O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano III | Volume 7 | Nº 20 | Boa Vista | 2021

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

http://doi.org/10.5281/zenodo.5068419

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

PANDEMIA DA COVID-19 E SAÚDE MENTAL: O TRABALHADOR E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NA MODALIDADE *HOME OFFICE*

Rarison Pablo Bezerra Vieira[1]

Francisleile Lima Nascimento[2]

Resumo

O presente trabalho aborda a temática do direito do trabalho, refletindo sobre as principais mudanças nos contratos de trabalhos frente à pandemia da COVID-19, discorrendo a relação entre o trabalhador e a responsabilidade do empregador na modalidade *home office* em tempo de pandemia e quais os danos à saúde mental. Nesse sentido, a pesquisa desenvolve o objetivo geral de analisar as responsabilidades do empregador e trabalhador na atual conjuntura da pandemia da COVID-19 no Brasil frente à modalidade do trabalho *home office*, bem como os efeitos da mesma na saúde mental dos trabalhadores. A metodologia da pesquisa parte de uma revisão de literatura denominada de pesquisa bibliográfica e documental, de cunho exploratório e descritivo, sob a ótica da pesquisa qualitativa e análise de conteúdo. Como resultados, as análises realizadas mostram a partir do direcionamento, o Art. 6 º da nova redação da CLT, ressaltando que as atuais Medidas Provisórias nº 1.045/2021 e nº 1.046/2021, apresentam pontos que requer uma discussão mais aprofundada para a compreensão e esclarecimento sobre as relações do contrato de trabalho para modalidade *home office*. Quanto aos efeitos da pandemia pela COVID-19 na saúde mental destes trabalhadores, a pesquisa mostra ainda que as medidas de distanciamento físico e isolamento podem ser eficazes no combate a pandemia da COVID-19, mas pode configurar também no número de trabalhadores, que podem apresentar doenças ou transtornos mentais causados pelos efeitos da pandemia.

Palavras chave: COVID-19; Direito do Trabalho; *Home Office;* Pandemia.

Abstract

This article is about the theme of labor law, reflecting on the main changes in employment contracts in the face of the COVID-19 pandemic, discussing how the relationship between the worker and the employer's responsibility in the home office modality exists at the time of COVID-19 pandemic and what are the problems to mental health. In this sense, the research develops the general goal of analyzing the responsibilities of the employer and worker in the current situation of the COVID-19 pandemic in Brazil in relation to the home office work modality, as well as the effects of the COVID-19 pandemic on the worker´s mental health. The research methodology starts with a literature review of bibliographic and legal nature and it is developed through a research of exploratory and descriptive nature under the perspective of qualitative research and content analysis. As a result the analyzes carried out show, based on the direction of Article 6 of the new wording of the CLT, highlighting that the current Provisional Measures nº 1.045/2021 and nº 1.046/21, present points that require a more in-depth discussion for understanding and clarification on the relationship of the employment contract for the home office modality. As for the effects of the COVID-19 pandemic on the mental health of workers, the research also shows that physical distancing and isolation measures can be effective in combating the COVID-19 pandemic, but it can also configure the number of workers who may have illnesses or mental disorders caused by the effects of the pandemic.

Keywords: COVID-19; Home Office; Labor Law; Pandemic.

[1] Graduado em Direito pelo Centro Universitário Estácio da Amazônia (ESTÁCIO), Boa Vista/RR. E-mail para contato: rarisonpablo@hotmail.com

[2] Geógrafa e Mestre em Desenvolvimento Regional da Amazônia pela Universidade Federal de Roraima (UFRR). Email para contato: leile_lima@hotmail.com

INTRODUÇÃO

O teletrabalho, assim como o *home office*, é a modalidade do serviço prestado em sua residência ou em oficina de família, fora da área restrita e física da empresa ou instituição caracterizado pela relação do emprego remunerado assegurado pelo art. 83 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A modalidade já era presente no Brasil e se intensificou devido pandemia da COVID-19, e com as medidas de restrição e isolamento para conter o vírus e preservar a saúde da população.

Devido a esse contexto, a pesquisa levanta a seguinte problemática para averiguar como fica relação entre o trabalhador e a responsabilidade do empregador na modalidade *home office* em tempo de pandemia da COVID-19 e quais os danos à saúde mental. Nesse sentido, a pesquisa desenvolve o objetivo geral de analisar as responsabilidades do empregador e trabalhador na atual conjuntura da pandemia, frente à modalidade do trabalho *home office*, e refletir sobre os efeitos desta na saúde mental dos trabalhadores.

A metodologia da pesquisa parte de uma revisão de literatura denominada de pesquisa bibliográfica e documental, de cunho exploratório e descritivo, sob a ótica da pesquisa qualitativa e análise conteúdo. Dessa forma, a pesquisa bibliográfica é importante para todo trabalho acadêmico, pois são os aportes teóricos que vão embasar e dar credibilidade à pesquisa, tornando-a um trabalho científico. Sendo assim, a pesquisa bibliográfica constitui publicações em forma de artigos, livros, revistas, teses, dissertações entre outros.

Como procedimentos para coleta de dados, foi realizada uma busca nos bancos de dados online nas plataformas Scielo, Lilacs, JusBrasil, Âmbito Jurídico e portais do Governo Federal através da ferramenta do Google Acadêmico.

Quanto ao método, a pesquisa fez uso do método de abordagem metodológica sistêmica, que busca conjugar conceitos de diversas ciências a respeito de determinado objeto de pesquisa no sentido de servir ao presente estudo. Nesse sentido, a abordagem metodológica sistêmica contribui na construção da fundamentação teórica e na construção do entendimento da contextualização das responsabilidades do empregador e trabalhador, na atual conjuntura da pandemia da COVID-19 no Brasil, frente à modalidade do trabalho *home office*, e refletir sobre os efeitos da pandemia na saúde mental destes trabalhadores.

Quanto aos objetivos, a pesquisa faz uso da pesquisa exploratória e explicativa. O estudo parte da pesquisa exploratória para proporcionar maior familiaridade com o problema por meio do levantamento bibliográfico. A pesquisa explicativa vem atender a complexidade do estudo quanto a realidade pesquisada. Quanto à pesquisa descritiva, esse método tem como objetivo primordial a

descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis que geralmente assumem a forma de levantamentos de dados, sendo possível generalizar resultados.

Quanto a abordagem da pesquisa, faz-se o uso do método qualitativo, que pretende verificar a relação da realidade com o objeto de estudo, obtendo várias interpretações de uma análise indutiva por parte do pesquisador. Assim, na abordagem qualitativa, a pesquisa ressalta a ênfase interpretativa, onde o pesquisador interpretativista acredita que é capaz de interpretar e articular as experiências em relação ao mundo para si próprio e para os outros. Portanto, a pesquisa interpretativa baseia-se em dados qualitativos, uma vez que se utilizando destes, é possível explorar as características e o contexto do indivíduo envolvido.

Sendo assim, por se tratar de uma pesquisa de abordagem qualitativa, os procedimentos para a coleta de dados se dão através da análise de conteúdo, que designa a técnica de investigar e interpretar de forma sistematizada os dados coletados, possibilitando diferentes modos de conduzir o processo de interpretação por parte do pesquisador.

A pesquisa torna-se relevante para o aspecto social, por se tratar de uma temática que aborda uma questão de saúde pública e trabalhista que envolve a sociedade, bem como por ser uma temática contemporânea que aborda os efeitos da pandemia na saúde mental dos trabalhadores e as novas relações de trabalho configuradas pela modalidade *home office*.

A justificativa científica se volta para a necessidade de produção bibliográfica que possa responder as lacunas sobre estudos no âmbito do campo do direito do trabalho e saúde pública frente à pandemia da COVID-19. Apesar de não ser um tema inédito, a pesquisa ganha relevância no âmbito acadêmico, por abordar uma temática recente e com poucas literaturas científicas que serve como balizador para futuras pesquisas.

Como acadêmico e pesquisador, essa temática é um tema de extrema importância, pois proporciona uma visão que possibilita colocar em prática os conhecimentos obtidos, bem como nos coloca fora da zona de conforto, tendo em vista que essa pesquisa requer uma compreensão e discussão mais abrangente acerca das questões jurídicas das novas relações de trabalho que irão reger a vida do trabalho e a economia do País.

CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19 NO BRASIL E NO MUNDO

Em 3 de fevereiro de 2020, foi-se noticiado por canais de tv, redes sociais e jornais a imediata construção e inauguração de um hospital em Huoshensha na cidade de Whuan, Capital da província de

Hubei, que contava com a estrutura de 25.000 m². Onde tratava-se um vírus que estava se alastrando pela região e causando mortes rápidas, causando falta de ar e sendo dita como uma pneumonia. Sendo desconhecido o causador da doença, o primeiro relato sobre tal, foi dada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) que declarou o surto da doença. Em 11 de fevereiro de 2020, a OMS anunciou um nome para o vírus - Coronavírus 2 da Síndrome Respiratória Aguda Grave ou simplesmente SARS-CoV-2, responsável pela Doença do Coronavírus 2019 - COVID-19 (SENHORAS, 2021; OMS, 2020).

A partir daí, começou-se o desespero das famílias contaminadas e a rápida transmissão e as mortes inesperadas causada pelo vírus. As cidades foram tomadas pelo medo, se encontrando vazias com muitas atividades sendo suspensas, empresas fechando as portas e muitos pais de famílias desempregados rapidamente (SANTOS; LOPES, 2020; SENHORAS, 2020).

Então, com o alto teor de contaminação da COVID-19, na segunda quinzena de janeiro de 2020, já tinham casos do vírus em outras províncias vizinhas, tais como Tailândia, Japão e Coreia. As autoridades então, ao notarem que o vírus se tratava de um surto com possível descontrole, viram a necessidade de as fronteiras serem fechadas, decretando quarentena e o distanciamento social (MELO *et al*., 2020).

O primeiro caso do Vírus no Brasil foi detectado e confirmado, dia 25 de fevereiro de 2020, sendo também o primeiro da América do Sul (BRASIL, 2020). "É uma gripe, vamos passar por ela e colocar todas as fichas na ciência", declarou o médico Luiz Henrique Mandetta, quando foi comprovado o primeiro caso, no dia 26 de fevereiro (G1, 2020).

Estamos vivenciando uma pandemia, onde diversos tipos de estudos estão sendo feito, em busca de encontrar a vacina certa e mais eficaz com diversos tipos de testes feitos, sendo que algumas mostraram-se eficientes. Existem vacinas que já estão sendo aplicadas no Brasil, por etapas. Porém, ainda estão sendo feitas novas vacinas, até que seja uma mais eficaz que outras (MARQUES; SILVEIRA; PIMENTA, 2020) (Figura 1).

Uma remessa de vacina da COVID-19, chegou ao Brasil às 17h32 deste domingo (21 mar. 2021). Sendo esta oriunda do consórcio de Covax Facility, feitas entre o ministro das Relações Exteriores, Ernesto Araújo, e a representante da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), Socorro Gross, e receberam no Aeroporto de Guarulhos/SP 1.022.400 doses da AstraZeneca/Oxford (UOL/FOLHA DE SÃO PAULO, 2021).

Diante desse contexto, Cruz (2021) menciona a declaração do ministro das Relações Exteriores, Ernesto Araújo, declarando que:

> O Brasil é um dos poucos países que financiou o desenvolvimento de vacinas pelo consórcio, além de receber as doses. A importância da Covax, além de reforçar a nossa campanha de

vacinação, é que o Brasil também está contribuindo para a imunização de países com menos recursos. É um elemento de solidariedade e de contribuição para a comunidade internacional (CRUZ, 2021).

Figura 1 - Remessa de vacina



Fonte: WINSTON (2021).

Nesse mesmo direcionamento Cancian (2021) cita a fala de Marcelo Queiroga ao assumir o Ministério da Saúde que declarou que - "Vou conclamar à população que se utilize máscara, para que se use álcool em gel. São medidas simples, mas importantes. É preciso unir os esforços de enfrentamento à pandemia com a preservação da atividade econômica".

Diante desse novo cenário, coube a sociedade manter todos os tipos de cuidados, como o de ficar em casa, sair somente em extrema necessidade, manter o distanciamento, continuar com o uso de máscaras e o álcool em gel e redobrar os cuidados de higiene e sanitarização (AQUINO, 2020).

HOME OFFICE: CONCEITOS, BENEFÍCIOS E DESAFIOS

O trabalho em *home office* tem tomado espaço na vida e no cotidiano, no Brasil e no mundo, é também conhecido como trabalho remoto, trabalho à distância ou teletrabalho. É uma categoria que vem ganhando espaço, e se tornando tendência, pois as empresas têm menos gastos e os trabalhadores acreditam que trabalhar em casa pode ser mais produtivo, e então, ambas as partes acreditam ter um maior crescimento. Inovação que surgiu como uma categoria mais flexível da gestão e qualidade de vida ao profissional (SOLIDES, 2021) (Figura 2).

O contrato de trabalho na modalidade *home office*, está cada vez mais frequente, seja para empregados comuns, quanto para executivos. Apesar de parecer um novo modo de trabalhar, essa

modalidade já existe desde a década de 1970. Na qual essa alcança uma proeminência maior nos últimos anos (DALLA ROSA, 2010).

Figura 2 - O escritório em casa (*home office*)



Fonte: BONFATTI (2020).

Em face das mudanças da atualidade, pelo advento da globalização, é nítido novas configurações sociais, econômicas e tecnológicas, que fazem muita diferença no mundo do trabalho. Bom exemplos disso, são as modificações de produção e a terceirização da mão de obra, a internacionalização e descentralização das empresas, que tem permitido aos países em desenvolvimento abrir mercados para empresas multinacionais e trabalhar em *home office* (RAFALSKI; ANDRADE, 2015), retratando um cenário com diferentes métodos de trabalho e apresentando-se como uma realidade de fenômenos do trabalho. Pode-se caracterizar como modalidade *home office*, por ser inserido no ambiente doméstico (DALLA ROSA, 2010).

Um espaço sem tamanho e nem propriedade com definição, sendo somente destinado a atividade profissional, na residência do empregado, sendo facultativo o uso de tecnologias informacionais para a realização das atividades (ELLISON, 1999; LIM; TEO, 2000).

O teletrabalho assim como o *home office*, tem sido disseminado como trabalho eficiente e viável, apesar da distinção entre si. São considerados modelos adaptados aos avanços tecnológicos e equivalentes quanto aos ganhos e as perdas de empregados e empregadores, um modo de trabalho a ser amplamente realizado “no futuro” (RASMUSSEN; CORBETT, 2008; WARD; SHABBA, 2001).

Para Rocha (2014, p. 08) o trabalho de *home office* pode ser compreendido sob a ótica da teoria sociológica como: [...] “é um espaço que favorece as relações sociais, ou seja, é neste campo que o profissional investe uma generosa atenção, pois é no trabalho que os profissionais despendem a maior

parte do tempo de sua vida". É preciso destacar também, que o *home office* tem benefícios e desvantagens, tanto para o empregado quanto para o empregador (Quadro 1).

Quadro 1 - Benefícios e desvantagens do *home office* para o empregador

VANTAGENS	DESVANTAGENS
• Flexibilidade no horário de trabalho • Redução ou eliminação do tempo perdido no trânsito dos grandes centros urbanos • Maiores oportunidades para a vida social e pessoal • Participação mais ativa da população deficiente, mais idosa e mulheres • O trabalho rende mais, já que não sofre as interrupções típicas do escritório	• Falta de clareza na legislação • Ceder espaço da casa para alocar objetos de trabalho • Possíveis interrupções do trabalho por familiares ou problemas pessoais • Possível perda de benefícios (transporte, refeição, automóvel da empresa) • Isolamento do teletrabalhador dos demais funcionários

Fonte: LUNA (2014). Adaptações próprias.

De acordo com Duarte (2005, s/p), é muito importante destacar, que essa modalidade de trabalho nem sempre é possível pra toda e qualquer carreira, que muito depende também da função ocupada. "A minuta de contrato de trabalho para o profissional *home office* não difere muito daquela dos empregados "normais", que trabalham no estabelecimento da empresa. Há, apenas, algumas distinções, sendo que a principal delas reside no pagamento ou não de horas extras, [...]". Por outro lado, sabe-se que tem áreas que já são bem adeptas ao *home office*, em maior destaque as de tecnologia e áreas mais técnicas.

Figura 3 - Ambiente de Trabalho em *home office*



Fonte: GAIATO (2021).

Nesse contexto, Plascak Jorge (2020) menciona a declaração do diretor da Michael Page e da Page Personnel, Lucas Oggiam afirmando que "Elas não exigem tanto da interação humana e de desenvolvimento de relacionamento humano e podem ser tão produtivas quanto se estivessem no

escritório". Sendo assim, o *home office* constitui o trabalho realizado fora das dependências do empregador, que pode ser desenvolvido na residência do próprio empregado, com maior flexibilidade de horários e conforto, evitando o transtorno e perda de tempo no trânsito, diminuindo custo para o empregador e é mais produtivo ao trabalhador (LUNA, 2014) (Figura 3).

A imagem sugerida acima, nos traz uma ideia de como é, ou como deve ser o trabalho remoto ou trabalho *home office*, sendo um trabalho em local único, calmo com ferramentas dispostas, tais como luz, internet e bom computador, e na forma na qual devemos nos apresentar, com disposição, atenção e interesse (DALLA ROSA, 2010).

DIREITO DO TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA: EMPREGADOR E EMPREGADO NO BRASIL

No presente tópico, aborda-se o direito do trabalho e a Reforma Trabalhista refletindo sobre os princípios do direito do trabalho no Brasil e a contextualização da reforma trabalhista ressaltando as competências e a aplicabilidade da Lei nº 13.467/2017 e do projeto de lei nº 3588/2020.

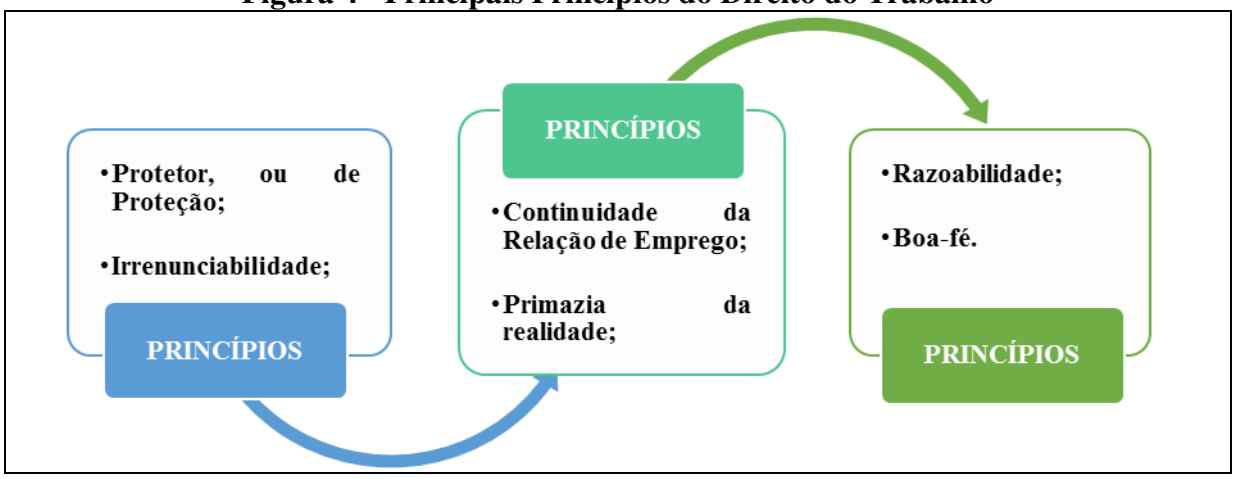
Princípios do Direito do Trabalho no Brasil

Os princípios do direito do trabalho no Brasil podem ser compreendidos a partir da nova constituição, que trouxe dispositivos acerca dos direitos trabalhistas individuais e coletivos, consagrando o direito do trabalho como um direito social, sendo versado como direitos e garantias fundamentais. Tendo participação de grupos sociais na criação de normas jurídicas, e a democratização sobre o sistema de gestão trabalhista do Brasil (FREITAS; GONÇALVES, 2017).

É muito importante compreender a base de todas as leis trabalhistas e orientar sua implementação. Essas fundações são chamadas de princípios do direito do trabalho. Na linguagem jurídica, os princípios são proposições gerais que se inferem na cultura e na ordem jurídica. Essas proposições moldam a criação, o esclarecimento, a interpretação e o ser aplicável. Em outras palavras, eles são a base geral que deve ser seguida ao criar, interpretar ou aplicar as leis (DELGADO, 2019).

Segundo Romar (2018), é importante aludir sobre os princípios específicos do direito do trabalho, tal qual são: o princípio da proteção, princípio da continuidade, princípio da irrenunciabilidade do direito, princípio da primazia da realidade, princípio da razoabilidade, princípio da norma mais favorável ao trabalhador, princípio da inalterabilidade contratual lesiva, princípio da boa-fé e da confiança (Figura 4).

Figura 4 - Principais Princípios do Direito do Trabalho



Fonte: ROMAR (2018). Adaptações próprias.

Com base nesses princípios, garante-se alguns direitos trabalhistas básicos, como FGTS e seguro-desemprego. Vale lembrar que é justamente por esse sistema que se pode garantir a eficácia da justiça do trabalho, pois esses princípios estão baseados no julgamento do tribunal. Pode-se dizer que esses princípios têm três funções: instrutiva, interpretativa e normativa (DELGADO, 2019) (Quadro 2).

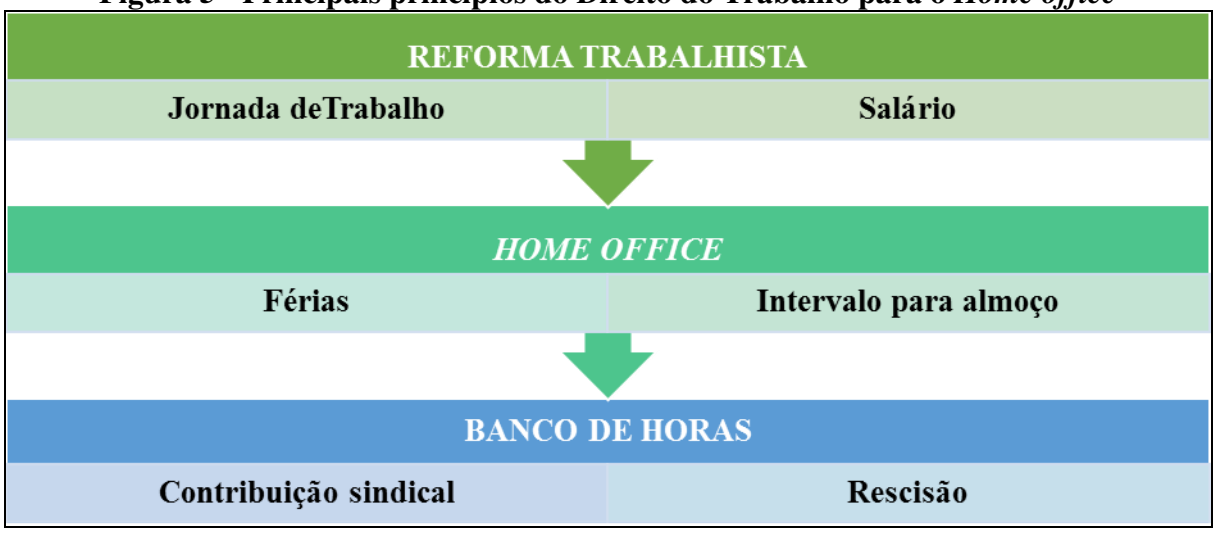
Quadro 2 - Funções dos Princípios do Direito do Trabalho

FUNÇÕES	DEFINIÇÕES
Instrutiva	• Nortear o legislador para que este proponha leis que estejam alinhadas com os valores defendidos pelos princípios. Estas propostas devem sempre estar em concordância com os princípios constitucionais, além dos propostos em cada ramo do direito.
Interpretativa	• Auxiliar diretamente os aplicadores do direito e a magistratura no momento de tomar decisões em relação aos processos da justiça do trabalho.
Normativa/Integrativa	• Os princípios também têm uma função integrativa. Isso significa que eles servem para preencher uma suposta lacuna em situação que não está prevista em lei. Nestes casos, pode-se usar um princípio para dar base à decisão do Judiciário.

Fonte: TUROLLA (2017). Adaptações próprias.

Por se tratar de um ramo jurídico autônomo, o direito do trabalho possui seus próprios princípios diferentes de outras áreas jurídicas. Estes princípios parecem inspirar legisladores na elaboração do respectivo sistema legislativo e intérpretes na aplicação de normas ou correção de omissões de acordo com a respectiva ordem jurídica. O princípio do direito do trabalho é o princípio norteador que inspira e regula as regras das relações de trabalho. Neste sentido, os principais princípios do Direito do Trabalho são: (MARTINEZ, 2020) (Figura 5).

Figura 5 - Principais princípios do Direito do Trabalho para o *Home office*



Fonte: STUCHI (2020). Adaptações próprias.

Breve Contextualização sobre a Reforma Trabalhista no Brasil

No tópico a seguir, analisou-se o que a reforma nos trouxe de novo, no Art. 611, e o que nos foi trago como os postos-chave da reforma, o que vai mudar a partir de então; é a introdução do artigo 611-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que passa a envolver acordos coletivos sobre a lei (MARTINS, 2012). Dessa forma cabe salutar a disposição do artigo que diz:

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 a jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas anual; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas; IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13. 189, 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; 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, 2017).

É visto que, grande parte dos itens do Art. 611-A, busca ajustar a jornada de trabalho tais como (itens I, II, III, X, XI) e sobre remuneração (V, IX, XIV e XV). No entanto, antes de discutir

especificamente esses dois pontos e sua relação com outras disposições da reforma, alguns parágrafos deste artigo devem ser enfatizados. Esses parágrafos procuram garantir a intenção da proposta do negociador que prevalece no legislativo, limitando assim o efeito do legislador, Justiça do Trabalho (JT) analisando acordos e convenções (CAMPOS *et al.*, 2017).

No primeiro parágrafo do Art. 611-A, fica estabelecido que a JT não pode dispor sobre os conteúdos dos acordos, devendo apenas analisar se está em conforme os elementos juridicamente formais. Já no Art. 611-B, está listado todos aqueles que não podem ser negociados, sendo os itens básicos que constam na Constituição Federal (CF), sendo eles: números de dia, de férias, licença a maternidade e norma de saúde, higiene e segurança no trabalho (CASSAR, 2017).

Nessa perspectiva, Carvalho (2017) menciona que a Reforma Trabalhista poderá causar grande impacto na produtividade afirmando que:

> Sendo um dos principais pontos a forma como a valorização da negociação coletiva, a representação dos trabalhadores na empresa e o fim da contribuição sindical (gerando melhores sindicatos) podem levar a um melhor diálogo entre os trabalhadores e a empresa, elevando a duração dos vínculos e aprimorando condições e relações de trabalho. Como os autores chamam a atenção, se haverá ganhos ou perdas de produtividade, dependerá principalmente dos atributos da representação coletiva dos trabalhadores. No entanto, ao mesmo tempo em que concede grande peso à negociação coletiva, a reforma trabalhista contém inúmeros pontos que enfraquecem o poder de barganha de trabalhadores e sindicatos, e não se preocupou em atacar os problemas existentes na legislação sobre a representação coletiva dos trabalhadores (CARVALHO, 2017, p. 89).

Com relação as mudanças a que se referem ao teletrabalho ou *home office*, pode-se citar a MP 927/2020, que em seu texto apresentava previsões de suspensão e o parcelamento do FGTS, assim como a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho sem contraprestação salarial (STUCHI, 2020).

A Medida prevê que as medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho, poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva. Estabelecem as hipóteses em que as medidas do programa serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva (STUCHI, 2020).

Competências e a Aplicabilidade da Lei nº 13.467/2017

Intitulada de reforma trabalhista, a Lei n.º 13.467/2017, foi concluída e aprovada pela Assembleia Nacional em tempo recorde em 14 de julho de 2017 e aprovado para publicação pelo Presidente Michel Temer, que entrou em vigor 120 dias após a sua publicação, ou seja, em 14 de julho de 2017. Visto que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, levando a uma série de alterações no projeto de lei diante da CLT. Tanto da lei substantiva quanto da lei processual. Com a promulgação da

Lei nº 13.467/2017, iniciaram-se as discussões sobre sua aplicabilidade temporal no campo do direito material e processual (BRANDÃO, 2018).

Com a criação da Lei n.º 13.467/2017 foi inserida ao art. 652 CLT, alínea "f", que dispõe sobre a competência da justiça do trabalho para aprovar acordos extrajudiciais de trabalho. A fim de regular os procedimentos de jurisdição voluntária para a aprovação de acordos extrajudiciais, foram inseridos os artigos 855-B a 855-E. Anteriormente à "Lei n.º 13.467/2017", a "Lei de Consolidação do Trabalho" não solicitava que o peticionário apontasse o valor da causa na petição inicial, exceto para o quesito de mecanismos sumários (SILVA, 2017).

Foi acrescentado na Lei nº 13.467/2017 o Artigo 3. A redação do artigo 841 da CLT é semelhante à do artigo 4º das Obras de Arte. Art. 485 do CPC/15, que dispõe que, após a apresentação da defesa, o reclamante deverá desistir da ação sem o consentimento do requerido. Quanto à incapacidade relativa, posto que a atual Lei de Processo Civil estabeleça as alegações em primeira instância, no âmbito trabalhista, salvo a incompetência (art. 800 da CLT), esta deve ser realizada no prazo de 05 (cinco) dias da incompetência. Observe que isso significa que o talento foi descontinuado (CLARO; KAJINO, 2017).

Inicialmente, o Tribunal Superior do trabalho (TST) era dedicado às aplicações não relacionadas ao artigo 219 do CPC/15. Prazo de Jornada Útil - no âmbito da Justiça do Trabalho até IN 39/2016 (CLARO; KAJINO, 2017). Acontece que, com a chegada da Lei nº 13.467/2017, de acordo com o artigo 775 da CLT, o processo de trabalho passará a calcular o prazo meramente em dias úteis (SILVA, 2017).

A Lei 13.367/2017 inseriu o art. A CLT 855-A, que começou a prever a aplicação de processos de trabalho independentemente da personalidade jurídica (CPC/15, artigos 133 a 137), devendo-se ao juízo ou à fase anterior de reconhecimento e execução do juízo (SILVA, 2017).

Relativamente no tocante ao título de recurso, estão isentas de cobrança as entidades beneficentes e as entidades que estejam a recuperar (SILVA, 2017). O valor cobrado por entidades sem fins lucrativos, empregadores nacionais, microempresários individuais, microempresas e pequenas empresas (art. 899, § 9º e art. 10) foi reduzido pela metade (CLARO; KAJINO, 2017).

No que diz respeito aos benefícios da justiça gratuita, os padrões preferenciais mudaram. Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, os privilégios são limitados àqueles cuja renda seja igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo de vantagem do regime geral de previdência social, e que os recursos sejam insuficientes para custear o programa Fatos comprovados (art. 790, § 3º e 4º da CLT) (FOLHA DE SÃO PAULO, 2017).

Em relação à prova pericial, mantém-se a regra de que a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais recaia sobre a concisão das partes como objeto da perícia. No entanto, a regra

revogada reserva-se o direito de usufruir da justiça gratuita, cabendo neste caso a UIT. De acordo com a Lei nº 13.467/2017, caso a matéria da prova técnica falhe, o beneficiário da justiça gratuita poderá ser obrigado a arcar com as despesas do perito. Por esse motivo, mesmo em outros procedimentos (art. 790-B, caput e CLT § 4º), o crédito obtido em juízo é suficiente para cobrir os custos (SILVA, 2017).

Além disso, nos termos do Art. 844§ 2º, na falta de audiência de posse, os beneficiários da justiça gratuita deverão pagar as despesas processuais como cita Frison (2017):

> Art. 844 CLT. § 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017. Porém, a exceção é se ficar comprovado que o pagamento no prazo de 15 dias foi efetuado por motivos legais (FRISON, 2017, s/p).

O último tema da pesquisa é a execução no processo de trabalho. Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, reduziu-se a execução dos trabalhos desempenhados pelo gabinete preconizado pelo juiz de paz. Visto que, no Art. 878 da CLT estipula-se que juízes ou presidentes de tribunais só podem executar ofícios se as partes não estiverem representadas por advogado. Além disso, o Art. 11-A da CLT prevê a concorrência no âmbito da justiça do trabalho em 2002. Em sentido contrário, a Súmula 114 do TST não se aplica (CLARO; KAJINO, 2017).

Competências e a Aplicabilidade do Projeto de Lei nº 3588/2020

De acordo com o deputado Alexandre Padilha (PT/SP), o Projeto de Lei nº 3588/2020 fez acréscimos ao dispositivo no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, acrescentando na CLT, na qual prevê que o Poder Executivo estabelece disposições complementares às Normas Reguladoras, que também é prerrogativa em relação à medidas de prevenção, intervenção e gestão dos riscos psicossociais por parte do empregador. Esta proposição entrará em vigor na data de sua publicação (PADILHA, 2020, s/p).

Nesse âmbito, cabe mencionar o acréscimo no dispositivo no Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, no qual o Congresso Nacional decreta no Art. 1º. O art. 200 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar acrescido do seguinte dispositivo: Art. 200IX – medidas de prevenção, intervenção e gestão dos riscos psicossociais por parte do empregador. Art. 2º. Esta Lei entra em vigor um mês após a sua publicação (PADILHA, 2020).

Conforme Rodrigues e Nunes (2017), as estatísticas da Agência Europeia de Saúde e Segurança em termos de segurança ocupacional, ao estimar o custo total de acidentes e doenças, e as despesas

relacionadas ao trabalho, são consideráveis que esses custos possam representar cerca de 3,9% do PIB no mundo todo.

Segundo Santos (2019), o setor da construção no período de 2012 a 2018 registrou 16.455 mortes e 4,5 milhões de acidentes em seus canteiros de obras, na qual as despesas com a previdência social trazem benefícios inesperados, incluindo doenças, que equivale a uma perda de 79 bilhões de reais (aproximadamente 99 bilhões de reais), 351,7 milhões de dias de trabalho com previdência e afastamento por acidente.

De acordo com estatísticas do Instituto de Segurança Nacional (INSS), um dos principais motivos para a concessão de benefícios previdenciários voltados ao auxílio doença está associado a uma doença mental do trabalhador com carteira assinada, que prevê o afastamento do trabalho há mais de 15 dias e pensão por invalidez (LEITE, 2017).

A pesquisa também mostra que os episódios depressivos são o principal motivo de pagamento de auxílio-doença, responsável por 30,67% do total, seguido de outros transtornos de ansiedade (17,9%), como estresse severo, transtornos de adaptação, episódios depressivos e outros transtornos que causam em 79% das pessoas, provocando a remoção de 2012 a 2016 os episódios depressivos (LEITE, 2017). Cabe ressaltar ainda que a Organização Mundial da Saúde (OMS) alerta que até 2030, a depressão será a doença mais incapacitante do mundo (BBC, 2009).

Neste caso, embora muitas vezes aconteça psicopatologia em supervisão atualmente, vale a pena descrever os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, que envolve lidar com questões de saúde, higiene e segurança no trabalho conforme prever o Artigo 7, XXII da CF; Art. 157, Artigos 1º e 2º da CLT; Art. 200 da CLT e Instrução 3.214/1978 do TEM (LUNA; GONDIM, 2021).

Sendo assim, os problemas sócios psicológicos relacionados ao ambiente de trabalho requer medidas regulatórias de resposta e intervenção, que sejam capazes de frequentemente minimizar os riscos e perdas causados por conhecimento insuficiente e tipos inadequados como previsto no artigo 200 da CLT, que trata das disposições das Normas Regulamentadoras, medidas de prevenção, intervenção e gestão dos riscos psicossociais por parte do empregador, nos termos que dispõe o artigo 157, I e II da CLT (RODRIGUES; FAIAD, 2019).

EMPREGADOR E TRABALHADOR: COVID-19, SAÚDE MENTAL E A MODALIDADE *HOME OFFICE* NO BRASIL

No presente tópico, aborda-se sobre as responsabilidades do empregador e trabalhador na atual conjuntura da pandemia frente à modalidade do trabalho *home office*, refletindo assim, os efeitos desta na saúde mental dos trabalhadores desta modalidade.

E falando de responsabilidade do empregador, diante do cenário da nova COVID-19, é necessário estabelecer regras, planejar a infraestrutura e as ferramentas que serão necessárias na utilização, para garantir a segurança das informações que serão trocadas entre empregado e empregador, além da compatibilidade jurídica, e não esquecer de adequar à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) (PERRIN, 2020).

Para Perregil (2020, s/p), a CLT não discrimina de quem é a obrigação de arcar com as despesas de manter a manutenção ou mesmo de providenciar os equipamentos de trabalho, tais como computadores, rede de internet e telefônica, "Contudo, pelos princípios do direito do trabalho, não faz sentido que o empregado arque com essas despesas".

De acordo com Moura (2021), o Projeto de Lei (PL) nº 612/2021 alterou a Regulamentação do Trabalho (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT) para regulamentar o trabalho remoto ou domiciliar para os trabalhadores brasileiros, o chamado *home office*. O Projeto tem o objetivo de reduzir os conflitos jurídicos e trabalhistas causados pela pandemia da COVID-19 no novo ambiente de trabalho, visando proteger os direitos dos trabalhadores e prevenir a exploração.

O texto do projeto estipula que as relações de trabalho remoto devem respeitar a privacidade dos funcionários, os direitos de imagem, os direitos de privacidade e a segurança pessoal e familiar, e os empregadores devem ser responsáveis por fornecer orientação e meios técnicos para defender esses direitos. A proposta enfatiza que os empregadores têm a responsabilidade de fornecer material, suporte técnico, orientação e treinamento aos funcionários para que possam utilizar o instrumento para trabalho remoto ou em casa (se for o caso) (MOURA, 2021).

De acordo com Moura (2021), a especificação e o trabalho remoto dos funcionários devem ser especificado em um contrato ou por meio de um apêndice, com as atividades a serem realizadas, a duração do contrato, dias de trabalho e intervalos, e o custo de reembolso dos funcionários pelo trabalho deve ser estimado.

O projeto também determinou que os funcionários tenham garantido o direito de desligar telefones, ferramentas mecânicas ou técnicas de trabalho durante os intervalos de trabalho, e que os contatos e ordens emitidas durante este período de tempo são considerados insultuosos ou intimidantes, a menos que haja uma emergência, totalmente comprovada. Os entes públicos e os empregadores devem desenvolver planos ou cursos de formação profissional, ou adequar os cursos de formação já existentes, de forma que os trabalhadores fiquem no sistema de trabalho à distância e em preparação para eventual desemprego, reciclagem ou reassentamento (MOURA, 2021).

Na demonstração do projeto, destacou-se que são indiscutíveis as várias consequências jurídicas, causadas pela transferência de milhares de trabalhadores dos locais de trabalho da empresa para as suas residências, devido à pandemia da COVID-19 (MOURA, 2021).

O parlamentar destacou que o atual sistema trabalhista brasileiro não impõe regulamentação rígida sobre essas novas "normalidades". Além disso, esta pandemia requer a viabilidade de negociação coletiva, a ser promovida para minimizar a segurança jurídica dos participantes na relação de trabalho. O senador lembrou que antes da pandemia, o Brasil tinha uma regulamentação de teletrabalho, embora tal regulamentação se limitasse a trabalhos realizados com tecnologia de informação e comunicação fora do local do empregador, sem a necessidade de trabalho externo (MOURA, 2021).

Com relação aos efeitos da pandemia na saúde mental dos trabalhadores na modalidade *home office*, cabe mencionar o impacto momentâneo que a atividade causou, na qual os trabalhadores "demonstraram uma certa insatisfação e cansaço em razão do alongamento do horário de trabalho e o fato de todos estarem conectados em tempo integral, podendo a qualquer hora surgir demandas por tarefas a serem realizadas" (REIS, 2021, p. 03).

De acordo com Tenório (2021), os efeitos da pandemia na saúde mental estão associados aos fatores econômicos, sociais e psicológicos. A pandemia privou a população do seu direito de ir e vir, bem como de trabalhar e honrar com seus compromissos financeiros como as contas de água, energia, internet e da cesta básica.

A pandemia favoreceu aos trabalhadores com relação a maior comodidade para realizar suas tarefas, possibilitando maior tempo com os familiares, pois passaram a ter maior flexibilidade nos horários. Por outro lado, beneficiou o empregador em diversos custos como despesas com vale-transporte, energia, mas também intensificou a questão da produção que pesou no orçamento, para as despesas com aluguéis e manutenção de escritórios e estabelecimentos físicos (REIS, 2021).

Nesse cenário, Tenório (2021) ressalta ainda o perigo da compreensão do trabalho *home office* de forma generalizada, sem conhecer o perfil do empregado causando danos à saúde mental e ergonômica, que podem gerar lesões por movimentos repetitivos e muito tempo sentando, assim como doenças associadas ao estresse.

Com relação a esse fator, Kozyreff e Bega (2020) mencionam que os casos de estresses no período da pandemia estão associados ao medo de contaminação pessoal e dos familiares, a dívida com relação à identificação dos sintomas e não o suportar fisicamente, assim como o medo da perda financeira.

Cabe também ressaltar a contribuição de Dellagrave Neto (2020), que frisa a questão do aumento e dos índices de risco de suicídio, automutilação, abusos domésticos, violências contra as mulheres,

abuso do álcool e riscos psicossociais causados pelo distanciamento físico e social, isolamento e desconexão social.

Conforme Tenório (2021, p. 102), outros fatores como "anomia, aprisionamento, cyberbullying, sentimento de sobrecarga, estresse financeiro, luto, perda, desemprego, falta de moradia e quebra de relacionamento", também contribuem para os estressores e afeta o trabalhador *home office*, que passa a conviver com a carga do trabalho em casa e a carga das vivências diárias domésticas que passam a fazer parte do seu ambiente de trabalho.

Sendo assim, cabe ainda mencionar segundo Reis (2021), que os efeitos da pandemia pela COVID-19 na saúde mental dos trabalhadores na modalidade *home office* são recentes, para apontar suas causas e consequências, e que as pesquisas atuais se direcionam não para mostrar o efeitos, mas sim apontar direcionamentos e conselho e atendimentos psicológicos para funcionários e empregadores.

Dessa forma, esses aconselhamentos se voltam ao processo organizacional das empresas e implantação da atividade *home office*, visando a administração do tempo para que tanto os empregadores e empregados possam mentalmente enfrentar os efeitos da COVID-19, mas sem propor medidas ou ações que possam encontrar e combater a raiz do problema que afeta a saúde mental dos trabalhadores e a crise financeira das instituições.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a problemática de como fica a relação entre o trabalhador e a responsabilidade do empregador na modalidade *home office* em tempos de pandemia da COVID-19, e quais os danos à saúde mental, a pesquisa buscou analisar as responsabilidades do empregador e trabalhador na atual conjuntura da pandemia e refletir sobre os efeitos da mesma na saúde mental dos trabalhadores nesta modalidade.

Dessa forma, as análises realizadas tiveram como direcionamento o Art. 6 º da nova redação da CLT, onde o trabalho realizado fisicamente na empresa não se distingue entre o trabalho executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, pois se constitui trabalho desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Sendo assim, considerando todas as problemáticas enfrentadas no ano de 2020, a pesquisa ressalta apesar de toda seguridade que o trabalhador encontra na jurisdição brasileira, cabe ressaltar que as atuais Medidas Provisórias nº 1.045/2021 e nº 1.046/2021, apresentam pontos que requer uma discussão mais aprofundada para a compreensão e esclarecimento sobre as relações do contrato de trabalho no contexto da pandemia da COVID-19, que ainda causará grandes debates entre os

empregadores e profissionais de Recursos Humanos e Departamento Pessoal, bem como em toda classe trabalhadora.

Quanto a refletir sobre os efeitos da pandemia na saúde mental dos trabalhadores, a pesquisa mostra ainda que as medidas de distanciamento físico e isolamento, uso de máscaras, o teletrabalho, além de outros medidas recomendadas pela OMS podem ser eficazes no combate a pandemia da COVID-19, contudo, há que se refletir sobre os custos sociais, econômicos e principalmente psicológicos advindos de tais medidas preventivas que podem gerar os fatores estressores que afetam a saúde mental do trabalhador.

A pesquisa alerta para o fato que pode ocorrer e intensificar os casos de trabalhadores com doenças psiquiátricas por conta da pandemia, pois muitas pessoas buscam os serviços de saúde apontando estar com algum dos sintomas da COVID-19, como falta de ar e cansaço, mas na verdade são sintomas de transtorno de ansiedade, refletindo assim os sintomas por estarem ansiosos e sem dormir, bem como adoecidos pelo excesso de informações que geram preocupação excessiva e injustificada, elevando os níveis de ansiedade e gerando transtornos mentais. Atualmente, o teletrabalho e *home office* são exercidos por cerca de 13,3% da população economicamente ativa no País, o equivalente a 8,7 milhões de trabalhadores, que pode configurar também no número de trabalhadores que podem apresentar doenças ou transtornos mentais causados pelos efeitos da pandemia da COVID-19.

REFERÊNCIAS

AQUINO, E. M. L. *et al*. "Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil". **Ciência & Saúde Coletiva**, vol. 25, 2020.

BBC. "Depressão será a doença mais comum do mundo em 2030". **BBC News Brasil** [02/09/2009]. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese>. Acesso em: 16/05/2021.

BONFATTI, R. "*Home office* demanda cuidados com postura, equipamentos e jornada". **Portal Eletrônico Agência Brasil** [02/04/2020]. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com>. Acesso em: 16/05/2021.

BRANDÃO, C. M. **Danos Extrapatrimoniais na Reforma Trabalhista**. Brasília: Produção do Tribunal Superior do Trabalho - TST, 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015**. Brasília: Planalto, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 16/05/2021.

BRASIL. **Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília: Planalto, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 16/05/2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Painel Coronavírus** - Coronavírus Brasil. Brasília: Ministério da Saúde, 2020. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br>. Acesso em: 16/05/2021.

CAMPOS, A. *et al*. **Instituições Trabalhistas e Produtividade do Trabalho**: uma análise do caso brasileiro. Rio de Janeiro: Oficina de trabalho realizada nas dependências do IPEA, 2017.

CANCIAN, N. "Futuro ministro da Saúde defende ciência e uso de máscara e diz que imprensa é aliada". **Portal Eletrônico UOL/Folha de São Paulo** [16/03/2021]. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br>. Acesso em: 16/05/2021.

CARVALHO, S. S. "Uma visão geral sobre a reforma trabalhista". **Portal Eletrônico do IPEA** [2017]. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br>. Acesso em: 16/05/2021.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2017.

CLARO, A. P.; KAJINO, L. M. "20 novas regras processuais da Reforma Trabalhista: o que muda na vida da advocacia agora?". **Portal Eletrônico Justificando – Carta Capital** [12/07/2017]. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br>. Acesso em: 16/05/2021.

MOURA, A. C. **Projeto que Regulamenta o Trabalho Remoto já pode ser Votado no Plenário**. Brasília: Agência do Senado, 2021.

CRUZ, E. P. "Vacinas fornecidas pelo consórcio Covax desembarcam em Guarulhos". **Portal Eletrônico Agência Brasil** [21/03/2021]. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br>. Acesso em: 16/05/2021.

DALLA ROSA, M. "A globalização e a organização do processo de trabalho". **Cadernos da Escola de Direito**, vol. 2, n. 13, 2010.

DE FREITAS, C. D.; GONÇALVES, I. S. "A Reforma Trabalhista e o Direito Processual do Trabalho: Retrocessos e violações ao direito constitucional de acesso à justiça". **Revista do Centro Acadêmico Afonso Pena**, vol. 23, n. 2, 2017.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. São Paulo: Editora LTr, 2019.

DELLAGRAVE NETO, J. A. "Normas regulamentadoras e saúde do trabalhador em tempos de coronavírus". *In*: BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. (orgs.). **O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: Editora Juspodivm, 2020.

DUARTE, J. B. "O trabalho no domicílio do empregado: controle da jornada e responsabilidade". **Portal Eletrônico Migalhas** [16/05/2005]. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br>. Acesso em: 16/05/2021.

ELLISON, N. B. "Social impacts: New perspectives on telework". **Social Science Computer Review**, vol. 17, 1999.

FOLHA DE SÃO PAULO. "Com reforma, trabalhador pode ter que pagar custos de processos atuais". **Folha de São Paulo** [2017]. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br>. Acesso em: 16/05/2021.

FRISON, R. S. “Apontamentos sobre as alterações no processo do trabalho em decorrência da lei n. 13.467/2017”. **Portal Eletrônico JusBrasil** [2017]. Disponível em: <https://jus.com.br>. Acesso em: 16/05/2021.

G1 - Globo. “É uma gripe, vamos passar por ela, diz ministro sobre caso suspeito de coronavírus em SP”. **Portal Eletrônico G1 Globo** [06/02/2020]. Disponível em: <https://g1.globo.com>. Acesso em: 13/05/2021.

GAIATO, K. “81% dos trabalhadores querem continuar em *home office*, diz estudo”. **Portal Eletrônico TecMundo** [26/03/2021]. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br>. Acesso em: 16/05/2021.

KOZYREFF, A. M.; BEGA, M. F. “A garantia da saúde mental do trabalhador como eficácia do direito fundamental do trabalho em tempo de pandemia”. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, vol. 86, n. 3, 2020.

LEITE, L. P. “Transtornos mentais são a 3ª principal causa de afastamentos de trabalho”. **Blog da Saúde** [10/10/2017]. Disponível em: <http://www.blog.saude.gov.br>. Acesso em: 16/05/2021.

LIM, V. K. G.; TEO, T. S. H. “To work or not to work at home - An empirical investigation of factors affecting attitudes toward teleworking”. **Journal of Managerial Psychology**, vol. 15, n. 6, 2000.

LUNA, A. F.; GONDIM, S. M. G. “Fatores de risco psicossocial no trabalho: adaptação e evidências de validade do COPSOQ II para o contexto brasileiro”. **Revista Laborativa**, vol. 8, n. 1, 2021.

LUNA, R. A. “*Home office* um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos”. **Revista Pensar Gestão e Administração**, vol. 3, n. 1, 2014.

MARQUES, R. C.; SILVEIRA, A. J. T.; PIMENTA, D. N. “A pandemia de Covid-19: interseções e desafios para a história da saúde e do tempo presente”. **Coleção História do Tempo Presente**, vol. 3, 2020.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

MELO, B. D. *et al*. (orgs.). **Saúde Mental e Atenção Psicossocial na Pandemia COVID-19**: violência doméstica e familiar na COVID-19. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2020.

OMS - Organização Mundial da Saúde. **Relatórios de Situação de Doença por Coronavírus (COVID-2019)**. Genebra: OMS, 2021.

PADILHA, A. **Projeto de Lei nº 3588/2020**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020.

PERREGIL, F. “Está trabalhando de *home office* na quarentena?”. **Portal Eletrônico Anderson Silva Advogados** [2020]. Disponível em: <http://www.andersonsilva.adv.br>. Acesso em: 16/05/2021.

PERRIN, F. “Veja como avaliar se o plano de retorno ao escritório da sua empresa é adequado”. **Folha de São Paulo** [10/08/2020]. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br>. Acesso em: 16/05/2021.

PLASCAK JORGE, N. “Trabalho *home office*: o que é, como funciona e tendências de mercado”. **Portal Eletrônico Quero Bolsa** [07/07/2020]. Disponível em: <https://querobolsa.com.br>. Acesso em: 13/05/2021.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. "Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa". **Revista Temas em Psicologia**, vol. 23, n. 2, 2015.

RASMUSSEN, E.; CORBETT, G. "Why isn't teleworking working?". **New Zealand Journal of Employment Relations**, vol. 33, n. 2, 2008.

REIS, A. F. "Pandemia e confinamento: O trabalho conectado em tempo integral". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 5, n. 15, 2021.

ROCHA, B. S. ***Home office***: O Ponto de Equilíbrio entre a Qualidade de Vida e a Produtividade (Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Administração). Cachoeirinha: CESUCA, 2014.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C. "Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: Estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017". **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, vol. 19, n. 1, 2019.

RODRIGUES, T. M. L. C.; NUNES, A. A. "Indenizações que envolvem o parto à luz do entendimento do Superior Tribunal de Justiça – STJ". **Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário**, vol. 6, n. 3, 2017.

ROMAR, C. T. M. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2018.

SANTOS, D. M. "Brasil registra 17 mil mortes e 4 milhões de acidentes de trabalho". **Portal Eletrônico Fundacentro** [05/03/2019]. Disponível em: <https://www.gov.br>. Acesso em: 13/05/2021.

SANTOS, D. M.; LOPES, H. (orgs.). **UNATI UERJ**: páginas de vida em tempos de pandemia. Rio de Janeiro: Editora da UnATI – UERJ, 2020.

SENHORAS, E. M. "O campo de poder das vacinas na pandemia da COVID-19". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 6, n. 18, 2021.

SENHORAS, E. M. "Novo coronavírus e seus impactos econômicos no mundo". **Boletim de Conjuntura** (BOCA), vol. 1, n. 2, 2020.

SILVA, F. L. "Aspectos processuais da Reforma Trabalhista: Direitos processuais substantivos e aplicação da Teoria dos Jogos no processo do trabalho". **Portal Eletrônico Jota – opinião e análise** [2017]. Disponível em: <https://jota.info>. Acesso em: 13/05/2021.

SILVA, H. B. M. **Comentários a Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SOLIDES. "*Home office*: o que é e como implementar na sua empresa?". **Blog Solides** [19/04/2021]. Disponível em: <https://blog.solides.com.br>. Acesso em: 13/05/2021.

TENÓRIO, R. J. M. "A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia". **Revista Espaço Acadêmico**, vol. 20, 2021.

TUROLLA, R. "6 princípios fundamentais do direito do trabalho". **Portal Eletrônico Politize** [30/03/2017]. Disponível em: <https://www.politize.com.br>. Acesso em: 13/05/2021.

UOL/FOLHA DE SÃO PAULO. “Chega ao Brasil 1º lote de vacinas contra Covid de consórcio internacional”. **Folha de São Paulo** [21/03/2021]. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br>. Acesso em: 13/05/2021.

WARD, N.; SHABBA, G. Teleworking: An assessement of socio-psychological factors. **Facilities**, vol. 19, n. 1/2, 2001.

WINSTON, T. “Ministério da Saúde recebe primeiro lote de vacinas covid-19 do consórcio Covax Facility”. **Portal Eletrônico do Governo Federal** [2021]. Disponível em: <https://www.gov.br>. Acesso em: 13/05/2021.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano III | Volume 7 | Nº 20| Boa Vista |2021

http://www.ioles.com.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima