CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO VETOR NORTE

DIREITO, ESTADO E TRABALHO

A532
Anais do Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte [Recurso eletrônico on-line] organização Faculdade de Minas – Belo Horizonte;

Coordenadores: Fabrício Veiga da Costa, Rayssa Rodrigues Meneghetti e Raphael Moreira Maia – Belo Horizonte: FAMINAS, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-136-4
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Estado e Sociedade no mundo pós pandemia.

1. Vetor Norte. 2. Resumos Expandidos. 3. Direitos Humanos. 4. Tecnologia. 5. Autonomia Privada. 6. Direito do Trabalho. 7. Direito Penal. I. Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte (1:2020 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO VETOR NORTE

DIREITO, ESTADO E TRABALHO

Apresentação

ANAIS DO CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO DO VETOR NORTE – 2020

Os estudos sobre Estado, Integração, Direitos Humanos, Trabalho, Autonomia Privada, Tecnologia e Pena foram objetos centrais nas salas de apresentações e debates, no Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte, nos dias 21 e 22 de Outubro de 2020.

O tradicional Congresso de Direito do Vetor Norte, com sede em Belo Horizonte, Minas Gerais, teve a sua primeira edição internacional e integralmente virtual. A equipe de organização se empenhou para realizar um evento ainda melhor do que nos anos anteriores, em que pese a delicada situação globalmente enfrentada, em decorrência da Pandemia de COVID 19.

A coragem em se realizar o Congresso de Direito do Vetor Norte em 2020, ainda que virtualmente, demonstra o compromisso com a pesquisa jurídica, de modo a cumprir seu papel de encontrar soluções para superação desse momento de crise, bem como e, principalmente, construir pontes que viabilizem a retomada da vida social, buscando consolidar uma sociedade democrática e plural.

Como frutos dos esforços dos organizadores do evento e dos diversos pesquisadores que submeteram suas pesquisas, o Congresso Internacional de Direito do Vetor Norte apresenta as publicações dos quatro Grupos de Trabalho, a seguir descritos.

O sucesso do GT1 – Estado, Integração e Direitos Humanos, foi tamanho que precisou ser subdivido em três salas virtuais, sendo coordenadas respectivamente pelos professores Sérgio Luiz Milagre Júnior, Tania Alves Martins e Mayra Thais Andrade Ribeiro; Raquel Santana Rabelo Ornelas, Williander Salomão e Vinícius Biagioni Rezende; Rosemary Cipriano da Silva, Isabel Prates de Oliveira Campos e Josiene Souza. Os temas perpassaram pelos direitos das crianças, igualdade de gênero, violência contras mulheres, proteção dos direitos fundamentais, liberdade de expressão, impactos da pandemia da COVID 19, entre tantos outros. Cabe frisar que os trabalhos apresentados no GT1 são extremamente relevantes para a pesquisa em Direito no país, demonstrando notável rigor metodológico e técnico, além de originalidade.

O GT 2 – Direito, Estado e Trabalho, coordenado pelos professores Jonas Thadeu de Almeida Sousa, Bruno Burgarelli Albergaria Kneipp e Pedro Henrique Carvalho Silva, discutiu, entre outras coisas, os direitos trabalhistas constitucionalmente previstos, o fenômeno da uberização, as implicações da pandemia no direito do trabalho e a reparação histórica da desigualdade social na seara trabalhista, sendo que, todos os resumos expandidos do referido GT foram desenvolvidos em uma perspectiva contemporânea e necessária para a mudança de paradigmas.

O GT 3 – Direito, Autonomia Privada e Tecnologia, coordenado pelos professores Julieth Laís do Carmo Matosinhos Resende, Bruno Paiva Bernardes e Cintia Moreira Gonçalves, foi marcado por temas como a necessidade de alfabetização digital, os impactos da revolução da internet, a Lei Geral de Proteção de Dados brasileira, os abusos algorítmicos, audiências por videoconferência, herança digital, privacidade no âmbito tecnológico e contratos de direito privado na lei da pandemia brasileira. O GT demonstra, claramente, os novos desafios na temática para o século XXI, incentivando a racionalidade crítica, a fim de se encontrarem soluções.

Por fim, o GT 4 – Direito, Estado e Pena, coordenado pelos professores Renata Esteves Furbino, Cristian Kiefer da Silva e André de Abreu Costa, ressaltou a importância de melhorias no sistema penitenciário e a função de ressocialização da pena, bem como tratou sobre as prisões na pandemia, o direito penal do inimigo, a influência da mídia no tribunal do Júri, a investigação defensiva e diversos temas atuais e importantes para o cenário jurídico e social brasileiro.

Observa-se, pelo alto nível dos trabalhos apresentados, que a pesquisa jurídica está se amoldando às novas necessidades, nascidas do cenário de enfrentamento à COVID 19 e que a presente publicação coletiva traz uma visão enriquecedora para o Direito. Assim, fica o convite para uma prazerosa e indispensável leitura dos resumos expandidos apresentados de forma comprometida pelos pesquisadores, fomentando o pensamento crítico para viabilizar a concretização de preceitos e garantias do Estado Democrático de Direito.

Rayssa Rodrigues Meneghetti

Raphael Moreira Maia

Fabrício Veiga Costa

A INSUFICIÊNCIA DOS DIREITOS GARANTIDOS NA CLT EM FAVOR DOS TRABALHADORES EM REGIME HOME OFFICE: ESTUDO DA VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR NO SÉCULO XXI

THE INSUFFICIENCY OF THE RIGHTS GUARANTEED IN CLT IN FAVOR OF WORKERS IN HOME OFFICE: STUDY OF THE VIOLATION OF THE PRINCIPLE OF WORKER PROTECTION IN THE 21ST CENTURY

Lázaro Macedo Barbosa [1]
Lina Correia
Lorena dos Santos Camargos

Resumo

Este trabalho tem como objetivo a análise da insuficiência dos direitos garantidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em favor dos trabalhadores da modalidade de regime home office, perante o princípio da proteção, buscando visualizar quais são as lacunas e carências da norma brasileira sobre tal modalidade. Como metodologia utilizou-se o método de abordagem hipotético-dedutivo, feito a partir da análise de artigos, livros e endereços eletrônicos para a coleta de informações. Com base no exposto, conclui-se que estão presentes lacunas normativas, sendo necessárias expansões e elaborações para o acolhimento do home office no ordenamento jurídico.

Palavras-chave: Insuficiência, Garantias, Home office, Princípio da proteção

Abstract/Resumen/Résumé

This work aims to analyze the insufficiency of the rights guaranteed in the Consolidation of Labor Laws (CLT) in favor of workers in the domestic regime, in view of the principle of protection, seeking to see what are the gaps and shortcomings of the Brazilian standard on such modality. As a methodology, the hypothetical-deductive approach method was used, based on the analysis of articles, books and electronic addresses for the collection of information. Based on the above, it is concluded that normative gaps are present, requiring expansions and elaborations for the reception of the domicile in the legal system.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Failure, Warranties, Home office, Protection principle

---

[1] Orientador. Bacharel em Direito pela PUC Minas. Mestrando em Direito pela UFMG. Advogado e professor.

INTRODUÇÃO

Com os avanços das relações de trabalho, surge a necessidade de alinhar as formas empregatícias dentro de um mundo cada vez mais tecnológico. Os estudiosos desta área não previram que parte desse novo futuro laboral fosse se antecipar de modo tão repentino, pois com a chegada do vírus causador da doença COVID-19 no Brasil, as prestações de serviço foram direcionadas ao trabalho remoto como alternativa de continuidade das atividades empresariais, mantendo-se assim, a relação de trabalho.

Conforme Calcini e Araújo (2020), o teletrabalho ou trabalho remoto é classificado como gênero, sendo certo que o termo *home office* é figurado como uma espécie. Nesse prisma, ressalta-se que nesse artigo será tratado a modalidade *home office*, a tradução desse termo de forma literal significa "escritório em casa".

Não obstante a Reforma Trabalhista, o legislador busca regulamentação da modalidade de teletrabalho. Essa regulamentação tinha o fulcro de sanar algumas adversidades e de antecipar outras, assim, enfrentando questões como o controle de jornada de trabalho, a distribuição dos custos próprios da atividade, além de aspectos relativos à segurança e a medicina do trabalho.

Por conseguinte, este artigo traz como objetivo a análise das normas pertencentes ao capítulo II-A da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), testanto-se a hipótese de que elas não são suficientes para a garantia da dignidade dos trabalhadores da modalidade de regime *home office*, tendo em vista o princípio da proteção da parte hipossuficiente da relação de trabalho.

PRINCIPAIS ACHADOS DE PESQUISA

Algumas situações fáticas apresentam carência de legítima proteção normativa, e este foi o fator de maior propulsão para a pesquisa que ora se apresenta. Desta feita, uma situação recorrente é a de que mesmo em tempos de calamidade pública em face da pandemia de COVID-19, o legislador pátrio não cogitou em criar uma flexibilidade de trabalho remoto em situações excepcionais, sendo certo que a CLT visa o princípio da proteção à parte hipossuficiente da relação de trabalho, que é o trabalhador.

Diante disso, o estudo visa apresentar, sem se esgotar o tema, a eventual insuficiência das normas legais em face do trabalho de regime *home office*. Para tanto, será feito um estudo das normas em vigor e noções apresentadas na doutrina. Por fim,

utilizar-se-á como metodologia a abordagem hipotético-dedutiva, partindo da hipótese de que as normas vigentes são insuficientes. A técnica de pesquisa é pautada na análise bibliográfica, mediante consulta aos posicionamentos dos juristas e legislação nacional.

Os princípios são a base de todo o ordenamento jurídico. São, conforme Reale (2002, p. 216), enunciados lógicos admitidos como condição ou base de validade das demais asserções que compõem dado campo do saber. Nessa perspectiva, com base em Vilela (2010) o princípio da proteção é a fonte de onde emanam os demais princípios específicos do direito laboral.

Diante disso, com a promulgação da Constituição Federal de 1988 elevou-se a proteção ao trabalhador, assegurando-a em um rol de cláusulas pétreas. Desse modo, fora destinada maior proteção jurídica ao trabalhador com o objetivo de sanar a desproporção sofrida pelo empregado. O princípio da proteção ao trabalhador teve o intuito de equilibrar a relação desigual a que os trabalhadores estavam submetidos. Nesse sentido,

> o princípio da proteção ao trabalhador está caracterizado pela intensa intervenção estatal brasileira nas relações entre empregado e empregador, o que limita, em muito, a autonomia da vontade das partes. Desta forma, o Estado legisla e impõe regras mínimas que devem ser observadas pelos agentes sociais. Estas formarão a estrutura basilar de todo contrato de emprego. (TEIXEIRA, 2016, p. 29).

Contudo, os dados apresentados por Braga (2020) afirmam que o Ministério Público do Trabalho (MPT) informou ter recebido até o dia treze de abril do ano de 2020, mais de 7,5 mil denúncias de violações trabalhistas desde o início da pandemia do COVID-19. Tais dados contestam a positivação do princípio da proteção ao trabalhador.

Não obstante a Reforma Trabalhista, algumas lacunas não foram preenchidas, e dentro disso pode-se analisar que com o advento da pandemia, que chegou de forma avassaladora sem tempo de prévio preparo, as empresas tiveram que adequar suas formas de trabalho. O isolamento social trouxe diversas alterações no dia a dia da população brasileira. Nessa linha, uma de suas consequências foi a instauração da modalidade de trabalho *home office*, que, alavancaram as atividades laborais exercidas remotamente no ano de 2020.

Como pode ser destacado, antes da pandemia, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) anunciara, em 2018, um total de 3,8 milhões de pessoas

trabalhando no domicílio de residência. Essas foram entrevistadas para a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), mas os informes do IBGE à época não deixaram claro a natureza das atividades que realizavam. Na semana de 21 a 27 de junho, já no contexto da PNAD COVID-19, o IBGE estimou em 8,6 milhões o número de brasileiros que trabalhavam remotamente, com isso verifica-se um aumento significativo do crescimento do regime de trabalho remoto, (OLIVEIRA, 2020).

Consequentemente, essa nova era de trabalho remoto causa sérios questionamentos em face do resguardo normativo. Dentro desse entendimento, analisa-se que está presente a carência de amparo jurídico, pois tem-se a presença dos custos de equipamentos e despesas em geral, que essa modalidade retém. Com isso, em busca de suprir tais lacunas, o Senador Fabiano Contarato (Rede-ES) apresentou o Projeto de Lei 3.512/2020.

Nesse prisma, para que haja uma boa produtividade do empregado, há de se analisar alguns aspectos, por exemplo, o ambiente de trabalho. O empregado, conforme Lobato (2018) deve ter um espaço diferenciado para que haja concentração na realização do trabalho. Assim, o empregado que optar pelo *home office* deverá ter um mini escritório em casa e internet de banda larga. Nesse entendimento, o trabalhador também terá, ao menos em tese, que arcar com a compra e manutenção dos bens materiais necessários à função desempenhada.

Na perspectiva da necessidade de elaboração de direitos que busquem sanar a insuficiência das garantias legislativas frente aos trabalhadores do modelo de expediente *home office*, deve-se analisar brevemente o Projeto de Lei 3.512/2020. Conforme Oliveira (2020), o projeto estabelece as obrigações dos empregadores no que tange ao regime virtual e busca suprir as lacunas sobre o assunto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ainda, segundo Oliveira (2020) o PL 3.512/2020 apresenta propostas para reverter tal situação, colocando como responsáveis as empresas e organizações para o fornecimento dos aparatos necessários à execução do trabalho, bem como do reembolso de despesas arcadas pelo empregado. Além disso, ele também expõe que os trabalhadores dessa modalidade remota tenham a jornada de oito horas diárias e o direito a horas extras, de acordo com as regras já previstas para os trabalhadores em geral.

O senador Fabiano Contarato expõe, a justificativa do PL 3.512/2020, que

> (...) os artigos 75-A a 75-E da CLT são insuficientes para evitar abusos por parte do empregador. Nesse sentido, entendemos que o art. 75-D da CLT merece detalhamento para obrigar o empregador a fornecer a infraestrutura de trabalho necessária à realização das atividades, levando em consideração a saúde e a segurança do empregado, bem como reembolsar o empregado pelas despesas realizadas em função das atividades. CONTARATO (2020).

Desse modo, a interpretação do artigo 75-D da CLT reforça o entendimento do senador na propositura de tal Projeto de Lei, pois conforme Calcini e Araújo (2020), nessa legislação não há um regramento específico que atribua responsabilidade ao empregador em fornecer equipamentos e arcar com os custos das despesas realizadas em função das atividades exercidas pelos trabalhadores. Essa função está prevista como despesas de livre negociação entre as partes, empregado e empregador, tanto sendo de modo individual ou por representação sindical.

Tendo em vista que, o artigo 2° da CLT considera empregador "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço", o empregado não poderá retirar de seu salário valor econômico para arcar com os custos das despesas necessárias a realização da prestação de serviço. Caso isso ocorra, o empregador estará infringindo o princípio da alteridade, além de que poderá se encaixar no artigo 884 do Código Civil Brasileiro (CCB), sendo certo que "aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários" (BRASIL, 2002).

Destarte, outro fator que representa a insuficiência legislativa frente ao sistema de trabalho *home office* é o direito ao pagamento das horas extras. Conforme o inciso II do artigo 62 da CLT, não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo os empregados em regime de teletrabalho, gênero que, como indicado anteriormente neste trabalho, abrange modalidade *home office.* Desse modo, os trabalhadores desse regime não estão sujeitos ao controle de jornada, não tendo direito ao recebimento das horas extras prestadas eventualmente.

Dentro disso, com fulcro no entendimento de Calcini e Araújo (2020), o horário de trabalho não será fiscalizado em razão da dificuldade do empregador atender a exigência legal prevista no artigo 74 da CLT. Dessa maneira, irá ser presumido cumprimento da jornada no tempo contratado, não havendo que se falar em tempo à disposição do empregador fora do horário previsto no contrato de trabalho.

Em virtude dos fatos mencionados, percebe-se a necessária elaboração de uma legislação específica, ou de artigos que discorram sobre o trabalho da modalidade *home office*, tendo em vista os fatos expostos acima.

CONCLUSÃO

Diante do presente relatório de pesquisa, ainda em construção, compreende-se, provisoriamente, que o capítulo II-A da CLT, não é suficiente para a garantia da dignidade dos trabalhadores da modalidade de regime *home office*, diante do princípio da proteção da parte hipossuficiente da relação de trabalho, sendo possível a análise desse fato através do conteúdo exposto.

Destarte, com o recente aumento desse regime, e dada a importância do assunto, faz-se necessário que os legisladores busquem o aprimoramento das regulamentações e da aprovação do PL 3.512/20, já que esse visa melhorias em curto prazo e tem a finalidade de proteger os trabalhadores brasileiros nesse novo contexto de "pós-coronavírus".

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRAGA, Fernando. MPT recebe 7,5 mil denúncias de violação trabalhista durante pandemia. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-04/mpt-recebe-75-mil-denuncias-de-violacao-trabalhista-durante-pandemia#:~:text=Publicado%20em%2014%2F04%2F2020,%2C2%25%20em%20dez%20dias>. Acesso em: 15 ago. 2020

BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25 set. 2020.

BRASIL. Lei Federal n° 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm>. Acesso em: 25 ago. 2020.

BRASIL. Lei Federal n° 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 n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 25 ago. 2020.

CALCINI. Ricardo et al. Home office e os riscos trabalhistas. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-10/pratica-trabalhista-home-office-riscos-trabalhistas>. Acesso em: 21 ago. 2020

CONTARATO. Projeto de Lei 3.512/2020, -. Dispõe sobre revoga o inciso III do art. 62, altera o art. 75-D e acrescenta o art. 75-F ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para detalhar as obrigações do empregador na realização do teletrabalho.

LOBATO, Arthur. Reflexão crítica sobre o trabalho em casa (Home Office). 2018. Disponível em: <http://www.sitraemg.org.br/post_type_artigo/reflexao-critica-sobre-o-trabalho-em-casa-home-office/>. Acesso em: 15 ago. 2020

OLIVEIRA, Nelson. Teletrabalho ganha impulso na pandemia mas regulação é objeto de controvérisa. Disponível em: <https://bit.ly/3d2aSsh>. Acesso em: 21 ago. 2020

REALE, Miguel. LIÇÕES PRELIMINARES DE DIREITO. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002, 266 p.