



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
Faculdade de Direito

ADAUTO SILVA CASTRO

**A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO DO DISTRITO
FEDERAL EM VIRTUDE DA PANDEMIA DE COVID-19**

Brasília
2021

ADAUTO SILVA CASTRO

**A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO DO DISTRITO
FEDERAL EM VIRTUDE DA PANDEMIA DE COVID-19**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito para obtenção do grau de bacharel em direito, sob a orientação da professora Doutora Talita Tatiana Dias Rampin.

Brasília
2021

ADAUTO SILVA CASTRO**A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO DO DISTRITO
FEDERAL EM VIRTUDE DA PANDEMIA DE COVID-19**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito para obtenção do grau de bacharel em direito, sob a orientação da professora Doutora Talita Tatiana Dias Rampin.

Banca Examinadora

Dr^a Talita Tatiana Dias Rampin – FD/UnB
Orientadora

Dr^a Daniela Marques de Moraes – FD/UnB
Avaliadora

Dr^a Bruna Pinotti Garcia Oliveira - UFG
Avaliadora

Avaliação: aprovado.

Brasília, aos 21 de maio de 2021.

RESUMO

O trabalho procurou abordar como se deu a flexibilização do trabalho no Distrito Federal frente à pandemia de Covid-19, que impôs a necessidade de isolamento social para a população e, conseqüentemente, aos servidores públicos, abrindo brecha para a implementação de novas formas de execução do trabalho, sendo a principal delas, o teletrabalho, que, utilizando meios telemáticos de comunicação, possibilita ao servidor executar grande parte de seu trabalho de dentro de casa. Foi utilizada como metodologia de pesquisa basicamente o estudo doutrinário e da legislação atual relacionada ao tema. O objetivo primordial da pesquisa foi estudar como se deu o surgimento das normas trabalhistas específicas, que visavam regular de forma emergencial o tema. A análise adquiriu importância considerando a urgência na criação destas normas e ao pouco tempo de estudo dedicado ao tema, fatores estes que acabaram contribuindo para a inadequação de algumas normas às situações fáticas que se apresentavam ao longo da situação pandêmica, indo de encontro à legislação trabalhista ordinária e às normas constitucionais relativas à proteção aos trabalhadores. Para tanto, o primeiro capítulo apresentou o quadro normativo em torno da flexibilização do trabalho, principalmente do que se refere ao teletrabalho. No segundo capítulo, foi feita a delimitação territorial do estudo através da pesquisa dos efeitos da pandemia de Covid-19 no âmbito do Distrito Federal, e por fim, no terceiro capítulo, foi analisada de maneira crítica a juridicidade das normas reguladoras da flexibilização trabalhista apresentadas anteriormente e como estas impactam no serviço público no Distrito Federal e na vida dos servidores públicos atingidos.

Palavras-chave: flexibilização, teletrabalho, pandemia, covid-19, servidores públicos.

RESUMEN

El trabajo buscó abordar cómo se dio la flexibilización del trabajo en el Distrito Federal ante la pandemia Covid-19, que impuso la necesidad de aislamiento social para la población y, en consecuencia, para los servidores públicos, abriendo un vacío para la implementación de nuevas formas de ejecución laboral, siendo la principal el teletrabajo, que, utilizando medios telemáticos de comunicación, permite al servidor realizar gran parte de su trabajo desde el interior del hogar. Se utilizó como metodología de investigación básicamente el estudio doctrinal y la legislación actual relacionada con el tema. El objetivo principal de la investigación era estudiar cómo se producía unas normas laborales específicas, que tenían como objetivo regular el tema de manera de emergencia. El análisis adquirió importancia considerando la urgencia en la creación de estas normas y el corto tiempo de estudio dedicado al tema, factores que eventualmente contribuyeron a la insuficiencia de algunas normas a las situaciones más críticas que se presentaron a lo largo de la situación pandémica, cumpliendo con la legislación laboral ordinaria y las normas constitucionales relacionadas con la protección de los trabajadores. Con este fin, el primer capítulo presentó el marco normativo sobre la flexibilización del trabajo, especialmente en lo que respecta al teletrabajo. En el segundo capítulo, la delimitación territorial del estudio se realizó investigando los efectos de la pandemia Covid-19 en el Distrito Federal, y finalmente, en el tercer capítulo, se analizó críticamente la jurisprudencia de las normas reguladoras de flexibilización laboral presentadas anteriormente y cómo éstas impactan en la función pública en el Distrito Federal y en la vida de los funcionarios afectados.

Palabras clave: flexibilización, teletrabajo, pandemia, covid-19, servidores públicos.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
Art.	Artigo
BEm	Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda
CBMDF	Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal
CEB	Companhia Energética de Brasília
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
COVID-19	<i>Corona Virus Disease</i> (Doença do Coronavírus)
CRFB/88	Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada aos 5 de outubro de 1988
DETRAN-DF	Departamento de Trânsito do Distrito Federal
DF LEGAL	Secretaria de Estado de Proteção da Ordem Urbanística do Distrito Federal
DF	Distrito Federal
DIVISA	Diretoria de Vigilância Sanitária
FUNCAP	Fundo Nacional para Calamidades Públicas, Proteção e Defesa Civil
GDF	Governo do Distrito Federal
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBRAM	Instituto Brasília Ambiental
IN	Instrução Normativa
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada
LRF	Lei de Responsabilidade Fiscal
MP	Medida Provisória
MPF	Ministério Público Federal
PCDF	Polícia Civil do Distrito Federal
PIB	Produto Interno Bruto
PMDF	Polícia Militar do Distrito Federal
PROCON-DF	Instituto de Defesa do Consumidor do Distrito Federal
SEAGRI	Secretaria de Estado da Agricultura, Abastecimento e Desenvolvimento Rural
SEGOV	Secretaria de Estado de Governo do Distrito Federal
SEI	Sistema Eletrônico de Informação
SEMOB	Secretaria de Transporte e Mobilidade
SES/DF	Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
STF	Superior Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRE/DF	Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal
UTI	Unidade de Terapia Intensiva

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. QUADRO NORMATIVO	12
1.1. Jornada de trabalho	12
1.2. Flexibilização	15
1.3. Teletrabalho	16
1.4. A pandemia de COVID-19 como fator gerador de mudanças nas relações de emprego.	21
2. IMPACTOS DA PANDEMIA NO DISTRITO FEDERAL	26
2.1. Contextualização da pandemia no DF	27
2.2. Normas distritais editadas no contexto da pandemia	29
2.3. Normas distritais que impactam a jornada de trabalho no Distrito Federal no contexto da pandemia	32
2.4. Problemas identificados no que se refere à flexibilização da jornada de trabalho no Distrito Federal no período analisado	41
3. LIMITES IDENTIFICADOS NO CONTEXTO DA PANDEMIA	45
3.1 Flexibilização trabalhista	45
3.2 Teletrabalho	47
3.3 Lockdown	49
CONCLUSÕES	54
REFERÊNCIAS	56

INTRODUÇÃO

A pandemia global de *Corona Virus Disease* (Doença do Coronavírus) - Covid-19, causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, identificado em 2019, vem acarretando profundas mudanças na vida de todas as pessoas no mundo, sendo presumível que nada mais será exatamente como era antes, pois mudanças no cotidiano das pessoas foram implementadas de maneira bastante profunda.

Atos corriqueiros como ir à rua fazer compras, estudar e trabalhar, por exemplo, foram modificados. Da mesma forma, legislações precisaram ser elaboradas e alteradas para permitirem, legalmente, a implementação desse novo modo de vida.

Devido à premente necessidade de isolamento social, as pessoas sofreram limitações de deslocamento que, embora não tenha sido vedado, foi desestimulado, exatamente como medida de contenção do contágio. Isso repercutiu, inclusive, no exercício do trabalho, pois muitas atividades passaram a ser desenvolvidas sem a necessidade do trabalhador se deslocar de sua casa e, com isso, houve o crescimento da modalidade de trabalho à distância, o chamado teletrabalho. Porém, o mercado de trabalho e o serviço público não estavam preparados para essa mudança, não na magnitude e na tempestividade em que esta foi apresentada.

Outra importante e preocupante consequência da pandemia de Covid-19 no Brasil é o aumento do desemprego¹. Devido ao fechamento de diversos tipos de empresas do ramo de comércio e de prestação de serviços, em virtude da inadequação destas com a necessidade de isolamento social imposta pela pandemia, muitos postos de trabalho foram fechados, muito embora alguns setores da economia tivessem um incremento na geração de empregos com a pandemia, entre eles o e-commerce e àqueles ligados à entrega em residência, o chamado *delivery*.

Para adequar a legislação trabalhista às novas relações de trabalho nascidas com a pandemia e tentar diminuir os efeitos deletérios desta ao

¹ Segundo o site do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (IBGE, online), ocorreu um aumento de 1,3%, comparando o segundo trimestre de 2019, desemprego em 12%, e o segundo trimestre de 2020, desemprego em 13,3%, o que representa um incremento de milhares de desempregados no período de pandemia.

mercado de trabalho, o governo federal flexibilizou as normas trabalhistas de forma a permitir acordos entre patrão e empregado de forma mais fluída durante a pandemia, em alguns casos deixando o trabalhador em situação de delicada decisão, entre aceitar um acordo de redução de salário ou perder de forma definitiva o seu emprego.

Um dos institutos legais criados, que buscava a regulamentação trabalhista em tempos de pandemia de Covid-19, foi a Medida Provisória nº 927/2020, cuja vigência foi encerrada aos 19 de julho de 2020, no Senado Federal, por falta de consenso entre os congressistas.²

Importante observar que na ocorrência de qualquer calamidade ou imprevisto que afete o mercado de trabalho, historicamente é a classe trabalhadora a mais prejudicada e a que tem que pagar o maior preço da conta. O governo federal tentou apaziguar os ânimos com o implemento de um auxílio emergencial para trabalhadores, o chamado Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm) o qual é pago aos empregadores que pactuarem com os empregadores a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, por até 90 (noventa) dias ou com a suspensão temporária do contrato de trabalho, por até 60 (sessenta) dias³, parecendo, à primeira vista, uma manobra de compra de direitos.

No que tange ao serviço público, diversas medidas precisaram ser implementadas devido à pandemia de Covid-19. Muitas delas prejudicaram em muito os servidores públicos, principalmente aqueles ligados diretamente no combate à pandemia e no desenvolvimento de atividades que não podem parar mesmo durante o isolamento social, tais como os serviços de saúde e de segurança pública, os quais, devido às restrições de reajuste e promoção constantes na Lei Complementar nº 173, de 27 de maio de 2020, ficarão com os proventos congelados, no mínimo, até dezembro de 2021.⁴

² Conferir em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/07/15/senado-deixa-caducar-mp-que-altera-regras-trabalhistas>

³ Portaria SEPRT/ME nº 10.486/2020 a qual detalha as normas relativas ao processamento e pagamento do Benefício Emergencial implementada pela Medida Provisória nº 936.

⁴ Art. 8º Na hipótese de que trata o art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios afetados pela calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19 ficam proibidos, até 31 de dezembro de 2021, de:

I - Conceder, a qualquer título, vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a membros de Poder ou de órgão, servidores e empregados públicos e militares, exceto quando derivado de sentença judicial transitada em julgado ou de determinação legal anterior à calamidade pública;

A medida legal apresentada representa uma grande desvalorização dos servidores públicos de serviços essenciais, os quais, mesmo durante a pandemia, continuaram desempenhando suas atribuições normalmente ou até mesmo com sobrecarga de trabalho em virtude do aumento da demanda atual, como é o caso dos servidores da saúde, que tiveram incremento considerável de trabalho e de risco à saúde.

Se, por um lado, o sistema legal trabalhista necessita ser maleável para se adequar às diversas mudanças, evoluções e involuções ocorridas no campo das relações econômicas, políticas e sociais às quais somos passíveis de enfrentar como nação, por outro, um núcleo duro de direitos e garantias necessitam ser observados, de forma a não precarizar a proteção constitucionalmente construída no campo das relações de trabalho, na forma do artigo 6º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88).

São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

A lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (lei nº 8.112/1990), que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, também conhecida como estatuto dos servidores públicos federais, buscou seguir o caminho de proteção trabalhista iniciado pela CRFB/88 ao reproduzir aos servidores públicos vários direitos elencados na carta constitucional, podemos citar como exemplos: a jornada de trabalho diária de 8 (oito) horas e semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, adicional por hora extra, entre outros direitos importantes para a manutenção da dignidade do trabalhador do setor público.

Diante desse quadro de proteção ao trabalhador, mesmo este sendo servidor público, as normas de flexibilização do trabalho devem respeitar os institutos legais maiores como a CRFB/88, a lei nº 8.112/90, no caso dos servidores federais e os estatutos dos servidores estaduais, estes geralmente leis estaduais que regulam as particularidades de cada ente federativo.

Institutos trabalhistas como o as horas extras, o banco de horas e a implementação da modalidade de teletrabalho devem ser utilizados levando em consideração a proteção legal conferida aos servidores públicos no que diz

respeito à sua dignidade, humanidade e respeito aos princípios do Direito do Trabalho, com as devidas adequações para aplicação no serviço público, utilizando para tanto mecanismos avaliativos e de controle transparentes, como no caso da avaliação da produtividade dos servidores em teletrabalho e da apresentação de critérios claros e justos na implementação do banco de horas.

Em um quadro de recessão e dificuldades econômicas como o atual, pelo qual passa a administração pública brasileira em seus diversos níveis, inclusive com diminuição significativa do Produto Interno Bruto – PIB⁵, o pagamento de horas extras no serviço público está cada vez mais complicado de ser implementado e outras alternativas são avaliadas para enxugar a folha de pagamentos do serviço público, sendo discutido atualmente no congresso uma reforma administrativa ampla, a qual já existem proposições que claramente visam tornar precário o serviço público, como redução significativa dos salários e corte de várias vantagens incorporadas ao salário ao longo do tempo de serviço.

Não se busca, aqui, defender a formação de uma classe de servidores públicos privilegiados, detentores de super salários e com vantagens nem mesmo sonhadas pelo trabalhador comum da iniciativa privada, o que se pretende demonstrar é que a maioria dos servidores públicos está mais próximo do trabalhador comum nos aspectos de salários e vantagens, que apenas uma pequena fração do serviço público possui realmente vantagens discrepantes e que em algumas áreas como saúde e ensino universitários, por exemplo, as remunerações e vantagens necessitam ser atraentes, de forma a termos recursos humanos em nível de excelência para prestar um serviço público de qualidade e à sociedade.

O objetivo principal deste trabalho é analisar a flexibilização do trabalho no serviço público do Distrito Federal em virtude da pandemia de Covid-19, verificando de forma crítica as medidas normativas adotadas por alguns órgãos do governo distrital na administração de seus recursos humanos durante esse evento crítico.

O primeiro capítulo trouxe uma explanação da legislação atinente ao tema, traçando um quadro normativo amplo sobre a flexibilização do trabalho

⁵ Segundo o IBGE no site: <https://www.ibge.gov.br/indicadores#pib>, no segundo trimestre de 2020, o PIB brasileiro teve 11,4% em relação ao primeiro trimestre de 2020, o qual também já estava em queda de 0,3%.

nas diversas esferas de poder, passando pela Constituição, pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e alguns institutos normativos atuais que surgiram com o advento da pandemia de Covid-19.

O segundo capítulo apresentou análise de algumas normas que regulamentam a flexibilização do trabalho em órgãos públicos do Distrito Federal, principalmente no que se refere ao teletrabalho, instituto bastante utilizado nas repartições públicas durante a pandemia.

Por fim, o terceiro capítulo buscou analisar a possível antijuricidade das diversas normas aplicadas, procurando fazer um paralelo entre as mesmas e o que traz a CRFB/88, a lei complementar nº 840, de 23 de dezembro de 2011, que dispõe sobre o regime jurídicos dos servidores públicos civis do Distrito Federal, das autarquias e das fundações públicas distritais, e a lei nº 8.112/90, entre outras leis pertinentes, e o que a prática nos órgãos públicos distritais vem apresentando atualmente em resposta à pandemia de Covid-19.

Como metodologia foi utilizada basicamente a revisão bibliográfica, em livros de doutrina, sítios da internet e artigos científicos da área trabalhista sob análise, além de análise normativa jurisprudencial trabalhista, sobretudo na Constituição federal, legislação federal, decretos, instruções normativas, portarias, entre outros elementos normativos particulares de cada órgão da administração pública distrital referentes à gestão dos servidores públicos no aspecto pesquisado.

1. QUADRO NORMATIVO

Um dos aspectos relevantes para compreendermos o fenômeno da flexibilização do trabalho no serviço público do Distrito Federal em virtude da pandemia de Covid-19 é a sua regulamentação. Considerando que, no Brasil, as relações de trabalho possuem uma regulamentação específica, que prevê direitos e obrigações nas mais diferentes formas de relação de trabalho, torna-se importante compreender o enquadramento normativo do instituto no sistema jurídico brasileiro.

Para tanto, apresentaremos uma conceituação de flexibilização da jornada de trabalho, situaremos sua previsão a partir da análise normativa da Constituição Federal e legislação infraconstitucional, e analisaremos os impactos da pandemia sobre o fenômeno, especialmente analisando quais normas foram editadas no período sobre o tema e o principal mecanismo utilizado para flexibilizar o trabalho presencial, o teletrabalho.

1.1. Jornada de trabalho

A jornada de trabalho é uma matéria inserida no campo do direito, mais especificamente na área do Direito do Trabalho. Trata-se de elemento considerado de relevância jurídica nas relações de trabalho por expressar o tempo de exploração do sujeito, ou seja, é a delimitação de tempo disponível que o empregado coloca à disposição do empregador em troca de uma remuneração.

Dentre as diferentes definições que podem ser referenciadas sobre o tema, recorreremos à estabelecida por Maurício Godinho Delgado (2020, p. 1043), que assim a define:

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.

A jornada de trabalho usual dos trabalhadores urbanos e rurais é aquela definida no inciso XIII do art. 7º da CRFB/88.⁶

Porém, este tipo de jornada nem sempre atende a todas as colocações e necessidades do mercado, e por isso a CRFB/88 e a Consolidação das leis do Trabalho - CLT dispõe acerca da possibilidade de outros tipos de jornada mediante acordo entre as partes.

O trabalho além da jornada usual deve ser remunerado de forma diferente, conforme estabelece a CRFB/88 em seu art. 7º, inciso XVI, designando que o valor do trabalho resultado de horas extras deve ser acrescido de no mínimo mais 50% (cinquenta por cento). Os cinquenta por cento de acréscimo pagos nas horas extras é denominado de adicional de horas extras.⁷

Constitui importante direito do trabalhador, seja ele do setor público ou privado, receber esse acréscimo em sua remuneração, devido sobretudo a imposição pelo empregador de anormal e por vezes extenuante carga de trabalho ao empregado e qualquer artifício que busque negar ou limitar esse direito deve ser vista com cuidado pela sociedade.

Sérgio Pinto Martins (2018) traz importante discussão jurídica e semântica em torno do Inciso XIII do art. 7º da Constituição, argumentando que a interpretação deste artigo não possui nem mesmo consenso semântico, havendo posições em ambos os sentidos em sua interpretação no que tange o tipo de acordo ou convenção aptos a autorizar a compensação de horários.

Entendo que o adjetivo coletivo, qualificando o substantivo convenção, diz respeito tanto à convenção como ao acordo, até mesmo em razão da conjunção *ou* empregada no texto, que mostra alternatividade tanto da convenção como do acordo serem coletivo. A palavra *coletiva* deve concordar com a palavra imediatamente anterior, que é feminina, mas aquela se refere também ao acordo. Por esse raciocínio, o acordo deve ser coletivo e não individual. (MARTINS, 2018, p. 813)

⁶ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

⁷ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

Diante da explicação apresentada, podemos interpretar que o constituinte originário não deu margem à interpretação de que o dispositivo constitucional sob análise autorizaria a compensação de horários por simples acordo bilateral entre empregador e empregado, dispensando assim a intervenção sindical através de acordo ou convenção coletiva, mas que ao contrário, exigiria sem exceção tal garantia de participação do ente coletivo.

A CRFB/88 possui importante regulamentação trabalhista, concentrada mais precisamente em seu artigo 7º, porém, nem todo o dispositivo normativo mencionado se aplica aos servidores públicos, cabendo o § 3º do art. 39 da CRFB/88 estabelecer quais os incisos se aplicam aos servidores públicos, sendo redigido da seguinte forma:

3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir. “ (BRASIL, 1988)

Como visto, a proteção conferida aos trabalhadores privados no tocante à definição da jornada de trabalho também é devida aos servidores públicos, assim como dispõe o inciso XIII do art. 7º da CRFB/88, bem como também é devido ao servidor público, semelhante ao trabalhador privado, a incidência de adicional por horas extras na forma do inciso XVI do art. 7º da CRFB/88.⁸

Na esfera federal, o estatuto dos servidores públicos federais, lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, traz importante regulamentação sobre a jornada de trabalho no serviço público e em muitos casos esta lei federal é reproduzida nos demais entes federativos com poucas alterações. Em termos de duração da jornada de trabalho semanal e diária possuem institutos semelhantes à CRFB/88, sendo que outras questões como horas extras, banco de horas, teletrabalho etc., são regulados mais pormenorizadamente por outros dispositivos legais complementares, conforme podemos observar abaixo o art. 19 da lei nº 8.112/1990:

⁸ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias, respectivamente.

1º. O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, observado o disposto no art. 120, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

2º. O disposto neste artigo não se aplica a duração de trabalho estabelecida em leis especiais.

1.2. Flexibilização

As normas trabalhistas existem para assegurar uma justa relação entre patrão e empregado, tendo em vista a discrepância de armas existentes entre os sujeitos desta relação, para tanto a legislação trabalhista é guarnecida com uma vasta gama de institutos protetivos, os quais garantem ao trabalhador condições mínimas de luta diante do empregador. A jornada de trabalho, explicada no tópico anterior, pode ser flexibilizada de forma a atender limitações circunstanciais impostas pelo mercado, como, por exemplo, em um momento de crise ou calamidade como o que vivemos.

Alexandro Santana Neves (2019) assim conceitua flexibilização das normas trabalhistas: “Trata-se de uma ferramenta que possibilita a flexibilização das normas laborais, tornando-as maleáveis para que possam se ajustarem às diversas situações que podem surgir”.⁹ Logo no entendimento do autor a flexibilização é um meio para permitir que em determinadas situações as normas trabalhistas sejam aplicáveis, sem prejuízo às partes envolvidas no negócio jurídico, contrato de trabalho.

O principal argumento da classe patronal é o de que os institutos protetivos da legislação trabalhista oneram bastante o contrato de trabalho, sendo, de certa forma, limitadores do desenvolvimento econômico e da geração de empregos. É bastante comum em momentos de crise como este em que vivemos haver flexibilização de direitos sob o argumento da manutenção de empregos.

⁹ Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/75665/flexibilizacao-dos-direitos-do-trabalhador>, acesso em: 3 maio 2021.

A lei nº 13.467/2017, denominada de reforma trabalhista, buscou modificar a CLT em diversos institutos, justamente sob o argumento de que seria necessária a flexibilização de normas trabalhistas para combater o desemprego, o qual atingiu o nível alarmante de 12% (doze por cento) no final de 2016, segundo relatório de Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 4º trimestre de 2016 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.¹⁰

Por força de lei e devido aos possíveis impactos no orçamento público a flexibilização no serviço público era em nível muito menor do que a observada no âmbito celetista, porém com o advento da pandemia de Covid-19 foram necessárias a edição de várias normas para regular a flexibilização no setor público.

Com relação a flexibilização da jornada de trabalho, o adicional para serviço extraordinário no serviço público federal (horas extras) é regulado pelo art. 73 da lei nº 8.112/1990, ao dispor que “O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho”.

Diferentemente do dispositivo celetista que coloca o quantum de 50% (cinquenta por cento) como valor mínimo de remuneração extra na remuneração do trabalhador, podendo este valor variar para mais, o dispositivo estatutário fixa este valor em 50% (cinquenta por cento) de forma invariável.

Outro fator limitante com relação às horas extraordinárias no serviço público é com relação à oportunidade em que estas poderão ser utilizadas, de forma a respeitar o princípio da economicidade que rege a administração pública, os servidores públicos federais só poderão realizar horas extras em casos excepcionais, segundo dispõe o artigo 74 da lei nº 8.112/1990, “Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas por jornada”.

1.3. Teletrabalho

Outra forma de flexibilização do trabalho, mas diferente das horas extras, pois a princípio a carga horária é mantida, é o teletrabalho, modalidade de trabalho

¹⁰ Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2016_4tri.pdf Acesso em: 16/03/2021.

na qual o que muda é o local de prestação do serviço sendo a jornada de trabalho exercida em local diverso das dependências da empresa ou repartição pública, no caso dos servidores públicos. A CLT define teletrabalho em seu art. 75-B.¹¹

O parágrafo único do mesmo artigo não exclui a possibilidade de o empregado comparecer à empresa eventualmente, pois mesmo assim ficaria caracterizado o teletrabalho.

Um elemento bastante importante, o qual constitui pressuposto para caracterização da relação de emprego é a subordinação, devendo esta manter-se presente durante o exercício do teletrabalho para configurar a relação entre empregador e empregado, podendo ser apresentada em três dimensões:

Dessa maneira, tanto o trabalho no domicílio, em sua configuração tradicional ou em sua configuração tecnológica moderna, como também o próprio teletrabalho, todos podem se caracterizar (ou não) pela presença da subordinação – esta especialmente em suas dimensões objetiva e estrutural -, ensejando, em seguida, o debate sobre a configuração ou não de suficientes e minuciosos controles de horários e de jornada. (DELGADO, 2020, p. 1089).

Muito embora já fosse realizado há muito tempo no Brasil, o trabalho realizado no domicílio do empregado utilizando meios telemáticos passou a ser empregado de forma mais efusiva com o advento da lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que altera o art. 6º da CLT, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.¹²

O novo dispositivo da CLT permite igualar a subordinação existente à distância utilizando meios telemáticos tecnológicos, à subordinação existente nos meios diretos de controle e supervisão. O fato é que atualmente existem meios

¹¹ Art. 75-B. Considera-se teletrabalho 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

¹² Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“ Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

modernos de controle em que o empregador pode exercer seu poder de supervisão sobre o empregado, como por exemplo, tempo de login em determinado sistema que a empresa utilize, ou ainda, de forma mais coerente, pela produtividade apresentada pelo empregado de tempos em tempos através de relatórios.

A legislação citada acima altera regra da CLT, que é instrumento normativo direcionado aos trabalhadores do setor privado e aos empregados públicos celetistas, porém observamos que os princípios observados também são utilizados para os servidores públicos estatutários de forma bastante parelha, variando somente em alguma medida quanto a aplicação prática de órgão para órgão, os quais editam regulamentação específica para as suas especificidades.

Embora os princípios sejam basicamente os mesmos do setor privado, o serviço público possui suas particularidades, variando até mesmo de um órgão para outro órgão nas diversas esferas de poder e por isso existem legislações distintas que regulam o teletrabalho, cabendo a legislações superiores traçarem os parâmetros básicos e aos órgãos subordinados, a partir desta, editar normas específicas que atendam às mesmas, a exemplo da Instrução Normativa nº 01, de 31 de agosto de 2018 – IN nº 01/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas, a qual assim define teletrabalho:

Art. 2º Para os fins desta Instrução Normativa, considera-se:

(...)

VII- modalidade teletrabalho: categoria de implementação do programa de gestão em que o servidor público executa suas atribuições funcionais integralmente fora das dependências da unidade, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições remotamente, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa;¹³

Nota-se grande similaridade entre o dispositivo celetista, art. 75-B da CLT, e o dispositivo normativo estatutário dado como exemplo, o art. 2º da INº 01/2018, ambos determinam que o servidor público ou empregado celetista execute suas funções remotamente em local externo ao da empresa ou órgão público, utilizando para tanto qualquer aparato tecnológico.

Dada a importância do tema, foi editada a lei nº 13.467/2017, reforma trabalhista, a qual acrescentou o Capítulo II-A ao Título II da CLT, composto dos

¹³ Disponível em: < <http://www.ufrgs.br/cis/legislacao/INSTRUONORMATIVAN12018.pdf>>

artigos 75-A até 75-E, que regulam de forma sistemática o Teletrabalho, além de inserir no artigo 62, que trata dos empregados os quais são impossibilitados de aferição da duração da jornada de trabalho, o inciso III.¹⁴

Para Delgado (2020), embora recente, a lei nº 13.467/2017 não enfrenta temas atuais e recorrentes como as limitações à tendência de exacerbação da disponibilidade do empregado às demandas do trabalho em ambiente virtual, ou seja, o trabalhador não sabe quando desligar do emprego e se dedicar tão somente a sua vida privada. Além disso muitos custos que seriam do empregador são transferidos para o empregado sem nenhum ônus legalmente imposto para aquele, como por exemplo, gastos com internet, conta de luz etc.

Diante do quadro inédito de necessidade de isolamento social devido à pandemia de Covid-19, a importância do teletrabalho ganhou outro status, tanto no setor privado quanto nos órgãos públicos, foram editados vários dispositivos normativos, leis, instruções normativas, decretos etc., regulando em maior grau as atividades laborativas exercidas por intermédio do teletrabalho no serviço público nas diversas esferas de governo.

À nível de governo federal foi editada a IN nº 65/2020, do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital/Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, a qual buscou simplificar a adoção do teletrabalho nos órgãos públicos federais, na forma de seu artigo 1º.¹⁵

A IN nº 65/2020 possui maior detalhamento em comparação à IN nº 01/2018, definindo assim teletrabalho.

Art. 3º

(...)

VII - teletrabalho: modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pelo participante pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a execução de atividades que sejam passíveis de controle e que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos e, ainda, que não configurem trabalho externo, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa;

¹⁴ Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

(...)

III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

¹⁵ Art. 1º Esta Instrução Normativa estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de programa de gestão.

Importante ressaltar a importância dada ao controle na execução do teletrabalho pela referida instrução normativa, sendo necessária a aferição da produtividade do servidor público através de metas, prazos e entregas previamente definidos pela chefia imediata, cabendo ao superior hierárquico a análise da entrega feita pelo servidor, conforme o art. 14 da IN nº 65/2020.¹⁶

Devido à pandemia de Covid-19 ocorreu um importante incremento na modalidade de trabalho à distância sendo que suas vantagens tanto para a administração quanto para o servidor vieram à tona e são por muitas vezes objetos de vários estudos atuais.

Ao analisar a implementação do teletrabalho na Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, Leonardo Rufino de Oliveira Gomes (2020) aponta como vantagens para a adoção do teletrabalho a redução da evasão no serviço público e o suprimento de vagas em locais de difícil provimento.

Dado o desenho legal e institucional do serviço público brasileiro, cujo acesso aos cargos efetivos dá-se exclusivamente mediante concurso público, a ampliação do teletrabalho nas atividades que possibilitem essa forma de labor poderá, ainda, equacionar eventuais dificuldades no suprimento dos postos vagos em unidades de difícil provimento e possíveis problemas de insatisfação gerados em decorrência de lotações iniciais indesejadas pelo servidor. Assim, a redução da evasão de talentos na Administração, mediante eventual ampliação do teletrabalho, poderá contribuir com o ganho de desempenho na prestação do serviço público, especialmente em unidades mais remotas e de difícil provimento (GOMES, 2020, p.39).

Embora o serviço público seja regido por normas e princípios mais rígidos em relação ao serviço privado, principalmente do campo disciplinar, medidas de modernização que tornem o serviço público mais competitivo e atraente aos trabalhadores são necessárias, tornando assim os cargos públicos mais dinâmicos e maleáveis às mudanças do mercado e dando mais uma alternativa de flexibilização para os servidores públicos.

Mesmo que os servidores públicos não se valham dessa vantagem a curto prazo, trata-se de mais uma alternativa estratégica no competitivo mercado

¹⁶ Art. 14. O plano de trabalho deverá prever a aferição das entregas realizadas, mediante análise fundamentada da chefia imediata, em até quarenta dias, quanto ao atingimento ou não das metas estipuladas.

de trabalho atual, tanto no setor público como no privado, conforme bem pontuou Gomes (2020) em seu trabalho.¹⁷

1.4. A pandemia de COVID-19 como fator gerador de mudanças nas relações de emprego.

Como já pontuado em outras oportunidades, a pandemia de Covid-19¹⁸ trouxe grandes dificuldades e mudanças para a sociedade no geral, devido sobretudo à necessidade de isolamento social e a imposição sanitária para as pessoas permanecerem em casa, ações diárias simples como sair à rua para comprar algum produto são evitadas de forma a minimizar o risco de contágio pelo novo patógeno, gerando assim um novo modo de vida que dependa cada vez menos de interações sociais físicas, ficando o ser humano dependente de meios tecnológicos de comunicação para tarefas simples.

Diversos atos normativos federais foram editados em decorrência da pandemia de Covid-19, num quadro normativo bastante amplo e diferenciado, estes atos regulam desde a entrada de indivíduos no país pelos aeroportos e estradas, passando pela normatização na abertura do comércio e de serviços públicos essenciais, até a edição de normas trabalhistas complementares, podendo ser todas estas normas pesquisadas em site governamental específico.¹⁹

A necessidade de isolamento social ocasionou mudanças profundas na forma como o trabalhador presta o seu serviço para o empregador, estas mudanças na maioria das vezes sequer passariam pelo crivo da previsibilidade e portanto não foram colocadas em contratos que resguardassem as partes

¹⁷ De fato, sendo um desafio a motivação de pessoas por serem todas diferentes e únicas, oportunizar-lhes o acesso à flexibilização que o teletrabalho proporciona, mesmo que uns lancem mão dela mais do que outros, parece ser um importante elemento a ser considerado nas políticas de gestão de pessoas das organizações públicas e privadas. (GOMES, 2020, p.37).

¹⁸ A COVID-19 é uma doença causada pelo coronavírus, denominado SARS-CoV-2, que apresenta um espectro clínico variando de infecções assintomáticas a quadros graves. De acordo com a Organização Mundial de Saúde, a maioria (cerca de 80%) dos pacientes com COVID-19 podem ser assintomáticos ou oligossintomáticos (poucos sintomas), e aproximadamente 20% dos casos detectados requer atendimento hospitalar por apresentarem dificuldade respiratória, dos quais aproximadamente 5% podem necessitar de suporte ventilatório. Acesso em 04/11/2020, disponível em: <<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#:~:text=A%20COVID%2D19%20%C3%A9%20uma,infec%C3%A7%C3%B5es%20assintom%C3%A1ticas%20a%20quadros%20graves>>.

¹⁹ Toda a legislação federal relacionada à pandemia de Covid-19 pode ser encontrada no site: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/quadro_portaria.htm>

envolvidas, ficando uma gigantesca lacuna a ser regulada por acordos a posteriori, nem sempre justo para ambas as partes, pois na maioria das vezes o ônus da crise às vezes é repassado para a parte mais frágil da relação trabalhista.

É evidente que algumas colocações de trabalho são mais passíveis da adoção da modalidade de teletrabalho do que outras, podemos citar atividades essenciais que não podem parar de forma alguma durante a pandemia e ademais estão mais sujeitas ao contágio do que outras pela exposição de forma mais acentuada, como por exemplo os serviços de entrega, trabalhadores de drogarias, estes do setor privado, e os trabalhadores da saúde e segurança no serviço público. Estes obviamente não podem fazer o recomendado isolamento social e precisam se expor e, também, suas famílias à maior probabilidade de contágio, segundo pontua (JUNIOR et al, 2020) no trecho transcrito abaixo, pois uma gama de serviços precisa ser mantida para a sociedade, e o preço a ser pago é a saúde de uma infinidade de trabalhadores alocados nestes setores sensíveis do mercado de trabalho.

A preservação da saúde desses grupos essenciais, e de outros que se mantêm trabalhando por circunstâncias socioeconômicas, é fundamental para controlar a disseminação da doença e para a manutenção das pessoas em isolamento, confinamento ou quarentena, assim como para a atuação do próprio serviço de saúde e das demais atividades essenciais. Medidas preventivas são necessárias para atividades com maior risco de exposição, como é o caso dos trabalhadores da farmácia, entregadores (delivery), carteiros, trabalhadores do transporte de cargas e de passageiros e pessoal de apoio, frentistas de postos de combustíveis, serviços de abastecimento e vendas de alimentos e de produtos; serviços residenciais, porteiros e zeladores, pessoal de limpeza, empregados(as) domésticos(as); vigilantes, policiais, bombeiros; cuidadores de idosos e de pessoas dependentes; de manutenção de serviços públicos e privados de telefonia, eletricidade, água, gás, internet, segurança pública, serviços funerários e coleta de lixo; e provavelmente outras atividades aqui não mencionadas. (JUNIOR et al, 2020, p. 2).

Sob a justificativa de combater os efeitos deletérios da pandemia de Covid-19, principalmente o desemprego, o governo federal editou a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, tal medida flexibilizou ainda mais diversas normas trabalhistas sob a justificativa de estar evitando o aumento do desemprego e da informalidade no mercado de trabalho brasileiro, sendo inclusive criado um capítulo à parte para flexibilizar as normas de utilização do banco de horas pelas empresas.

CAPÍTULO VI
DO BANCO DE HORAS

Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.²⁰

Outro ponto importante abordado pela MP nº 927/2020 foi o instituto do teletrabalho, a adoção deste mecanismo foi flexibilizada por esta medida provisória e sua adoção facilitada, não sendo necessário para a sua implementação a utilização de acordos individuais ou coletivos entre empregador e empregados, sendo permitida inclusive sua aplicação para estagiários e aprendizes²¹

Discussão bastante importante com relação aos trabalhadores que, por necessidade imperiosa de serviço, precisam desempenhar suas atividades presencialmente, diz respeito ao contágio destes por Covid-19, dos possíveis efeitos deletérios que esta doença possa acarretar seus organismos e se este contágio deve ser considerado acidente em serviço pelas circunstâncias apresentadas.

A MP nº 927/2020 enfrentou o problema de forma bastante prejudicial ao trabalhador pois não considerou como doença ocupacional a contaminação por Covid-19, exceto mediante difícil senão impossível comprovação de nexo de causalidade.²²

Como comprovar de forma incontestável o momento exato da contaminação por Covid-19 do trabalhador em seu ambiente de trabalho numa doença de transmissão comunitária? Diante dessa problemática e analisando o

²⁰ Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, DOU: 22/03/2020 (Edição Extra).

²¹ Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo

²² Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

tema, o Superior Tribunal Federal – STF considerou inconstitucional o artigo 29 da MP nº 927/2020, editando o informativo nº 975 de abril de 2020, o qual dispõe da seguinte maneira sobre o tema:

Com efeito, o art. 29 é extremamente ofensivo relativamente aos inúmeros trabalhadores de atividades essenciais que continuam expostos aos riscos, como médicos e enfermeiros, para os quais a demonstração do nexa causal pode ser mais fácil, mas, também, relativamente aos funcionários de farmácias, de supermercados e aos motoboys que trazem e levam entregas de alimentos. Quanto a estes últimos, o ministro salientou a sua dificuldade em comprovar eventual nexa causal, o que iria de encontro, ademais, ao recente entendimento firmado pela Corte, no RE 828.040, no sentido de reconhecer a responsabilidade objetiva em alguns casos em que o risco é maior. Ou seja, não se pode admitir que o citado dispositivo exclua da consideração da contaminação por coronavírus como ocupacional, de uma maneira tão ampla, inclusive esses profissionais.²³

Diante de várias contrariedades ao ordenamento jurídico constitucional e, por não ter sido votada em tempo hábil, a MP nº 927/2020 perdeu sua aplicabilidade em julho de 2020, mas, mesmo assim, os acordos firmados durante a sua vigência permanecem válidos e podem produzir seus efeitos normalmente, não descartando a possibilidade de serem editadas novos regramentos que flexibilizem ainda mais as normas trabalhistas tendo como justificativa a pandemia.

No serviço público ocorreu grande incremento na aplicação da modalidade teletrabalho em virtude da pandemia de Covid-19, porém um dos efeitos dessa modalidade de trabalho foi a redução de algumas atividades que primordialmente necessitam de um suporte físico por parte do agente estatal, como é o caso da fiscalização tributária, ocorrendo conseqüentemente a diminuição da arrecadação de impostos e por sua vez do Produto Interno Bruto – PIB, mais especificamente em 2,2% (dois vírgula dois por cento), dados acumulados até o segundo trimestre deste ano.²⁴

Obviamente não podemos atribuir a diminuição do PIB apenas a diminuição da arrecadação tributária, que por sua vez não é pequena no Brasil, mas podemos verificar o desencadeamento de uma reação em cadeia, com a diminuição massiva do consumo devido ao isolamento social desencadeando a

²³ Informativo STF nº 975 de 27 a 30 de abril de 2020.

²⁴ Fonte: IBGE, acesso em 09/11/2020, disponível em < <https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>>.

diminuição de receita para o governo, além disso tivemos certa demora do governo federal em tomar atitudes proativas, tanto econômicas quanto sociais, contra os efeitos deletérios da pandemia, o que em grande medida também contribuiu no agravamento da crise.

Tal cenário de recessão é bastante prejudicial para os servidores públicos, pois os mesmos dependem que o país esteja bem financeiramente para terem os seus salários ou subsídios recompostos, o que certamente não ocorrerá nos próximos meses, pois devido a lei complementar nº 173/2020, de 27 de maio de 2020, a qual, além de flexibilizar alguns dispositivos da Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF para permitir que a União repasse recursos públicos para que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios enfrentem a pandemia de Covid-19, limitou o aumento de gastos com pessoal, impedindo reajustes, concursos públicos e promoções de servidores públicos até no mínimo dezembro de 2021, conforme a redação de seu artigo 8º seguido de todos os seus incisos, os quais impossibilitam, de forma bastante contundente, qualquer aumento de gastos com recursos humanos no serviço público, salvo raras e específicas exceções.²⁵

²⁵ Art. 8º Na hipótese de que trata o art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios afetados pela calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19 ficam proibidos, até 31 de dezembro de 2021, de:

- I - conceder, a qualquer título, vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a membros de Poder ou de órgão, servidores e empregados públicos e militares, exceto quando derivado de sentença judicial transitada em julgado ou de determinação legal anterior à calamidade pública;
- II - criar cargo, emprego ou função que implique aumento de despesa;
- III - alterar estrutura de carreira que implique aumento de despesa;
- IV - admitir ou contratar pessoal, a qualquer título, ressalvadas as reposições de cargos de chefia, de direção e de assessoramento que não acarretem aumento de despesa, as reposições decorrentes de vacâncias de cargos efetivos ou vitalícios, as contratações temporárias de que trata o inciso IX do caput do art. 37 da Constituição Federal, as contratações de temporários para prestação de serviço militar e as contratações de alunos de órgãos de formação de militares;
- V - realizar concurso público, exceto para as reposições de vacâncias previstas no inciso IV;
- VI - criar ou majorar auxílios, vantagens, bônus, abonos, verbas de representação ou benefícios de qualquer natureza, inclusive os de cunho indenizatório, em favor de membros de Poder, do Ministério Público ou da Defensoria Pública e de servidores e empregados públicos e militares, ou ainda de seus dependentes, exceto quando derivado de sentença judicial transitada em julgado ou de determinação legal anterior à calamidade;
- VII - criar despesa obrigatória de caráter continuado, ressalvado o disposto nos §§ 1º e 2º;
- VIII - adotar medida que implique reajuste de despesa obrigatória acima da variação da inflação medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), observada a preservação do poder aquisitivo referida no inciso IV do caput do art. 7º da Constituição Federal;
- IX - contar esse tempo como de período aquisitivo necessário exclusivamente para a concessão de anuênios, triênios, quinquênios, licenças-prêmio e demais mecanismos equivalentes que aumentem a despesa com pessoal em decorrência da aquisição de determinado tempo de serviço, sem qualquer prejuízo para o tempo de efetivo exercício, aposentadoria, e quaisquer outros fins.

2. IMPACTOS DA PANDEMIA NO DISTRITO FEDERAL

A pandemia de Covid-19 acarretou profundas mudanças nas relações de trabalho em todo o país. A necessidade de isolamento social e consequente confinamento dentro de casa, fez com que postos de trabalho fossem fechados aumentando o desemprego e o subemprego. De acordo com Kionna Oliveira Bernardes Santos e colaboradores as condições econômicas desfavoráveis e a contemporânea perda de direitos trabalhistas são maximizadas pelo cenário pandêmico. Além disso os autores discorrem sobre a necessidade de implantação de mudanças dentro do campo laboral:²⁶

É fundamental considerar ainda estratégias seguras para as(os) trabalhadoras(es) quando do retorno gradual às atividades, para além daquelas consideradas essenciais. É crucial que as medidas de prevenção da COVID-19 em locais de trabalho sejam adotadas, assegurando mudanças na gestão do trabalho e da produção, com redução de turnos e jornadas de trabalho, a fim de evitar aglomerações nesses locais e viabilizar a distância física mínima de dois metros para trabalhadoras(es) em atividade presencial. Disponibilidade de equipamentos de proteção coletiva e individual, com ênfase na proteção respiratória e fácil acesso às estações de higienização de mãos, é parte das medidas necessárias para a adequação dos locais de trabalho 50. Ampliar o número de testes e manter os sistemas de vigilância continuada são objetivos da prevenção e controle da disseminação do vírus nos locais de trabalho. (SANTOS et al. 2020, p. 10)

No caso específico do Distrito Federal - DF, sede de diversos órgãos e dos poderes constituídos da República Federativa do Brasil, ganha destaque o impacto causado dessas mudanças aos servidores públicos, que correspondem ao grande percentual da massa de trabalhadores do ente federativo.

Este capítulo buscará apontar criticamente as diversas mudanças normativas advindas com a pandemia de Covid-19 no que se refere ao impacto da pandemia na flexibilização do trabalho em alguns dos órgãos do serviço público do DF, apontando alguns problemas e observações advindos dessa flexibilização.

²⁶ SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes et al. Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de COVID-19. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 12, e00178320, 2020. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2020001203001&lng=en&nrm=iso>. acesso em 22/04/2021.

2.1. Contextualização da pandemia no DF

O primeiro caso de Covid-19 no Distrito Federal é datado de 5 de março de 2021. Tratou-se de um paciente oriundo de viagem ao Reino Unido. Após o primeiro paciente contaminado, vários outros sucederam, sendo elaborado pelo poder executivo distrital o Plano de Contingência para Epidemia da Doença pelo Coronavírus 2019 (COVID-19) do Distrito Federal, que possui como objetivo sistematizar as ações e procedimentos no que diz respeito a resposta à epidemia de Covid-19, a serem desenvolvidas pela Secretaria de Estado de Saúde do Distrito Federal (SES/DF).²⁷

Por se tratar de um patógeno até então desconhecido, com mecanismo de infecção pouco elucidado, a cada nova descoberta sobre a atuação vírus foram editados diversos atos normativos, até chegarmos em um consenso sobre a necessidade de isolamento social e de proteção de determinados grupos mais susceptíveis à ação do vírus. Mas, até o momento, restam mais dúvidas do que certezas com relação à doença.

De forma a proteger os denominados grupos de risco²⁸, o Governo do Distrito Federal - GDF flexibilizou as regras de teletrabalho até então impostas, de forma a permitir que os servidores enquadrados nessa condição possam trabalhar com maior segurança em suas residências. Daí a edição do Decreto nº 40.546, de 20 de março de 2020, que dispôs sobre o teletrabalho, em caráter excepcional e provisório, para os órgãos da administração pública direta, indireta, autárquica e fundacional do Distrito Federal, mas que foi posteriormente revogado pelo Decreto nº 41.841, de 26 de fevereiro de 2021, que deu nova regulamentação à matéria²⁹. Além disso, o avanço da pandemia causou uma

²⁷ Disponível: http://www.saude.df.gov.br/wp-content/uploads/2020/02/Informe_COVID19_GDF_20200308.pdf, Acesso em: 16/03/2021

²⁸ Condições e fatores de risco a serem considerados para possíveis complicações da COVID-19: 11, 12 Idade igual ou superior a 60 anos; Tabagismo; Obesidade; Miocardiopatias de diferentes etiologias (insuficiência cardíaca, miocardiopatia isquêmica etc.); Hipertensão arterial; Pneumopatias graves ou descompensadas (asma moderada/grave, DPOC); Imunodepressão e imunossupressão; Doenças renais crônicas em estágio avançado (graus 3, 4 e 5); Diabetes melito, conforme juízo clínico; Doenças cromossômicas com estado de fragilidade imunológica; Neoplasia maligna (exceto câncer não melanótico de pele); Algumas doenças hematológicas (incluindo anemia falciforme e talassemia); Gestação.

²⁹ Esta regulamentação será analisada posteriormente, neste trabalho.

crise de abastecimento de insumos hospitalares, que nunca, antes, havia sido vista no DF.

Diante desse quadro, a nível distrital, foi editada a lei nº 6.590, de 25 de maio de 2020, para estabelecer medidas extraordinárias de garantia à oferta de produtos e insumos para conter a disseminação do vírus da Covid-19 no Distrito Federal³⁰. De acordo com o disposto em seu artigo 1º, as medidas extraordinárias referidas seriam aquelas que visem garantir a oferta ao consumidor final de bens e produtos utilizados para evitar a contaminação pelo vírus da Covid-19.³¹

O fechamento de diversos estabelecimentos comerciais considerados como não essenciais também está sendo necessário durante a pandemia, de forma a diminuir a circulação de pessoas nas ruas e, conseqüentemente, a propagação do vírus. Importante ressaltar que a determinação por parte do poder executivo dos estabelecimentos que precisam ser fechados e o enquadramento como atividades essenciais de outros é uma decisão bastante polêmica e difícil com repercussão e discussão em diversos setores da sociedade.

Até a data de conclusão da análise realizada por esta pesquisa, 22 de abril de 2021, o Distrito Federal contabilizou 369.808 (trezentos e sessenta e nove mil, oitocentos e oito) indivíduos contaminados pelo vírus Sars-Cov2, o que representa, aproximadamente, 11,9% (onze inteiros e nove décimos percentuais) da população do DF contaminada, e 7.388 (sete mil, trezentos e oitenta e oito) óbitos por Covid-19 e suas diversas complicações.³² São dados alarmantes os quais continuam aumentando em nível acelerado a despeito de ter sido iniciada a vacinação contra à Covid-19 no dia 19 de janeiro no DF, a qual já imunizou até o momento com a primeira dose 371.394 (trezentos e setenta e um mil, trezentos e noventa e quatro) pessoas.³³

³⁰ Declarado(a) Inconstitucional pelo(a) ADI 07155043820208070000 de 09/06/2020

³¹ Disponível:

http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/60f236ce55a94d6d834eb93ada8b4f0e/Lei_6590_25_05_2020.htm
l. Acesso em: 07/04/2021.

³² Disponível em: <http://www.coronavirus.df.gov.br/> , acesso em: 22/04/2021

³³ Disponível em <http://www.coronavirus.df.gov.br/index.php/vacinacao-2/> , acesso em 22/04/2021

2.2. Normas distritais editadas no contexto da pandemia

Em virtude da pandemia de Covid-19 os governos estaduais e do Distrito Federal editaram diversos atos normativos de forma a minimizar a exposição da população ao novo vírus e, também, para controlar satisfatoriamente o funcionamento das unidades de saúde, ponto crítico da pandemia, principalmente no que se refere à disponibilização de unidades de terapia intensiva - UTI.

Grande debate tem sido travado com relação às competências para regular aspectos ligados à administração da pandemia. Foi bastante questionado se os Estados teriam autonomia para tomar decisões relacionadas à gestão da pandemia em seus territórios. Decisão esclarecedora foi tomada pelo plenário do Superior Tribunal Federal -STF em sede de julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6341, que reconhece competência concorrente de estados, DF, municípios e União no combate à Covid-19, deixando claro que a União pode legislar acerca do tema, porém deve respeitar a autonomia dos demais entes federativos em questões atinentes aos seus territórios em específico.³⁴

No âmbito do Distrito Federal chama a atenção o Decreto nº 40.924, de 26 de junho de 2020, que declarou estado de calamidade pública no âmbito do Distrito Federal, em decorrência da pandemia causada pelo novo coronavírus SARS-CoV-2.³⁵ Tal medida excepcional se deu, basicamente, pelo estado alarmante da pandemia no território e visava, sobretudo, conseguir mais recursos da União para combatê-la. Isso porque a decretação do estado de calamidade é exigência legal para que os entes federados pleiteiem verbas extraordinárias³⁶ do Fundo Nacional para Calamidades Públicas, Proteção e Defesa Civil (Funcap), conforme dispõe a Lei nº 12340, de 1º de dezembro de 2010.

Por sua vez, o Decreto nº 40.777, de 16 de maio de 2020, que dispõe sobre a obrigatoriedade do uso de máscara no âmbito de todo o Distrito Federal, sem prejuízo das recomendações de isolamento social e daquelas expedidas

³⁴ Disponível em <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6341.pdf>, acesso em 22/04/2021

³⁵ Disponível em: http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/62c5c790666e41739a02627a40c7a91c/Decreto_40924_26_06_20.html, Acesso em: 29/03/2021.

³⁶ Verbas de natureza extraordinária são aquelas verbas não previstas inicialmente no orçamento, mas que devido a incidência de externalidades imprevisíveis precisam ser implementadas para garantir a manutenção de serviços e/ou compra de materiais.

pelas autoridades sanitárias, impôs a penalidade de multa de R\$ 2.000 (dois mil reais) ao infrator pessoa física e de R\$ 4.0000 (quatro mil reais) no caso de pessoa jurídica, diante de situações de descumprimento.

Conforme disposto no artigo 3º, parágrafo 2º, do referido decreto, a fiscalização do correto cumprimento da norma foi incumbida à uma força tarefa integrada por diversos órgãos e instituições públicas, a saber: Secretaria de Estado de Proteção da Ordem Urbanística do Distrito Federal – DF LEGAL; Diretoria de Vigilância Sanitária – DIVISA; Secretaria de Transporte e Mobilidade – SEMOB; Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal – CBMDF; Polícia Militar do Distrito Federal – PMDF; Instituto de Defesa do Consumidor – PROCON-DF; Departamento de Trânsito do Distrito Federal – DETRAN-DF; Instituto Brasília Ambiental – IBRAM; Secretaria de Estado da Agricultura, Abastecimento e Desenvolvimento Rural – SEAGRI; e Secretaria de Estado de Governo do Distrito Federal – SEGOV.³⁷

Apesar desse esforço inicial de convergir diferentes atores para as atividades de fiscalização, outras medidas, além do uso da máscara, tiveram que ser adotadas, especialmente diante o cenário de recrudescimento da pandemia, que foi denominado pelas autoridades sanitárias como sendo a “segunda onda”, conceito esse ligado ao segundo pico de transmissão observado ao analisar o gráfico de pessoas contaminadas versus unidade de tempo, observamos uma curva ascendente semelhante à observada nos meses de julho e agosto de 2020, quando a taxa de contaminação também era bastante alta, a qual seria a “primeira onda”

O aumento do número de infectados fez com que as medidas de isolamento e de distanciamento social fossem endurecidas por todo o país, eventos culturais foram cancelados, praias fechadas, cidades turísticas fechadas para visitantes, o que acarreta grande impacto econômico na subsistência de milhões de brasileiros.

Diante do aumento dos casos de Covid-19, da falta de leitos de UTI nas unidades de saúde do Distrito Federal e do crescente número de óbitos, o GDF editou o Decreto nº 41.842, de 26 de fevereiro de 2021, determinando o fechamento de uma série de atividades comerciais e industriais no território do

³⁷ Disponível:

http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/aa075a4991ed4e5d9796758d179b75d2/Decreto_40777_16_05_2020.html, Acesso em: 29/03/2021.

Distrito Federal, o chamado “*lockdown*”, cuja tradução literal do inglês significa bloqueio total ou confinamento.

Com o mesmo objetivo de manter as pessoas em isolamento dentro de suas casas e evitar aglomerações, foi editado o decreto nº 41.874, de 8 de março de 2021, instituindo toque de recolher das 22h00 (vinte e duas horas) às 05h00 (cinco horas), em todo Distrito Federal, no período agudo da pandemia de COVID-19, o qual perdura desde a publicação do decreto até quando os níveis de contaminação atinjam níveis consideráveis aceitáveis, sendo passível de punição ao autor em caso de desobediência, conforme disposto no art. 6º:

Art. 6º O deslocamento urbano realizado, por qualquer meio, em desconformidade com as regras do presente Decreto autorizará o encaminhamento imediato do autor do fato à autoridade policial competente para as providências cabíveis, sem prejuízo da imposição de multa individual no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a ser cominada pela Força-Tarefa criada pelo Decreto nº 41.849, de 27 de fevereiro de 2021, mediante registro motivado, no auto de infração, do horário do deslocamento irregular, da identidade do infrator e do local em que for abordado.³⁸

Devido ao caráter dinâmico da pandemia, novas descobertas e problemas a cada mês, tem sido editados diferentes normas sucessivas as quais enfrentam temas como por exemplo a lei 6.616, de 04 de junho de 2020, a qual segundo ementa dispõe sobre medidas urgentes a fim de assegurar os direitos da população em situação de rua, durante emergências ou estado de calamidade pública e dá outras providências.

Também é importante frisar a judicialização das medidas de isolamento/distanciamento através do Ministério Público Federal - MPF, o qual recorreu de decisão do STJ contrária ao lockdown no Distrito Federal, alegando em sede de Agravo regimental que a discricionariedade administrativa do Poder Executivo não é absoluta e deve ser pautada pela busca da finalidade pública, da moralidade administrativa e da promoção dos direitos coletivos.³⁹

³⁸ Disponível: <https://www.tjdf.jus.br/institucional/relacoes-institucionais/arquivos/dodf-020-08-03-2021-edicao-extra-a.pdf/view>.

Acesso em 06/04/2021

³⁹ Disponível em:

http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/ND_VDZ_SLS2917_agravoregimental_PRAZO2.6_COVID19_DF_lockdown2.pdf acesso em 22/04/2021.

2.3. Normas distritais que impactam a jornada de trabalho no Distrito Federal no contexto da pandemia

Mesmo antes da pandemia de Covid-19, o teletrabalho, no âmbito do GDF, já possuía regulamentação.

O Decreto nº 39.368, de 4 de outubro de 2018, instituiu e regulamentou o teletrabalho para servidor dos órgãos e entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal, e deu outras providências.

O citado decreto traz em seus 33 (trinta e três) artigos, importantes definições para que o gestor implemente a modalidade de teletrabalho nas repartições públicas. O capítulo I traz os objetivos do teletrabalho, definições gerais e conceitos diversos, o Capítulo II dispõe sobre as etapas de implementação do teletrabalho, o Capítulo III dispõe sobre os participantes do regime de teletrabalho, que são os servidores públicos efetivos, por seu turno o Capítulo IV versa sobre as atribuições e responsabilidades dos atores envolvidos e por último o Capítulo V traz disposições gerais acerca do tema.

Segundo o artigo 3º, inciso II, do referido decreto, o teletrabalho seria caracterizado como sendo uma atividade ou um conjunto de atividades “realizadas fora das dependências físicas do órgão que não se configurem em trabalho externo, que sejam passíveis de controle, possuam metas, prazos e produtos previamente definidos”.

Essa modalidade teria, como principais objetivos (artigo 2º): aumentar a produtividade e a qualidade das atividades realizadas; economizar tempo e custos com deslocamentos dos servidores e, conseqüentemente, contribuir para a diminuição de veículos nas vias públicas e respectiva poluição; melhorar a qualidade de vida dos servidores públicos, aumentando o tempo de convívio familiar; gerar novos mecanismos de avaliação e de inovações, estimulando o desenvolvimento da criatividade, entre outros objetivos também importantes⁴⁰.

⁴⁰ Art. 2º São objetivos do teletrabalho:

- I - aumentar a produtividade e a qualidade das atividades;
- II - atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;
- III - economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho, contribuindo para a redução de veículos nas vias públicas, bem como de usuários dos transportes públicos;
- IV - contribuir com a diminuição de poluentes e a redução de custos no poder público, como consumo de papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos;
- V - ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;
- VI - melhorar a qualidade de vida dos servidores;

O teletrabalho não se confunde com o trabalho externo e, a respeito, é oportuno ressaltar a distinção entre realizar atividades laborativas em ambiente externo das dependências físicas do órgão, e a configuração do trabalho externo.

Conforme vimos anteriormente nessa monografia, a CLT define o trabalho no artigo 75-B, como sendo “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”. Já o trabalho externo poderia ser caracterizado como sendo aquela atividade externa exercida pelo trabalhador, cuja realização seja incompatível com a fixação de horário de trabalho (CLT, art.62, inciso I).

Exemplo dessa diferenciação pode ser vislumbrada diante do trabalho realizado por servidor da Companhia Elétrica de Brasília – CEB, que realiza medições de consumo de energia elétrica nas áreas residenciais. Nesta hipótese, estamos diante de uma situação de realização de trabalho externo, sem qualquer relação com o teletrabalho.

Importante também que as atividades realizadas em teletrabalho sejam mensuráveis, ou seja, que possa ser avaliada a sua produtividade pelo atingimento de metas e realização de tarefas. Na modalidade presencial o servidor está inserido numa rede de relacionamentos, que possui à sua disposição todo o maquinário administrativo estatal montado, além de pronto acesso aos colegas de trabalho e chefia para sanar possíveis dúvidas e discutir assuntos relacionados ao trabalho, em contrapartida no teletrabalho toda essa rede é mitigada pela distância, pois o servidor pode não se sentir à vontade para acionar o chefe e colegas de trabalho a todo o momento, sempre que tiver uma dúvida ou precisar discutir algo pontual.

De forma a justificar a vantajosidade na adoção do teletrabalho por parte dos servidores distritais, as metas de trabalho a serem alcançadas por estes devem ser superiores às realizadas nas dependências físicas do órgão, na forma do artigo 4º do Decreto nº 39.368/2018.⁴¹

VII - promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

VIII - estimular o desenvolvimento do trabalho criativo e de inovações;

IX - gerar e implementar mecanismos de avaliação e alocação de recursos, observados os contextos de produção, a multiplicidade das tarefas e as condições de trabalho.

⁴¹ Art. 4º As metas de desempenho dos servidores no teletrabalho deverão ser superiores às metas previstas para as mesmas atividades em execução nas dependências físicas do órgão.

À princípio, este dispositivo normativo pode se revelar como um fator inibidor da adesão ao teletrabalho por parte dos servidores, pois a definição do incremento nas metas de trabalho é definida no decreto de forma aberta em, no mínimo, 20 % (vinte por cento), conforme o §2º, inciso II do artigo 10⁴². Sendo, portanto, um patamar mínimo, extrai-se a ilação de que as metas poderão ser estabelecidas em patamares superiores, que se mostrem extremamente desvantajosos à realização do trabalho em casa, pois, além das metas a serem alcançadas, existem outros custos que o servidor deve arcar, como por exemplo, energia elétrica, investimento em hardware adequado e, até mesmo, em softwares onerosos, tais como antivírus, editores de textos, entre outros programas que, necessariamente, precisam ser compatíveis com aqueles utilizados pelo órgão ao qual o servidor é vinculado.

Mesmo não sendo um direito do servidor, mas, sim, uma faculdade da administração pública, na forma do artigo 6º do Decreto nº 39.368/2018⁴³, é importante que a adesão ao teletrabalho apresente atrativos para aqueles que irão executá-lo. Isso permitiria que a administração pública alocasse os servidores que melhor se encaixem nesse perfil de trabalho num quadro mais amplo de possíveis candidatos, isso não ocorre se o teletrabalho for desmotivador, pois o servidor necessita de apoio e metas bem definidas, caso isso não exista um servidor que porventura tivesse uma facilidade em utilizar a ferramenta não chegaria nem a se candidatar a modalidade.

No campo dos estudos de organizações ou administração de recursos humanos, um tema que tem chamado a atenção e que guarda estreita relação com a compreensão desse fenômeno contemporâneo que é o teletrabalho, é a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, que segundo Ana Cristina Limongi-França é o “ conjunto de ações no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar

⁴² § 2º A produtividade do servidor em regime de teletrabalho deverá ser de no mínimo 20% (vinte por cento) superior à estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências do órgão ou entidade, podendo, excepcionalmente, ser inferior, mediante prévia justificativa e devidamente fundamentada

⁴³ Art. 6º A implementação do regime de teletrabalho é facultativa à Administração Pública e ocorrerá em função da conveniência e do interesse do serviço como ferramenta de gestão, não se constituindo direito do servidor

das pessoas na organização” (LIMONGI-FRANÇA, 2008, p. 167). Tanto o setor privado quanto o setor público devem priorizar o bem-estar físico e psíquico do trabalhador, pois o desenvolvimento das tarefas e a entrega dos resultados num contexto de valorização profissional e de motivação se mostram imensamente mais positivos.

Devemos compreender o teletrabalho como modalidade que, necessariamente, gere um aumento da QVT. A qualidade de vida deve, necessariamente, estar presente como elemento caracterizador do teletrabalho, pois somente a partir desse preceito, essa modalidade de trabalho logrará êxito no aumento da produtividade e entrega satisfatória de resultados. A partida de outras premissas que não considerem a qualidade de vida do servidor público como preponderante, não possui o viés de se autossustentar como política de modernização do serviço público.

Atualmente o teletrabalho é adotado em diversos órgãos do Distrito Federal, cada um com suas peculiaridades e percepções. A adoção do Sistema Eletrônico de Informações – SEI no âmbito dos órgãos do Distrito Federal facilitou em muito a implementação da modalidade de teletrabalho, pois diversos processos que antes tinham tramitação exclusivamente física passaram a ter tramitação virtual por meio do SEI, sendo possível o seu acesso remotamente em qualquer local, inclusive na residência do servidor.⁴⁴

Estudo realizado por Mariane Cássia Rodrigues Alves (2018) com os servidores do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal - TRE/DF apontou pontos chave na melhoria da QVT destes servidores, que pode advir com a implementação da modalidade de teletrabalho no órgão, a diminuição do estresse, a flexibilização da jornada de trabalho, a liberdade e a independência na execução das tarefas e o fortalecimento da instituição família. Ainda segundo essa pesquisa, foram identificados pontos negativos tais como a necessidade

⁴⁴ O Sistema Eletrônico de Informações – SEI começou a ser formatado no âmbito do Governo do Distrito Federal a partir da assinatura do Acordo de Cooperação Técnica n.º 02/2013, que foi celebrado entre o Ministério do Planejamento, a Embrapa, Companhia de Valores Mobiliários e o Governo do Distrito Federal com o intuito de formalizar uma estrutura colaborativa para a implantação do Processo Eletrônico Nacional (PEN) e disponibilizar o SEI como solução de processo eletrônico para os órgãos partícipes. No Governo de Brasília, o órgão responsável pela implantação e gestão do SEI-GDF é a Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão (Seplag), por meio da Secretaria Adjunta de Gestão da Estratégia que coordena o projeto de Implantação do SEI-GDF. Disponível em <<http://portalsei.df.gov.br/category/seigdf/historico-sei-gdf/>> Acesso em: 12/11/2020.

impositiva de aumento da produtividade em relação aos outros servidores e o isolamento social provocado pelo teletrabalho.

A necessidade de continuidade dos serviços públicos durante a pandemia de Covid-19 acarretou o incremento da importância do teletrabalho no serviço público, por isso, o surgimento recente de diversas normas excepcionais que versam sobre o assunto.

Diante do panorama apresentado o Governo do Distrito Federal editou o decreto nº 40.546, de 20 de março de 2020, o qual segundo ementa:

Dispõe sobre o teletrabalho, em caráter excepcional e provisório, para os órgãos da administração pública direta, indireta, autárquica e fundacional do Distrito Federal, a partir de 23 de março de 2020, como medida necessária à continuidade do funcionamento da administração pública distrital, em virtude da atual situação de emergência em saúde pública e pandemia declarada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em decorrência do coronavírus (COVID-19), e dá outras providências. (DISTRITO FEDERAL, 2020)

Com o advento do Decreto nº 40.546/2020 diversos órgãos do Distrito Federal passaram a adotar o teletrabalho de forma mais abrangente, para que a máquina pública não parasse durante a pandemia, pois esta depende, em grande medida, da força de trabalho dos servidores públicos e diversos colaboradores.

Ao mesmo tempo em que o referido decreto estimula a adoção da modalidade de teletrabalho para diversos órgãos do Distrito Federal, ele a restringe à setores do serviço público tidos como de caráter essencial, como, por exemplo, saúde, segurança pública, entre outros, conforme exceções dispostas no § 2º, artigo 1º do decreto. Vejamos:

Art. 1º

(...)

§ 2º O disposto no caput não se aplica:

I - às áreas de saúde, segurança, vigilância sanitária, comunicação, assistência social;

II - aos órgãos de fiscalização de defesa do consumidor;

III - ao serviço de limpeza urbana;

IV - à Fiscalização da Secretaria de Estado de Proteção da Ordem Urbanística do Distrito Federal - DF Legal;(Inciso alterado(a) pelo(a) Decreto 40597 de 03/04/2020)

V - à Fiscalização Tributária da Receita do Distrito Federal. (Legislação correlata - Portaria 76 de 24/03/2020)

VI - à Secretaria de Transporte e Mobilidade - SEMOB; (Inciso acrescido(a) pelo(a) Decreto 40776 de 16/05/2020)

VII – ao Instituto Brasília Ambiental – IBRAM; (Inciso acrescido(a) pelo(a) Decreto 40776 de 16/05/2020)

VIII – à Fiscalização da Secretaria de Estado da Agricultura, Abastecimento e Desenvolvimento Rural – SEAGRI. (Inciso acrescido(a) pelo(a) Decreto 40776 de 16/05/2020)

IX - aos Conselhos Tutelares e ao Centro Integrado 18 de maio, da Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania, que devem funcionar de forma presencial, das 12h00 às 18h00, de segunda à sexta-feira; (Acrescido(a) pelo(a) Decreto 40873 de 08/06/2020).

X - à Subsecretaria de Modernização de Atendimento Imediato ao Cidadão – Na Hora, da Secretaria de Estado de Justiça e Cidadania, onde os serviços devem ser prestados presencialmente por todos os servidores ou empregados dos órgãos da administração direta e indireta do Distrito Federal, devendo observar: (Acrescido(a) pelo(a) Decreto 40873 de 08/06/2020)

a) a entrega de senhas nas unidades do Na Hora ocorrerá de segunda à sexta-feira, no horário de 8h00 às 17h30; (Acrescido(a) pelo(a) Decreto 40873 de 08/06/2020)

b) os horários estabelecidos para o funcionamento de shopping centers e centros comerciais onde as unidades do Na Hora estiverem presentes. (Acrescido(a) pelo(a) Decreto 40873 de 08/06/2020).

Importante ressaltar o caráter protetivo da adoção do teletrabalho no serviço público. Tal medida visa, sobretudo, promover o isolamento social em tempos de pandemia, diminuindo o risco de contágio por parte dos servidores e, conseqüentemente, a disseminação da doença na comunidade, principalmente naquelas vulnerabilizadas. Infelizmente, a medida não pôde ser implementada para todos os servidores, pois setores tidos como essenciais, como, por exemplo, saúde, fiscalização de trânsito e segurança pública, precisam estar em pleno funcionamento para atendimento às diversas demandas da população.

Posteriormente, à medida que a pandemia tomava novos rumos, foram acrescidos ao §2º, do art. 1º, do Decreto nº 40.546/2020, outros órgãos os quais ficaram excluídos da necessidade de estabelecimento compulsório do teletrabalho em suas unidades.

Observa-se que os órgãos acrescidos são, em sua maioria, de fiscalização, ou seja, geradores de receita para o Distrito Federal, como por exemplo Secretaria de Estado de Proteção da Ordem Urbanística do Distrito Federal e alguns órgãos de fiscalização da Secretaria de Economia do Distrito Federal, pois com a diminuição da fiscalização há o aumento da sonegação e de infrações administrativas diversas sem punição e conseqüente diminuição de receita.

Desde o começo da pandemia de Covid-19 a fiscalização tributária no GDF estava prejudicada, pois segundo Relatório de Atividades de 2018 da Secretaria de Fazenda do DF o contribuinte prefere o atendimento presencial

para tratar de questões tributárias a despeito do surgimento de modalidades de atendimento à distância, “verifica-se nos registros dos atendimentos presenciais que ainda há uma quantidade expressiva de cidadãos e empresários que preferem o atendimento presencial”⁴⁵.

A decisão de incluir nos decretos quais órgãos devem ou não adotar, preferencialmente, o regime de teletrabalho, é uma decisão quase que essencialmente política, a ser adotada à princípio pelo executivo distrital, sendo este ato eivado de discricionariedade administrativa do poder executivo local, o qual toma a decisão levando em consideração critérios técnicos, de oportunidade e conveniência para a decisão

Existe grande pressão dos comerciantes e de alguns funcionários pela abertura dos comércios, especialmente considerando a dependência do setor do comércio em manter-se a partir do consumo que é feito pela população em seus estabelecimentos. Também existe a pressão exercida pela própria população pela manutenção do atendimento pleno de serviços públicos importantes, como, por exemplo, o registro de ocorrências nas delegacias e a confecção de carteiras de identidades nos postos de identificação, por isso tais serviços a despeito da expansão de serviços online permanecem abertos durante a pandemia, mesmo que com restrições. Deve ser sobrepesado pelo poder executivo a abertura gradual dos serviços e comércio de acordo com o avanço ou declínio da pandemia em cada momento.

O Decreto nº 40.546/2020 serve essencialmente como norma orientadora para os órgãos distritais na implementação do teletrabalho, cabendo aos mesmos por meio de portarias a criação de parâmetros para definição de metas e controle dos servidores inseridos nesta modalidade de trabalho na forma do Art. 3º do referido decreto.⁴⁶

Conforme §1º do art. 3º, após a definição dos parâmetros de metas e controle, caberá à chefia imediata do servidor a supervisão da execução e o

⁴⁵ Disponível em: <http://www.economia.df.gov.br/wp-content/uploads/2020/04/RelatoriodeAtividades2018SEFeFundosEspeciaisFINAL.pdf>, acesso em 22/04/2021

⁴⁶ Art. 3º Caberá aos titulares dos órgãos e demais entidades a expedição de normas complementares a este Decreto, para definir metas e controles.
§ 1º Após definidas as metas e controles na forma do caput deste artigo, as chefias imediatas implementarão o teletrabalho e supervisionarão a execução e o cumprimento das metas, utilizando inclusive de relatórios próprios.

cumprimento das metas, utilizando para tanto, relatórios próprios inerentes ao órgão de lotação.

Importante pontuar que a análise realizada neste trabalho levou em consideração o momento o qual as normas foram editadas, devido ao caráter de novidade e exceção da pandemia de Covid-19 existe a possibilidade destas normas terem sido editadas posteriormente a depender do nível de gravidade da pandemia.

Foi observado no decorrer da pandemia que o GDF, a depender da gravidade do momento, editava novas normas, sendo que seus órgãos seguiam por regulamentação interna o definido pelo executivo distrital, por isso o caráter dinâmico das diversas normas aqui analisadas.

A secretária de Estado da Secretaria Extraordinária da Pessoa com Deficiência do Distrito Federal, por exemplo, editou a portaria nº 1, de 23 de março de 2020, regulamentando a matéria em seu âmbito de atuação:

Regulamenta, no âmbito da Secretaria Extraordinária da Pessoa com Deficiência do Distrito Federal, o Decreto nº40.546, de 20 de março de 2020, que dispõe sobre o teletrabalho, em caráter excepcional e provisório, para os órgãos da administração pública direta, indireta, autárquica e fundacional do Distrito Federal, a partir de 23 de março de 2020, como medida necessária à continuidade do funcionamento da administração pública distrital, em virtude da atual situação de emergência em saúde pública e pandemia declarada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em decorrência do coronavírus (COVID-19).

O teletrabalho na referida secretaria foi implementado de forma bastante abrangente, de forma a promover o isolamento social necessário durante a pandemia, tanto que serviços que porventura não pudessem ser prestados à distância foram suspensos e os servidores liberados, conforme dispõe o art. 9 da Portaria nº 01/2020.⁴⁷

Conforme mencionado anteriormente, o Decreto nº 40.546/2020 serviu de norma orientadora geral, traçando as diretrizes para edição desta portaria ser plenamente aplicável no âmbito do órgão.

Importante ressaltar que o órgão sob análise não está inserido naqueles órgãos essenciais do §2º, do art. 1º, do Decreto nº 40.546/2020, os quais não estavam desobrigados de seguir o regime de teletrabalho

⁴⁷ Art. 9. As atividades incompatíveis com o teletrabalho, e que não forem essenciais ao funcionamento dos serviços públicos ficam suspensas, dispensando-se o comparecimento presencial dos servidores aos locais de trabalho.

Por seu turno, a Polícia Civil do Distrito Federal - PCDF, em virtude da pandemia, editou a Portaria nº 25 de 2020, estabelecendo o “Plano de Contingência e medidas temporárias de prevenção ao contágio pelo Novo Coronavírus (COVID-19), considerada a classificação de pandemia pela Organização Mundial de Saúde.”

Diferentemente da Secretaria de Estado da Secretaria Extraordinária da Pessoa com Deficiência, a PCDF é considerada órgão essencial e seu funcionamento deve ser mantido, a despeito de qualquer grau de recrudescimento da pandemia.

Porém, mesmo precisando manter um efetivo mínimo para prestar o serviço de polícia judiciária à nível distrital, alguns servidores são enquadrados nos chamados grupos de risco, partindo da definição do ministério da saúde, enquadram-se nos grupos de risco: gestantes, maiores de 60 (sessenta) anos, indivíduos com pneumopatias, imunossuprimidos, cardiopatas, entre outros dispostos em norma do Ministério da Saúde.⁴⁸

O servidor que se enquadrar em quaisquer das condições consideradas como de risco pode requerer o regime de teletrabalho. Caso tais condições possam ser verificadas de forma objetiva pelo dirigente da unidade de lotação do servidor, como, por exemplo, nos casos de idosos acima de 60 (sessenta) anos, gestantes, entre outras situações, o teletrabalho poderá ser autorizado sem necessidade de submissão à junta médica ou outra instância administrativa, conforme dispõe a Portaria nº 25/2020 - PCDF em seu art. 11:

Art. 11. O dirigente da unidade, em casos excepcionais e de forma justificada, poderá autorizar o regime de teletrabalho, em caráter temporário, aos servidores que se enquadrem nas seguintes situações:

- I - acometidos por febre ou sintomas respiratórios relacionados ao COVID-19;
- II - tenham retornado de viagem internacional, durante o período de 14 (quatorze) dias, contado da data do retorno;
- III - idosos acima de 60 (sessenta) anos,
- IV - imunossuprimidos;
- V - gestantes;
- VI - lactantes com filho até um ano de idade; ou
- VII - estão em convívio com familiar diagnosticado com COVID-19.

⁴⁸ BRASIL. Protocolo de Manejo Clínico da COVID-19, na Atenção Especializada. Brasília, Ministério da Saúde, 2020. Disponível em: <https://portalarquivos.saude.gov.br/images/pdf/2020/April/14/Protocolo-de-Manejo-CI--nico-para-o-Covid-19.pdf>. Acesso em 22/03/2021.

Tal medida visa, principalmente, dar celeridade à aprovação do teletrabalho ao servidor que potencialmente poderá sofrer maiores danos caso seja contaminado pela Covid-19 e por ser na maioria condições que podem ser atestadas objetivamente sem a necessidade de avaliação técnica/médica para ser comprovada.

Em outros casos, é necessária uma avaliação dos servidores, caso a caso, por necessitar de conhecimento técnico para definir se o servidor se enquadra em determinada condição de saúde, como por exemplo o servidor detentor de doenças preexistentes crônicas ou graves, ou de imunodeficiência. Nestes casos, os servidores são encaminhados para avaliação por Junta Médica Oficial, em unidade de saúde do órgão, neste caso, a Policlínica da PCDF, que define o enquadramento do servidor em condição favorável ao deferimento do teletrabalho ou não, conforme dispõe o art. 13 da referida portaria.

Art. 13. Mediante requerimento por e-mail institucional ao dirigente da unidade, o servidor detentor de doenças preexistentes crônicas ou graves, ou de imunodeficiência, poderá exercer suas atividades em regime de teletrabalho, desde que assim recomendado pela Policlínica.
§ 1º A recomendação de que trata o caput dar-se-á mediante análise do prontuário médico do servidor, ou atestado, que deverá ser enviado por e-mail à Policlínica (coronapcdf@pcdf.df.gov.br).
§ 2º No caso do caput, deverão ser adotadas as providências descritas nos §§ 1º e 2º do Art. 3º desta Portaria.

2.4. Problemas identificados no que se refere à flexibilização da jornada de trabalho no Distrito Federal no período analisado

Por se tratar de uma situação inédita, para a qual não existia nenhum tipo de planejamento ou plano de ação definido, a necessidade de flexibilização do trabalho no serviço público do Distrito Federal em virtude da pandemia acarretou diversos conflitos entre os órgãos do serviço público distrital e a população, principalmente daqueles que prestam atendimento direto à população, como por exemplo: Departamento de Trânsito - DETRAN, Companhia de Energia de Brasília - CEB, entre outros. De um lado estava a necessidade de manter níveis altos de isolamento social e de outro a necessidade de atendimento de demandas específicas da população do Distrito Federal.

Na área de saúde, que passou pelas maiores mudanças diante da pandemia, temos a tentativa de implementação de consultas por atendimento virtual, porém várias são as barreiras encontradas para a efetiva implementação e eficiência desse tipo de atendimento, conforme explica Rosângela Caetano e colaboradores.⁴⁹

(...) destacam-se ainda limites concretos no uso da telessaúde, sobretudo em termos da assistência necessária a este período de epidemia. Embora visitas virtuais sejam mais rápidas do que as visitas pessoais, não diagnosticam nada. Nenhum aplicativo de telessaúde pode dizer conclusivamente a um paciente se ele está infectado com coronavírus, e os doentes selecionados “virtualmente” ainda necessitam de testes presenciais para identificar o vírus. Consulta mediada por tecnologias de informação e telecomunicação nas residências pode não ser apropriada para pacientes gravemente doentes ou quando comorbidades ou distúrbios cognitivos (por exemplo, doença de Alzheimer ou sequelas de acidente vascular encefálico) afetarem a capacidade do paciente de usar a tecnologia. Algumas consultas requerem exames físicos que podem ser difíceis de executar remotamente (por exemplo, ausculta) e métodos diagnósticos auxiliares (obtenção de imagens e culturas) que não podem ser realizados remotamente. (CAETANO,2020, P.6)

Conforme mostrado anteriormente neste trabalho, o teletrabalho pode trazer enormes benefícios tanto para o trabalhador como para o empregador, porém, é importante trazer uma visão mais pessimista da exploração desse tipo de jornada de trabalho.

Manuel Martín Pino Estrada (ESTRADA, 2012) apontou em seu artigo diversos problemas que podem advir com o teletrabalho, caso o empregador não utilize essa ferramenta de flexibilização com justiça e parcimônia para com seus empregados, denominando assim o “teletrabalho escravo”:

Para o autor do presente artigo, o “teletrabalho escravo” é aquele que, em vez de ser realizado no mundo físico, é realizado na internet através de ferramentas tecnológicas que permitem o uso da telecomunicação e telemática, privando o teletrabalhador da sua liberdade por causa do controle virtual (mais ainda no teletrabalho em domicílio) e que se encontra privado de romper o vínculo em razão de coação moral ou psicológica advinda de dívidas artificiais contraídas com o empregador.⁵⁰

⁴⁹ https://www.researchgate.net/publication/341781543_Caetano_2020_-_Desafios_e_oportunidades_para_telessaude_em_tempos_da_pandemia_pela_COVID-19_-_uma_reflexao_sobre_os_espacos_e_iniciativas_no_contexto_brasileiro, Acesso em: 22 abr. 2021

⁵⁰ ESTRADA, Manuel Martín Pino. O teletrabalho escravo. Revista de direito do trabalho, São Paulo, SP, v. 38, n. 146, p. 171-187, abr./jun. 2012. Disponível em: <http://www.faflo.com.br/revistas/refaf/index.php/refaf/article/view/95/html>, acesso em: 12/04/2021.

O autor elenca também em seu artigo uma série de características do teletrabalho escravo, as quais podem afetar o teletrabalhador em maior ou menor grau a depender da situação fática específica:

- a) o teletrabalhador fica isolado do ambiente de trabalho e acaba interiorizando os problemas do trabalho e inserindo-os na sua casa;
- b) se não tiver uma estrutura boa (as empresas não procuram saber e nem ajudar financeiramente com esta estrutura) o teletrabalhador acaba trabalhando em condições desfavoráveis, ferindo até a CLT;
- c) ansiedade, pois muitas vezes o teletrabalhador fica sem serviço e não pode sair e sempre esperando o que pode aparecer;
- d) em muitos casos, o teletrabalhador tem um aumento de peso devido a ficar em casa sem ter exercício físico;
- e) dificuldade de concentração, caso a casa tenha muitas pessoas morando e mesmo sozinho, surgem problemas de ansiedade, pois não tem ninguém pra relaxar em outro tipo de conversa;
- f) afastamento do campo profissional pelo isolamento do ambiente da sede física da empresa;
- g) dificuldade para demonstrar um acidente de trabalho;
- h) é necessária muita disciplina para trabalhar em casa e geralmente as empresas apenas colocam teletrabalhadores sem pensar em algum tipo de treinamento;
- i) o teletrabalhador trabalha bem mais, pois, muitas vezes, este, já sabendo que tem um problema a resolver no dia seguinte, acaba ficando por conta própria tentando resolver o problema;
- j) quem paga a luz do ar condicionado e a energia elétrica com os aparelhos eletrônicos é o teletrabalhador, inclusive este gasta dinheiro em transformar uma dependência do lar em um filial da empresa;
- k) a empresa acaba passando ao teletrabalhador as despesas que esta deveria ter, por isso o teletrabalho é muito vantajoso para a empresa, pois há uma boa diminuição de despesas;
- l) o teletrabalhador produz mais porque tem mais carga de trabalho comparado com aqueles que trabalham na sede física da empresa e o pior é que não tem nenhum aumento de salário por isso;
- m) pelo controle virtual à distância, a fiscalização do empregador prende o teletrabalhador no teclado, tanto que se este não estiver trabalhando no ritmo desejado, a máquina dá um aviso ou trava, ficando registrado.

No caso específico do teletrabalho no serviço público do Distrito Federal, não foram identificados abusos relevantes como os descritos acima, até mesmo porque o impacto do teletrabalho é recente e carece de maiores estudos sobre o tema.

Recentemente, com o recrudescimento da pandemia foi editado o decreto nº 41.841, de 26 de fevereiro de 2021, que dispõe, em seu artigo 1º:

Art. 1º Fica estabelecido o teletrabalho, em caráter excepcional e provisório, para os órgãos da administração pública direta, indireta, autárquica e fundacional, como medida necessária à continuidade do funcionamento da administração pública distrital, em virtude da pandemia da COVID-19.

Tal medida governamental reforça a importância que a modalidade teletrabalho está ganhando no serviço público atualmente, principalmente para que atividades estatais não parem de vez devido à incidência da necessidade maior de manter o isolamento social durante o atual cenário pandêmico, o qual não se tem perspectiva, pelo menos a curto prazo, que vá se alterar.

O atual decreto de teletrabalho difere do anterior por excepcionar outros órgãos distritais, os quais na avaliação do governo a experiência de teletrabalho não se mostrou tão exitosa, como por exemplo Casa Civil do Distrito Federal, e alguns órgãos da Secretaria de Estado de Turismo do Distrito Federal, entre outros.

No geral, órgãos que atendem o público, seja ele interno ou externo, precisam de maior tempo para adequação ao trabalho remoto, pois além de precisar treinar seus servidores, também precisam que seu público-alvo esteja adaptado a novas metodologias de atendimento, formulários eletrônicos, assinaturas digitais etc.

Com relação ao teletrabalhador, o maior desafio atualmente no que se refere ao teletrabalho é manter mecanismos justos de avaliação e quantificação dos serviços prestados pelos trabalhadores, além da elaboração de sistemas informáticos que possam facilitar o acesso remoto, bem como, o desempenho de suas atividades sem a necessidade de sua presença física na repartição pública, sendo necessário para tanto a quebra de paradigmas burocráticos.

3. LIMITES IDENTIFICADOS NO CONTEXTO DA PANDEMIA

Como já mencionado, a pandemia de Covid-19 pareceu descortinar as mazelas já existentes dentro da sociedade brasileira, problemas como a desigualdade social e a falta de saneamento básico e de acesso à saúde ficaram ainda mais evidentes após a pandemia.

No entanto, a pandemia tem jogado luzes e desvelado situações que podem ser não comparáveis, mas também não são menos desumanas, não menos terríveis e hoje banalizadas no nosso país como se fossem fatos da vida, situações essas que se degradarão ainda mais durante esse período extremo. (FERNANDES, 2020).⁵¹

Devido à complexidade e ineditismo da temática pandêmica, as normas trabalhistas editadas no contexto de pandemia são alvos de constantes questionamentos no judiciário e de críticas dentro da sociedade no geral.

3.1 Flexibilização trabalhista

Exemplo claro da dificuldade em encontrar soluções jurídicas efetivas foi a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, já mencionada neste trabalho, a qual flexibilizou determinados direitos trabalhistas, sendo importante interpretar esta norma à luz da CRFB/88 e da preservação da saúde do trabalhador.

A citada Medida Provisória - MP foi editada sob a justificativa de preservação do emprego e de evitar um colapso econômico devido à pandemia, porém esta norma possui como características a elevada flexibilização contratual e a imposição da negociação individual entre patrão e empregado sem a devida intervenção dos entes coletivos obreiros (sindicatos), conforme dispõe o Art. 2º da norma sob análise.

⁵¹ FERNANDES, Francis Ted. O direito durante e pós Covid-19 - Parte1. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/327083/o-direito-durante-e-pos-covid-19---parte-1>, acesso em 22/04/2021.

Art. 2º- Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição (BRASIL, 2020).

Claramente o citado artigo viola a legislação vigente, neste caso a CLT, ao permitir a predominância da vontade individual sobre o acordado coletivamente. Portanto pode-se aduzir a inconstitucionalidade da norma sob os seguintes prismas:

Ofensa ao princípio da Legalidade (CRFB, art. 5º, II) “Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”.

Violação do art.7º, XXVI da CRFB, o qual determina de forma incontestável o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.⁵²

Conforme explica Adriano Marcos Soriano Lopes e Solainy Beltrão dos Santos, além de respeitar os pontos citados acima a legislação trabalhista deve respeitar princípios basilares do Direito do Trabalho, como, por exemplo, o da dignidade humana do trabalhador, devendo evitar transações maléficas, as quais prejudica em demasia o trabalhador, o qual não sem saída, sem outra maneira de manter o emprego, sendo este a parte mais frágil do acordo, aceitaria condições laborais extremamente prejudiciais à sua condição.

Desta forma, casuisticamente, o acordo individual escrito não poderá jamais violar a dignidade humana do trabalhador, pois este princípio fundamental é o norte axiológico que informa e orienta a interpretação e aplicação de todo o nosso sistema jurídico. E, mais ainda, porque não é crível que o art. 2º da MP n. 927/2020 possa retirar tudo o que há no contrato de trabalho, garantindo-se ao trabalhador apenas o mínimo para a sua sobrevivência, pois o estado de calamidade não autoriza que se malfira o descanso mínimo dos direitos trabalhistas.⁵³

⁵² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

⁵³ LOPES, A. M.; SANTOS, S. A interpretação da MP n. 927/20 no que pertine à adoção flexibilizada do teletrabalho em tempos de pandemia: a preservação da vida e saúde do trabalhador. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 24, n. 1, p. 73-83, 19 ago. 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/375/327>. Acesso em: 23/04/2021.

3.2 Teletrabalho

A modalidade de teletrabalho já existia mesmo antes da pandemia, porém com a necessidade de isolamento social, o que era exceção virou quase que regra, principalmente no setor público, no qual os índices de teletrabalhadores são maiores, conforme estudo do IPEA.

Na análise comparativa do setor público com o setor privado, destaca-se a porcentagem de pessoas em trabalho remoto e afastadas no setor público, sendo a atividade de serviços a única que se aproxima desse número, entre as atividades do setor privado.⁵⁴

Chama atenção que a MP nº927/2020 concedeu permissão ao empregador de mudar o regime de presencial para teletrabalho, bem como o retorno ao regime presencial, independente de acordos individuais ou coletivos e de aditivo contratual entre as partes, conforme dispõe o seu Art. 4º.

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. (BRASIL, 2020).

Outra temática relevante com relação aos teletrabalhadores diz respeito à imposição de restrição ao possível pagamento de horas extras pelo empregador, pois antes de ser inserido no teletrabalho o trabalhador tinha controle e previsão de sua jornada de trabalho e ao passar para o regime à distância passaria automaticamente a ser inserido na exceção normativa prevista no artigo 62, III, da CLT. “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (***) III - os empregados em regime de teletrabalho”. O Art. 62 da CLT contempla o rol de trabalhadores que não são abarcados pela limitação da jornada contida no artigo 58 da CLT.⁵⁵

⁵⁴ Góes, Geraldo Sandoval; Martins, Felipe dos Santos; Nascimento, José Antonio Sena do. O teletrabalho no setor público e privado na pandemia: potencial versus evolução e desagregação do efetivo. Carta de Conjuntura nº 48, 3º trim. de 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200804_cc_48_nt_teletrabalho.pdf, Acesso: 23/04/2021.

⁵⁵ **Art. 58** - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Contradição perversa, pois o Art. 6º, parágrafo único da CLT dispõe que: “Parágrafo Único: Os meios telemáticos e informatizados de controle, comando e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio“. A seguinte indagação deve ser feita: Se esses meios são aptos para fins de controle hierárquico do trabalhador, qual o motivo de não serem aptos para aferir as horas trabalhadas pelo mesmo? e se for o caso contabilizar as horas extras devidas.

Nesse sentido, para o trabalhador presencial que se tornou teletrabalhador por decisão unilateral do empregador, pode-se entender que o controle de jornada é um direito do empregado, afastando-se o art. 62,III, da CLT de sua regência e submetendo-se o teletrabalhador ao regime constitucional que é a regra, pois tal direito já integrou o seu patrimônio jurídico, não podendo ser vilipendiado em tempo difíceis por não haver razão para o poderio patronal sobre a jornada do seu teletrabalhador (LOPES, SANTOS, 2020, p.80)

Conforme citação acima, analisa-se como razoável o trabalhador possuir o controle de sua jornada de trabalho como tinha antes no regime presencial, pois se quando antes, o mesmo realizava determinadas tarefas que às vezes extrapolavam o horário usual do art. 58 da CLT, seriam pagas horas extras pelo horário excedente, nada mais justo que o mesmo as receba se assim for necessário no caso de um empenho extra para determinada entrega ao empregador.

Como colocado anteriormente a MP 927/2020 caducou justamente por lhe faltar uniformidade e adequação legal à CRFB/88 e às normas trabalhistas atuais.

Outro aspecto relevante diz respeito à transferência dos custos operacionais da Administração Pública para o servidor em teletrabalho, conforme podemos ver (AMARAL, BARRETO E DA SILVA, 2020, p.129).

Ainda sob a análise de redução de custos, é oportuno registrar que é responsabilidade do Servidor providenciar e manter a estrutura física e tecnológica necessárias ao desempenho de suas atividades. Logo, isso significa que a Administração Pública terá redução de custos com a compra e manutenção de computadores, redução de energia elétrica e internet, bem como no que se refere a aquisição de mobiliário e substituição desses em caso de danificação, além economia de outros bens e serviços disponíveis no órgão ao qual o Servidor encontra-se vinculado.⁵⁶

⁵⁶ AMARAL shirlena Campos de Souza; BARRETO, Letícia Sanz; DA SILVA, Daiana Ataíde; EVOLUÇÃO TECNÓLICA X TELETRABALHO: MUDANÇA DE PARADIGMA NO SERVIÇO PÚBLICO, Disponível em: <http://revista.srvroot.com/linkscienceplace/index.php/linkscienceplace/article/view/761/451>, acesso em: 30/04/2021

Conforme podemos verificar a administração pública possui inúmeros custos operacionais que ao colocar o servidor em teletrabalho serão suportados por este, não havendo nenhuma previsão legal efetiva de contrapartida para o servidor para que este possa adquirir os equipamentos de informática, mobiliário ergonômico adequado para o trabalho, além dos custos de energia elétrica.

Diante desse cenário no Estado do Rio de Janeiro, os servidores da Petrobras entraram com a ação civil pública nº 0100455-61.2020.5.01.0052, visando justamente que a empresa pública arcasse com os custos do mobiliário ergonômico.

A juíza do trabalho substituta Danusa Berta Malfatti, em exercício na 52ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, concedeu liminar que obriga a Petróleo Brasileiro S.A. - Petrobras a disponibilizar, no prazo de 10 dias úteis, mobiliário compatível com as funções exercidas remotamente para os trabalhadores que foram colocados em regime de *home office* devido à pandemia - cerca de 90% dos empregados da Petrobras no Estado do Rio de Janeiro. O mobiliário deverá ser similar, em termos ergonômicos, àquele existente no local da prestação de serviços presencial. A decisão alcança os empregados substituídos pelo sindicato que ajuizou a ação civil pública nº 0100455-61.2020.5.01.0052.⁵⁷

3.3 Lockdown

Diversas discussões também têm sido travadas com relação à legalidade das medidas de confinamento como o lockdown, existindo um conflito aparente entre o direito de acesso à saúde e o direito à liberdade de locomoção.

A liberdade de locomoção está prevista no Art.5º, inciso XV, CRFB/88⁵⁸ Embora os direitos fundamentais sejam importantes, estes não são absolutos, podem ser relativizados à medida que entram em conflito com outros direitos de igual importância, como por exemplo o direito de acesso à saúde, previsto no Art.6º, CRFB/88.

Possuindo importante viés social, sendo que no atual quadro pandêmico ganha protagonismo a importância do Sistema Único de Saúde - SUS, na prestação de serviços de saúde aos cidadãos brasileiros por parte do Estado.

Trata-se o direito à liberdade de locomoção de um direito fundamental de primeira dimensão e por isso de caráter mais individual, em contrapartida o direito de acesso à saúde é um direito de segunda dimensão e, portanto, de cunho coletivo.⁵⁹

Portanto, nesta perspectiva, devemos colocar de lado, pelo menos por hora, a individualidade, ainda mais num contexto de desigualdade social e econômica que vivemos no Brasil, o qual desconsidera os interesses sociais maiores, como acesso igualitário à saúde, à informação e à manutenção da vida.

A prevalência do direito de acesso à saúde neste caso também é a prevalência do direito à manutenção da vida. É sabido que a implementação do lockdown acarreta diversos impactos econômicos, principalmente na seara trabalhista, porém numa situação de calamidade pública como a que estamos vivendo, trata-se de solução difícil, mas que deve ser adotada de forma a minimizar o número de mortes por Covid-19, embora ainda haja muitas dúvidas acerca da efetividade desta medida é a principal arma que dispomos atualmente depois da vacina.

Nesta perspectiva, ao se desconsiderar a transindividualidade como fator importante para a vivência em sociedade, o que se percebe, ainda, é que as desigualdades sociais que assolam o país ficam cada vez mais nítidas. Além disso, o grave anseio pela individualidade desconsidera os interesses sociais, (...).⁶⁰

Recentemente, no dia 16 de abril de 2021, o Partido Comunista do Brasil - PCdoB e o Partido Socialismo e Liberdade - PSol, promoveram em conjunto no STF, Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão, com pedido de liminar cautelar para obrigar o Presidente da República Jair Bolsonaro a criar uma comissão com poderes para implementar um *lockdown* nacional.

Os argumentos utilizados na petição foram que o Brasil se tornou o epicentro da pandemia mundial, respondendo por $\frac{1}{4}$ (um quarto) das mortes do planeta, embora tenha apenas 3% (três por cento) da população mundial, colapso do sistema sanitário-hospitalar e inércia do governo federal na condução do combate à pandemia a despeito de deter apoio de fração considerável da população.⁶¹

⁶⁰ JPT de Faria Viana, JKFT Júnior - Revista Juris UniToledo, 2021, CONFLITO ENTRE O DIREITO DE ACESSO À SAÚDE E LIBERDADE DE LOCOMOÇÃO E SUAS IMPLICAÇÕES NA PANDEMIA DE COVID-19, disponível em: <http://ojs.toledo.br/index.php/direito/article/view/3701/673>, acesso em: 23/04/2021.

⁶¹ petição disponível em: https://static.poder360.com.br/2021/04/acao_pcdob_psol_stf.pdf, acesso em 21/04/2021.

Foi defendida a tese pelo governo federal que haveria a necessidade de decretação de Estado de defesa ou de sítio para a decretação de lockdown, o Estado de defesa é previsto no art. 136 da CRFB/88⁶², que embora não tenha previsão expressa de limitação da liberdade de locomoção, pode ser interpretado que tal limitação seja um meio para alcançar o restabelecimento, em locais restritos e determinados, a ordem pública ou a paz social, ameaçadas por grave e iminente instabilidade institucional ou atingidas por calamidades de grandes proporções na natureza, conforme previsto no dispositivo mencionado.

Já o Estado de Sítio possui previsão constitucional no Art. 137 a 139, da CRFB, sendo que o Art. 139, I, da CRFB dispõe explicitamente sobre a possibilidade de limitação da liberdade de locomoção.⁶³

Conforme argumenta ANDRÉ LUÍZ DOS SANTOS NAKAMURA (2020), a pandemia por si só não possui o condão para decretação de Estado de defesa ou de sítio.

A existência de uma pandemia não é um dos casos que permitem a decretação do estado de defesa. Este somente pode ser decretado, na forma do art. 136 da Constituição Federal, para preservar ou prontamente restabelecer, em locais restritos e determinados, a ordem pública ou a paz social, ameaçadas por grave e iminente instabilidade institucional ou atingidas por calamidades de grandes proporções na natureza. Da mesma forma, o estado de sítio, conforme art. 137, somente pode ser decretado se ocorrer uma comoção grave de repercussão nacional ou ocorrência de fatos que comprovem a ineficácia de medida tomada durante o estado de defesa, bem como declaração de estado de guerra ou resposta a agressão armada estrangeira. (NAKAMURA, 2020, p.6)

Indo ao encontro desta posição o professor Pedro Estevam Serrano (2020), afirma que os regimes constitucionais excepcionais acima citados melhor se aplicam à situações de conflito e violência e não necessariamente em crises sanitárias como a que ocorre atualmente.

⁶² **Art. 136.** O Presidente da República pode, ouvidos o Conselho da República e o Conselho de Defesa Nacional, decretar estado de defesa para preservar ou prontamente restabelecer, em locais restritos e determinados, a ordem pública ou a paz social ameaçadas por grave e iminente instabilidade institucional ou atingidas por calamidades de grandes proporções na natureza.

§ 1º O decreto que instituir o estado de defesa determinará o tempo de sua duração, especificará as áreas a serem abrangidas e indicará, nos termos e limites da lei, as medidas coercitivas a vigorarem, dentre as seguintes:

I - restrições aos direitos de:

a) reunião, ainda que exercida no seio das associações;
b) sigilo de correspondência;
c) sigilo de comunicação telegráfica e telefônica;

⁶³ **Art. 139.** Na vigência do estado de sítio decretado com fundamento no art. 137, I, só poderão ser tomadas contra as pessoas as seguintes medidas: [...] I - obrigação de permanência em localidade determinada;

Pelo até aqui exposto, o principal argumento a ser utilizado para ser implementada a limitação à liberdade de locomoção dos cidadãos durante a pandemia de Covid-19 diz respeito à supremacia do direito coletivo à saúde e conseqüentemente do direito à vida, sobre o direito individual de liberdade de locomoção.

3.4 Covid-19 como doença ocupacional

Discussão também de grande relevância diz respeito à consideração da Covid-19 como doença ocupacional e naturalmente ensejadora de situações envolvendo acidente em serviço e outras abordagens dentro do ambiente de trabalho. A MP 927/2020 em seu artigo 29⁶⁴, colocava a obrigação para o servidor de comprovar o nexo de causalidade entre a contaminação por Covid-19 e o desenvolvimento de suas atividades laborais.

Nesse diapasão diversas ações diretas de inconstitucionalidade (ADI) foram propostas, a saber: 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354, sendo a exigência de comprovação pelo empregado de sua contaminação no ambiente de trabalho considerado pelos ministros do STF bastante prejudicial aos mesmos, impondo uma verdadeira “prova diabólica” por ser esta de difícil materialização prática, conforme a notícia abaixo:

Prevaleceu, no entanto, a divergência aberta pelo ministro Alexandre de Moraes, no sentido de que as regras dos artigos 29 e 31 fogem da finalidade da MP de compatibilizar os valores sociais do trabalho, “perpetuando o vínculo trabalhista, com a livre iniciativa, mantendo, mesmo que abalada, a saúde financeira de milhares de empresas”. Segundo o ministro, o artigo 29, ao prever que casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação de nexo causal, ofende inúmeros trabalhadores de atividades essenciais que continuam expostos ao risco(...)⁶⁵

⁶⁴ Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

⁶⁵ AASP STF afasta trechos da MP que flexibiliza regras trabalhistas durante pandemia da Covid-19. Disponível em: <https://www.aasp.org.br/noticias/stf-afasta-trechos-da-mp-que-flexibiliza-regras-trabalhistas-durante-pandemia-da-covid-19/#:~:text=STF%20afasta%20trechos%20da%20MP,pandemia%20da%20Covid%2D19%20%2D%20AASP>. Acesso em: 03/05/2021.

Os órgãos públicos do DF também procuraram regulamentar o tema acidente em serviço internamente, no caso da Polícia Civil do DF a temática é tratada pela portaria nº 58/2020, de 25 de junho de 2020, a qual segundo ementa: “Regulamenta no âmbito da Polícia Civil do Distrito Federal o procedimento de apuração de acidente em serviço e de doença profissional e dá outras providências.”

A referida portaria traz em seu art. 2º importante definição do que vem a ser acidente em serviço.⁶⁶ e mais especificamente em seu inciso III, o qual coloca na definição aquelas doenças provenientes de contaminação acidental no exercício das atribuições do servidor. Essa definição se adequa perfeitamente àquelas situações em que o servidor por imposição da administração pública necessita dar continuidade às suas atividades laborais presencialmente, mesmo numa conjuntura de pandemia e da necessidade de isolamento social, como é o caso dos servidores da saúde e segurança pública, os quais continua a exercer o seu labor e por conseqüente se expor em maior grau à situações de possível contágio pelo vírus causador da Covid-19.

⁶⁶ Art. 2º Configura acidente em serviço o dano físico ou mental sofrido pelo servidor, que se relacione, direta ou indiretamente, com as atribuições do cargo ou função exercidos. § 1º Equipara-se ao acidente em serviço o dano: I - decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo; II - sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa; III - decorrente de doença proveniente de contaminação acidental no exercício das atribuições do servidor

CONCLUSÕES

Foi observado pelo presente estudo que a pandemia de Covid-19 impactou de forma bastante incisiva nas relações de trabalho no Distrito Federal e em todo o país. A necessidade de isolamento social acarretou a indispensabilidade da implementação de novas formas de realização do trabalho, sendo a principal delas o teletrabalho, o qual já possuía previsão na CLT e em outros dispositivos legais, porém sem o enorme alcance e relevância que possui hoje.

No DF ganha destaque a participação dos servidores públicos na massa de empregados e que somada a necessidade de manutenção de diversos serviços públicos, a implementação do teletrabalho ganhou enorme destaque neste ente federativo, gerando importantes discussões acerca do tema.

Além disso em áreas em que o teletrabalho não pode ser implementado em sua plenitude, como nos setores de segurança e de saúde públicas, provocou maior exposição dos servidores públicos dessas áreas ao vírus SarsCov-19, o que levanta a discussão da colocação da Covid-19 como doença ocupacional, gerando diversas implicações jurídicas importantes aos servidores públicos, como por exemplo, aposentadoria com proventos integrais, se for o caso.

Dada a atual relevância da modalidade de teletrabalho, também ganha relevância a discussão do suportamento dos custos operacionais do mesmo, como material de escritório e energia elétrica e do controle hierárquico sobre o servidor, o qual carece de maior regulamentação, de forma a gerar maior equilíbrio na relação com a administração pública, principalmente no tocante ao item tempo à disposição, em que mecanismos eficientes de contabilização do tempo em que o servidor fica à disposição do órgão precisam ser criados e implementados.

No contexto social trabalhista o principal ponto a ser enfrentado é o embate maniqueísta entre a necessidade de lockdown para preservação da vida e a manutenção dos empregos no comércio, o que aponta para a necessidade de que a administração pública formule normas eficientes que justamente equilibrem essa colisão de interesses sociais, diminuindo assim ao mesmo tempo os efeitos econômicos maléficos da pandemia sem, no entanto, expor a população aos riscos de morte decorrentes da mesma.

Portanto, chega-se à conclusão de que devemos ter maior sensibilidade na elaboração das normas relativas ao tema, trata-se de um problema relativamente novo, sem precedentes, mas que o legislador na elaboração normativa precisa observar a perfeita subsunção das normas elaboradas com a CLT, Constituição Federal e outras normas estatutárias, no caso dos servidores públicos, de forma a respeitar os direitos trabalhistas conquistados com árdua luta.

Para futuras reflexões e estudos ficam as indagações de que como podemos ter uma melhor produção legislativa em temas emergentes como este? Será que precisamos de uma reformulação legal pró trabalhador de forma a garantir que direitos trabalhistas não sejam derrubados, como estão sendo atualmente?

Questões importantes que precisam ser discutidas com um olhar mais garantidor de direitos conforme preceitua a CRFB/88.

REFERÊNCIAS

ALVES, Mariane Cássia Rodrigues, **A adoção do teletrabalho pelo Tribunal regional Eleitoral do Distrito Federal – TRE/DF**: um estudo acerca dos possíveis impactos na qualidade de vida no trabalho dos servidores, 2018, p. 22. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/3436>, acesso em: 12/11/2020

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 nov. 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº DECRETO-LEI Nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 out. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**, Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 7 nov. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 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/141145>. Acesso: 15 mar. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. **Guia de Vigilância Epidemiológica**: Emergência de Saúde Pública de importância nacional pela doença pelo Coronavírus 2019: Vigilância de Síndromes Respiratórias Agudas: COVID-19. Brasília–DF, 05 de Agosto de 2020:58p. Disponível em: https://portalarquivos.saude.gov.br/images/af_gvs_coronavirus_6ago20_ajustes-finais-2.pdf

CAETANO, 2020 - Desafios e oportunidades para telessaúde em tempos da pandemia pela COVID-19 - uma reflexão sobre os espaços e iniciativas no contexto brasileiro. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/341781543_Caetano_2020_-_Desafios_e_oportunidades_para_telessaude_em_tempos_da_pandemia_pela_COVID19__uma_reflexao_sobre_os_espacos_e_iniciativas_no_contexto_brasileiro

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. O teletrabalho escravo. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 38, n. 146, p. 171-187, abr./jun. 2012.

FILHO, J. M. J., Assunção, A. A., ALGRANTI, E., GARCIA, E. G., SAITO, C. A., & MAENO, M. (2020). A saúde do trabalhador e o enfrentamento da COVID - 19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 45(e14), 1-3.
<http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369ed0000120>

GOMES, Leonardo Rufino de Oliveira. **O teletrabalho como redutor da evasão de pessoas no serviço público**: uma análise na Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional Dissertação (mestrado) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa – 2020.

IBGE. **Painel de indicadores**. Desemprego. Online. Disponível em:
<https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>. Acesso: 15 mar. 2021.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Psicologia do trabalho**: psicossomática, valores e práticas organizacionais. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

NAKAMURA, André Luiz dos Santos. **A possibilidade de decretação do “lockdown” pelos Estados em razão da Covid-19**. Disponível em:
<<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/551/723>>. Acesso em: 28 abr. 2021.

NEVES, Alexandro Santana. Flexibilização dos direitos do trabalhador. **JusBrasil**, 2018. Disponível em:
<<https://jus.com.br/artigos/75665/flexibilizacao-dos-direitos-do-trabalhador>>. Acesso em: 3 mai. 2021.