

O Mercado de Trabalho no Modelo *Home Office*

José Carlos Lopes da Silva Junior, Rosa Maria Ferreiro Pinto

Universidade Santa Cecília (UNISANTA), Santos-SP, Brasil

E-mail: j97799@gmail.com

Resumo: Com efeito, o mercado de trabalho mudou após a tragédia que assolou o mundo. Uma conhecida condição de labor, chamado de Home Office ganhou força, implicando na redução de custos das empresas e implicou na redução dos custos e aumento da condição de informalidade. Juntamente com este novo cenário, o direito do trabalho, mormente a Justiça do Trabalho, segundo previsões feitas pelo Governo Federal, estava fadada ao seu término, ainda na segunda década do século XXI que iniciou com a extinção do Ministério do Trabalho e Emprego, contudo, a Justiça do Trabalho reencontrou na pandemia seu papel de protagonismo. No mesmo sentido, o mercado de trabalho sofreu e sofrerá profundas alterações em algumas profissões, tais como os profissionais da saúde que terão que trabalhar com telemedicina e a utilização de recursos tecnológicos.

Palavras-chave: home office; trabalho; Saúde.

The Labor Market in the Home Office Model

Abstract: Indeed, the labor market changed after the tragedy that hit the world. A well-known working condition, called the Home Office, gained strength, resulting in cost reduction for companies and reduced cost and increased informality. Along with this new scenario, labor law, especially Labor Justice, according to the Federal Government, was destined to end, still in the second decade of the 21st century, which started with the extinction of the Ministry of Labor and Employment, however, Labor Justice has rediscovered its leading role in the pandemic. In the same vein, the labor market has undergone and will undergo profound changes in some professions, such as health professionals who will have to work with telemedicine and the use of technological resources.

Keywords: home office; job; Cheers.

Introdução

Evidente que, o mercado de trabalho, adaptável, se erguerá com a diminuição dos custos operacionais e com o aumento da informalidade, teremos a utilização de sistemas de comunicação demandarão automação e vídeo conferências em níveis jamais vistos. Muitas condições reservadas a situações presenciais serão alteradas para ambientes virtuais. Algo imaginável somente nos desenhos de Hannah Barbera: "Os Jetsons".

Objetivos

O presente estudo objetiva analisar se o modelo atual de trabalho será capaz de se manter ao longo do tempo e quais prejuízos trará aos trabalhadores.

Material e Método

Adotamos o método dedutivo, valendo-nos da análise da legislação, e doutrina, assim como repertório publicado no meio escrito e eletrônico dos sítios da internet do judiciário brasileiro.

Discussão

Os grandes espaços das Juntas de Conciliação e Julgamento que abrigavam Juízes Togados, Juízes Classistas, partes, advogados, e servidores, com os infindáveis processos de capa amarela simbolizando os de primeira instância e os verdes de segunda instância, além da cor rosa utilizada para simbolizar os agravos, contavam ainda com armários inapropriados para guarda dos processos. Toda esta realidade foi pouco a pouco alterada com a diminuição para ambientes virtuais. Aliás, com o evento da digitalização, os processos físicos deixaram, em grande parte de existir, mesmo antes do início do período de pandemia, assim como as gavetas dos armários verdes e cinzas que serviam na verdade, para guarda de pastas, mas abrigavam processos. Atualmente, há uma nova realidade vivida pelo direito do trabalho com a implementação do PJE.

Juntamente com as alterações promovidas por um Estado mais virtual, aceleradas, em face da pandemia e de um mercado de trabalho carente de observância de regras mais claras, algumas demandas serão novamente trazidas à baila, como por exemplo, a questão do "fato do príncipe". Notícia veiculada na mídia indicou que a Churrascaria Fogo de Chão, demitiu mais de 400 funcionários alegando amparo no artigo 486 da CLT, o mesmo ocorrendo com a Siderúrgica USIMINAS, em Cubatão. Em ambos os casos, houve reversão das demissões em face de decisões do Poder Judiciário, reforçando a necessidade e o protagonismo da Justiça do Trabalho. Analisando as funções do Estado, mormente uma das suas principais atribuições que é a de garantir a relação laboral equilibrada, tanto nas questões do direito individual como coletivo, verificamos que desde a metade do século

XX, diversas alterações ocorreram no ambiente laboral, o que ganhou força após 2017 com as teses e teorias enfadonhas de acabar com a Justiça do Trabalho e protagonismo com o Sars-Cov-2 (COVID19) em 2019, houve um incremento de medidas cujo objeto, foi a relação laboral. É correto pensarmos que algumas medidas provisórias foram editadas, tais como 927/2020 e 936/2020 pela Presidência da República cujo foco principal era a manutenção dos postos de trabalho e enfrentamento da saúde pública que assola o país.

Neste particular, as ADIs 6363 e 6342 discutem a sua condição de aplicação. Ressalte-se que ambas foram mantidas sob a alegação de que as mesmas se utilizaram de fundamentos do Direito do Trabalho para sua manutenção. Evidente que, em atenção a Teoria Geral do Estado, estamos diante de uma calamidade pública e a adoção de medidas de enfrentamento e ativismo do Estado revelam a condição mínima necessária para seu enfrentamento.

No mesmo sentido, o mercado de trabalho sofreu e sofrerá profundas alterações em algumas profissões, tais como os profissionais da saúde que terão que trabalhar com telemedicina e a utilização de recursos tecnológicos de forma remota para diagnosticar e monitorar os pacientes que não necessitam ou não podem ir ao hospital. Assim como os professores, que terão que ter um domínio tecnológico mínimo para atuação em redes como facebook e youtube. Isso sem contar com a divisão de telas e compartilhamento de conteúdo. Todas estas questões serão repensadas pelo Direito do Trabalho e Seguridade Social. Não menos importante, os advogados que terão que se adaptar a utilização de aplicativos e ferramentas como Cisco Webex para realização de audiências trabalhistas. Da mesma forma, os servidores públicos federais que terão que dispor além de conhecimento técnico não previsto em edital, de wi-fi de qualidade sem reembolso pelo Estado para garantia das condições de trabalho de suas residências [1][2].

Algumas outras profissões requerem ainda mais malabarismos, tais como, os profissionais de educação física. Um ponto delicado na alteração do mercado de trabalho em período pós pandemia, diz respeito a manutenção dos custos para efetivação do labor. Sabe-se, de antemão, que os custos do empreendimento econômico fica às expensas da empresa, contudo, é correto afirmar que em muitos casos, o que se vê é a alteração destes custos em desfavor do empregado, revelando uma alteração significativa de custos operacionais, isso sem considerar as questões de ambientação e ergonomia (NR17) em razão da condição de labor em home office [1].

Questão da mesma forma importante, versa sobre o direito a horas extras e a ausência de controle de jornada. No tocante as questões afeitas aos custos operacionais, depreende-se que as empresas estão diminuindo espaços em escritórios que antes abrigavam diversos trabalhadores e hoje estão vazios ou com quadro reduzido de funcionários. É notório que o funcionário trabalhando de forma remota, com a empresa oferecendo monitor e cadeira é atraente para empresa e para o empregado, em um primeiro momento também. Algumas empresas chegaram a reduzir a jornada de trabalho, contudo, não houve redução da jornada de serviço. Exige-se a mesma produção em menos tempo. No mesmo sentido, o controle da jornada de trabalho, ganhou condição ímpar nessa seara, pois se de um lado o empregador não possibilitava ao empregado chegar atrasado em período superior aquele estipulado pelo artigo 58, parágrafo primeiro da CLT, por outro, agora aguarda avidamente pela produção permanecendo o autor com a necessidade de realizar o trabalho, sem que chegue atrasado ou adiantado ao serviço e em muitos casos, sem a possibilidade de controle de jornada, segundo relatos das empresas.

Existem possibilidades de controle, em razão de sistema de login, logout de sistemas, mas, não seria interessante para as empresas promover tais condições. E as profissões que não demandam de serviço informatizado. Enfim, o campo é vasto para novas descobertas no Direito do Trabalho. Ponto que também merece destaque, é a necessidade de observância dos benefícios normativos. Nos tempos atuais, as empresas lograram economizar os dispêndios aos benefícios normativos, em que pese indicação textual em medida provisória prever a manutenção dos benefícios sociais, inclusive aquelas concedidas pelo empregador, mesmo ausente a condição prevista em norma coletiva, ou seja, concedidos por mera liberalidade. No mesmo trilhar, as questões atinentes a insalubridade e periculosidade trouxeram um certo alívio ao empregador para fins de remuneração, pela ausência de exposição ao trabalhador submetido costumeiramente a condições nocivas, contudo, majoraram-se em algumas profissões que estavam apartadas de riscos como o atual, como caixas de supermercados. Alterações mais profundas serão sentidas no Direito do Trabalho em período pós-pandemia e de forma indubitável, uma delas serão as questões afeitas a Ergonomia. Sim, pois com a alegação de que não há necessidade de realização de exames periódicos, outras questões serão trazidas à baila para apreciação a análise do Direito do Trabalho e da Seguridade Social.

O ambiente do trabalhador foi alterado de forma rápida, porém não houve realização de estudo de riscos ocupacionais, potencializando possíveis problemas em relação a higidez

física do trabalhador. A questão da cinesiologia é importante, pois cumpre ao empregador fornecer e fiscalizar os equipamentos de proteção, nos termos do artigo 157 da CLT.

Considerações Finais

Ante o exposto, conclui-se que caberá ao mercado de trabalho buscar adaptações que não malversem dos empregados e ao Direito do Trabalho o papel de protagonismo em país que ainda se discute a responsabilidade subjetiva por danos a esfera material dos empregados acometidos por acidente de trabalho.

Referências

1. PANTALEÃO, SF. **Teletrabalho e a possibilidade legal de reduzir os custos e manter o emprego**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Teletrabalho-reforma-trabalhista.htm>>. <acessado em 29/09/2020>
2. VIRTUAL TEAMS - Disponível em: <<https://blog.staff.com/10-advantages-of-virtual-teams/>>. Acesso em: 16 de julho de 2018. <acessado em 29/09/2020>