



TELETRABALHO E AS PROTEÇÕES TRABALHISTAS EM DECORRÊNCIA DA PANDEMIA DE COVID-19 TELEWORK AND LABOR PROTECTIONS DUE TO THE COVID-19 PANDEMIC

Thiago Mota Maciel¹

Michelle Fernanda Martins²

RESUMO: O objetivo do presente artigo será a abordagem do direito fundamental à saúde aplicável às relações de trabalho, direito este incluído entre os princípios e direitos básicos contidos na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho de 1998 na 110ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Por meio da análise comparativa legislativa e doutrinária sobre o tema central do surgimento e expansão da legislação inovadora no âmbito dos direitos na seara laboral em decorrência da pandemia global de COVID-19 com o referido incentivo do instituto do método de teletrabalho na qualidade de solução para garantir a proteção do direito fundamental à saúde dos profissionais e continuidade dos empregos ante às ameaças causadas pelo novo vírus. Relevantíssimo destacar a propositura das Medidas Provisórias 927 e 1.046 no Congresso Nacional para regulamentar as relações empregatícias, em especial, proporcionadas pelo meio digital; notadamente o teletrabalho, fato este que até o presente momento promove repercussões dignas do debate acadêmico, haja vista o aumento considerável do quantitativo de profissionais trabalhando nesta modalidade remotamente e os diplomas legislativos que ainda provocam incertezas quanto às garantias laborais e a proteção do direito fundamental à saúde dos trabalhadores. Embora a Medida Provisória 927 tenha encerrado a sua vigência em 19 de julho de 2020, e a Medida Provisória 1.046 tenha encerrado a sua vigência em 27 de abril de 2021, tais fenômenos demandam observação e análise, para compreender como a legislação pode ser mais protetiva às relações de trabalho.

¹ Doutorando em Direito e Sociedade (Unilasalle). Graduado pela Universidade Católica de Pernambuco. Especialização em Direito Notarial e Registral, em Direito Público com pesquisa em Soluções Extrajudiciais de Conflitos, Especialista em Filosofia e Direitos Humanos (IBF). Discente do curso de Licenciatura em Computação da Universidade Federal Rural de Pernambuco. Tabelião e Registrador. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9488-7738> Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3481932337213490> E-mail: thiago-motamaciel@hotmail.com

² Doutoranda em Direito e Sociedade (Unilasalle). Bolsista taxa CAPES. Mestre em Direito e Sociedade (Unilasalle). Especialista em Direito Público (IDC) e Pós-Graduada em Tecnologias Digitais Aplicadas à Educação (Ulbra). Advogada. Professora do Curso de Direito da Ulbra. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6196-0863> Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9016447165755989> E-mail: michifm@gmail.com



Palavras-chave: teletrabalho; proteções trabalhistas; direito fundamental; saúde; medida provisória

ABSTRACT: The purpose of this article will be to approach the fundamental right to health applicable to labor relations, a right that is included among the basic principles and rights contained in the Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work of 1998 at the 110th Conference of the International Labor Organization (ILO). Through comparative legislative and doctrinal analysis on the central theme of the emergence and expansion of innovative legislation in the scope of rights in the labor field as a result of the global pandemic of COVID-19 with the aforementioned incentive of the institute of the telework method as a solution to guarantee the protection of the fundamental right to health of professionals and continuity of jobs in the face of threats caused by the new virus. It is very important to highlight the proposal of Provisional Measures 927 and 1,046 in the National Congress to regulate employment relationships, in particular, provided by the digital medium; notably teleworking, a fact that to date promotes repercussions worthy of the academic debate, given the considerable increase in the number of professionals working in this modality remotely and the legislative diplomas that still cause uncertainties regarding labor guarantees and the protection of the fundamental right to workers' health.

Keywords: telework; labor protections; fundamental rights; health; provisional measure

INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea possui uma quantidade infinita de sistemas que são autônomos, mas mantêm conexões estruturais entre si, estabelecendo uma rede de comunicações por meio da linguagem. As evoluções tecnológicas proporcionam transformações no que tange às relações interpessoais no mundo. O desenvolvimento da quarta revolução industrial aumentou a necessidade de refletir acerca dos aspectos sociais, jurídicos e econômicos relacionados às consequências e transformações nos subsistemas sociais.





O desenvolvimento do mundo digital é, portanto, um fenômeno que proporcionou a quebra das fronteiras empregatícias restritas ao local físico de trabalho, realizando uma globalização das comunicações, transformando os setores de produção mundiais e incidindo diretamente em questões jurídicas, econômicas e políticas.

Consequentemente, as inovações tecnológicas propiciam novas formas de atuação profissional, sobretudo pela disrupção em muitos vínculos trabalhistas sobre a utilização do regime de trabalho “*home-office*”, escritório em casa, o qual destacou-se acentuadamente. Estima-se que grande parte das contratações empregatícias sejam provenientes de atividades realizadas remotamente, em virtude do aprofundamento da pandemia de COVID.

É importante também destacar que teletrabalho e *home office* são institutos distintos. O contrato de teletrabalho é caracterizado quando cumpre os requisitos do artigo 75-A da CLT, que dispõe que teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não constituem trabalho externo. O *home office* – que pode ou não caracterizar teletrabalho – é uma forma de flexibilizar a relação trabalhista em alguns pontos, como o espaço físico – já que o trabalhador pode exercer sua função fora das dependências da empresa –, a flexibilidade de horário e o meio de comunicação – que normalmente ocorre por e-mails e sistemas próprios das empresas –.

De tal modo, debate-se o surgimento da autocomposição dos conflitos na seara trabalhista em decorrência da pandemia global de COVID com o referido instituto do método de teletrabalho como forma de resolução às ameaças à saúde dos profissionais e continuidade dos empregos. Relevantíssimo destacar a propositura da Medida Provisória 927 no Congresso Nacional para regulamentar as relações empregatícias proporcionadas pelo meio digital; um fato que não gerou conclusões legislativas e deixou ainda mais incertezas quanto à seara laboral (BRASIL, 2020).

Em julho de 2020, com a perda da vigência da referida Medida Provisória, a insegurança dos trabalhadores ante a utilização dos instrumentos de soluções de conflitos se tornou premente, haja vista que as relações sociais, em especial as trabalhistas, foram transformadas durante a pandemia, tendo em vista que só no Brasil já existem milhares de vítimas e prejuízos que chegam a cifras de bilhões de reais.



A referida Medida Provisória regulamentou alterações do regime jurídico trabalhista como medidas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública. Um dos artigos da Medida Provisória visava ao estabelecimento do teletrabalho de forma unilateral pelo empregador, sem a participação dos sindicatos, a redução da remuneração e da jornada em patamar de até 70%, instrumentalizada por acordos individuais de trabalho.

É relevante destacar que, com o surgimento da pandemia, incontáveis vínculos de trabalho foram dissolvidos, inúmeras empresas vieram a falência e autônomos perderam suas fontes de renda, contudo, pela referida Medida Provisória, que reconheceu a urgência da situação global, algumas soluções sociais promoveram um certo alívio, porque confirmaram a necessidade de o Estado prover procedimentos assistenciais aos trabalhadores e também a importância do incentivo da jornada remota no Brasil.

Entretanto, os fatores jurídicos, sociológicos e econômicos que mais chamam atenção nesse sentido são: a utilização que foi proporcionada pelo teletrabalho para respeito das medidas de contenção do contágio de COVID, extremamente difundido até então nos ambientes de trabalho, resultando em deslocamento dos profissionais, no Brasil e no mundo para o regime remoto ou “*home-office*”. Diante desse cenário, são retificadas as formalidades para aviso de mudanças dos trabalhadores para o regime remoto de 15 dias para 48 horas, conforme dispôs a Medida Provisória para prevenir a contaminação de vítimas e assegurar a manutenção dos empregos durante a situação de calamidade.

Cabe ressaltar que a conceituação do teletrabalho ainda carece de uma definição técnica, compreendendo-se, de forma prática, em uma forma virtual de efetivação laboral que vem de forma gradativa se tornando um modelo que conquista, cada vez mais, relevância global, apesar das inseguranças inerentes à ausência de maior regulação protetiva.

Entretanto, a principal questão problema que permeia o teletrabalho é a independência de uma subordinação presencial, dispensando a existência de um banco de horas ou qualquer outro método organizador que promova a sua regularização e o controle efetivo da jornada laboral remota de forma mais protetiva.

Evidencia-se, portanto, a necessidade do debate garantista dos direitos laborais com



posição de destaque e fundamento na Constituição Federal, especialmente, no âmbito dos direitos sociais, os quais, em sua base principiológica, têm por objetivo a proteção dos trabalhadores e da ordem social nacional que tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça social.

Não obstante, cabe ao direito do trabalho analisar o papel do Estado em regular a situação supramencionada, de forma a permitir a continuidade segura dos trabalhadores beneficiando o mercado e garantindo a proteção e preservação dos empregos e das referidas empresas capazes de adotar jornadas virtuais.

Sabe-se que a análise em questão encontra sua justificativa na busca pela almejada segurança jurídica, no sistema jurisdicional e político que, em razão dos avanços tecnológicos e das vastas possibilidades que possui para o uso da sociedade, torna-se imprescindível a regulação de maneira a regular as relações laborais prevendo todos os direitos e deveres dos trabalhadores.

Ademais, tratando-se da jornada de teletrabalho e da consequente regulação das jornadas virtuais, imprescindível analisar quais os direcionamentos que a globalização e o mercado podem contribuir para a criação da norma jurídica, de forma que a regulação seja eficaz de maneira prática e, também, incorporando as experiências da União Europeia e dos Estados Unidos para uma eventual regulação brasileira.

Não obstante, verifica-se a possibilidade de vislumbrar a legitimidade pelo procedimento como forma de construção normativa com as contribuições práticas da Consolidação da Legislação Trabalhista (CLT) a qual tem o conceito de teletrabalho insculpido no artigo 75-B⁴ considerando este: “*a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo*” e sobre a atuação irregular de algumas empresas que colocam os colaboradores em regime de teletrabalho sem definição de expediente; caracterizando hipóteses de desvirtuamento do contrato de trabalho.

Conquanto exista legislação brasileira no tocante à estipulação do regime de teletrabalho, é urgente a sua proteção e cumprimento dos respeito às jornadas empregatícias, possibilitando a transformação da sociedade laboral proveniente da reestruturação



organizada remotamente e impulsionada em diversas atividades pelo advento da pandemia em ordem global; descumprindo normas protetivas trabalhistas.

Entretanto, com a advento da nova legislação, há formas de solução dos conflitos laborais realizadas extrajudicialmente, contudo torna-se de fundamental importância a regulação por meio de um regime jurídico nacional e também de estatutos de cooperação entre empregadores e empregados com responsabilidades e direitos e mecanismos protetivos para aqueles que realizam tais práticas laborais virtualmente.

Nesta lógica, este artigo propicia o questionamento da ausência de regulação do sistema trabalhista no Brasil, com enfoque crítico ante a elevada potencialidade lesiva ao bemjurídico tutelado da vida e da ordem social, visto que a lacuna legislativa proporciona insegurança e condições efetivas das práticas abusivas nas relações trabalhistas oriundas das atividades laborais à distância proveniente das mudanças de operações convencionais pelo teletrabalho impulsionado durante a pandemia.

Assim, apresenta-se como problema de pesquisa deste artigo a seguinte pergunta: diante da evolução tecnológica e do surgimento de novas modalidades de trabalhos cibernéticos e mecanismos no âmbito do direito processual, qual a melhor forma de regulação dos conflitos, em especial os trabalhistas, com a finalidade precípua de combater excessos e proteger os direitos sociais do trabalho?

Quanto à hipótese, considerando os interesses dos trabalhadores e das empresas e suas relações profissionais, compreende-se que a solução seja proporcionar a proteção contra violações, com a possibilidade de construção de procedimentos participativos efetivos de regulação das jornadas, de modo a oportunizar a participação de representantes dos subsistemas envolvidos: econômicos, políticos, jurídicos – e de tecnologia – para um trabalho em equipe interdisciplinar que proponha medidas assecuratórias para gerenciamento e regulação protetiva para todos os envolvidos.

Ademais, é imprescindível ainda apresentar hipótese de reestruturação do sistema laboral para o direito do trabalho com a intermediação de um sistema alternativo que represente: prevenção e reparação pelo contágio, haja vista que o direito à saúde é um direito fundamental e não pode ser negado ao trabalhador, porque necessariamente deve concretizar uma mudança de paradigma, ir além da aplicação do regime de teletrabalho, com a concepção



de mecanismos inovadores de proteção aos bens jurídicos tutelados pela dogmática jurídica; por meio da construção de um ordenamento jurídico comunitário que confira primazia à saúdedos trabalhadores.

No tocante à justificativa do artigo desenvolvido, é possível perceber que a humanidade vive grandes avanços tecnológicos, mas há que se analisar, criticamente, os problemas decorrentes dos avanços tecnológicos. A globalização torna possível a disseminação do contágio de doenças, as quais superam barreiras geográficas, políticas e sociais, podendo sua transmissão ocorrer de incontáveis formas e em locais diversos; inclusive em âmbito laboral.

Já em 2021, para garantir a continuidade dos empregos em respeito das medidas sanitárias e prevenir que muitos trabalhadores se infectassem em seus locais de trabalhos, tendo em vista a ausência da regulação legislativa, além de gerar insegurança à ordem social nacional, em regime de urgência, foi aprovada a Medida Provisória 1.046, para evitar contaminação por COVID no ambiente de trabalho, e tendo em vista a utilização dos instrumentos cibernéticos com finalidades laborais, restaram aprovadas algumas situações na Medida Provisória 1.046 de 2021, somada à ausência legislativa em criação de um regime jurídico do teletrabalho, prejudicando dezenas de milhares de profissionais que atuam nessa modalidade laboral no Brasil.

Embora a Medida Provisória 927 tenha encerrado a sua vigência em 19 de julho de 2020, e a Medida Provisória 1.046 tenha encerrado a sua vigência em 27 de abril de 2021, tais fenômenos demandam observação e análise, para compreender a necessidade (ou não) da legislação, e como ela pode ser mais protetiva às relações de trabalho.

Logo, o presente trabalho enfatiza a necessidade de políticas públicas que promovam segurança social no âmbito do direito trabalho, tendo como fundamento essencial a iniciativa legislativa na criação de um regime jurídico operacional que previna e preveja situações fáticas garantidoras de segurança para trabalho remoto em respeito aos princípios da ordem social nacional por conta da expansão da atuação laboral cibernética, já que esta ausência normativa ainda perdura. O presente artigo visa a contribuir para a consolidação dos conhecimentos e da necessidade da proteção do bem jurídico tutelado da ordem social com assento na Constituição Federal do Brasil de 1988.



OBJETIVOS DA MEDIDA PROVISÓRIA 1.046

O objetivo geral do presente artigo é analisar as implicações no direito do trabalho com a entrada em vigor da Medida Provisória 1.046, sendo os principais destaques no âmbito do teletrabalho elencados: (i) a dispensabilidade do empregador não precisa alterar o contrato para implantar o teletrabalho e a posterior volta ao trabalho presencial; (ii) o empregado deve ser informado da mudança com no mínimo 48 horas de antecedência; (iii) necessidade de um contrato por escrito, além do contrato tradicional de trabalho, (iv) deverá prever aspectos relativos à responsabilidade da aquisição, manutenção e fornecimento de equipamento tecnológico para teletrabalho e o reembolso de despesas arcadas pelo empregado; (v) quando o empregado não dispuser do equipamento necessário para o trabalho remoto, o empregador poderá disponibilizá-lo de modo que depois seja devolvido pelo empregado; (vi) se o empregado não dispuser de equipamento e a empresa não puder fornecê-lo, o tempo normal da jornada de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador; (vii) liberação do teletrabalho também para estagiários e aprendizes; (viii) como regra geral, o home office não implica em controle de jornada. A exceção é quando existe previsão expressa e em sentido contrário por meio de acordo ou convenção coletiva; em caso de os trabalhadores terem sua jornada de trabalho efetivamente controlada, poderão ter direito a horas extras.

Ademais, ante a interdisciplinaridade do direito com a complexidade cibernética; torna-se evidente que a academia precisa fomentar a abordagem da questão regulatória do teletrabalho no Brasil, notadamente nos aspectos garantistas dos direitos sociais, estabelecendo um regime jurídico regulatório protetivo, interdisciplinar e conectado nacionalmente para assegurar proteção ao sistema da ordem social, conforme as garantias constitucionais, prevendo direitos e deveres aos trabalhadores e gestores das empresas em cooperação com as autoridades competentes nacionais e com a finalidade precípua de tutelar a ordem social e financeira nacional.

DESENVOLVIMENTO DOS OBJETIVOS

De forma essencial, o objetivo geral precisa ser atingido mediante a análise realizada



através de quatro objetivos específicos: o primeiro ocorre através da investigação dos aspectos introdutórios do teletrabalho e das inovações tecnológicas proporcionadas pela instituição do teletrabalho: seus conceitos e preceitos gerais, bem como a sua evolução histórica.

Além do objetivo supramencionado, é indispensável apresentar mecanismos de reestruturação do sistema de trabalho por meio da adequação do direito do trabalho com a evolução tecnológica com sistemas alternativos que representem as reais condições de trabalho da atualidade com vistas à prevenção de direitos e reparação de gastos custeados pelos trabalhadores, haja vista que o direito do trabalho moderno precisa acompanhar o estabelecido na atual conjuntura vigente, porque necessariamente deve concretizar uma mudança de paradigma, além de propor mecanismos inovadores de proteção aos bens jurídicos tutelados pela dogmática trabalhista; por meio da construção de um ordenamento jurídico garantista à manutenção e à dignidade dos empregos.

O terceiro objetivo almeja consolidar a segurança no meio cibernético com adoção de medidas efetivas de proteção com a transferência do regime de trabalho presencial para o remoto, tendo em vista que são realizados novos gastos de valores no uso de equipamento profissionais para realizar as atividades laborais do ambiente residencial. Seguindo as determinações da Medida Provisória, os produtos de tecnologia a serem adquiridos pelo trabalhador com estrutura suficiente para suas atividades laborais deve ser custeada pelo empregador, porque contribui em questões de celeridade dos procedimentos operacionais da empresa.

Logo, o problema da pesquisa deste artigo, com enfoque no último objetivo específico, é fomentar a análise legislativa sobre qual o melhor regime jurídico interdisciplinar do teletrabalho a ser adotado no Brasil para garantir a melhor atuação profissional, tendo em vista a saúde dos trabalhadores, sob a ótica jurídica trabalhista.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Imprescindível, portanto, para uma adequada fundamentação teórica, a pesquisa bibliográfica, utilizando-se do livro com teses e abordagens sobre a temática da regulação do direito do trabalho durante a perspectiva da pandemia e as consequências do incentivo a adoção do regime laboral remoto no direito trabalhista proporcionadas pela edição das



Medidas Provisórias, e ausência de aprovação e regulação legislativa, fincando o marco teórico na lição dos doutrinadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez e Ney Maranhão na obra sob sua coordenação O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 publicada pela Editora JusPodivm no fatídico ano de 2020.

O estado no qual se encontra a produção intelectual dos temas relativos ao direito do trabalho em tempos de pandemia é de permanente construção, contudo bastante consolidado, tendo o artigo dos autores Gilberto Stürmer e Denise Fincato, presente na obra coletiva, balizado o direcionamento deste artigo.

Quanto a jornada do teletrabalho, os referenciais teóricos e legislativos já foram iniciados, entretanto ainda existem muitas contribuições para acrescentar à prática, haja vista que a doutrina ainda carece de representação nas esferas estatais, notadamente no campo legislativo, embora a pandemia e a ausência de um regime jurídico seja noticiada há pelo um ano; ainda não há aprovação de uma proposta legislativa a qual tente solucionar ou prevenir o problema estabelecido neste artigo.

Portanto, a revisão da literatura para o referido artigo está situada na conexão do universo do direito do trabalho e suas implicações no subsistema da ordem social com as referidas garantias jurídicas trabalhistas. O referido tema é abordado na obra coordenada pelos professores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez e Ney Maranhão e com publicação em de 2020.

Sobre os temas supracitados, para aprofundamento, foram analisadas as propostas dos referidos autores, com a mudança de paradigma proposta pelos professores com base nas conjunturas pandêmicas vivenciadas em 2020. Cabe destacar que, no teletrabalho, o empregador se polariza, ramifica, estende sua presença e alcance a qualquer local onde a comunicação possa chegar, por conseguinte, o trabalho. O empregado passa a efetivamente vender seu trabalho e os padrões remuneratórios migram do salário-hora para o salário-productividade, alterando culturas, diálogos negociais e contratos.

Igualmente, é imprescindível a revisão na obra coordenada pelo doutrinadores, quanto ao enfoque das Medidas Provisórias no âmbito do Direito Trabalho, foi feita a revisão de literatura do artigo publicado pelos professores Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandez denominado “*Panorama Das Alterações Trabalhistas Durante A Pandemia Da Covid-19*”. Também com enfoque na aplicação inerente às legislações mais atuais, especialmente, sendo objeto a releitura dos ditames referentes ao teletrabalho.





Os expoentes doutrinadores debatem que a regulamentação através da Medida Provisória 927 quanto à responsabilidade pela aquisição e manutenção de equipamentos e infraestrutura para a prestação de serviços e ao reembolso de despesas arcadas pelo trabalhador deverá constar de contrato escrito, celebrado previamente ou no prazo de 30 dias, contados da alteração do regime de trabalho. Caso o trabalhador não possua os equipamentos e a infraestrutura necessários, o empregador poderá fornecê-los em regime de comodato, bem como pagar por serviços de infraestrutura, sem caracterização de natureza salarial de tais parcelas. Não sendo possível o oferecimento dos equipamentos em comodato, considerar-se-á que o trabalhador se encontra à disposição do empregador, sendo normalmente computada a sua jornada.

Não obstante, prevê a medida provisória que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo. Acrescentam que a regra é polêmica e demanda cautelosa interpretação. Deve se levar em consideração que se o trabalhador estiver efetivamente prestando serviços por meio de tais aplicativos e programas após a sua jornada normal, não há dúvidas de que aquele período deverá ser computado como carga horária de labor.

Ademais, quanto à revisão de literatura sobre os direitos laborais em tempos modernos, deve-se salientar que em virtude dos avanços das atividades tecnológicas, hodiernamente, haverá novidades com avanços e mudanças aos contratos de trabalho, podendo ser adotadas novas formas de execução de labor e, igualmente, devem ser buscados regramentos protetivos para os trabalhadores.

Em relação à metodologia utilizada no artigo, é imprescindível destacar a utilização do método da abordagem sistêmica, proposto pelo sociólogo Niklas Luhmann, em virtude da pesquisa contar com a construção de um pensamento sistematizado por meio da evolução gradual e da interdisciplinaridade do subsistema jurídico com o subsistema da tecnologia, afim de produzir um acoplamento estrutural, o qual permita a evolução comparativa do direito com base na evolução social provocado pelos referenciais tecnológicos, dando-se principal relevância às novas perspectivas do direito laboral.

A teoria luhmanianna dos sistemas objetiva, por meio das aberturas cognitivas, a redução das complexidades sociais pela aplicação do método de abordagem sistêmica, o qual resolve a contingência social pela especialização funcional buscada nos referenciais teóricos



interdisciplinares das ciências humanas e naturais. Por fim, pretende-se uma interconexão entre os referenciais tecnológicos jurídicos, políticos e sociais, todos pautados pelos valores inerentes à Constituição Federal.

Nos ensinamentos do Professor Niklas Luhmann, a definição dos conceitos primordiais de sistema e meio ambiente podem ser melhor compreendidas através da distinção entre sistema e seu ambiente, visto que o último é utilizado para explicar tudo o que pertence a determinado sistema e o que está fora, no ambiente circundante, como elementos de outros sistemas ou não.

Ademais, o conceito de sociedade ocorre com o desenvolvimento da referida teoria que visa a analisar um conceito interdisciplinar de sociedade. Para Luhmann, sociedade é a “sociedade mundial” que se forma modernamente através das comunicações sociais de seus membros e dos subsistemas que compõem a sociedade.

O que compõe a sociedade não são os seres humanos que a ela pertencem, mas sim a comunicação entre eles, que nela circula de várias formas, nos diversos subsistemas funcionais, tais como: direito, economia, arte, religião, ciência etc.

A “organização” é o que qualifica um sistema como complexo ou como uma simples unidade que possui características próprias decorrentes das relações entre seus elementos, mas que, no entanto, não são características desses elementos.

Enquanto o conceito de sociedade está centrado nas comunicações, há também a introdução do conceito da “autopoiesis” adotado por Luhmann que foi desenvolvido pelos biólogos Maturana e Varela para afirmar que os subsistemas funcionais da sociedade são sempre autorreferenciais, ou seja, produzem e reproduzem a si próprios.

Eles constituem seus componentes pelo arranjo próprio desses componentes, o que constitui propriamente sua unidade e, portanto, seu fechamento autopoietico. A extensão do conceito de autorreferência do nível agregado da estrutura para o nível dos elementos do sistema constitui, segundo Luhmann, a mais importante contribuição da teoria de Maturana e Varela para o entendimento de todo esse processo.

Por conseguinte, a conceituação da característica da autopoiesis, surgem os sistemas autopoieticos que são os sistemas dotados de organização autopoietica, no qual há a (re)produção dos elementos de que se compõem o sistema e que geram sua organização, pela relação reiterativa, circular entre eles.

Cabe, também, destacar a importância da característica da autonomia do sistema



autopoiético, porque afigura-se como um sistema autônomo, pois nele o que se passa não é determinado por nenhum componente do ambiente, mas sim por sua própria organização, formada por seus elementos.

O fato de ser autônomo indica sua condição de clausura, ou seja, ser “fechado” diante do ponto de vista de sua organização, não havendo nem entrada (inputs) e nem saídas (outputs) para o ambiente, pois os elementos interagem no e por meio dele.

A autoprodução da comunicação vai ser um elemento diferencial das sociedades para Luhmann, haja vista que apenas a comunicação se autoproduz, razão pela qual se qualificam como autopoiéticos os sistemas de comunicação da sociedade.

Historicamente, as sociedades podem ser avaliadas pelo seu desenvolvimento de acordo com a evolução de suas comunicações, sendo importantíssimo o surgimento das mídias escritas para a Teoria dos Sistemas de Luhmann, porque favorecem a passagem da informação de modo uniforme para a sociedade; intensificando a troca de conhecimento e, por conseguinte, organização.

Analisa-se na obra de Luhmann que as sociedades mais simples da história não tinham a especialização das sociedades contemporâneas, haja vista a ausência de uma comunicação globalizada e permissiva de interações entre todos.

O sentido da comunicação varia de acordo com o sistema no qual ela está sendo veiculada e as pessoas são meios (media) dessas comunicações. Esses componentes, contudo, não pertencem aos sistemas sociais e sim ao seu meio ambiente. Para tentar esclarecer um pouco: os seres humanos, enquanto seres biológicos, são sistemas biológicos autopoiéticos e, enquanto seres pensantes, são também sistemas psíquicos autopoiéticos.

Relevantíssimo frisar que os métodos de análise dos procedimentos científico e histórico, comparativo e funcionalista têm intuito de analisar qual o melhor e mais apropriado regime jurídico para o teletrabalho no que tange ao objetivo de evitar a propagação de incertezas aos trabalhadores, proporcionando maior segurança ao sistema empregatício, regulando bem-estar social; tudo conforme os ditames constitucionais.

Portanto, o universo da pesquisa, por ser amplo, está delimitado na conexão do direito trabalhista e as implicações da pandemia na seara jurídica laboral. A sequência dos temas com análises das obras de direito do trabalho com enfoque no direito pandêmico propõe amudança de paradigma na regulação de legislação protetiva aos trabalhadores, conforme supracitada nos objetivos, propostas pelos professores citados na obra coletiva Direito do



Trabalho na Crise de COVID, e publicado no ano de 2020.

Sendo o percurso investigativo adotado da seguinte maneira: análise da legislação nacional e doutrina pertinente aos temas relacionados ao Direito do Trabalho, logo em seguida coleta e revisão da literatura bibliográfica sobre os temas do Direito Laboral, sob o prisma da Constitucionalização do Direito do Trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todas as razões expostas acima, torna-se dever de toda a comunidade acadêmica fomentar o debate sobre as inovações que as tecnologias podem proporcionar para mudanças dos subsistemas sociais, ainda que a humanidade viva grandes avanços tecnológicos, há que se analisar, criticamente, os problemas decorrentes da globalização. Dentre esses problemas, está a questão do teletrabalho, o qual ainda carece de lacunas regulatórias pelo Poder Legislativo.

No entanto, para que sejam regulamentadas formalmente, é preciso estimular o Poder Legislativo para que legisle, com celeridade, sobre os direitos e deveres referentes aos trabalhadores no país, através da aprovação do Projeto de Lei que regulamenta o estatuto jurídico, prevendo modalidades protetivas aos empregados e formas de soluções de conflitos trabalhistas; tais como: a mediação, conciliação, arbitragem e negócio jurídico processual específicos à seara trabalhista.

Ademais, é necessário realizar análise aprofundada das soluções estrangeiras quanto à regulação estatal sobre as obrigações legais envolvendo às novas realidades trabalhistas e, por meio de uma investigação perfunctória e crítica de casos práticos, elaborar um instrumento legislativo interdisciplinar o qual preveja a adoção das melhores medidas protetivas no âmbito regulatório das relações de trabalho no Brasil.

REFERÊNCIAS

BAHIA, Saulo. **Direitos e deveres fundamentais em tempos de coronavírus**. Organização: Saulo José Casali Bahia. São Paulo: Editora Iasp, 2020.

BELMONTE, Alexandre; MARANHÃO, Ney; MARTINEZ, Luciano. **O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: Editora Juspodivm, 2020.





BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br>>. Acesso em: 22 jun. 2020.

BRASIL. **Consolidação da Legislação do Trabalho (CLT)**. Disponível em: <www.senado.gov.br> Acesso em: 12 jul. 2020

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 6, de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº93, de 18 de março de 2020. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Edição Extra nº 55-C. p. 1

BRASIL. **Lei 13.979 de 6 de Fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Disponível em: <<http://www.senado.gov.br>>. Acesso em: 22 jun. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória 927 de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas 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), e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141144>>. Acesso em: 10 ago. 2021

BRASIL. **Medida Provisória 936 de 2020**. Dispõe sobre Programa Emergencial de Emprego e Renda 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), e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 26 jan. 2023

BRASIL. **Portaria 10.846 de 2020**. Edita normas relativas ao processamento e pagamento do benefício emergencial de que trata a medida provisória nº 936 de 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-10.486-de-22-de-abril-de-2020-253754485>> Acesso em: 26 jan. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória 944 de 2020**. Dispõe sobre Programa Emergencial de Suporte a Empregos 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), e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv944.htm> Acesso em: 26 jan. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória 945 de 2020**: dispõe sobre trabalhadores do setor portuário 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), e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv945.htm> Acesso em: 26 jan. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória 946 de 2020.** Dispõe sobre PIS-Pasep 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), e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv946.htm> Acesso em: 26 jan. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória 1.046 de 2021:** dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência 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), e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141149>>. Acesso em: 26 jan. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020.** Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). Diário Oficial da União, Brasília, DF, nº 24-A, Seção: 1-Extra. p. 1.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Sobre a doença. O que é COVID-19.** Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus#:~:text=A%20Covid%2D19%20%C3%A9%20uma,transmissibilidade%20e%20de%20distribui%C3%A7%C3%A3o%20global.>> Acesso em: 22 abr. 2020

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Segurança e Saúde no Trabalho passa a figurar como o quinto Direito de Todos os Trabalhadores.** Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/noticias-e-conteudo/trabalho/trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho-passa-a-figurar-como-o-quinto-direito-de-todos-os-trabalhadores>> Acesso em 30 jun. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim; et al.. **MP 936 - Medidas Trabalhistas para o enfrentamento da crise.** Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=TJ-YytPp6Mw>> Acesso em: 15 abr. 2020

FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Panorama das alterações trabalhistas durante a pandemia da Covid-19. In: BELMONTE, A.A; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N.. (Org.). **Direito do Trabalho na crise da COVID-19.** 1ed. Salvador - BA: JusPODIVM, 2020, v. 1, p. 773-782.

FINCATO, DENISE PIRES; STURMER, G. . Teletrabalho em tempos de calamidade por covid19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, A.A; MARTINEZ,





L.; MARANHÃO, N.. (Org.). **Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. 1ed.Salvador - BA: JusPODIVM, 2020, v. 1, p. 341-363.

FINCATO, D. P. **Teletrabalho: estudos para regulamentação a partir do direito comparado**. In: FINCATO, D. P. (Org.). **Novas tecnologias e relações de trabalho: Reflexões**. Porto Alegre: Magister, 2011.

LUHMANN, Niklas. **A realidade dos meios de comunicação**. Col. Comunicação. São Paulo: Paulus, 2005.

LUHMANN, Niklas. **Kapitalismus uns Utopie**. n. 3, p. 189-198. Merkur: 1994.

LUHMANN, Niklas. **Legitimação pelo Procedimento**. Brasília: Editora da UnB, 1980.

LUHMANN, Niklas. **O Direito da Sociedade**. São Paulo: Martins Fontes, 2016.

LUHMANN, Niklas. **Sistemas Sociais. Esboço de Uma Teoria Geral**. 1a Ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2016.

NETO, Manoel Jorge e Silva. A edição de medidas provisórias em tempos de coronavírus. In: BELMONTE, A.A; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N.. (Org.). **Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. 1ed.Salvador - BA: JusPODIVM, 2020, v. 1, p. 199-208.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Direito e Pandemia**. n. esp. (maio. 2020) – Brasília, 2020. 147 p. Edição Especial. Versão online disponível em: <<https://www.oab.org.br/publicacoes/revistadireitoepandemia>> Acesso em: 26 jan. 2023

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial** São Paulo: Edipro, 2019.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES.
Pesquisa

HOME OFFICE 2018. 2018. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018/>> Acesso em: 22 abr. 2020

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto; GASPAR, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano; MIZIARA, Raphael. **Medida Provisória 927/2020 comentada artigo por artigo**. São Paulo: RT Thomson Reuters (white paper gratuito), 2020.

STÜRMER, GILBERTO. **As implicações legais do home office: tire suas dúvidas**. Cadernode Economia. Jornal Zero Hora. Disponível em <<https://gauchazh.clicrbs>>





com.br/economia/noticia/2020/04/as-implicacoes-legais-do-home-office-tire-suas-duvidas-ck8uqkrxr01zr01ntql47mm2r.html.> Acesso em: 20 abr. 2020

