

ARTIGO

COMO A PANDEMIA EXPÔS A HIPOSSUFICIÊNCIA DE TRABALHADORES QUALIFICADOS

Vitor Augusto Portella Ferreira¹

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-0803-5821>
vitor.ferreira@adv.oabsp.org.br

¹ Instituto Itapetiningano de Ensino Superior - IIES. Itapetininga, SP, Brasil.

RESUMO: Esse artigo tratará de expor problemas que cerceiam o labor de trabalhadores qualificados, em especial àqueles que exercem o trabalho remoto. Tendo como ponto de vista a posição desta categoria de trabalhadores, o leitor transitará sobre conceitos e termos da literatura a respeito do assunto, desafios encontrados nesta seara, assim como outros elementos. Buscará apresentar ao leitor que o trabalhador qualificado, em termos de hipossuficiência, não é diferente do trabalhador comum e como a pandemia corroborou para que possamos observar tais eventos.

Palavras-chave: home-office. pandemia. trabalho. impactos. trabalhadores qualificados.

HOW COVID-19 PANDEMIC EXPOSED THE HYPOSSUFFICIENCY OF QUALIFIED WORKERS

ABSTRACT: This article brings up situations that surround the job-doing of skilled workers, in particular, teleworkers. From the point-of-view of this class, the reader will shift through concepts, literature terms about this subject, challenges that are found in this field, and other elements. This article will present to the reader that a skilled worker, regarding economic lack of sufficiency, is no different from the common worker and how this pandemic helped dig up such events

Keywords: home-office. pandemic. labor. impacts. skilled workers.

CÓMO LA PANDEMIA HA PUESTO DE MANIFIESTO LA HIPOSUFICIENCIA DE TRABAJADORES CUALIFICADOS

RESUMEN: Este artículo tratará de exponer los problemas que rodean la labor de los trabajadores cualificados, especialmente los que trabajan a distancia. Teniendo en cuenta la situación de esta categoría de trabajadores, se presentarán al lector conceptos y términos de la bibliografía sobre el tema, los retos que se plantean en este ámbito, así como otros elementos. El objetivo es mostrar al lector que los trabajadores cualificados no se diferencian de los trabajadores ordinarios en lo que respecta a la hiposuficiencia, y cómo la pandemia nos ha ayudado a observar estos hechos.

Palabras clave: home-office. pandemia. trabajo. impactos. trabajadores cualificados.

INTRODUÇÃO

A Pandemia do Sars-CoV-2 assolou o mundo com uma força nunca vista. O mundo globalizado, extremamente populoso e vascularizado com inúmeras formas de logística e transporte

levaram a uma situação sem precedentes. Diante deste evento a sociedade se viu obrigada a modificar dogmas relacionados a várias áreas, dentre elas e principalmente ela, a área do Trabalho.

A respeito do trabalho remoto alguns setores somente transformaram algo que era usual em algo definitivo, outros tiveram que se adaptar – com dificuldades – a situação durante o caminhar e cada um com seu nível de complexidade para tal. Nesta linha, temos setores em que essa mudança simplesmente não ocorreu, isto apenas reflete a diferença entre a idealização e a realidade dos fatos. Sobre esta última é sob a qual o ramo do Direito se debruça não só para tornar justa a relação, como também prever e compor conflitos.

Estas laudas discorrem sobre um escopo reduzido, contudo, representando certa parcela da população que exerce força laboral. Serão descritos alguns problemas da realidade de trabalhadores remotos, porém, a parcela de trabalhadores observados será a dos trabalhadores qualificados, ou seja, aqueles que possuem formação técnica ou superior em alguma área, com habilidades, certificações e até reconhecimento que os colocam em patamar diferente do trabalhador subqualificado ou sem formação acadêmica/técnica.

METODOLOGIA

Para tanto, a metodologia utilizada neste artigo é a revisão de literatura. Neste contexto, foram selecionados artigos e outras fontes relevantes que abordam a hipossuficiência de trabalhadores qualificados que trabalham de forma remota, presencial ou híbrida, em períodos distintos, tanto em contextos nacionais quanto internacionais.

Primeiramente, foram identificados os principais conceitos relacionados ao Trabalho, conceitos sobre o trabalho remoto, necessidades e expectativas subjetivas/pessoais de um trabalhador com qualificação, para que seja possível observar as causas subjacentes e as consequências desse fenômeno da hipossuficiência. A revisão de literatura permitiu compreender os fatores socioeconômicos e organizacionais que contribuem para a hipossuficiência, bem como os desafios enfrentados pelos trabalhadores qualificados em diferentes setores e países.

Em suma, a utilização dessa metodologia no presente artigo proporcionou uma visão abrangente e aprofundada sobre a hipossuficiência de trabalhadores qualificados. A análise crítica dos estudos anteriores permitiu compreender as causas e consequências para esse fenômeno.

MODALIDADES DE TRABALHO REMOTO

Além do trabalho tradicional que conhecemos, aquele que o indivíduo presta seu serviço em uma localização presencial, o conhecido trabalho de escritório, ou mesmo “através de empresa” como trabalhadores que executam serviços de manutenção que estão sempre em deslocamento. Além destas, conforme descritas por Hill, Ferris e Martinson (2003, p. 221-223,229), temos outras duas modalidades, sendo eles: o home-office, modalidade na qual o trabalhador desenvolve seu labor em sua residência, o teletrabalho, sem a necessidade de estar presencialmente em um estabelecimento da respectiva empresa e sem a necessidade de se deslocar de sua casa; e o virtual-office que fica definido como: uma forma de teletrabalho na qual o empregador fornece aos empregados as ferramentas móveis para o trabalho seja cumprido e concede e a autoridade para que trabalhe onde desejar e dizer sentido para cumprir com os objetivos (Hill, Ferris e Martinson, 2003, 2003, p. 222).

É importante ressaltar que neste artigo o autor discrimina que existe diferença entre o telecommuting e o telework, em nosso regramento não encontramos diferenciação entre estes termos, assim como no idioma lusitano não há sinônimo equivalente, porém para o idioma anglo-saxônico o telework que pode ser traduzido como o teletrabalho é justamente a categoria de execução de trabalho à distância, seja em sua residência, seja em locais de co-working ou, por exemplo, em restaurantes. Quanto ao outro termo, o telecommuting este é uma espécie do gênero telework e para que a explicação prossiga define-se commute como a viagem de um indivíduo entre a casa e o trabalho, ou seja, a ponte é feita através do movimento do indivíduo até o

estabelecimento empresarial onde desempenha seu ofício. No telecommuting a ponte é feita pela tecnologia e, deste modo, o trabalho é que vai até o indivíduo onde quer que ele esteja. Portanto, um non-telecommuting form of telework quer dizer que o indivíduo normalmente se desloca para locais onde coleta as informações para o trabalho, como por exemplo, ir até certo cliente ou fornecedor, tendo que se deslocar, contudo, desempenhando seu trabalho de forma remota, à distância, sem a necessidade de ir ao estabelecimento da empresa.

Destarte, ficam assim definidas as modalidades de trabalho, o trabalho tradicional, executado pelo indivíduo em um estabelecimento empresarial de seu contratante ou através dele; o virtual-office, uma modalidade onde o indivíduo trabalha de onde desejar, mas normalmente envolve o deslocamento para onde irá obter as informações para o seu trabalho, mas não para um estabelecimento de seu contratante; e o home-office, que é o trabalho remoto, onde o indivíduo executa seu trabalho em sua residência, através do uso de tecnologias para tal.

DIREITO AO TRABALHO

Em sua tese, Fonseca (2006, p. 158), apresenta que a doutrina italiana demarca o direito ao trabalho como um direito bifronte, que se alicerça no fato de que é um direito social, enraizados na ideologia Calvinista, como um “dever moral”; e um direito de liberdade, na qual o indivíduo escolhe livremente sua atividade e a exerce. Na declaração dos direitos humanos (1948) vemos impressos o direito ao trabalho, em seu artigo 23 e em seus incisos abordando que o indivíduo tem o direito à livre escolha, condições justas e favoráveis de trabalho, bem como remuneração satisfatória que garanta sua dignidade e de sua família:

Nesta declaração o trabalho é exposto como um direito de liberdade e que também que este deve ser digno, pois se estabelece como um direito universal inerente a personalidade humana, contudo, a extensão do direito é maior do que apenas a personalidade de seu portador, pois a declaração dita nos seguintes termos: “que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana”, nestes termos se encontram delimitados a linha base para o direito ao trabalho, portanto, não abriga somente o trabalhador, mas também a vida digna de sua família.

Em nosso ordenamento, através da Constituição de 1988, encontramos o direito ao trabalho como direito fundamental, estabelecido no artigo sexto e seguintes, balizados conforme o que determina a Declaração Universal dos Direitos Humanos, positivando-os também, como linha base em nosso ordenamento. Não obstante, destes limites, vislumbra-se que tangem um idealismo erga omnes, apesar de positivados, se encontram em um campo cinzento, pois conforme a doutrina apresenta estes são direitos que necessitam de uma ação positiva do Estado, e justamente por isso o Estado se protege oferecendo escusas se pautando na “reserva do possível” e na “garantia do mínimo necessário”, deste modo, deve-se investigar com profundidade estas condutas estatais. Como dita Fonseca (2006, p. 105) para que seja possível discernir quais condutas praticadas pelo Estado geram violação a dignidade dos cidadãos e aos direitos sociais, econômicos e culturais, deve-se diferenciar a “falta de capacidade” e a “falta de vontade” do ente estatal em cumprir com estas obrigações.

Por conseguinte, também temos a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que se apresenta como uma ferramenta para ir além do que a formalidade, buscando a verdade da situação fática, com seus princípios de hipossuficiência, primazia da realidade e irrenunciabilidade dos direitos. Nascida para se amoldar às dificuldades que se encontram nas relações de trabalho no território brasileiro, a CLT surge como um par de óculos para que nossa Justiça observe adequadamente esta seara.

Dessa forma, Miraglia (2021, p. 2) ao falar sobre trabalho digno, acompanha tal conceituação, explanando que a dignidade da pessoa humana é o alicerce do Estado Brasileiro, que este valor erige a sociedade nacional e que assim alcança todos os ramos do Direito e alcança também o particular dos indivíduos. Logo, devido a esta carga que o princípio traz consigo deve ser observada sempre pelo que cria as leis assim como por aquele que as interpreta.

NECESSIDADES HUMANAS

O objeto de observação desse documento são os trabalhadores qualificados, são indivíduos que devido as condições sociais e financeiras possuem preocupações e necessidades diferentes de trabalhadores menos qualificados do que eles, entretanto, não deixam de ser necessidades relevantes para o bem comum.

Para Platão, em *A República* (2019), “bem comum” é sinônimo de interesse comum, desta forma os indivíduos se voltam para a proteção de elementos que venham a proporcionar a felicidade dos homens de forma coletiva e não individual. Para Rousseau, em *O Contrato Social* (1989), o bem comum é tudo aquilo que interessa aos indivíduos proteger ou possibilitar o bem-estar da vida em sociedade. Portanto, o bem comum é o composto de elementos que possibilitam a pessoa humana florescer em sua dignidade.

Assim pode-se concluir que estes elementos não observam classes sociais, situações financeiras e ou status para existirem, são inatos à pessoa humana e estas condições não de se desenvolver junto ao indivíduo conforme progride em sua vida. As presentes necessidades podem surgir de categorias diferentes, mas, na visão individualizada, estas eventuais necessidades têm pesos semelhantes. Para translocarmos este ideal para o trabalho humano podemos nos servir do que descreve Miraglia (2021, p. 8) que somente por meio do trabalho digno, no qual está asseverado o respeito pleno a ele, o indivíduo seve capaz de se realizar e afirmar plenamente.

Retornando ao item das necessidades humanas, Abraham Maslow (2017), excepcional psicólogo americano, em 1908 propôs a hierarquia das necessidades, contribuição que é reconhecida como Pirâmide de Maslow e vem como pedra fundamental para inúmeras pesquisas posteriores e sob um estudo à base dos ensinamentos de Maslow fundamentaremos este item.

A pirâmide descrita por Maslow se segmenta em cinco partes, da base para o topo, respectivamente: Fisiologia, segurança, social, estima e realização pessoal. O segmento da fisiologia, a base, se atenta a necessidades como sede, abrigo e outras necessidades fisiológicas; o da segurança inclui proteção contra danos físicos, emocionais, danos contra a saúde, estabilidade de emprego, segurança de bens; o segmento social, diz a respeito de família, amizades e afeto; o segmento da estima se refere a autoestima, confiança, respeito e conquistas; por último, o topo, o segmento da realização pessoal está ligado à moralidade, criatividade, independência e autocontrole.

Na pesquisa elaborada por Ferreira e Demutti (2013, p. 8) , um estudo de caso com 102 participantes, 79 com qualificação de nível médio ou superior, 61% do total sendo homens e a média de tempo de experiência sendo 8,3. Nesta pesquisa pode-se observar que a busca por necessidades que estão mais ao topo desta pirâmide é proporcional ao maior nível de qualificação, nesta pesquisa os participantes estão segmentados em três grupos, o de ensino fundamental, o de ensino médio e o de ensino superior. Diante das questões abordadas a respeito de trabalho, pode ser observado que o grupo de ensino fundamental completo, busca suprir em sua maioria a necessidade de segurança enquanto preferem correr menos riscos, enquanto os segmentos de ensino médio buscam suprir em sua maioria necessidades de estima e realização e normalmente estão mais dispostos a correr riscos se isso puder trazer a satisfação destas necessidades.

Nesta mão, é possível concluir que quanto maior o nível de qualificação, menor a preocupação com necessidades de níveis mais básicos da pirâmide, talvez porque estão supridas de outras formas, ou já estão firmemente estabelecidas, ou até mesmo que o ambiente de trabalho e o tipo de trabalho não despertem tais preocupações. Dito isto, podemos seguir para o próximo argumento deste trabalho.

PANDEMIA SARS-COV-2

A pandemia trouxe uma mudança de cenário drástica em muitas áreas da sociedade, com lockdowns, medidas sanitárias rígidas, sanções, proibição de circulação e determinações a respeito de horários de funcionamento de comércios essenciais e não-essenciais.

Estes eventos, sem quaisquer dúvidas, afetam de alguma forma a vida civil dos indivíduos e por consequência, afetam as relações trabalhistas. Neste período o mundo jurídico pode observar projetos de leis, medidas provisórias e orientações para buscar amparar ou balizar as situações que surgiam conforme a sociedade enfrentava este monstruoso desconhecido.

Uma das principais consequências foram as demissões, que em maio de 2020 já somavam 1,1 milhão (Mendonça, 2020) e no primeiro trimestre de 2021 a taxa de desemprego estava em 14,7%, sendo assim, 14,8 milhões de pessoas (Quintino, 2021). Este número é o maior registrado em 29 anos, o setor mais afetado foi o setor de comércio e serviços, a falta de postos de trabalhos tanto pela impossibilidade da prestação do serviço, como a onerosidade para manutenção destas vagas pela diminuição de receita das empresas atingiu fortemente nosso ordenamento. Diante desta situação vimos surgir medidas como o auxílio emergencial, acordos que permitiam a redução de jornadas de trabalho e redução salarial, medidas de férias coletivas e a mudança do regime de trabalho convencional para o remoto. De qualquer forma, estima-se que estes impactos ainda perdurem em nossa sociedade por quase uma década.

Não obstante às inúmeras demissões, uma parcela daqueles que ainda permaneciam empregados foram migrados ao trabalho remoto. Conforme observaram Araújo e Lua (2020, p. 1), em seu artigo acadêmico, com a metodologia de análise de resultados e revisão de literatura, o trabalho remoto foi imposto sem as condições estruturais e técnicas necessárias para sua eficiência. Assim, essa imposição, criou situações, tanto no âmbito familiar quanto no trabalhista, vez que a “jornada dupla” enfrentada por muitas pessoas começou a ser realizada de forma concomitante e com isso densificou e explicitou as mazelas desse contexto na parte social e laboral.

Ademais, ávido ressaltar que Araújo e Lua (2020, p. 6) identificaram, por meio dos artigos selecionados para a redação, aspectos positivos e negativos do trabalho remoto, sendo que os negativos superavam em muito os aspectos positivos, dentre eles destaque os seguintes: Inadequações técnicas e estruturais que são repassadas para o trabalhador resolver, uma vez que as atividades e as tarefas não estavam desenhadas para serem executadas a distância; Perda de fronteiras entre vida de trabalho e pessoal. Impactos no uso do tempo, nas rotinas de trabalho remunerado e doméstico e demais atividades realizadas em casa (sono, descanso, lazer, cuidado de si); Perda de controle sobre a jornada de trabalho, deixando a sensação de estar o tempo todo no trabalho: ausência de pausas, trabalho noturno e nos fins de semana; Reduz o conforto da casa (que deixa de ser apenas espaço doméstico), restringindo-se as possibilidades de relaxamento, lazer e de descanso.

Nesta linha, aos trabalhadores que não foram acometidos pelas demissões se encontravam em diferentes situações, uma sendo que o seu serviço sempre estava ameaçado a deixar de existir em virtude seja pelas encerramento das atividades por inúmeros motivos decorrentes da Teoria da Imprevisão como relatado por Belmonte (2020, p. 436-438) fatos como o caso fortuito, força maior e o fato do príncipe, assim como, a própria falência, ou dissolução societária por seus vários motivos; outra na qual se viram forçados a fazer a transição para o trabalho remoto, muitas vezes de forma precária, sem a devida infraestrutura, buscando apenas seguir as atividades comerciais normalmente e ainda assim sob o receio de que seu trabalho também pode ser encerrado, como se o evento pandêmico fosse a espada de Dâmoçles das relações trabalhistas.

No item a seguir, serão apresentadas questões que já haviam sido discutidas sobre os desafios do trabalho remoto anterior a pandemia, assim como, serão expostos desdobramentos destes desafios e outras questões através do prisma da pandemia.~

DESAFIOS DO TRABALHO REMOTO

Na pesquisas elaborada por Hill, Ferris e Mårtinson, em 2003, realizado nos Estados Unidos da América, na qual o objeto foram os impactos e influências das modalidades de trabalho sobre a vida profissional e pessoal dos trabalhados e suas consequências, e também pela pesquisa elaborada por Barros e Silva, em 2010, em território brasileiro, cujo o objeto de pesquisa foram as

consequências do teletrabalho na vida dos trabalhadores, ficam expostos alguns problemas semelhantes entre os profissionais da categoria a ser observada por este documento. Apesar de serem de diferentes culturas, de abordagens e questões trabalhistas diversas algumas questões transcendem estes limites e são encontradas em ambas.

O primeiro, é a queixa de que para conseguir o reconhecimento pelo empregador o trabalhador remoto tem que realizar um esforço consideravelmente maior do que se estivesse prestando o mesmo serviço presencialmente.

Conforme observado por Hill, Ferris e Mårtinson (2003, p. 223), esse obstáculo surge justamente da cultura moderna do trabalho, na qual o empregador tem como única linha de pensamento que o empregado apenas trabalha enquanto está sob sua supervisão/alcance presencial, ou de que ele deve comparecer ao estabelecimento comercial e lá executar suas tarefas, pois não há outro meio de auferir resultados deles.

Se voltarmos à teoria de Maslow, os trabalhadores qualificados buscam suprir em seu labor as necessidades de reconhecimento (estima) e realização pessoal, assim, é possível que ele se encontre encurralado, ou trabalha mais para obter o reconhecimento, ou sofrerá frustração, pois observará outros sendo reconhecidos enquanto executam o mesmo volume de trabalho.

Ainda nesta linha, é possível verificar que além do esforço maior para seu reconhecimento, os trabalhadores remotos trabalham por mais horas, como observaram Bridi, et al. (2020, p. 6), em sua pesquisa que abordava, quantitativa e qualitativamente, com 37 perguntas, vários aspectos do labor durante a pandemia, o levantamento foi realizado com 906 respostas válidas, entre os dias 05 e 17 de maio de 2020 e Hill, Ferris e Martinson (2003, p. 224). Os resultados apontam que o método de trabalho remoto, durante a pandemia do Covid-19, aumentou o volume de trabalho tanto a respeito de carga de serviço como quantidade de dias e horas trabalhados, sobrecarregando assim o trabalhador. Salientam ainda que estas questões já eram observadas por pesquisadores antes mesmo da pandemia.

No estudo realizado nos Estados Unidos da América por Hill, Ferris e Martinson (2003, p. 220), que foi uma revisão de literatura de um levantamento de dados da empresa IBM, no ano de 2001 em uma escala global contando com 25.822 respostas de 48 países e 20 idiomas diferentes. Uma das questões levantadas pelos pesquisadores foi a jornada dupla, que apesar de serem observadas mais fortemente nas mulheres trabalhadoras, esta realidade está progressivamente mudando. Entretanto, esta agenda para trabalhadores remotos pode ficar um tanto quanto confusa, pois as duas jornadas acontecem concomitantemente a vantagem é que o trabalhador remoto normalmente tem jornadas flexíveis, mas se sente moralmente obrigado a estar disponíveis no horário comercial, pois dependendo do tipo de negócio esse é o horário no qual as coisas funcionam, como contatar clientes, fornecedores e relacionar internamente com a empresa, visto que este é o horário de “escritório aberto”.

Este desafio pode encontrar uma relação muito íntima com o terceiro desafio que será apresentado abaixo, assim alguns elementos podem se relacionar, de qualquer modo, muitas questões e problemas a serem observados se confundem nesta seara e isso se dá justamente pela migração saturada para uma virtualização de atividades que a princípio seriam realizadas de formas convencionais e presenciais.

Atualmente, na pandemia a ânsia por demonstrar desempenho tem duas facetas malévolas, a primeira é a manutenção de seu contrato de trabalho, – aqui falamos sobre o prisma da necessidade da segurança, pois vendo a onda de demissões assolando o país, empresas encerrando atividades, pessoas enfrentando necessidades financeiras, a inflação alterando custo de vida, manter o trabalho é a principal preocupação, pois sem ele a sua sobrevivência e de sua família se encontra vulnerabilizada; A segunda é que nesta situação excepcional, a atividade exercida por ele pode ter impacto direto na saúde da empresa, logo, se não vende a empresa não lucra e por consequência fecha encerrando assim seu contrato de trabalho e esse trabalhador recém-chegado ao trabalho remoto, já possui certa identificação com a sua empresa e se sente parte dela - nesta

linha estamos tratando da necessidade da realização pessoal – por isto, se sente responsável por agir para manutenção da empresa e daquele vínculo.

O segundo desafio é que a sinergia que existe entre a equipe de trabalho é perdida com o trabalho remoto, em ambas as pesquisas mencionadas nesta seção, os trabalhadores reportam que sentem a lacuna deixada pela ausência dos companheiros de equipe no mesmo ambiente. A pesquisa executada por Hill, Ferris e Mårtinson com a retorna que esse problema pode afetar negativamente a carreira do empregado, pois se está distante da equipe (supervisores, gestores, diretores e colegas) a rede de contatos e a construção de relações interpessoais ficam avariadas.

Na pesquisa executada por Barros e Silva (2010, p. 10) podemos observar que a comunicação se torna mais precária justamente pelo fato de não haver recursos que naturalmente são possibilitados pela informalidade do contato pessoal, assim também, torna-se mais difícil para os trabalhadores se misturarem com a cultura da empresa, visto que essa precariedade gera consequência em outras áreas da interação funcionário-empresa-equipe.

Ainda nesta pesquisa, entre os entrevistados havia indivíduos em cargos de chefia, trabalhadores seniores da empresa, trabalhadores que trabalharam muitos anos de forma tradicional e outros que desde sua admissão sempre exerceram o teletrabalho. Entretanto, observa-se que as queixas dos trabalhadores e envolvidos neste assunto sempre assumem teor negativo. Seja, no que toca aos supervisores, tanto pela integração de novos funcionários, ou criação de mini culturas dentro das equipes, quanto na visão dos funcionários que chegam a se sentirem estranhos/visitantes ao comparecerem presencialmente à empresa.

O curioso é que a necessidade social pode não ter muito peso no trabalho, para os trabalhadores ditos qualificados, mas está intimamente ligada à necessidade de estima e esta por sua vez tem forte impacto na satisfação do indivíduo e apesar das pessoas observadas serem de diferentes culturas no que se diz a respeito de relações interpessoais, coleguismo laboral e orientação no trabalho ela consegue balançar as outras necessidades almejadas pelos trabalhadores.

Se voltarmos novamente ao território brasileiro e buscarmos por repostas mais atuais é possível observar que essas queixas ainda persistem, e as consequências geradas por este problema não reflete somente no psicológico, mas alcançando também questões sociais, como ditam Bridi, et al (2020, p.6). A ausência de uma socialização entre os trabalhadores pode minar a construção do ideal de grupo, pois o trabalho remoto colabora com o fomento do indivíduo por si só, deste modo, não há uma construção de solidariedade de classe, portanto, os prejuízos que podem advir desta situação são incalculáveis.

Na pandemia, as relações sociais externas ao emprego muitas vezes se limitam a apenas os familiares que convivem na mesma casa e para os outros familiares, amigos e colegas de emprego, restam apenas o contato mediado pela tecnologia, o que supre parcialmente a necessidade de socializar, entretanto, estando mergulhado por mais horas com equipamentos que possam lhe entregar uma visão do mundo externo como o celular, a televisão e os computadores, se vê assolado por apenas acompanhar, impotentemente, à distância a tragédia que inunda o país e o mundo, observando parentes, amigos e conhecidos sendo acometidos pela Covid-19, perdendo seus empregos e até mesmo falecendo. Situação que potencializa ainda mais esse mal sentimento gerado pelo distanciamento.

O terceiro desafio é o de que o trabalhador deixa de reconhecer os limites entre trabalho/casa, apesar de ter consciência de que está presente com família no tempo em que estaria tanto trabalhando, quanto no commute (trajeto casa-emprego) e que isso auxilia em cumprir com seus afazeres familiares e domésticos o trabalhador não sabe discernir quando está trabalhando e quando não está.

Na pesquisa realizada em território brasileiro, conseguimos observar dois depoimentos dos entrevistados que representam este desafio, relatando a dificuldade em separar o trabalho do ambiente doméstico e que a demarcação territorial não existe ou é facilmente superada (2010, p. 13).

Peculiar é saber que o trabalhador se encontra em uma realidade que, metaforicamente, pode ser comparada ao conto 1984 de George Orwell (2009) de onde os personagens se encontram em uma sociedade supervigilante, sobre a ininterrupta espreita do Grande Irmão, que através do aparelho teletela, que está instalado em todas as casas do Estado, observa e fiscaliza a todos todo o tempo. Mundo no qual os indivíduos necessitam estar sempre ativos, pois a extrema rigidez da lei e da ordem os faz imaginar que sempre serão os próximos a desobedecer às orientações do Grande Irmão e de surpresa serem presos por crimes.

Apesar de não ser uma regra, pois a mesma pesquisa aponta que muitas empresas possuem e trabalham com mecanismos para evitar essa fusão de realidades. A comparação se dá na questão de que, indiscutivelmente, o trabalho do indivíduo está em sua casa, sentando-se à mesa da cozinha, deitando-se em sua cama com ele, logo, aliado aos seguintes fatos: que o trabalhador remoto tem que se esforçar mais que o trabalhador convencional para ser reconhecido, seu distanciamento pessoal a seus colegas de equipe e que se sentem moralmente obrigados a estarem disponíveis faz com que as vantagens do trabalho remoto se tornem contraditórias.

Essa mesma queixa se vê representada no objeto da pesquisa realizada por Losekann e Mourão (2020, p. 5) o costume da forma tradicional de trabalho se dá com o trabalhador apresentando ao seu gestor seu trabalho, guiado pelo cumprimento de metas o tempo desta trabalhador é coordenado por seu superior. Nesta situação de trabalho remoto, o trabalhador se vê obrigado a levar esse tipo de controle para dentro de sua casa. Para o empregador, a ausência do controle de frequência, tende a ampliar o poder patronal, pois no trabalho tradicional isso é restrito a presença do trabalhador no ambiente de trabalho, já no trabalho remoto, o ambiente de trabalho se torna qualquer local onde o trabalhador se encontre.

Assim diante de todas as questões apresentadas, esta última aparentemente se mostra como a pedra angular dos outros males, pois quando o trabalhador não consegue desprender o ambiente do trabalho do ambiente da casa, outras questões surgem e ainda não de surgir conforme nossa realidade se amolda a esta nova situação.

É importante salientar que as pesquisas referenciadas foram realizadas na situação de não-pandemia, com empresas de grande porte que já possuem esta modalidade de emprego há certo tempo, com funcionários qualificados e que tinham suporte sempre acessível pela empresa. Na situação pandêmica, é observado que muitas empresas se arriscaram em se transferir para o mundo do trabalho remoto, sem a devida preparação e educação de funcionários e gestores.

Como dito, este último desafio pode ser visto como a linha de partida para os outros, contudo, aliado ao isolamento social e as crises financeiras e sanitárias acompanhadas diariamente, o estresse não encontra escape em nenhum momento, pois não há fuga de nenhuma das realidades, pois elas podem já estar sendo confundidas pelo trabalhador. O que intensifica esse desprendimento que o trabalhador pode encontrar, isso provavelmente pode gerar outros desdobramento, mas este já se encontra no campo da psicologia e da sociologia, os quais não são objetos deste artigo, contudo, como afetam a saúde e o ambiente que o trabalhador convive é objetivo do Direito prever e compor estas questões quando necessárias, mas para que este ramo possa agir, precisa observar o conhecimento coletado das outras ciências, que se embrenham neste tipo de realidade há tempos. Como ditam Losekann e Mourão (2020, p. 2) a vida humana não pode ser reduzida a apenas o trabalho, o trabalho tem uma importância para o indivíduo que é apresentado por questões sociais e morais, mas é importante solidificar que a retribuição oferecida pelo trabalho, seja ela material ou subjetiva, também é de extrema importância para a vida deste indivíduo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalhador qualificado é guiado por necessidades diferentes dos trabalhadores com menor qualificação e essa questão que pode ser abordada com uma tese exclusiva a ela, o que não é pauta deste artigo. Logo, como o trabalhador qualificado almeja a estima e a realização pessoal o trabalho é compreendido como um meio para exercer este propósito, não somente satisfazer

necessidades mais básicas, pois elas já estão tomadas por garantidas e esta por sua vez é o principal abismo entre o trabalhador menos qualificado e o trabalhador mais qualificado.

Assim, os problemas encontrados por eles também são diferentes e muitos deles, conforme aponta a literatura, já eram observados muito antes da pandemia do Sars-CoV-19, que por sua vez apenas escancarou tais mazelas. Encontrando-se o trabalhador em uma situação de estresse por inúmeras razões, sendo elas: sanitárias, econômicas e sociais; e ainda assolado por um poder patronal que agora acessa o interior de sua casa, rompendo seu asilo inviolável, ingressa em um mundo que aproxima o abismo que supostamente diferencia o trabalhador com formação técnica ao que não possui qualificação. Desta forma, cancelando, em partes, o entendimento de que o trabalhador qualificado não é hipersuficiente, por simplesmente possuir formação acadêmica.

Outra questão apontada foram os impactos que as desvantagens do trabalho remoto levam a estas pessoas. Uma das principais vantagens imputadas ao trabalho remoto é o equilíbrio entre trabalho/família, pois o trabalhador não gastaria seu tempo em transportes, ou estaria disponível para familiares e conseguiria gerir de forma mais eficaz este seu tempo. Entretanto, é conveniente observar que a literatura aponta que é justamente o fato de levar o trabalho para casa que pode trazer as desvantagens.

A desvantagem não é falta de produtividade ou a absentismo de trabalhadores por não estarem sob a vigilância física do supervisor, pois são apenas mitos que circundam esta forma de trabalho, sendo que os trabalhadores são tão produtivos quanto ou senão mais, do que os trabalhadores convencionais e são muito mais assíduos.

Os problemas de adaptação de muitas empresas e trabalhadores ao seguirem para o trabalho remoto podem sim serem vistas como naturais, pois afinal de contas são novidades e, portanto, este artigo se atentou a observar mais profundamente outras questões. Asseverados pela Pandemia, uma situação extraordinária que impede a solução dos já então conhecidos problemas do trabalho remoto, pois não oferta outra possibilidade, ainda que necessária, porque as orientações governamentais, normas sanitárias e riscos à saúde e integridade física dos indivíduos seria lançada a uma roleta russa que pode se tornar extremamente onerosa, logo, o trabalhador que já se vê aprisionado pelas questões que rodeiam a pandemia, agora também se vê refém dos problemas trazidos pelo trabalho.

Destarte, os problemas gerados, na verdade, atingem justamente o que impulsiona ou motiva o trabalhador qualificado a trabalhar, ou seja, atinge a sua estima e a realização pessoal. Sente na pele que o seu patrão precisa que ele trabalhe mais do o trabalhador convencional para vir a ser reconhecido, mas que será punido nos mesmos termos; Que o seu trabalho está em todo canto da sua casa e presente com ele o tempo todo, coisa que o trabalhador convencional consegue separar fisicamente; por fim, a ausência de contato com as pessoas envolvidas na empresa, sua equipe, seus supervisores, o que o distancia ainda mais de criar uma identidade com a empresa, acompanhado da falta de reconhecimento, o trabalhador remoto se vê como apenas “mais um”. Que por consequência o frustra, pois se sente ameaçado em suas necessidades.

Portanto, estas frustrações o aproximam e muito ao trabalhador convencional, pois vendo sua principal motivação sendo desprezada disponibiliza ao patrão sua mão de obra e seu tempo da forma que for supostamente necessária na esperança de que possa atingir seu propósito. Estes elementos vemos ocorrer semelhantemente ao trabalhador convencional, que por estar buscando necessidades da base da pirâmide se sujeita as imposições do patrão, onde também observamos a situação de hipossuficiência.

Desse modo, como pudemos observar, o instituto da hipossuficiência existe para ambas as castas trabalhistas. O poder patronal pode e vai assolar o trabalhador, seja ele qualificado ou não, pois mesmo se tratando de necessidades diferentes (estima e realização pessoal para o trabalhador qualificado e segurança para o trabalhador menos qualificado) o elemento que gera a hipossuficiência ainda é o mesmo. Independentemente de sua qualificação ou capacidade, no campo da igualdade, o trabalhador ainda está na dimensão vertical em face ao seu empregador e

aparentemente, longe de encontrar um nivelamento com ele, assim, nivelados apenas se acham os próprios trabalhadores.

Assim como algumas medidas que surgiram e ainda existem, tanto em nosso ordenamento quanto em outras jurisdições a respeito de situações excepcionais, - a exemplo a segunda guerra mundial – esta pandemia certamente trará inovações, porém apesar de que as questões apontadas flertam com a saúde pessoal e do ambiente de trabalho destes indivíduos, as soluções que surgirão não serão fruídas por todos estes impactados, mas servirão como orientação para situações futuras.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Tania M. D.; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46, e27, 2020. <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>>

BARROS, Alexandre. M.; SILVA, José R. G. D. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos EBAPE.BR [online]*, v. 8, n. 1, p. 72-91, 2010. <<https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>>

BELMONTE, Alexandre Agra. Imprevisão, força maior, fato do príncipe e as normas excepcionais e temporárias para enfrentamento dos impactos da Covid-19 nas relações de trabalho. *O Direito do Trabalho na crise da COVID-19*. Salvador: Editora JusPodivm, p. 435-458, 2020. Disponível em: <http://www.abmtrab.com.br/_arquivos/Direito_do_Trabalho_na_Crise_da_Covid19.pdf#page=341>. Acesso em: 21/07/2021.

BRIDI, Maria. A. et al. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. *Remir - Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista*, p. 8, 2020. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf>. Acesso em: 23/06/2021.

FERREIRA, André; DEMUTTI, Carolina. A influência do nível educacional na percepção da Teoria das Necessidades de Maslow no ambiente de trabalho. *UNLABEU*, Belford Roxo, v. 6, n. 13, p. 16, 2013. Disponível em: <https://revista.uniabeu.edu.br/index.php/RU/article/view/805/pdf_4>. Acesso em: 05/07/2021.

FONSECA, Maria H. *Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro*. Tese (Doutorado em Direito). São Paulo: PUC São Paulo, 2002.

HILL, Edward. J.; FERRIS, Maria. S.; MÄRTINSON, Vjollca. K. Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, v. 63, n. 2, p. 220-241, 2003. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)

LOSEKANN, Raquel. G. C. B.; MOURÃO, Helena. C. Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office. *CAdm - Caderno de Administração*, v. 28, p. 71-75, 2020. <<https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>>.

MASLOW, Abraham. H. A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 370-396. 1943. Disponível em: <<http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>>. Acesso em: 06/07/2021

MENDONÇA, Heloisa. Brasil fechou 1,1 milhão de vagas formais em dois meses de pandemia. *El País*, Brasil, 2020. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/economia/2020-05-27/brasil-fechou-11-milhao-de-vagas-formais-em-dois-meses-de-pandemia.html>>. Acesso em: 21 de julho de 2021.

MIRAGLIA, Lívia. M. M. O Direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana – pela necessidade. In: XIX encontro nacional do CONPEDI, 2021, Fortaleza. Anais. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>>. Acesso em: 25 junho 2021.

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. *UNICEF*, 1948. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 05/07/2021.

ORWELL, George. 1984. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

PLATÃO. A República. [S.l.]: Edipro, 2019.

QUINTINO, Larissa. Banco Mundial: Efeito da Covid em emprego no país será de quase uma década. *Veja*, 2021. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/banco-mundial-efeito-da-covid-em-emprego-no-pais-sera-de-quase-uma-decada/>>. Acesso em: 21/07/2021

ROUSSEAU, Jean-Jacques. Do contrato social. [S.l.]: Pillares, 1989.

CONTRIBUIÇÃO DAS/DOS AUTORES/AS

Autor – Análise e coleta dos dados e escrita do texto.

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE

O autor declara que não há conflito de interesse com o presente artigo.