advento da Quarta Revolução Industrial (também denominada de “Indústria 4.0”), ampliou-se a informalidade, a flexibilização e a terceirização das relações de trabalho, além de permitir o surgimento do sistema *home office*. Com base no levantamento bibliográfico, entendeu-se ser o *home office* uma ramificação do conceito de teletrabalho, conceituada como relação empregatícia, na qual o empregado desempenha suas atividades laborais em sua residência (local diverso do estabelecimento do empregador), mediante a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

No Brasil, a primeira previsão sobre o trabalho remoto adveio da promulgação da Lei nº 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O objetivo do dispositivo era igualar o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e aquele realizado no domicílio do empregado ou em outro lugar. O tratamento adquiriu maior solidez com a promulgação da Lei nº 13.367, de 13 de julho de 2017, que acrescentou o Capítulo II-A, artigos 75-A a 75-E, na CLT.

No ano de 2020, o *home office* alçou destaque no cenário mundial, em razão de sua adoção como medida de isolamento social para conter a propagação do vírus SARS-CoV-2, responsável por deflagrar a pandemia covid-19. Assim, essa modalidade fora abruptamente adotada pelos empregadores para manter as atividades produtivas e preservar as relações trabalhistas, tornando-se tendência pós-pandemia, com potencialidade de crescimento em todos os ramos econômicos.

Contudo, a adoção desse sistema de trabalho sem uma regulamentação sólida e substancial favoreceu o surgimento de transtornos mentais e comportamentais, como a síndrome de *burnout*, justamente por possibilitar a confusão entre o meio ambiente de trabalho e o local de descanso e desconexão do trabalhador. Embora essa modalidade tenha apresentado vantagens aos trabalhadores, como a flexibilidade de horário e redução do tempo de deslocamento; também tende a gerar problemas de socialização, má divisão de tempo e violação do direito de desconexão.

Assim, com base na Teoria da Perspectiva Labor-ambiental, compreendeu-se que o (des)equilíbrio do meio ambiente do trabalho repercute diretamente na qualidade de vida obreira, refletindo, dessa forma, na saúde psicofísica do trabalhador. No *home office*, o ambiente de trabalho se mescla com o ambiente doméstico e familiar, e, por isso, considera-se imprescindível a regulamentação dessa forma de trabalho, justamente para acautelar os trabalhadores e evitar violação e abusos ao direito à desconexão

Nesse aspecto, considerando a ausência de regulamentação precisa e essencialmente técnica do *home office*, assim como o dever do Poder Público e da sociedade quanto à proteção e garantia do meio ambiente do trabalho equilibrado e saudável, investigou-se a atuação sindical no curso da pandemia covid-19, por meio das negociações coletivas de trabalho.

Como o cenário pandêmico modificou as relações pessoais e trabalhistas, por meio da imposição das medidas de isolamento social, as negociações coletivas se apresentaram como possíveis instrumentos céleres de regulamentação da nova realidade laboral, principalmente no que diz respeito à instituição da modalidade *home office* e ao resguardo dos direitos trabalhistas, especialmente à saúde mental e ao meio ambiente do trabalho saudável.

O levantamento sindical apontou a presença de 67 sindicatos – sendo 21 sindicatos de empregadores e 46 sindicatos de trabalhadores – e 1 central sindical alocados no Município de Ribeirão Preto, regularmente inscritos e ativos no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais.

A partir da pesquisa, identificou-se a existência de 643 negociações coletivas celebradas pelos sindicatos ativos. A análise das negociações coletivas permitiu concluir que atividade sindical, no lapso temporal em questão, prevaleceu nos setores ligados ao agronegócio e industrial (açúcar, álcool e combustíveis), seguidos ao setor de comércio (principalmente o varejista) e serviços (especialmente o hoteleiro e transportes).

Dos sindicatos ativos, 22 firmaram pelo menos uma negociação coletiva com alguma cláusula relacionada ao período pandêmico (medidas de isolamento social, programa de manutenção de emprego, redução de jornada de trabalho ou salário, instituição do *home office* entre outras), o que representa 32,83%. Daquele número, apenas 15 sindicatos celebraram, pelo menos, uma negociação coletiva, cuja norma dispõe expressamente sobre a modalidade em questão.

Em número absoluto, das 643 negociações coletivas levantadas, apenas 58 negociações coletivas estipularam alguma cláusula relacionada ao período pandêmico. Deste número, 34 (5,28%) instrumentos coletivos instituíram o regime *home office*.

A investigação das negociações coletivas permitiu verificar que apenas três instrumentos expressamente dispuseram sobre a necessidade de controle de jornada; sete exigiram uma política de segurança e ergonomia no trabalho remoto por parte dos empregadores; e três trataram sobre a responsabilidade do empregador em caso de acidente ou doença ocupacional na modalidade *home office*. Verifica-se, portanto, que a maioria dos instrumentos coletivos celebrados no período pandêmico apenas possibilitou a instituição do *home office*, sem, contudo, instituir cláusulas que assegurem, de algum modo, a integridade da saúde psicofísica dos trabalhadores.

Sobre as cláusulas relacionadas ao enfrentamento pandêmico em geral, observa-se que a maioria das negociações coletivas apenas reproduziu disposições previstas nas medidas provisórias, como a suspensão do contrato de trabalho e a estabilidade provisória para os empregadores aderentes ao Programa de Manutenção de Emprego e da Renda, sem qualquer inovação, expansão ou resguardo contundente de direitos trabalhistas.

Com base nos números de sindicatos e instrumentos coletivos, bem como no teor das cláusulas negociais, pode-se concluir que houve pouca atuação sindical no tocante à matéria de saúde mental dos trabalhadores e do meio ambiente do trabalho. As poucas convenções coletivas que abordaram tal questão delegaram aos empregadores a tarefa de disciplinar sobre o tema, sem, contudo, traçar parâmetros e diretrizes gerais sobre uma política de prevenção de acidentes de trabalho e doenças laborais, como a síndrome de *burnout*.

Por fim, entende-se que o período pandêmico fora um momento extremamente crítico, com impactos em diversos setores, especialmente o trabalhista. Assim, a participação mais proativa e participativa dos sindicatos resguardaria os trabalhadores de possíveis abusos e violações de direitos, como também possibilitaria traçar diretrizes sobre prevenção de acidentes e doenças laborais na modalidade *home office*.

A experiência pandêmica e suas lições podem contribuir para que os sindicatos incorporem em sua atuação, bem como nas normas coletivas celebradas, medidas visando afastar os riscos labor-ambientais identificados e coibir eventuais abusos no contexto labor-ambiental em face dos trabalhadores por meio remoto, incluindo o desenvolvimento de transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho. Ao contribuir com dados e informações sobre o recente e complexo contexto pandêmico e sobre o trabalho em *home office* nesse cenário, pode ainda auxiliar na efetivação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 8 (Trabalho decente e crescimento econômico – Promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos) e 3 (Saúde e bem-estar – Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades), da Organização das Nações Unidas, integrante da Agenda 2030, bem como com a efetivação do conceito de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho e com a cidadania dos trabalhadores nessas condições labor-ambientais, mantidas por alguns segmentos mesmo após a pandemia.

## REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é Trabalho?** São Paulo: Brasiliense, 1992.

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 169, ano 42, p. 113-126, maio/jun. 2016. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/categoria/tags/desconex%C3%A3o-do-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 13 jan. 2022.

ALMEIDA, Victor Hugo de. A interdependência entre aspectos organizacionais, comportamentais e psicológicos do meio ambiente do trabalho e sua influência na saúde mental do trabalhador: uma análise a partir da perspectiva labor-ambiente. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, v. 23, n. 37, p. 213-237, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://periodicos.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/2998>. Acesso em: 05 jan. 2023.

ALMEIDA, Victor Hugo de. Aspectos organizacionais, psicológicos e comportamentais do meio ambiente do trabalho e seus impactos no equilíbrio labor-ambiental e na saúde mental do trabalhador. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFMS**, Santa Maria, v. 17, n. 1, p. 1-37, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/1981369439365>. Acesso em: 23 mar. 2023.

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador**. Orientador: Otavio Pinto e Silva. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02082017-152602/pt-br.php>. Acesso em: 2 maio 2022.

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Sala de descanso em empresas de telemarketing e qualidade de vida**. Orientadora: Mara Ignez Campos-de-Carvalho. 2008. 149 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2008. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/59/59137/tde-06082010-112514/pt-br.php>. Acesso em: 05 jan. 2023.

ALMEIDA, Victor Hugo de; GOMES, João Raul Penariol Fernandes. O Direito e a Justiça do Trabalho frente aos desafios impostos pelo atual contexto socioeconômico e tecnológico brasileiro. *In*: GRILLO, Sayonara *et al.* (Coord.). **Direito do Trabalho: perenidade e atualidade**. Campinas: Lacier, 2022. p. 13-25.

ANTUNES, Evelise Dias; FISCHER, Frida Marina. *Home office*, teletrabalho ou trabalho remoto? A importância da ergonomia quando o trabalho se mudou para casa. *In*: SENHORAS, Elói Martins (Org.). **Engenharia de produção: além dos produtos e sistemas produtivos 2**. Ponta Grossa: Atena, 2021. p. 149-154. Disponível em: <https://www.atenaeditora.com.br/post/artigo/49036>. Acesso em: 13 jan. 2022.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Reforma Trabalhista: Constituição, tratados internacionais e Direito do Trabalho, Comissão 3. Enunciado n.º 23. Teletrabalho, fiscalização do meio ambiente laboral, obrigação do

empregador, limites. *In*: 19º CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, Belo Horizonte, p. 61-71, 2018a. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 03 mar. 2023.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Reforma Trabalhista: Constituição, tratados internacionais e Direito do Trabalho, Comissão 6. Enunciado n.º 72. Teletrabalho: responsabilidade civil do empregador por danos. *In*: 19º CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, Belo Horizonte, p. 42, 2018b. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 03 mar. 2023.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Reforma Trabalhista: Constituição, tratados internacionais e Direito do Trabalho, Comissão 6. Enunciado n.º 83. Teletrabalho: controle dos riscos labor-ambientais. *In*: 19º CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, Belo Horizonte, p. 4, 2018c. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 03 mar. 2023.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus**: o trabalho sob o fogo cruzado. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. O trabalho e seus sentidos. **Confluência: Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**, Niterói, v. 10, n. 1, p. 43-61, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/conflu10i1.p12>. Acesso em: 12 abr. 2022.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2006.

BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. O meio ambiente do trabalho e a tutela dos trabalhadores: aspectos relevantes do risco inerente à atividade laboral e a da interdependência de outros ramos do Direito na concretização do Princípio da Proteção. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, v. 21, n. 34, p. 143-166, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://periodicos.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/2994>. Acesso em: 20 mar. 2023.

BARROS, Alexandre. Com pandemia, 20 estados têm taxa média de desemprego recorde em 2020. **Agência IBGE Notícias**, São Paulo, 28 abr. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em-2020>. Acesso em: 06 set. 2022.

BARROS JÚNIOR, Cássio Mesquita. Legitimação para o dissídio coletivo. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 73, p. 137-144, 1978.

Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/66850/69460>. Acesso em: 27 fev. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. Repensando o sindicato sob a ótica da globalização. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 31, n. 61, p. 197-202, jan./jun. 2000. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/73084>. Acesso em: 28 maio 2022.

BARROS, José. A Síndrome no Brasil e em Portugal. **Sinapse – Publicação da Sociedade Portuguesa de Neurologia**, Porto, v. 3, n. 2, p. 43-47, nov. 2003. Disponível em: <http://www.spneurologia.com/publicacoes/sinapse/ano/2003>. Acesso em: 13 jan. 2022.

BASSO, Guilherme Mastrichi. Dissídio coletivo de natureza jurídica. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, DF, v. 1, n. 4, p. 15-20, ago. 1999. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/issue/view/118>. Acesso em: 27 fev. 2022.

BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A Convenção 87 da OIT sobre a liberdade sindical de 1948: recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho. **Revista do TST**, Brasília, DF, v. 78, n. 3, p. 124-219, jul./set. 2012.

BATISTOTI, Vitória. Sete tendências para o mercado de trabalho do futuro: empreendedores e líderes de startups discutem como será o mercado de trabalho e as profissões nos próximos anos, durante painel do evento Rethink Business Brasil 2017. **Pequenas empresas, grandes negócios**, São Paulo, 06 out. 2017. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Empreendedorismo/noticia/2017/10/7-tendencias-para-o-mercado-de-trabalho-do-futuro.html>. Acesso em: 10 jan. 2022.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BECK, Ulrich. **O que é globalização?** Equívocos do Globalismo/Resposta à globalização. Tradução de André Carone. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução nº 174, de 30 de setembro de 2016. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, n. 3309, p. 3-12, 5 out. 2016. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95527>. Acesso em: 22 mar. 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 28 fev. 2022.

BRASIL. Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907. Cria sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 5 jan. 1907. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>. Acesso em: 19 mar. 2022.

BRASIL. Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 19 mar. 1931. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d19770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d19770.htm). Acesso em: 19 mar. 2022.

BRASIL. Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903. Faculta aos profissionais da agricultura e indústria rurais a organização d sindicato para defesa de seus interesses. **Coleção de Leis do Brasil**, v.1, Rio de Janeiro, 6 jan. 1903. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d0979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d0979.htm). Acesso em: 19 mar. 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1º maio 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 fev. 2022.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal para estabelecer igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2 abr. 2013a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm). Acesso em: 19 mar. 2022.

BRASIL. Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 mar. 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111648.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111648.htm). Acesso em: 12 mar. 2022.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 15 dez. 2011. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm). Acesso em: 2 maio 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequara a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1). Acesso em: 8 maio 2022.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2 set. 2022. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6). Acesso em: 18 abr. 2023.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecida pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e das outras providências. **Diário Oficial da União**. 22 mar. 2020a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acesso em: 05 abr. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1º abr. 2020b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>. Acesso em: 04 abr. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Entidades Sindicais Cadastradas no ME. 03 mar. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/arquivos-entidade-sindical-registrada/arquivos-entidade-sindical-registrada>. Acesso em: 16 maio 2022.

BRENNER, Robert. **The economics of global turbulence: the advanced capitalist economies from long boom to long downturn, 1945-2005**. London: Verso, 2005.

BRITANNICA, The Editors of Encyclopedia. Renè Waldeck-Rousseau. **Encyclopedia Britannica**, [S.l.], 28 nov. 2021. Disponível em: <https://www.britannica.com/biography/Rene-Waldeck-Rousseau>. Acessado em: 27 mar. 2022.

BOSKOVIC, Alessandra Barichello; MELEK, Marcelo Ivan. Teletrabalho: poder fiscalizatório do empregador *versus* inviolabilidade do domicílio do empregado. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO, 59, 2019. São Paulo. **Anais [...]** São Paulo: LTr, 2019. p. 18-20. Disponível em: [http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf#page=25](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf#page=25). Acesso em: 03 mar. 2023.

CALVINO, João. **A verdadeira vida cristã**. Tradução de Daniel Costa. São Paulo: Novo Século, 2000.

CAMPOS-DE-CARVALHO, Mara Ignez. Pesquisas contextuais e seus desafios: uma contribuição a partir de investigação sobre arranjos espaciais em creche. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 8, n. 2, p. 289-297, maio/ago. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/8htDj7t9hKBhz3SVD4yMFKt/abstract/?lang=pt>. Acesso em 04 jan. 2023.

CARLINI, Luigi *et al.* Analisi e valutazione medico-legale della sindrome da burnout nell'ambito delle helping profession e della tutela INAIL per i casi di malattia e suicídio.

**Revista di psichiatri**, Roma, v. 51, n. 3, p. 87-95, maio/jun. 2016. Disponível em: <https://www.rivistadipsichiatria.it/archivio/2304/articoli/24790/>. Acesso em: 10 jan. 2020.

CARVALHO, Francisco Prandi Mendes de. **Sindicalismo e crise política no Brasil (2013 – 2017):** uma análise da atuação da Central Única dos Trabalhadores e da Força Sindical. Orientadora: Paula Regina Pereira Marcelino. 2020. 172 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/D.8.2021.tde-22042021-191628>. Acesso em: 28 fev. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Método, 2018.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 23. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

CAVALLINI, Marta. Rendimento de trabalho em *home office* sobe para 53% desde o início da pandemia – e ganha do presencial. **Portal de Notícias G1**, São Paulo, 20 dez. 2022a. Trabalho e Carreira. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/12/20/rendimento-de-trabalho-em-home-office-sobe-53percent-desde-o-inicio-da-pandemia-e-ganha-do-presencial.ghtml>. Acesso em: 13 jan. 2022.

CAVALLINI, Marta. Síndrome de *burnout* é reconhecida como doença ocupacional. **Portal de Notícias G1**, São Paulo, 11 jan. 2022b. Trabalho e Carreira. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2022/01/11/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-veja-o-que-muda-para-o-trabalhador.ghtml>. Acesso em: 13 jan. 2022.

CHAGAS, Paulo Victor. Transtornos mentais são terceira maior causa de afastamento do trabalho. **Agência Brasil**, Brasília, 26 abr. 2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-04/transtornos-mentais-sao-terceira-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho>. Acesso em: 17 jan. 2023.

CHAUÍ, Marilena. Contra a servidão voluntária. In: SANTIAGO, Homero. (Org). **Escritos de Marilena Chauí**. Belo Horizonte: Autêntica, 2013. v. 1.

CHERRY, Miriam; CRAIN, Marion; POSTER, Winifred. **Invisible Labor: hidden work in the contemporary world**. California: University of California Press, 2016.

COLOSSI, Nelson; COSENTINO, Aldo; GIACOMASSA, Luciano. Do Trabalho ao Emprego: uma releitura da evolução do conceito de trabalho e a ruptura do atual modelo. **Teoria e Evidência Econômica**, v. 5, n. 9, p. 53-66, maio 1997. Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/rtee/article/view/4769>. Acesso em: 29 mar. 2022.

COMIN, Álvaro Augusto. A experiência de organização das centrais sindicais no Brasil. In: OLIVEIRA, **O mundo do trabalho, crise e mudança no final do século**. São Paulo: Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 1994.

COMISSÃO EUROPEIA. Teletrabalho: no entender da Comissão, o novo acordo constitui uma boa notícia para os teletrabalhadores e para as empresas. **Comissão Europeia**, Bruxelas,

16 jun. 2002. Disponível em:

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP\\_02\\_1057](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_02_1057). Acesso em: 29 maio 2022.

COSTA, Aline Moreira da; ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio ambiente do trabalho: uma abordagem propedêutica. *In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney. (Org.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral.* São Paulo: LTr, v. 3. p. 49-66, 2017.

COVID-19. *In: VOCABULÁRIO ORTOGRÁFICO DA LÍNGUA PORTUGUESA.* Lisboa: Instituto de Lexicologia e Lexicografia da Língua Portuguesa da Academia das Ciências de Lisboa, 2022. Disponível em: <https://volp-acl.pt/index.php/volp/item/covid-19>. Acesso em: 31 maio 2023.

DANTAS JÚNIOR, Aldemiro Rezende. Fim da contribuição sindical obrigatório: consequências para as entidades sindicais e categorias representantes. **Revista do Tribunal do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, edição especial, p. 271-287, nov. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/127095>. Acesso em: 29 maio 2022.

DEJOURS, Christopher. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, Christopher. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7-11, 1986. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5751578/mod\\_resource/content/0/Por%20um%20no%20conceito%20de%20saude%20DEJOURS.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5751578/mod_resource/content/0/Por%20um%20no%20conceito%20de%20saude%20DEJOURS.pdf). Acesso em: 17 jan. 2023.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, edição especial – Dossiê COVID-19, v. 3, p. 1-38, 29 set. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v3.80>. Acesso em 05 abr. 2023.

DELGADO, Lúcia de Almeida Neves. **O Comando Geral dos Trabalhadores no Brasil**. Rio de Janeiro: Vozes, 1986.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DOBERSTEIN, Arnaldo Walter. **O Egito Antigo**. Porto Alegre: EdiPUCRS, 2010.

DUTRA, Renata Queiroz; COUTINHO, Raianne Liberal. Aceleração social, uberização e pandemia: quem precisa do Direito do Trabalho? **Direito.UnB – Revista de Direito da Universidade de Brasília**, Brasília, v. 4, n. 2, p. 198-223, 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32353>. Acesso em: 23 dez. 2022.

EUROPEAN INFORMATION TECHNOLOGY OBSERVATORY. Telework: status, development and issues. *In: **European Information Technology Observatory 98***. Frankfurt: European Information Technology Observatory, 1998, p. 271-305. Disponível em: <http://aei.pitt.edu/44089/>. Acesso em: 21 abr. 2022.

FARIA, Rayra Alves de. **Teletrabalho e home office**: vantagens e desvantagens decorrentes da (re)organização do trabalho imposta pela pandemia COVID-19. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2021. 77 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2020.

FAUSTO, Boris. **História Concisa do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2011.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 20, p. 160-203, set. 2002. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/109018>. Acesso em: 09 abr. 2022.

FIGARO, Roseli *et al.* Como trabalham os comunicadores na pandemia da Covid-19? **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, edição especial – Dossiê COVID-19, v. 3, p. 1-39, 3 jul. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v.76>. Acesso em: 05 abr. 2023.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista brasileira. **Revista Eletrônica do Tribunal Região do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em: 07 abr. 2023.

FISCHER, André Luiz. Um resgate conceitual e históricos dos modelos de gestão de pessoas. In: FLEURY, Maria Tereza Leme. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

FONSECA, Bruno Gomes Borges. (In)Constitucionalidade de preceitos do regime de teletrabalho na CLT – Parte II. **Jornal ESHoje**, [S. l.], 7 out. 2022. Disponível em: <https://eshoje.com.br/2022/10/inconstitucionalidade-de-preceitos-dfo-regime-de-teletrabalho-na-clt-parte-ii/>. Acesso em: 18 abr. 2023.

FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. Tradução Álvaro Lorencini. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 1997.

FREIRE, Karolina Ferreira. **O direito à desconexão do trabalho e o impacto dos avanços tecnológicos da delimitação do tempo à disposição do empregador**. Orientador: Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda. 2017. 85 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/24841>. Acesso em: 10 jan. 2022.

FREITAS NETO, José Alves de; TASINAFO, Célio Ricardo. **História Geral do Brasil**. 3. ed. São Paulo: Harbra, 2015.

GARCEL, Adriane; NETTO, José Laurindo de Souza. Do “stay home” ao “lockdown”: o impacto das medidas de distanciamento no Brasil e no mundo. **Revista de Teorias da Democracia e Direitos Políticos**, Florianópolis, v. 6, n. 2, p. 98-118, jul./dez. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9660/2020.v6i2.7194>. Acesso em: 21 dez. 2022.

GARCIA, Pedro Carlos Sampaio. **O sindicato e o processo: a coletivização do processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2002.

GAVA, Marcela. 70% dos trabalhadores de PMEs em *home office* relataram sintomas de *burnout*. **Capterra**, São Paulo, 18 maio 2021. Disponível em: <https://www.capterra.com.br/blog/2012/esgotamento-profissional>. Acesso em: 31 dez. 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; ALVES, Vinícius de Oliveira. O teletrabalho potencial no Brasil revisitado: uma visão espacial. **IPEA**, Carta de Conjuntura, n. 55, Nota de Conjuntura 20, Brasília, 27 maio 2022a. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2022/05/o-teletrabalho-potencial-no-brasil-revisitado-uma-visao-espacial/>. Acesso em: 29 dez. 2022.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; ALVES, Vinícius de Oliveira. A distribuição dos rendimentos no Brasil por características individuais. **IPEA**, Carta de Conjuntura, n. 56, Nota de Conjuntura 6, Brasília, 25 jul. 2022b. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2022/07/a-distribuicao-dos-rendimentos-do-trabalho-remoto-potencial-no-brasil-por-caracteristicas-individuais/>. Acesso em: 30 dez. 2022.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena do. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. **IPEA**, Carta de Conjuntura, Nota Técnica, n. 47, Brasília, 3 jun. 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/06/potencial-de-teletrabalho-na-pandemia-um-retrato-no-brasil-e-no-mundo/>. Acesso em: 13 jan. 2022.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena do. O trabalho remoto e a pandemia: o que a Pnad covid-19 nos mostrou. **IPEA**, Carta de Conjuntura, n. 50, Nota de Conjuntura 8, Brasília, 2 fev. 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/02/o-trabalho-remoto-e-a-pandemia-o-que-a-pnad-covid-19-nos-mostrou/>. Acesso em: 29 dez. 2022.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos humanos fundamentais do trabalhador. **Direitos Fundamentais e Justiça**, Belo Horizonte, v. 14, n. 43, p. 185-214, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.30899/dfj.v14i43.773>. Acesso em: 10 abr. 2023.

GONÇALVES, Reinaldo. **A nova economia internacional: uma perspectiva**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível**. 3.ed. Brasília: SENAC, 2009.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 17. ed. São Paulo: Loyola, 2008.

HEARTBEAT. The impact of COVID-19 on employee engagement. [s. l.], 2020. Disponível em: <https://heartbeat.peakon.com/#reports>. Acesso em: 04 jan. 2023.

HOLMES, Edward Charles. *et al.* The origins of SARS-CoV-2: A critical review. **Cell**, [S.l.], v. 184, n. 19, p. 4848-4856, set. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.cell.2021.08.017>. Acesso em: 22 dez. 2022.

HYEDA, Adriano; HANDAR, Zuher. Avaliação da produtividade na síndrome de *burnout*. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 78-84, 2011. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/90>. Acesso em: 11 abr. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Panorama – Ribeirão Preto. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/ribeirao-preto/panorama>. Acesso em: 10 maio 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios continuada. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=72421>. Acesso em: 11 maio 2023.

INSTITUTO BUTANTAN. Qual a diferença entre SARS-Cov-2 e Covid-19? Prevalência e incidência são a mesma coisa? E mortalidade e letalidade? São Paulo, [S. d.]. Disponível em: <https://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/qual-a-diferenca-entre-sars-cov-2-e-covid-19-prevalencia-e-incidencia-sao-a-mesma-coisa-e-mortalidade-e-letalidade>. Acesso em: 21 dez. 2022.

INTERNATION LABOUR ORGANIZATION. ILO monitor: COVID-19 and the world of work. Multiple crises threaten the global labour market recovery. [s. l.], 8. ed., 27 out. 2021a. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_824092/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_824092/lang--en/index.htm). Acesso em: 23 dez. 2022.

INTERNATION LABOUR ORGANIZATION. ILO monitor: COVID-19 and the world of work. Updated estimates and analysis. [s. l.], 7. ed., 25 jan. 2021b. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_767028/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_767028/lang--en/index.htm). Acesso em: 23 dez. 2022.

INTERNATION LABOUR ORGANIZATION. ILO monitor: COVID-19 and the world of work. Impact and policy responses. [s. l.], 1. ed., 18 mar. 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS\\_738753/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_738753/lang--en/index.htm). Acesso em: 23 dez. 2022.

JORDÃO, Rafaela Garcia de Santana Rodrigues. Os impactos da crise e o crescente protagonismo do trabalho no mundo pós-coronavírus. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 1, p. 197-206, ago. 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/385>. Acesso em: 13 set. 2022

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, [s. l.], v. 30, n. 1, p. 77-104, abr. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>. Acesso em: 28 dez. 2022.

KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. A Reforma Trabalhista em foco: a desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. **Educação e**

**Sociedade**, Campinas, v. 40, dez. 2019. Disponível em:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12733/1662535>. Acesso em: 23 dez. 2022.

KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível – seleção de funcionário, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996.

LAMOND, David; DANIELS, Kevin; STANDEN, Peter. Defining telework: what is it exactly? In: JACKSON, P. (Org.). **Second International Workshop on Telework**. Tilburg: Work and Organization Research Center/Brunel University, 1997.

LANDI, Flávio. **Novas tecnologias e a duração do trabalho**. Orientador: Ari Possidonio Beltran. 2009. 110 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em:  
<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-06052010-154656/pt-br.php>. Acesso em: 1º maio 2022.

LARA, Ricardo; HILLESHEIM, Jaime. Modernização trabalhista em contexto de crises econômica, política e sanitária. **O Social em Questão**, ano 24, n. 49, p. 61-88, jan./abr. 2021. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/51110/51110.PDF> Acesso em: 08 abr. 2022.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. O direito à desconexão do emprego e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei 13.467/2017. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE: MÍDIAS E DIREITOS DA SOCIEDADE EM REDE. 2017. Santa Maria. **Anais [...]** Santa Maria: UFSM, 2017. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/>. Acesso em: 10 jan. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio de; BRASIL, Ana Larissa da Silva. O conceito de teletrabalho e suas repercussões nos direitos do empregado. **Revista Juris**, Araçatuba, v. 4, n. 1, p. 111-126, jan./mar. 2019. Disponível em:  
<http://ojs.toledo.br/index.php/direito/article/view/2881>. Acesso em: 06 set. 2022.

LIMA, Gilberto Tadeu. Naturalizando o capital, capitalizando a natureza: o conceito de capital natural no desenvolvimento sustentável. **Textos para discussão do Instituto de Economia da Unicamp**, Campinas, n. 74, jun. 1999. Disponível em:  
[https://www.academia.edu/29342237/Naturalizando\\_o\\_capital\\_capitalizando\\_a\\_natureza\\_o\\_conceito\\_de\\_capital\\_natural\\_no\\_desenvolvimento\\_sustentavel\\_1?bulkDownload=thisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-secondOrderCitations&from=cover\\_page](https://www.academia.edu/29342237/Naturalizando_o_capital_capitalizando_a_natureza_o_conceito_de_capital_natural_no_desenvolvimento_sustentavel_1?bulkDownload=thisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-secondOrderCitations&from=cover_page). Acesso em: 30 maio 2022.

LINS, Carlos Estellita. O suicídio está associado, inclusive, à crise socioeconômica que nosso país atravessa. 12 set. 2018. Entrevistadores: Portal EPSJV/Fiocruz. Disponível em:  
<http://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/o-suicidio-esta-associado-inclusive-a-criese-socioeconomica-que-nosso-pais>. Acesso em: 2 abr. 2022.

LOPES FILHO, Abel Ferreira. A fiscalização do meio ambiente de trabalho, no teletrabalho, diante da inviolabilidade de domicílio. *In: 59º CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO*, 2019. São Paulo. **Anais [...]** São Paulo: LTr, 2019. p. 22-23. Disponível em: [http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf#page=25](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf#page=25). Acesso em: 03 mar. 2023.

LUCA, Adriana de. Número de processos trabalhistas dispara durante a pandemia de Covid-19. **CNN Brasil**, São Paulo, 30 out. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/numero-de-processos-trabalhistas-dispara-durante-a-pandemia-de-covid-19/>. Acesso em: 05 jan. 2023.

LUTERO, Martinho. **A necessidade do novo nascimento**. [S.l.]: Projeto Spurgeon, 2012.

MAGANO, Otávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. Direito Coletivo do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 1993.

MARTINS, Laercio Melo. **Saúde Mental: paradigmas e reformas legislativas**. Porto Alegre: Editora Fi, 2020.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. Tradução de Regis Barbosa, Flávio R. Kothe. 3.ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988. v. 1.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto comunista**. Tradução de Álvaro Pina. São Paulo: Boitempo, 2005.

MEDINA, Paola Fraga; KRAWULSKI, Edite. Coworking como modalidade e espaço de trabalho: uma análise bibliométrica. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 18, n. 2, p. 181-190, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.19810490.v18i2p181-190>. Acesso em: 10 jan. 2022.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (Telework): O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise: a polêmica quanto à prevalência do negociada sobre o legislado no sistema sindical brasileiro**. Orientador: Renato Rua de Almeida. 2017. 252 f. Tese (Doutorando em Direito) – Faculdade de Direito, Pontífice Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/20947>. Acesso em: 27 mar. 2021.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital: rumo à teoria da transição**. Tradução Paulo Cezar Castanheira e Sérgio Lessa. São Paulo: Boitempo, 2011.

MILLS, Charles Wright. **A nova classe médica**. Rio de Janeiro: Zahar, 1969.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NAVARRO, Vera Lucia. Trabalho, saúde e tempo livre sob os domínios do capital. In: PADILHA, Valquíria. (Org). **Dialética do Lazer**. São Paulo: Cortez, 2006, p. 50-74.

NILLES, Jack M. **Making telecommuting happen: a guide for telemanagers and telecommuters**. Nova York: Van Nostrand Reinhold, 1976.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; Carelli, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/189771>. Acesso em: 15 abr. 2022

OLIVEIRA, Nelson. Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulação é objeto de controvérsia. **Senado Notícias**, Brasília, 24 jul. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 06 set. 2022.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. A universalidade do Princípio da Liberdade Sindical. **Sequência: estudos jurídicos e políticos**, Florianópolis, v. 18, n. 34, p.1-18, 1997. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4818067>. Acesso em: 26 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C177 – Convenção sobre Trabalho Doméstico, 1996 (nº 177). Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322). Acesso em: 1º maio 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Coronavirus (COVID-19) Dashboard – overview. Disponível em: <https://covid19.who.int/>. Acesso em: 21 dez. 2022.

PACHECO, Denis. Avanço do *home office* leva cidades a repensar espaços de trabalho após pandemia. **Jornal da USP**, São Paulo, 18 fev. 2021. Disponível em: <https://jornal.usp.br/?p=390731>. Acesso em: 10 maio 2022.

PAGANI, Marcella; BORGES, Caio Afonso; DELGADO, Gabriela Neves. Teletrabalho: reflexões introdutórias na perspectiva da Lei nº 14.442/2022. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, Brasília, v. 1, n. 22, p. 210-225, 2023. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/46992>. Acesso em: 17 abr. 2023.

PAIXÃO, Cristiano Otávio; LOURENÇO FILHO, Ricardo. O STF e o Direito do Trabalho: as três fases da destruição. **UnB Notícias**, Brasília, 31 jul. 2020. Disponível em: <https://noticias.unb.br/artigos-main/4332-o-stf-e-o-direito-do-trabalho-as-tres-fases-da-destruicao>. Acesso em: 07 abr. 2023.

PEDROSO, Luiza Macedo. **Direito à desconexão do trabalho: fundamentalidade e formas de efetivação ante ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador**. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2022. 122 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2022. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/235048>. Acesso em: 28 dez. 2022.

PEÑA TÉLLEZ, María Elizabeth *et al.* Impacto en la salud integral profesionales del área de tecnología de la información que teletrabajan durante la COVID-19. **Problacion y Salud en Mesoamerica**, San Jose, v. 19, n. 2, p. 43-58, jan./jun. 2022. Disponível em: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/psm/issue/view/3108>. Acesso em: 02 jan. 2023.

POSTER, Winifred. Trabalho invisível e lutas de trabalhadores em contextos digitais: entrevista com Winifred Poster. [s. l.], 23 ago. 2020. Entrevistador: Dilabour. Disponível em: <https://digilabour.com.br/trabalho-invisivel-e-lutas-de-trabalhadores-em-contextos-digitais-entrevista-com-winifred-poster/>. Acesso em: 07 abr. 2023.

PORTUGAL. Lei nº 7, 12 de fevereiro de 2009. Aprova a revisão do Código do Trabalho. **Diário da República**, Coimbra, n. 30, 12 fev. 2009. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 02 maio 2022.

PORTUGAL. Lei nº 83, 6 de dezembro de 2021. Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. **Diário da República**, Coimbra, n. 235, 6 dez. 2021. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>. Acesso em: 03 mar. 2023.

RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alexsandro Luiz de. Home office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 2, p. 431-441, jun. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.2-14>. Acesso em: 02 maio 2022.

RAMOS, Alberto Guerreiro. **A nova ciência das organizações**: uma reconceituação da riqueza das nações. 2. ed. Tradução Mary Cardoso. Rio de Janeiro: 1989.

REZENDE, Antônio Paulo. **História do movimento sindical operário no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Ática, 1990.

RIVLIN, Leanne. Olhando o passado e o futuro: revendo pressupostos sobre as inter-relações pessoa-ambiente. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 8, n. 2, p. 215-220, ago. 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2003000200003>. Acesso em: 03 jan. 2023.

ROBERTS, James. Quarantine or isolation in diphtheria? **Journal of the American Public Health Association**, Section of Municipal Health Officers, Milwaukee, p. 353-358, set. 1910. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2105/ajph.1.5.353>. Acesso em: 21 dez. 2022.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. A reforma do direito coletivo: prevalência do negociado sobre o legislado. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 6, n. 58, p. 55-62, mar./abr. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/105530>. Acesso em: 27 mar. 2022.

RODRIGUES, Lêda Boechat. Os grupos de pressão no govêrno representativo. **Revista da Faculdade de Direito**, Fortaleza, v. 14, p. 151-173, 1960. Disponível em: <http://www.revistadireito.ufc.br/index.php/revdir/article/view/424>. Acesso em: 29 maio 2022.

RODRÍGUEZ, Américo Plá. Estudo Preliminar. *In*: DE BUEN, Néstor (Coord.). **A Solução dos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 1986.

RUY, Carolina Maria. O Comando Geral dos Trabalhadores. **Centro de Memória Sindical**, São Paulo, 26 jun. 2020. Disponível em: <https://memoriasindical.com.br/formacao-e-debate/o-comando-geral-dos-trabalhadores/#:~:text=Neste%20contexto%2C%20O%20IV%20Encontro,aposentadoria%20com%2030%20anos%20de>. Acesso em: 10 mar. 2022.

SÁ, Dominichi Miranda de. Especial Covid-19: os historiadores e a pandemia. **Casa de Oswaldo Cruz**, Rio de Janeiro, 18 set. 2020. Disponível em: <https://www.coc.fiocruz.br/index.php/pt/todas-as-noticias/1853-especial-covid-19-os-historiadores-e-a-pandemia.html>. Acesso em: 21 dez. 2022.

SAKUDA, Luiz Ojima. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. Orientador: Flávio de Carvalho Vasconcelos. 2001. 123 f. Dissertação (Mestre em Administração) – Curso de Pós-graduação da Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2001. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10438/4832>. Acesso em: 21 abr. 2022.

SALOMÃO, Karin. iFood e Rappi: mais entregadores (e mais cobrança por apoio) na pandemia. **Revista Exame**, Negócios, São Paulo, 18 abr. 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/coronavirus-leva-mais-entregadores-e-gorjetas-aos-apps-de-delivery/>. Acesso em: 23 dez. 2022.

SALZBERGER, Bernd *et al.* Epidemiology of SARS-CoV-2. **Infection** **49**, [S.l.], p. 233-239, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s15010-020-01531-3>. Acesso em: 21 dez. 2022.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; FARINA, Bernardo Cunha. A inevitabilidade da negociação coletiva no setor público. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 3, p. 63-103, jul./set. 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/50032>. Acesso em: 26 mar. 2022.

SANTOS, Iris Almeida dos; NASCIMENTO, Wanderson Flor do. As medidas de quarentena humana na saúde pública: aspectos bioéticos. **Revista Bioethikos**, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 174-185, abr./jun. 2014. Disponível em: <https://saocamilo.br/bioethikos/bioethikosdetalhes/155563>. Acesso em: 21 dez. 2022.

SAP CONSULTORIA RH. **Pesquisa home office Brasil 2016**. Estudo de Mercado, Campinas, maio 2016. Disponível em: [https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo\\_Home-Office\\_Consolidado\\_2016.pdf](https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo_Home-Office_Consolidado_2016.pdf). Acesso em: 29 maio 2022.

SCALÉRCIO, Marcos; MINTO, Tulio Martinez. **Normas da OIT organizadas por temas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2017.

SCHUELER, Paulo. O que é uma pandemia? **Fundação Oswaldo Cruz**, Rio de Janeiro, 28 jul. 2021. Disponível em: <https://www.bio.fiocruz.br/index.php/br/noticias/1763-o-que-e-uma-pandemia#:~:text=Segundo%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%2C%20pandemia%20%C3%A9,sustentada%20de%20pessoa%20para%20pessoa>. Acesso em: 21 dez. 2022.

SCHWAB, Klaus. The Fourth Industrial Revolution: What it means and how to respond. **Foreign Affairs**, [S.l.], 12 dez. 2015. Disponível em:

<https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>. Acesso em: 15 abr. 2022.

SENA, Victor. Transtornos mentais causam mais afastamentos no trabalho que covid. **Revista Exame**, São Paulo, 05 ago. 2021. Carreira. Disponível em: <https://exame.com/carreira/transtornos-mentais-afastamentos-trabalho-covid/>. Acesso em: 02 abr. 2023.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Eстера Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. Florianópolis: UFSC, 2005.

SILVA, Gabriella di Fecício Ferreira. **Perspectivas sobre o teletrabalho no contexto da Administração Pública brasileira**: um anteprojeto. Orientador: Hermano Roberto Thiry Cherques. 2014. 88 f. Dissertação de Mestrado (Mestre em Administração Pública) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas – Fundação Getúlio Vargas, 2014. Disponível em: [https://rigeo.cprm.gov.br/jspui/bitstream/doc/14701/1/diss\\_gabriella\\_di\\_felicio.pdf](https://rigeo.cprm.gov.br/jspui/bitstream/doc/14701/1/diss_gabriella_di_felicio.pdf). Acesso em: 10 jan. 2022.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

SILVA, Jose Afonso. **Direito Ambiental Constitucional**. 11.ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Os princípios do Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SILVEIRA, Daniel. *Home office* atinge 11% dos trabalhadores no Brasil diante da pandemia em 2020, aponta Ipea. **Portal de Notícias G1**, Economia, Rio de Janeiro, 15 jul. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/07/15/home-office-atinge-11percent-dos-trabalhadores-no-brasil-diante-da-pandemia-aponta-ipea.ghtml>. Acesso em: 29 dez. 2022.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**: investigação sobre sua natureza e suas causas. Tradução de Luiz João Baraúna. São Paulo: Nova Cultura, 1996. v. 2.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. **Teletrabalho, home office e trabalho à distância**: o trabalho do futuro. São Paulo, 2017. Disponível em: [https://www.sobratt.org.br/site2015/wpcontent/uploads/2017/01/1\\_\\_010917\\_AF\\_CARTILHA\\_TELETRABALHO\\_APOS\\_OLIMPIADA1.pdf](https://www.sobratt.org.br/site2015/wpcontent/uploads/2017/01/1__010917_AF_CARTILHA_TELETRABALHO_APOS_OLIMPIADA1.pdf). Acesso em: 13 jan. 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Capitalismo, Crise e Direito do Trabalho. *In*: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro. (Coord.). **Trabalho e Justiça Social**: um tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013. p. 105-111.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>. Acesso em: 20 set. 2020.

SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

STOKOLS, Daniel. Establishing and maintaining healthy environments: toward a social ecology of health promotion. **American Psychologist**, California, v. 47, n. 1, p. 6-22, jan. 1992. Disponível em: [https://escholarship.org/content/qt8gn9r5bg/qt8gn9r5bg\\_noSplash\\_3ab6a07a05da10e66335893f734e180c.pdf?t=owkn7s](https://escholarship.org/content/qt8gn9r5bg/qt8gn9r5bg_noSplash_3ab6a07a05da10e66335893f734e180c.pdf?t=owkn7s). Acesso em: 07 jan. 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes et al. **Instituições do Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SUTTO, Giovanna. 62% dos brasileiros ficaram mais estressados com o trabalho no *home office*, diz estudo do LinkedIn. **InfoMoney**, São Paulo, 3 jun. 2020. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/62-dos-brasileiros-ficaram-mais-estressados-com-o-trabalho-no-home-office-diz-estudo-do-linkedin/>. Acesso em: 31 dez. 2022.

TACHIZAWA, Takeshy; MELLO, Álvaro. **Estratégias empresariais e o teletrabalho: um enfoque na realidade brasileira**. Rio de Janeiro: Pontal, 2003.

THOMPSON, Edward E. **A formação da classe operária inglesa: a maldição de Adão**. 2. d. Tradução Renato Bussato Neto e Cláudia Rocha de Almeida. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987, v. 2.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Mais de 75 mil pessoas foram afastadas do trabalho por depressão em 2016. **Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 14 fev. 2017. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset\\_publisher/0SUp/content/mais-de-75-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016](http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset_publisher/0SUp/content/mais-de-75-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016). Acesso em: 13 jan. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Saúde mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós. Brasília, DF, 28 abr. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/sa%C3%BAde-mental-no-trabalho-a-constru%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-seguro%C2%A0depende-de-todos-n%C3%B3s>. Acesso em: 02 abr. 2023.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de Burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Revista de Psiquiatria Clínica**, São Paulo, v. 34, n. 5, p. 223-233, 2007. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-60832007000500004>. Acesso em: 10 jan. 2022.

VARGAS, João Tristan. Qual é o liberalismo da Lei Chapelier? Seu significado para os contemporâneos e para a historiografia francesa dos séculos XIX e XX. **Revista Mundo do Trabalho**, Florianópolis, v. 3, n 5, p. 213-232, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/1984-9222.2011v3n5p213>. Acesso em: 15 mar. 2022.

VEIGA, Nathalia Henriques et al. Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em *home office* na pandemia de covid-19. **Revista Baiana de Enfermagem**, Salvador, v. 35, p. 1-7, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/enfermagem/article/view/37636>. Acesso em: 30 dez. 2022.

VIANNA, Franciso José de Oliveira. **Problemas de Direito Sindical**. Rio de Janeiro: Max Limonad, 1943.

VIDAL, César. **Os maçons**: a sociedade mais influente da história. Tradução de Maria Alzira Brum Lemos. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2006.

WALLACE, Rob. **Pandemia e agronegócio**: doenças infecciosas, capitalismo e ciências. São Paulo: Elefante, 2020.

WEBER, Max. **A ética protestante e o “espírito” capitalista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

ZWICKER, Igor de Oliveira. Teletrabalho, fiscalização do meio ambiente de trabalho e inviolabilidade de domicílio: confronto entre o direito à propriedade, à intimidade e à vida privada *versus* à própria vida e à existência digna da pessoa humana, qual direito prevalece? *In*: 59º CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO, 2019. São Paulo. **Anais [...]** São Paulo: LTr, 2019. p. 25-27. Disponível em: [http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal\\_direito.pdf#page=25](http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf#page=25). Acesso em: 03 mar. 2023.

**APÊNDICE A – ANÁLISE DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO  
COM CLÁUSULA REFERENTE À INSTITUIÇÃO DO *HOME OFFICE* NO  
PERÍODO PANDÊMICO**

**1. SINTRACOOOP:**

- a) SP000211-2023 – Institui o *home office* e retirou vale transporte.
- b) SP008061-2022 – Institui o *home office* sem a necessidade de controle de jornada e possibilita o regime híbrido (trabalho remoto por até três vezes na semana).
- c) SP010236-2021 – Institui o *home office*, com previsão de pagamento ou reembolso ao empregado com despesas decorrentes da aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos ou da infraestrutura necessária e adequada para o trabalho remoto, além de prever o apoio técnico. Também impõe a obrigatoriedade do controle de jornada, com computação de horas extras; previsão expressa sobre a necessidade de repouso intrajornada e entre jornadas de no mínimo onze horas. Exclui o vale transporte e mantém o auxílio alimentação e refeição.
- d) SP012547-2022 – Institui o *home office*, com previsão de pagamento ou reembolso ao empregado com despesas decorrentes da aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos ou da infraestrutura necessária e adequada para o trabalho remoto, além de prever o apoio técnico. Também impõe a obrigatoriedade do controle de jornada, com computação de horas extras; previsão expressa sobre a necessidade de repouso intrajornada e entre jornadas de no mínimo onze horas. Exclui o vale transporte e mantém o auxílio alimentação e refeição. Prevê expressamente a responsabilidade do empregador em caso de acidente que gere alguma incapacidade.

**2. Sindicato dos Propagandistas, Propagandistas e Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos de Ribeirão Preto e Franca:**

- a) SP003664-2021 - Institui o teletrabalho; veda qualquer discriminação entre empregados em teletrabalho e os demais trabalhadores e obriga o empregador a instruir o empregado, de modo expreso e ostensivo, sobre as precauções e cuidados para evitar doenças e acidentes de trabalho.

**3. SINDHORP:**

a) SP003278-2022 e SP008794-2022 – preveem a possibilidade de realização das atividades de modo remoto, cabendo aos empregadores disciplinar e regulamentar especificamente a modalidade por meio de políticas internas.

#### **4. SINDMETAL:**

a) SP000377-2022 e SP002296-2021 – instituem o *home office* até outubro de 2023, com possibilidade de alternância presencial. Os dias laborados em casa não exigem o pagamento de vale transporte e vale alimentação. Delega aos empregadores a possibilidade de regulamentar outras disposições por meio de políticas internas.

#### **5. SEAAC:**

a) SP002378-2021 – Institui política de segurança de trabalho e ergonomia para os trabalhadores em *home office*, além de permitir que empregador vistorie a residência desses trabalhadores; contudo, a norma não estabelece quais são essas políticas de segurança. Também prevê reembolso para aquisição de mobiliário (até o limite de R\$ 600,00), auxílio mensal de R\$ 150,00 para custeio de despesas.

b) SP009820-2019 – prevê a possibilidade dos empregadores de adotar o *home office*, possibilitando aos empregadores regulamentar a modalidade por políticas internas. Prevê expressamente responsabilização dos empregadores por acidente de trabalho ou doença ocupacional.

c) SP010822-2021 – equipara o teletrabalho ao trabalho presencial.

#### **6. SINQUIMRP:**

a) SP002161-2021 – permite a instituição do *home office*, vedando qualquer discriminação. Possibilita aos empregadores regulamentar a modalidade de políticas internas. O empregador deve instruir expressa e ostensivamente sobre as precauções sobre doenças e acidentes de trabalho, bem com oferecer toda a infraestrutura necessária. O empregador não pode reduzir o auxílio creche ou o vale alimentação, sendo permitido apenas a substituição deste por vale refeição. Por fim, impõe a necessidade de controle de jornada.

#### **7. STICCLHPCMG:**

a) SP006670-2020 – institui a modalidade *home office*, cabendo ao empregador a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e infraestrutura. Excluiu o vale transporte

**8. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Açúcar e da Alimentação de Ribeirão Preto:**

a) SP002177-2021 – institui a modalidade *home office*; estabelece que não será considerado tempo à disposição ou não haverá horas extras se houve descumprimento ao previsto no código de ética e conduta do empregador

b) SP003938-2020 – apenas possibilita a instituição do *home office*, delegando aos empregadores regulamentar a modalidade através de políticas internas ou acordos.

**9. SECRP:**

a) SP002605-2020 – Institui o teletrabalho com medida de isolamento; prevê que as despesas com aquisição e manutenção de equipamentos e serviços podem ser definidas em acordo escrito ou oferecido em comodato pelo empregador. Dispõe que a utilização dos equipamentos telemáticos e de comunicação fora da jornada de trabalho não configura tempo à disposição do empregador. Também possibilita a suspensão de dos contratos ou a redução de jornada, com garantia de estabilidade, além da antecipação de férias e feriados.

**10. Sindicato dos motoristas**

a) SP010651-2021 – Faculta ao empregador instituir o *home office* para os funcionários do setor administrativo, com controle de jornada por marcação manual; veda a realização de horas extras, salvo com autorização prévia do gestor. Prevê que o empregador forneça os equipamentos eletrônicos, contudo, delegada aos empregados a responsabilidade integral pelos gastos decorrentes da atividade (como energia, internet e mobiliário) e de se manter atentos à segurança e ergonomia.

**11. SINDTUR:**

a) SP003353-2022 – Institui o trabalho remoto para as empregadas gestantes, com igualdade de direitos.

b) SP004207-2021 – Institui o trabalho remoto, delegando aos empregadores dispor sobre o custeamento e reembolso de eventuais despesas com a modalidade.

c) SP005409-2021, SP007931-2022 e SP013939-2019 – possibilita a instituição do *home office*, cabendo ao empregador o dever de instruir por escrito sobre precauções, visando evitar doenças e acidentes de trabalho.

## **12. SINCOVARP:**

a) SP002605-2020, SP004207-2021, SP005409-2021 e SP013939-2019 – Institui o trabalho remoto, delegando aos empregadores dispor sobre o custeamento e reembolso de eventuais despesas com a modalidade.

b) SP003353-2022 – Institui o trabalho remoto para as empregadas gestantes, com igualdade de direitos.

## **13. Sindicato Comércio Varejista:**

a) SP005409-2021 e SP013939-2019 – Institui o trabalho remoto, delegando aos empregadores disciplinas sobre custeamento e reembolso das despesas por termo aditivo. Também previu que empregador deve instruir empregados sobre precauções para evitar doenças e acidentes

## **14. SINDIVIGIRIBEIRÃO:**

a) SP002420-2020 – Institui o teletrabalho ou trabalho remoto; dispensou o pagamento de vale transporte e vale alimentação; considera que o tempo de uso de aplicativos ou programas de comunicação fora da jornada de trabalho não caracteriza tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso.

## **15. SEMPRETURH:**

a) SP000253-2023, SP005900-2021 e SP008902-2021 – Institui o *home office* para todas as atividades compatíveis com tal modalidade (setor administrativo), afasta o pagamento de vale transporte aos teletrabalhadores, contudo, mantém o pagamento do vale alimentação. Também prevê o pagamento de ajuda de custos para cobrir despesas com internet, energia, depreciação do mobiliário e equipamentos, na seguinte proporção: R\$ 60,00, se os equipamentos e a *internet* forem do empregado; R\$ 50,00, se os equipamentos fornecidos são do empregador e *internet* do empregado; e R\$ 40,00, se os equipamentos e *internet* são fornecidos pelo empregador.

## **APÊNDICE B – ANÁLISE DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO COM CLÁUSULAS PERTINENTES AO ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA**

### **1. SINTRAMERP:**

a) SP008746-2020 – Institui o sistema de banco de horas, delegando ao empregador o direito de suspender os contratos de trabalho durante o estado pandêmico.

### **2. Sindicato dos Empregados Instrutores, Diretores em Auto Escolas e Centro de Formação de Condutores A e B, Despachantes e Anexos de Ribeirão Preto e Região:**

a) SP002795-2020 – Permite a suspensão do contrato de trabalho, desde que haja estabilidade provisória e mantém os benefícios no período em que durar a suspensão, salvo o vale refeição/alimentação.

### **3. SINQUIMRP:**

a) SP003712-2020; SP003713-2020 e SP003714-2020 – Suspendem o reajuste salarial para os trabalhadores da categoria até enquanto durar as medidas de isolamento social e tira a obrigatoriedade do adiantamento salarial para os colaboradores.

b) SP003957-2021 e SP004519-2021 – Suspendem o reajuste salarial para os trabalhadores da categoria até enquanto durar as medidas de isolamento social e mantém a concessão do adiantamento de até 40% do salário.

### **4. SINDTUR:**

a) SP003638-2022 – Apenas suspende o contrato de trabalho das gestantes.

b) SP002795-2020; SP008059-2021; SP009537-2021 e SP012586-2021 – Possibilita a suspensão dos contratos de trabalho, em razão da concessão do auxílio emergencial, e prevê estabilidade aos colaboradores beneficiados. Também confere bolsa de qualificação profissional aos trabalhadores, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

### **5. SHS:**

a) SP004354-2020 – Para prorrogar o isolamento social, permite a concessão de férias coletivas e antecipação de feriados.

### **6. SINDIPÃO:**

a) SP005996-2021 – Prevê a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho ou a redução da carga horária, com garantia de estabilidade provisória.

**7. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Açúcar e da Alimentação de Ribeirão Preto e Região:**

a) SP004606-2021; SP004706-2021 e SP004718-2021 – Suspende o pagamento da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) durante o estado pandêmico.

**8. SECHSRP**

a) SP001433-2021 – Permite o parcelamento das verbas rescisórias em até cinco vezes, desde que chancelado pelo sindicato.

b) SP002307-2021 – Permite a redução da carga horária e do salário em até 25%, assim como estabilidade de 30 dias após o término da vigência do acordo de redução.

c) SP004916-2021 – Permite a redução da carga horária e do salário em até 25%, assim como estabilidade de 30 dias após o término da vigência do acordo de redução. Também prevê o pagamento de abono indenizatório mensal aos empregados que estão com o contrato de trabalho suspenso.

c) SP004354-2020 – Possibilita a redução ou suspensão dos contratos de trabalho, bem como a concessão de férias coletivas e antecipação de feriados. Prevê a manutenção de plano de saúde e do vale alimentação aos trabalhadores durante a pandemia.

**9. SINCOVARP**

a) SP003638-2022; SP008059-2021 e SP012586-2021 – Possibilita a suspensão dos contratos de trabalho, em razão da concessão do auxílio emergencial, e prevê estabilidade aos colaboradores beneficiados. Também confere bolsa de qualificação profissional aos trabalhadores, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

**10. STRRP**

a) SP006461-2022 – Permite a interrupção parcial ou total das atividades, com eventual compensação dessas horas após o término da pandemia.