



ESTUDO SOBRE A REGULAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

Maria Aparecida Bridi e Bárbara Vallejos Vazquez
Julio 2021



O teletrabalho já era uma realidade para milhões de trabalhadores pelo mundo e ganhou destaque na crise da pandemia da covid-19. Retratado em algumas visões com um “prêmio” ao trabalhador ou trabalhadora que possua características tais como proatividade, essa forma de trabalho se desenvolveu em contexto de flexibilização de remunerações, de jornadas e planos neoliberais de reestruturação de organizações.



Qual o panorama do teletrabalho no Brasil? Qual a sua regulação antes e durante a pandemia? Qual o perfil dos trabalhadores afetados e os impactos sobre a sua saúde? E quais seus impactos para as mulheres no contexto da pandemia?



Este estudo contribui para entender essa realidade e indicar elementos para reivindicar a regulação do teletrabalho durante e após a pandemia.



INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK

TOMAPARTIDO



FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG

ESTUDO SOBRE A
REGULAÇÃO DO
TELETRABALHO
NO BRASIL

TOMAPARTIDO

Índice

1.	Introdução	4
2	O perfil e os números do teletrabalho no Brasil	6
3	Teletrabalho: ideário positivado versus experiência concreta	7
3.1.	Os impactos do teletrabalho para as mulheres no contexto da pandemia	9
4	A regulação do teletrabalho e as normas atualmente existentes no Brasil	10
5	Alguns desafios para os trabalhadores	13
6	Panorama das negociações coletivas em relação ao teletrabalho	15
7	Decisões judiciais no Brasil: O TST e o teletrabalho	17
8	Propostas legislativas sobre o teletrabalho no Brasil em curso	19
9	Considerações finais	21

1

INTRODUÇÃO

A pandemia da covid-19 impactou de diversas formas o mundo do trabalho, em uma dimensão inédita no século XXI. Escolas, universidades e empresas de diversos setores econômicos passaram a adotar o trabalho remoto, a transferir o trabalho presencial para os domicílios. No Brasil, em 26 de fevereiro de 2020 foi confirmado o primeiro caso de covid-19.¹ Assim, no começo de março, diversas medidas de incentivo ao distanciamento social foram iniciadas, nos âmbitos público e privado.

O isolamento social significou um forte enxugamento da demanda interna. Os pequenos negócios, que concentram parte expressiva do emprego no país, tiveram cerca de 550 mil unidades fechadas entre abril e maio de 2020, o que, estima-se, impactou mais de 5,7 milhões de empregos com carteira assinada (Manzano e Borsari, 2020). Além disso, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - Covid-19 (PNAD-Covid-19), pelo Instituto Brasileiro de Geografia (IBGE), identificou o afastamento de mais de 19 milhões de pessoas da força de trabalho, devido à pandemia.² Ainda que o total de pessoas em idade de trabalhar (14 anos ou mais) tenha aumentado em 4,6 milhões de pessoas no período,³ a força de trabalho foi reduzida em cerca de 10 milhões de pessoas no 2º tri/2020 e segue em patamares abaixo (-4,6 milhões de pessoas) daquele observado no 1º tri/2020. A taxa de participação alcançou patamar mais baixo da série histórica (55,1%); mesmo assim, as taxas de desemprego se elevaram, saltando de 12,2% no 1º tri/2020 para 14,7% no 1º tri/2021.

Com a edição de duas medidas provisórias (MP)⁴ para o mercado de trabalho, as MPS 936 e 927, mais de 9 milhões de trabalhadores tiveram rendimentos reduzidos, ao ser enquadrados no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda,⁵ medida que permitiu redução da jornada com redução salarial ou suspensão temporária do contrato

de trabalho por contrato individual de trabalho⁶ e, ainda, 8,9 milhões de trabalhadores foram direcionados ao *trabalho remoto* (cf. denominado pelo IBGE), também referido como *home office* ou *teletrabalho*.

Na literatura, encontram-se variações do termo: *trabalho remoto*, *home office*, *home work*, *telework* e *teletrabalho* (Oliveira, 2015; Costa, 2007; Alves, 2008; Alemão e Barroso, 2012). São denominações que se referem ao trabalho realizado por meios informacionais (digitais) no domicílio do trabalhador, por isso é utilizado também como sinônimo de *home office*. As dificuldades para conceituação decorrem de diferentes variáveis que se entrecruzam e/ou sobrepõem, visto que podem ser realizados por trabalhadores com diferentes modalidades de contrato, incluídos na CLT (no caso do Brasil), autônomos, pessoa jurídica, *freelancer* e até servidores públicos. Quanto às jornadas de trabalho, podem se limitar ao tempo parcial ou abarcar o integral. Pode ser realizado fora da empresa, mas não necessariamente em casa, caso de trabalhadores autônomos que atuam em espaços coletivos. Tal imprecisão conceitual se deve, portanto, “ao fato de poder ser realizado em diferentes espaços, mediado por diferentes modalidades contratuais e frequência, cujo critério básico adotado é o da realização fora da empresa e mediado pelas tecnologias da informação e comunicação” (Bridi, 2020b, p. 176). Neste texto, adota-se o conceito *teletrabalho* em razão de ser a forma como se encontra na legislação trabalhista brasileira, incorporado à CLT, após a Reforma Trabalhista de 2017, em seu artigo 75, e por delimitar uma forma específica de trabalho realizado à distância, com uso de meios telemáticos.⁷

O teletrabalho (remoto ou *home office*) – que já era uma realidade para milhões de trabalhadores pelo mundo e ganhou proeminência na crise da pandemia da covid-19 de 2020 – é uma prática marcada por construções ideológicas positivadas, ligadas à modernidade e inovação; visões que são reafirmadas em discursos empresariais, que a retratam, muitas vezes, como um “prêmio” ao trabalhador ou trabalhadora que possua características tais como proatividade.

1 Ver em <https://www.unasus.gov.br/noticia/coronavirus-brasil-confirma-primeiro-caso-da-doenca>

2 A PNAD_Covid-19 levantou dados semanalmente referentes a saúde e trabalho no período de maio a novembro de 2020.

3 Entre 1º tri/2020 e 1º tri/2021.

4 Medidas provisórias são atos do presidente da República, sem participação do Legislativo, invocadas em casos de relevância e urgência. Possuem força de lei com efeito imediato, com vigência de 60 dias, prorrogáveis por mais 60. Dependem da aprovação do Congresso Nacional para se consolidar como lei ou perdem sua validade.

5 <https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/dois-anos-de-avancos/acoes-2020-combate-a-covid-19/beneficio-emergencial-preserva-empregos>

6 Nos dois casos, foi definido benefício compensatório pago pelo governo que, de toda forma, acarretou redução da massa de rendimentos para trabalhadores com rendimentos.

7 A despeito dessa opção, destaca-se que cada categoria de trabalhadores, setores de atividades, etc., assumiu conceitos diversos. O IBGE utiliza *trabalho remoto*; a pesquisa nacional dos Bancários utilizou o termo *home office*; a legislação brasileira utiliza o termo *teletrabalho*.

Para a definição dessa forma de trabalho, Oliveira (2015) destaca que o mesmo se desenvolveu em contexto de flexibilização de remunerações, jornadas e formas de contratar adotadas como parte de planos de reestruturação de organizações sob o ideário neoliberal. E não podendo ser reduzida, portanto, ao mero deslocamento físico do trabalhador a outro espaço de trabalho.

Embora não seja uma novidade, o teletrabalho, dada a dimensão, as condições objetivas e as formas de regulação durante a pandemia, desafia a sociedade a buscar meios para não dissolver os direitos do trabalho.

O presente artigo, além de trazer dados sobre o teletrabalho, analisa a regulação no Brasil antes e durante a pandemia, o perfil dos trabalhadores e tipos de atividades, que também podem significar novas fronteiras de desigualdade. Entre as conclusões, destaca-se que a regulação no Brasil assegurou flexibilidade e condições favoráveis ao empregador. Forçado pela necessidade de isolamento social, o teletrabalho foi aplicado de formas distintas a depender do setor econômico e da região do país, mas é certo que houve aceleração quanto às experimentações e aprendizado por parte das empresas e dos trabalhadores, quanto à utilização de meios telemáticos. Chegou a atingir 13,2% da população ocupada e não afastada no Brasil (PNAD-Covid-maio/2020). Esse número, de toda forma, ainda está aquém daquele apresentado como potencial do teletrabalho no Brasil, segundo calculado por Góes, Martins e Nascimento (2020), baseados em estimativas realizadas segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que seria de 22,7% dos ocupados no Brasil.

2

O PERFIL E OS NÚMEROS DO TELETRABALHO NO BRASIL

A prática do teletrabalho no Brasil, até a irrupção da pandemia da covid-19, podia ser observada em alguns setores da economia, em experiências localizadas e relativamente restritas. Em levantamento do IBGE, chegou-se ao total de 4,595 milhões de trabalhadores realizando teletrabalho em 2019, com alta de 72,4% desde o início da série em 2012. Importante destacar que, entre 2012 e 2014, momentos de forte estruturação do mercado de trabalho brasileiro, o teletrabalho apresentou queda de 2,2%; em 2015, contudo, o aumento foi de 7,2%; experimentou nova queda em 2016, de 2,1%; desde 2017, contudo, ano da Reforma Trabalhista no Brasil, essa modalidade de trabalho cresceu de forma contínua e acelerada. O aumento anual do trabalho remoto foi de 16,2%, 21,1% e 19,4% em 2017, 2018 e 2019, respectivamente.⁸ Com isso, o percentual do trabalho remoto entre os ocupados passou de 3,7% em 2016 para 6,0% em 2019.

O aumento do trabalho remoto durante a pandemia, contudo, foi ainda mais veloz. A Nota de Conjuntura do IPEA, debruçando-se sobre os dados da pesquisa PNAD-Covid-19 (maio a novembro/2020), identificou que, do total (83 milhões) da população ocupada no Brasil, 74 milhões (88,9%) continuaram a trabalhar apesar da pandemia, sem qualquer alteração. Foram afastados do trabalho 9,2 (11,1%) milhões, “dos quais 6,5 milhões devido às medidas de distanciamento social e 2,7 milhões por outras razões”. Já os que continuaram trabalhando durante a pandemia, mas que tiveram suas atividades profissionais transferidas para o domicílio, portanto de forma remota (ou *home office*), foram 8,2 milhões de pessoas (média do período). O que equivale a 11% da população ocupada e não afastada.

O perfil desses trabalhadores atuando a partir de suas casas, considerando as médias do período da pesquisa, eram em sua maioria mulheres (56,1%), brancas (65,6%), com nível superior completo (74,6%), sendo 31,8% na faixa etária de 30 a 39 anos. Sendo 63,9% do setor privado e 36,1% no setor público. Em teletrabalho, em relação às atividades do setor privado, destacam-se as atividades da educação (51,0%), do sistema financeiro (38,8%) e da comunicação (34,7%). No setor público federal, são 40,7% em trabalho

remoto, no âmbito estadual, corresponde a 37,1% das pessoas e na esfera municipal de 21,9% (PNAD-Covid/ Grupo de Conjuntura da DIMAC/IPEA, 2021). Trata-se de perfil, em sua maioria de elevada escolaridade, branca e em ocupações da chamada classe média, que permite identificar o teletrabalho durante a pandemia como um novo marcador de desigualdade do país (Bridi, 2020a).

A realização do teletrabalho era, antes da pandemia, experiência encontrada em setores modernos, sobretudo dos serviços e no setor público. A experiência da realização do teletrabalho no judiciário federal, por exemplo, é considerada paradigmática. No caso da Justiça do Trabalho, uma resolução de 2012, então em caráter experimental, foi substituída pela resolução 151, incorporando a modalidade do teletrabalho definindo os critérios e condições para a sua realização. Como analisou Bohler (2019, p. 47), essa resolução estabeleceu que os servidores em teletrabalho estão sujeitos às mesmas normas quanto à qualidade, controle de frequência, etc., porém “com um aumento significativo de produtividade e sem decréscimo da qualidade do serviço prestado”. Chama a atenção nessa normatização o objetivo de aumento da produtividade esperada, avaliada e medida pelos gestores do trabalho.

Outros estudos relevantes demonstravam o alcance do teletrabalho nos setores de tecnologia da informação, compreendendo formas híbridas e/ou totalmente realizadas nos domicílios. No setor bancário, assistia-se às primeiras experiências, sobretudo nos bancos Itaú e do Brasil. Mas pesquisa realizada em 2020 pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos⁹ revelou que apenas 1,2% dos trabalhadores em bancos abrangidos pela pesquisa realizavam *home office* antes da pandemia. Com o início da crise sanitária, contudo, chegou-se a assistir a mais da metade da categoria bancária trabalhando em *home office*.¹⁰

⁸ Este contingente, porém, abrange qualquer trabalhador realizando atividades a domicílio, como autônomos que preparam enfeites e alimentos para festas, costureiros, entre outros, configurando-se conceito mais abrangente do que o teletrabalho, conforme definido neste artigo. Não inclui trabalhadores do setor público e domésticos.

⁹ Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as). DIEESE. Disponível em <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.html>

¹⁰ Os bancários adotaram o conceito *home office*.

3

TELETRABALHO: IDEÁRIO POSITIVADO VERSUS EXPERIÊNCIA CONCRETA

Com a eclosão da pandemia e a emissão da MP 927 em 22 de março de 2020, a adoção do teletrabalho se deu de forma abrupta e, na maioria das vezes, sem amparo de qualquer negociação sindical, conforme autorizado pela referida medida. Rapidamente evidenciava-se que esta modalidade, tão necessária para a proteção da saúde dos trabalhadores durante a pandemia, criava demandas e dificuldades: inadequação do ambiente da residência para a realização do trabalho, falta de equipamentos e mobiliário adequados, surgimento de novos problemas de saúde, sensação de isolamento, elevação de custos residenciais, falta de controle da extensão da jornada de trabalho, entre outros. Essas observações levaram à necessidade de uma compreensão mais profunda da nova realidade, no intuito de obter elementos para reivindicar a regulação do teletrabalho durante e após a pandemia.

Embora apresentado como panaceia, os problemas do teletrabalho são de diversas ordens: relativos à saúde, visto que os trabalhadores, por vezes, não contam com equipamentos ergonômicos; barreiras culturais, no qual as empresas tendem a ter dificuldades em renunciar ao controle físico do trabalho; dificuldades relativas à sobreposição espacial das esferas do trabalho e pessoal/familiar/afetiva; sobreposição de jornadas de trabalho produtivo e reprodutivo, abrindo margem para empresas e Estado se desresponsabilizarem pelo trabalho de cuidados de crianças e idosos. Dependendo da atividade, os prazos estabelecidos constituem-se em fonte de tensão na medida em que exigem extensão de horários de trabalho, sendo comum a ausência de descanso semanal, as dificuldades em delimitar o tempo de trabalho e de não trabalho (Machado e Bridi, 2021).

Além de maior flexibilidade quanto à jornada e remuneração, que acabam acarretando perdas à saúde dos trabalhadores, há que ser frisado o repasse de custos do trabalho ao trabalhador. O acompanhamento da Cesta Home Office, do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV-IBRE),¹¹ demonstrou que a permanência por maior tempo no domicílio leva trabalhadores a utilizarem de forma mais

intensa seus eletrodomésticos, e acrescentar novos itens, vinculados à realização do trabalho. Por essa razão, despesas como energia, internet, água e alimentação tiveram acréscimo substantivo, podendo aumentar 25% com o *home office*, a depender do número de residentes no domicílio. Essas despesas significam 35% do orçamento familiar, acarretando elevados custos. Tal constatação pode ser comprovada, ainda, na Pesquisa Nacional sobre Home Office nos Bancos, realizada numa parceria entre Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (CONTRAF). O setor bancário durante a pandemia chegou a registrar 230 mil trabalhadores em teletrabalho (50% do total). Não houve, em regra, compressão de remunerações.¹² Contudo, a análise das despesas dos trabalhadores com tarifas como energia elétrica, internet, gás e gastos como alimentação apresentaram alta; fato que se torna mais expressivo quando comparado à redução de algumas despesas discriminadas nos balanços dos bancos: em 2020, os bancos demonstraram economia de R\$746 milhões em contas como água, luz, gás, vigilância, materiais e viagens. Ademais, muitos trabalhadores promoveram reformas nos domicílios a fim de adequá-los ao trabalho ou, ainda, chegaram a locar ou adquirir imóveis maiores. As empresas do setor bancário, por outro lado, apresentaram redução dos gastos imobiliários. “Para citar um exemplo, o Banco do Brasil anunciou previsão de redução de R\$690 milhões em custos com aluguéis e manutenção de imóveis nos próximos cinco anos” (Vazquez, Uehara, Cavarzan e Oliveira, 2020).

Mesmo frente a inegáveis argumentos acerca da necessidade de melhor regular o teletrabalho, impondo freio à flexibilização de jornada – que, na prática, traduziu-se em intensificação e extensão da jornada –; ao repasse de custos do trabalho ao trabalhador; à flexibilização de remunerações; à flexibilização de normas de saúde e segurança do trabalho; persiste, sobre essa modalidade, visão positivada, sendo, por vezes, compreendida como um prêmio ao trabalhador que, então, deveria arcar com os custos de desfrutar tal “benefício”.

¹¹ FGV Dados, a Cesta Home Office tem divulgação mensal e simula como seria uma cesta de bens para o trabalho remoto, permitindo às empresas monitorar a evolução dos preços de produtos e serviços demandados para o trabalho em residência. Utiliza a base do Índice de Preços ao Consumidor (IPC-BR-DI) da FGV direcionado para o acompanhamento da dinâmica de preços de itens específicos da cesta de consumo das famílias associados ao trabalho em casa.

São dados de tarifa de gás encanado, telefone móvel, alimentação fora, jornal, custo com tv por assinatura, computador e periféricos, móveis e outros elementos necessários à realização do trabalho.

¹² Os acordos para redução de jornada e salário, conforme previstos pela MP 936, foram realizados em poucas empresas no setor, ficando localizados em alguns bancos de pequeno e médio porte.

Por essa razão, foram fundamentais pesquisas com diagnóstico sobre o teletrabalho no Brasil durante a pandemia. Constituído-se como retratos científicos da realidade do trabalho, puderam contrapor-se com rigor técnico às crenças anteriormente sustentadas acerca do teletrabalho.

A pesquisa realizada em maio de 2020, denominada “O trabalho remoto / home office no contexto da pandemia Covid-19”, é um dos estudos que se destacam. Contou com 906 respondentes – 590 respondentes do setor público e 303 do setor privado e 13 respondentes de ONGS –, homens e mulheres dos mais diversos estados brasileiros. Apontou que, embora a pandemia tenha atingido toda a classe trabalhadora, seus impactos foram desiguais, tendo variado de acordo com o tipo de contrato de trabalho, público e privado, formal e/ou informal. Identificou os problemas do teletrabalho no contexto da pandemia, dentre os quais, ambientes inadequados de trabalho, ampliação de jornadas e dias de trabalho para uma parcela dos trabalhadores, percepção de intensificação do trabalho, dos ritmos, aumento de metas de produtividade e de gastos pessoais com equipamentos informacionais.

Os profissionais da educação, por exemplo, muitas vezes tiveram que dobrar suas atividades, tanto para disponibilização de material impresso aos estudantes, quanto atividades *online*. Por isso, destacaram-se os relatos de recebimento de demandas de trabalho a qualquer horário, dia da semana, inclusive finais de semana e feriados. Os relatos obtidos nessa pesquisa demonstraram que “a questão da jornada de trabalho sem limites e as dificuldades da não separação do tempo de trabalho e de não trabalho foi um dos maiores problemas do trabalho realizado no domicílio” (Bridi, 2020b, p. 192). Entre os efeitos para a saúde dos trabalhadores, foram destacados: o cansaço, estresse, dores das costas e ansiedade, relacionados às jornadas e excesso de demandas de trabalho.

Essas condições gerais do teletrabalho foram confirmadas por uma nova pesquisa realizada, mas agora junto à base cutista em 2021, denominada “Percepções dos/as trabalhadores/as sobre o teletrabalho no contexto da pandemia da covid-19”,¹³ realizada pela Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), o Arquivo da Memória Operária do Rio de Janeiro (AMORJ) e a CUT de São Paulo e Rio de Janeiro.¹⁴ Os perfis dos trabalhadores coincidem, sendo a maioria branca, de elevada escolaridade, do sexo feminino. Nessa pesquisa, cuja maioria dos respondentes possui contratos de trabalho celetistas, visto o critério dos respondentes serem formais e das bases sindicais da CUT, as desigualdades de gênero também foram observadas. Um número maior de homens (64%) respondeu não terem tido dificuldades com trabalho remoto e sentiram menos os impactos do trabalho doméstico, diferente das mulheres. Entre as dificuldades apontadas, se destacaram as condições ambientais inadequadas, o mobiliário, além de aumento de gastos com equipamentos, as dificuldades de comunicação com as equipes e supervisores.

O estudo revelou, por exemplo, que a maioria dos equipamentos (mesa, cadeira, conexão de internet, fone de ouvido, *smartphone*, *mouse* e computador) são de propriedade dos próprios trabalhadores (mais de 60% dos respondentes). Apenas o *software* era, em sua maioria (em torno de 50%), cedido pela empresa.

O estudo de Bridi (2020a), no qual explora as condições de trabalho nos setores público e privado, revela diferenças significativas dependendo do tipo de contrato e da natureza jurídica das empresas. Conclui que a maior ou menor proteção do trabalhador em teletrabalho dependeu em grande medida do setor econômico ou serviço realizado. Na educação, por exemplo, os docentes não tiveram apoio quanto a gastos decorrentes do teletrabalho, além da sobrecarga. Para os trabalhadores de empresas de economia mista, casos de companhias de energia elétrica, Petrobras, bancos públicos, etc., houve maior destaque à regulação via negociação coletiva, possibilitando melhores condições do trabalho. Para tanto, a atuação sindical foi central.

A Pesquisa Nacional sobre Home Office no Setor Bancário foi realizada em meados de 2020, em parceria entre DIEESE e CONTRAF. No momento de concepção da pesquisa, o teletrabalho havia sido adotado para trabalhadores de grupos de risco e coabitantes e para trabalhadores com filhos em idade escolar, alcançando cerca de 230 mil bancários no país. O questionário completo foi respondido por mais de 11 mil trabalhadores, posteriormente ponderados por meio da metodologia Rake.¹⁵ As conclusões a que se chegou com a análise da realidade dessa categoria de trabalhadores são condizentes com o que se apontou na bibliografia e em Bridi (2020a).

Constataram-se intensificação e extensão da jornada de trabalho, associadas à flexibilização na regulação. Em primeiro lugar, a prática do banco de horas – até a pandemia, incomum no setor – foi autorizada pela MP 927; também, registrou-se que apenas 58,9% dos trabalhadores tiveram jornadas controladas (via ponto eletrônico) pelo banco; apenas 46,6% afirmaram não trabalhar além das horas estabelecidas em contrato. Os demais estavam acumulando banco de horas (15,6%), recebendo horas extras (11,0%) ou, em situação extrema, trabalhando a mais, porém sem qualquer compensação (25,9%).

Os indicadores de saúde física e mental demonstraram grande deterioração: apenas um dos sintomas elencados não havia sofrido aumento após a passagem para o teletrabalho (pressão alta). Os sintomas mais apontados foram: preocupação constante com o trabalho, dores musculares e ansiedade. Merece destaque o aumento do “medo de ser esquecido, despedido e perder oportunidades”, marcado como sintoma exclusivo do *home office* para 27% dos respondentes.

Ademais, a pesquisa apontou para o aumento dos custos que recaíram sobre o trabalhador e para a sobrecarga exis-

¹³ Relatório disponível em <http://abet-trabalho.org.br/relatorio-de-pesquisa-percepcoes-dos-as-trabalhadores-as-sobre-teletrabalho-cut-abet-amorj/>

¹⁴ As duas pesquisas citadas, a de 2020 e a de 2021, tiveram como metodologia a amostragem por conveniência.

¹⁵ Ajuste das distribuições marginais para variáveis conhecidas no universo por fontes externas, no caso, banco, sexo e Unidade da Federação. Mais detalhes em <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.html>

tente para mulheres e pessoas com filhos em idade escolar no domicílio para desempenhar as tarefas e cumprir metas estipuladas no teletrabalho. Os achados dessa pesquisa confirmam a necessidade de regulamentação protetiva do teletrabalho, de forma a evitar que o trabalho ocupe todas as esferas da vida social. Nesse sentido, a regulação precisa auxiliar na construção de práticas que protejam a saúde dos trabalhadores e retomem o debate público acerca do tema, evitando que tenha alto custo social futuro (Vazquez, Uehara, Cavarzan e Oliveira, 2020).

3.1. OS IMPACTOS DO TELETRABALHO PARA AS MULHERES NO CONTEXTO DA PANDEMIA

O conjunto das pesquisas citadas, além de outras que foram realizadas no Brasil, no contexto da pandemia, demonstrou que o teletrabalho impactou a toda a classe trabalhadora, mas não de forma igual. Alguns grupos foram mais impactados do que outros, a depender do tipo de atividade, de contrato, de empresa, do perfil, do gênero. Pode-se verificar um consenso nas várias pesquisas analisadas de que as mulheres foram ainda mais impactadas pelo trabalho ao desenvolverem seu trabalho em casa, em razão das tarefas domésticas e dos cuidados (reprodução) serem atribuídas de maneira assimétrica entre os sexos.¹⁶ Uma vez que as atividades domésticas e profissionais se sobrepõem no domicílio, as mulheres são ainda mais submetidas a extensas jornadas e a uma percepção de trabalho sem fim. No estudo de Bridi et al. (2020c), constatou-se que enquanto as mulheres relatavam a dificuldade em relação à concentração, interrupções do trabalho e o cuidado da casa e dos filhos durante a atividade laboral em casa, para os homens, o termo *dificuldade* estava mais associado à questão de falta de contato com os colegas. Entre os relatos dessa pesquisa, destacamos dois que são paradigmáticos das condições das mulheres:

O trabalho remoto tem sido complicado no sentido de ter que cuidar de duas crianças pequenas ao mesmo tempo, sem ter alguém que possa ajudar na maior parte do tempo. Uma das crianças ainda é bebê, e requer de cuidados para se alimentar, troca de fraldas, etc. Há muitas interrupções, o que as vezes tira o foco e concentração, podendo acarretar erros, uma vez que analiso contratos (contrato social, procurações, atas, estatutos, etc.), e a partir da interpretação dos mesmos, faço manutenções que podem acarretar prejuízo financeiro para os clientes. (Bancária do setor privado, 2 filhos, 2020)

Não consigo realizar o meu trabalho com qualidade, a presença das crianças atrapalha, pois elas exigem muita atenção, solicitam ajuda para tudo. Além dos afazeres domésticos que aumentaram e o marido, mesmo tendo a mesma profissão, não divide as tarefas de forma igual. (Casada, dois filhos, atua no setor privado, 2020)

A pesquisa ABET/CUT/AMORJ (2021, pp. 45 e 47)¹⁷ revelou que a extensão da jornada semanal foi maior entre as mulheres, uma vez que na base cutista de São Paulo “31,5% delas passaram a trabalhar entre 6 e 7 dias por semana”, repetindo-se o padrão também no “Rio de Janeiro com 33,3%”. A ampliação da jornada foi relatada por 55,8% das mulheres e 48,7% dos homens. Outro dado que revela as diferenças entre os que tiveram “redução da carga de trabalho, maioria é de mulheres (34% contra 27% em SP e 17% contra 13% no RJ” (idem, p. 52). Na pergunta sobre a existência de acordos coletivos sobre o tema e o conteúdo, “as mulheres manifestaram terem tido maior redução de jornada e homens, maior redução de salários” (2021, p. 53).

Enquanto os homens responderam que tem menos interrupções no trabalho remoto, as mulheres avaliaram que o equilíbrio trabalho-família piorou, bem como as interrupções que são mais frequentes para as mulheres. Outro dado significativo dessa pesquisa é também sobre a responsabilidade pelo cuidado das crianças e trabalho doméstico que recaem, em sua maioria, para as mulheres. Tanto para as mulheres de São Paulo quanto do Rio de Janeiro que responderam essa pesquisa, houve ampliação do trabalho doméstico (como limpar a casa, cozinhar).

A Pesquisa Nacional sobre Home Office dos Bancários (DIEESE e CONTRAF) também captou dificuldades de conciliação do trabalho com os afazeres domésticos e com as relações familiares, sobretudo para as mulheres e para aqueles que possuem filhos em idade escolar na residência. Entre os homens, 30,3% classificaram como difícil ou muito difícil conciliar trabalho em teletrabalho com os afazeres domésticos; esse percentual é de 35,8% entre as mulheres. No que tange às relações e convívio com outros moradores do domicílio durante o teletrabalho, 28,2% dos homens classificaram como difícil ou muito difícil; entre as mulheres, esse percentual foi de 32,0% (Vazquez; Uehara; Cavarzan; Oliveira, 2020)

Em suma, no teletrabalho durante a pandemia, as atividades para as mulheres se sobrepõem ainda mais: realização das atividades profissionais, a educação e o cuidado com os filhos, preparação de refeições, etc., ainda estão sob o encargo das mulheres. A piora das condições de trabalho em razão da ampliação de jornadas, intensificação do trabalho, entre outras variáveis, portanto, tem relação com o perfil dos trabalhadores, se possuem filhos, se os filhos estão ou não na escola.

¹⁶ Relatório disponível em <https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/remir-2>

¹⁷ Relatório disponível em <http://abet-trabalho.org.br/relatorio-de-pesquisa-percecoes-dos-as-trabalhadores-as-sobre-teletrabalho-cut-abet-amorj/>

4

A REGULAÇÃO DO TELETRABALHO E AS NORMAS ATUALMENTE EXISTENTES NO BRASIL

Quanto à regulação do teletrabalho no Brasil, podem ser destacadas cinco normas fundamentais: a lei 12.551, de 2011, que alterou o artigo 6 da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil (CLT); a lei 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, a maior alteração já realizada à legislação trabalhista no Brasil; as MPS 927/2020 e 1046/2021, que não foram transformadas em lei, mas trataram da maior expansão do *home office* já assistida no Brasil, e por fim a instrução normativa 65/2020, referente ao teletrabalho no serviço público.

A lei 12.551/2011 deu nova redação ao artigo 6 da CLT, reconhecendo o trabalho à distância, estendendo o reconhecimento do vínculo de emprego, desde que caracterizados os requisitos da relação de trabalho. Acrescentou, ademais, parágrafo único que equiparou o controle, comando e supervisão do trabalho, via meios telemáticos, àqueles realizados por meios pessoais.

Art. 6. 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.

Para Coutinho, Silva e García (2015), a alteração legislativa era inclusiva e tencionava à regulamentação protetiva de forma de trabalho existente, indicando-o como uma forma de trabalho remoto, assegurando direitos equiparados, desde que constatados requisitos presentes nos artigos 2 e 3 da CLT.

Em contexto de crise econômica e reformas estruturais liberalizantes no Brasil (Rossi e Mello, 2017), foi aprovada a mais ampla alteração da legislação trabalhista brasileira desde sua promulgação, em 1.º de maio de 1943. Nela, diversas formas “atípicas” de contratação são reconhecidas (intermitente, autônomo com exclusividade, terceirizado e *home office*) ou ampliadas (parciais e temporários). O *home office*, denominado pelo legislador de *teletrabalho*, foi introduzido na CLT por meio da criação do capítulo II-A, que ditava:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Como atestado por diversos trabalhos (Krein, Gimenez e Santos, 2018; Krein, Vêras de Oliveira e Filgueiras, 2019; DIEESE, 2017), a Reforma Trabalhista brasileira foi imbuída de ideais liberalizantes e flexibilizantes, retirando garantias e direitos protetivos aos trabalhadores. Sob tal ideário, apontavam seus defensores de que haveria aumento da eficiência e produtividade no país e conseqüente retomada dos investimentos e do crescimento econômico (Sousa, 2017). Com o teletrabalho não foi diferente. O capítulo inserido na CLT procurou reconhecer práticas altamente flexibilizantes, retirando controles obrigatórios de jornadas de trabalho e responsabilização pela garantia do ambiente de trabalho às normas relativas à segurança e saúde do trabalhador. Em seu lugar, instituiu que tais temas *poderiam* ser tratados em contrato escrito. Quanto à saúde e segurança do trabalhador, instituiu-se, ainda, a obrigatoriedade de assinatura de termo de responsabilidade por parte do empregado, confirmando que seguiria as orientações do empregador. O termo *poderá* é invocado quando se trata de ônus ao empregador quanto ao controle de jornada, fornecimento de equipamentos ou de reembolsos, etc. O termo *deverá*, contudo, é invocado quando se traduz obrigatoriedade do trabalhador, demonstrando o desbalanço de forças existente no momento de redação da referida lei. Quanto à remuneração, a Reforma Trabalhista restringiu o conceito de salário (artigo 457), visando impedir incorporações de adicionais ou recursos usualmente auferidos pelo trabalhador em forma de vales ou reembolsos. No artigo que trata o teletrabalho, houve reafirmação de tal preceito: não obrigando o empregador a qualquer forma de fornecimento de equipamentos ou seu reembolso, a norma é precisa quanto à afirmação de que, em caso de haver reembolsos, tais verbas não possuirão caráter salarial.

Mais grave foi o enquadramento dos trabalhadores em regime de teletrabalho no artigo 62 da CLT. Tal artigo trata exceções às regulamentações quanto à jornada de trabalho dos celetistas, contidas no artigo 58 da CLT. Desde a Reforma, a exceção se confirma no caso dos teletrabalhadores.

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

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho.

Com a pandemia da covid-19 a partir de março de 2020, diversas medidas foram tomadas pelo executivo federal. Consonante com preceitos da Reforma Trabalhista de 2017, a MP 927 reafirmou princípios liberalizantes quanto à regulação do trabalho (Biavaschi e Vazquez, 2020). Publicada no diário oficial de 22 de março de 2020, tratou “Das alternativas traba-

lhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19)”, dentre as quais elencou:

I - o teletrabalho; II - a antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - o banco de horas; VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Importante destacar que diversos países, no momento de deflagração da crise e de prognóstico de retração de demanda agregada na economia, criaram programas intensivos em geração de renda e estímulos anticíclicos. O governo francês anunciou pacote de 45 bilhões de euros para assegurar que não houvesse baixa de patamares salariais, além de proceder à ajuda para pequenas empresas e constituir fundos solidários de amparo a trabalhadores autônomos. A Holanda fez programa de garantia de 90% dos salários aos trabalhadores de empresas com perda de receita (mínimo de 20% de redução das receitas), tendo a garantia de emprego como contrapartida. A Inglaterra também anunciou pagamento de 80% das remunerações entre março e junho de 2020. Em Portugal, houve programas de proteção às empresas e autorização à realização de *layoffs*, mediante garantia de 2/3 das remunerações. Nos EUA o governo realizou o envio de recursos diretos às famílias, além de ampliar o acesso ao seguro desemprego, entre outras medidas de estímulo às empresas. A pandemia, no cenário internacional, significou rejeição ao receituário neoliberal. Mas no Brasil, as medidas foram, em regra, de redução dos rendimentos do trabalho, resultando em recessão de 4,1% ao longo de 2020.¹⁸

Quanto ao teletrabalho, a MP dispôs:

CAPÍTULO II DO TELETRABALHO

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. § 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem

¹⁸ A recessão não foi mais profunda devido às medidas posteriores construídas no Congresso Nacional sob pressão de movimentos sociais, sindical, como a criação de Auxílio Emergencial, que injetou R\$293 bilhões em recursos na economia.

trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. § 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico. § 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. § 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador. § 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo. 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.

Vê-se que a MP 927 conferiu ainda maiores liberalidades ao empregador. Em primeiro lugar, suspendeu a necessidade de acordo escrito para sua implementação, bem como para o retorno ao regime presencial, ficando tais decisões completamente sob poder do empregador; estendeu o prazo para redação de acordo em que constam as condições sobre fornecimento ou reembolso relativo à equipamentos necessários à realização do trabalho de maneira remota; reafirmou o não controle da jornada de trabalho, tratando de reproduzir o inciso III do artigo 62 da CLT, inserido desde a Reforma Trabalhista de 2017; quanto à jornada, ainda afirmou não ser cabível a consideração de *tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso* o período extra jornada contratada em que o trabalhador utilize aplicativos ou programas de comunicação; estendeu, por fim, a possibilidade de aplicação de “teletrabalho” para aprendizes e estagiários. Essa norma, contudo, não chegou a ser aprovada na câmara dos deputados e perdeu vigência em 19 de julho de 2020.

Em abril de 2021, o governo editou uma nova medida provisória, 1.046, substituindo a 927 que caiu. Manteve a maioria das condições da MP anterior e no seu artigo 3 autorizou o empregador a decidir unilateralmente a colocar o trabalhador em teletrabalho. A decisão quanto ao retorno ao trabalho presencial também cabendo inteiramente ao empregador, devendo este apenas informar ao trabalhador 48 horas antes. Quanto aos custos do teletrabalho submete ao acordo individual. Em seu artigo 5 define que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura (*software*,

ferramentas digitais ou de aplicações de internet) “utilizados para o teletrabalho fora da jornada de trabalho normal do empregado, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso”, prevalecendo, contudo, o acordo individual ou convenção coletiva de trabalho.

Em termos de regulação do teletrabalho, portanto, a “flexibilização” em favor do capital foi aprofundada ainda mais no período. Dados do Ministério Público do Trabalho (MPT) revelam o crescimento extraordinário de denúncias vinculadas a essa modalidade de trabalho: em 2019, foram registradas 49 denúncias relativas ao teletrabalho; em 2020 esse número saltou para 1.679. Entre 1.º de janeiro e 14 de julho de 2021, já haviam sido registradas novas 762 denúncias. Destacam-se entre as razões o excesso de jornada e sobrecarga de trabalho. Outro problema identificado pelo MPT foram as tentativas patronais de transformar os celetistas em trabalhadores autônomos.

Por fim, há que se mencionar que os trabalhadores do setor público estão submetidos à instrução normativa 65/2020 quanto à realização do teletrabalho, afirmando sua realização quando do interesse da Administração, como também as interdições. Estabelece que

despesas como internet, energia, telefone [...] são de responsabilidade do participante que optar pela modalidade teletrabalho. [...] não haverá computação de horas extras ou de banco de horas [...] ou pagamento de auxílio transporte nem de adicional noturno, exceto se necessário e autorizado pela chefia imediata. (Diário Oficial da União, 31/07/2020)

Destaca-se, assim, a responsabilização do trabalhador quanto às despesas para realização do trabalho e a proibição de pagamento de adicional noturno aos trabalhadores em teletrabalho e de pagamento de horas extras ou mesmo o cômputo de banco de horas.

5

ALGUNS DESAFIOS PARA OS TRABALHADORES

A experiência do teletrabalho no contexto da pandemia resultou em ganhos em termos de produtividade e de economia para as empresas (e também para o setor público). Por isso, muitas anunciaram o interesse pela sua manutenção após a pandemia. Soares (2021), no mesmo sentido, aponta que diversas empresas adotarão teletrabalho após a pandemia em caráter definitivo. O autor se baseia em levantamento da consultoria Cushman & Wakefield, que realizou pesquisa com 122 executivos de multinacionais que atuam no Brasil, a qual revelou que 74% tencionam adotar *home office* de forma definitiva; e em levantamento da Capgemini Research Institute (2020), aplicado a executivos de mais de 500 empresas em diversos países, que apontou que três quartos das empresas abrangidas pretende colocar ao menos 30% de seus empregados no trabalho remoto nos próximos anos, sendo que, um quarto, espera que esse percentual seja em torno de 70%. Segundo Machado e Bridi (2021, p. 209), a tendência é de que as empresas recorram a acordos individuais (favorecido pela reforma de 2017), com vistas a manter “a prevalência das regras de maior interesse na flexibilidade e autonomia de gestão do trabalho”.

Porém, o balanço das pesquisas realizadas sobre a experiência do teletrabalho em 2020/2021, no contexto da pandemia, aponta grandes desafios à classe trabalhadora. Como analisam Machado e Bridi (2021), o teletrabalho e sua ampliação de forma não negociada e abrupta, em se mantendo tal e qual, traz alguns riscos, entre eles o da “diluição de direitos”. Analisam que os direitos foram pensados e estabelecidos em uma lógica de trabalho realizado em espaços próprios (empresa), com jornadas estabelecidas, controles pelos olhos da administração e subordinação hierárquica. No entanto, como ocorreu no Brasil durante a pandemia, o trabalho realizado no espaço doméstico tende a não separar os tempos de trabalho e de não trabalho. Afirmam que sem controles de jornadas e tempos de desconexão significa perda de direitos, perda de remuneração, além de o trabalhador ter que arcar com parte dos custos do trabalho. Para evitar ainda mais perdas de direitos, a regulação, no caso do Brasil, precisa ultrapassar o que consta da reforma trabalhista de 2017 assegurando justamente a negociação coletiva, a fiscalização e diálogos permanentes. Daí, a importância das experiências dos países que já firmaram negociações de direito a desconexão, controles de jornadas, como o faz o Código do Trabalho de Portugal,¹⁹ por exemplo.

¹⁹ O Código do Trabalho português define teletrabalho como “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente

A realização do teletrabalho na acepção adotada, não pode ser viabilizada apenas por incentivos de ordem tecnológica ou regulamentares. Trata-se de mudança da própria cultura das empresas e dos trabalhadores, que o aplicarão a depender de suas características. Exemplo dessa afirmação é a empresa Microsoft. Estudo realizado com os mais de 31 mil trabalhadores da empresa revelou que mais de 2/3 desejavam desfrutar de mais tempo com a equipe de forma presencial; 54% dos trabalhadores apontam sobrecarga de trabalho e aumento excessivo das exigências com o trabalho em *home office*. Outros 39% afirmaram estarem exaustos. A empresa avaliou também que há uma preocupação com inovações, que perdem fôlego com a falta de contato presencial. Além da Microsoft, outras empresas começaram a criar estratégias de combate ao desgaste físico e mental gerado pelo *home office*. O Citigroup criou as sextas-feiras “Zoom Free”, nas quais os trabalhadores podem se afastar das telas; o LinkedIn ofereceu aos empregados uma semana de folga remunerada. Pesquisa recente realizada pela empresa americana Zoom revelou que, entre os brasileiros, o teletrabalho preocupa, devido à ausência de conexão pessoal e de ambientes domésticos adequados à realização de teletrabalho. A pesquisa foi realizada em abril de 2021 e abrangeu 7.600 pessoas de dez diferentes países, dentre os quais, aproximadamente 1.000 respondentes eram brasileiros. Outra preocupação dos brasileiros foi a ausência de rotinas e dificuldades de acesso a outras equipes.

Apesar das contradições, a adesão ao teletrabalho por parte de empregados e empresas deve aumentar e é, em geral, avaliada como positiva. Trata-se de saber quais seus potenciais e limites e de refletir sobre pontos críticos para enfrentar um processo de regulamentação que garanta que os ganhos com a tecnologia sejam incorporados de forma equilibrada, sem gerar aumentos de gastos, desregulamentação de jornadas e desgaste físico e mental para os trabalhadores.

Outro desafio consiste na organização coletiva, a de mobilizar os interesses comuns com trabalhadores ainda mais dispersos e atuando a partir de seus ambientes domésticos. No

fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, garantindo aos teletrabalhadores o fornecimento de equipamentos, meios para evitar seu isolamento em relação à empresa e aos colegas de trabalho, direito à privacidade e à desconexão, representação sindical e garantindo os mesmos direitos dos trabalhadores presenciais”. Ver Código do Trabalho - Lei 7/2009 - Subsecção V-Teletrabalho – Arts. 165 a 171. <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/168156178/202107290347/74211785/diploma/indice>

caso brasileiro, os problemas ligados ao teletrabalho se somam à crise do emprego que já vinha em franco crescimento desde 2016. Trata-se de uma crise desmobilizadora da ação coletiva, uma vez que reduz o poder de negociação sindical dos trabalhadores.

6

PANORAMA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS EM RELAÇÃO AO TELETRABALHO

Existem no Brasil doze centrais sindicais reconhecidas pelo Ministério da Economia, além de outras organizações que atuam como centrais, porém sem reconhecimento formal. Não se observou uma posição unificada das centrais sobre o teletrabalho, mas observa-se que alguns sindicatos anteriormente reticentes quanto à prática do teletrabalho passaram, em razão da pandemia e da importância do distanciamento social, a discutir e negociar o tema. O DIEESE, o mais importante órgão de assessoria do movimento sindical no país, buscou realizar diagnósticos sobre o tema, acompanhar as negociações e produzir pesquisas como subsídio à ação sindical.

Em Nota Técnica (n.º 255) do DIEESE, *A negociação coletiva do home office*, realizada a partir da observação dos registros de instrumentos resultantes de negociações coletivas, por meio do Sistema Mediador entre janeiro e dezembro de cada ano, foi demonstrado aumento do peso do teletrabalho ou *home office* nas negociações coletivas. O número de instrumentos contabilizados em 2019 foi de 23.547, passando para 20.038 em 2020, consonante com reduções constatadas desde a Reforma Trabalhista (Biavaschi e Vazquez, 2021).

No período que antecede a pandemia, as negociações coletivas que mencionavam o teletrabalho giravam em torno de 1,2% dos acordos, e em 2020, saltou para 13,7%. Os conteúdos mais tratados envolveram a autorização do teletrabalho, normas relativas ao fornecimento de equipamentos, a concessão e/ou suspensão de auxílios. E de modo secundário, cláusulas referentes a redução de jornada, suspensão de contrato de trabalho e do pagamento de auxílios. Tendo a MP 927 excluída a obrigatoriedade de negociação entre as partes para estabelecimento do *home office*, os sindicatos foram, a priori, aliados desse processo. A atuação de grande parte das entidades sindicais, ademais, esteve focada em garantias à vida e ao isolamento dos trabalhadores, que, muitas vezes, foram possibilitadas pelo teletrabalho, mesmo que sem garantias de direitos e condições para sua realização. Por essa razão, 38% das cláusulas que trataram *home office* em 2020 faziam referência à MP 927.

A atenção dos sindicatos se voltou aos temas da proteção dos trabalhadores quanto à saúde e medidas de proteção, ao custeio do teletrabalho, na maioria dos casos indicados pelas pesquisas já citadas sob responsabilidade dos trabalhadores (exceção de algumas categorias que obtiveram pagamento de um valor de custeio a partir da pressão sindical), a questão

das jornadas de trabalho, em muitos casos, tratando-se de jornadas sem limite e sem controle como as pesquisas empíricas demonstram.

Quanto aos setores de atividade, é patente o peso do *home office* nas negociações do setor de serviços, em que aparecem em 17,5% dos instrumentos e do comércio (16,3%); na indústria e na agricultura, o peso foi menor: 9,7% e 1,1%, respectivamente. Tal diferenciação deve-se às características da atividade econômica inerentes a cada setor de atividade.

Contudo, destaca que sindicatos de categorias importantes, a exemplo dos petroleiros e bancários, fizeram intensa tentativa de negociação do teletrabalho durante a renovação dos acordos coletivos de 2020. A recusa em negociar por parte das empresas desafiou ainda mais os sindicatos. A pauta apresentada pela Federação Única dos Petroleiros consistiu em buscar assegurar a voluntariedade da adesão, previsão de duração e controle de jornada, além de divisão do custo e responsabilidade com a infraestrutura. Entretanto, o que se obteve concretamente foi o estabelecimento de um grupo de trabalho sobre o teletrabalho, com o compromisso das empresas de diálogo (Machado e Bridi, 2021).

Da mesma maneira, os trabalhadores do setor bancário, organizados em comitê nacional de crise, debatiam cotidianamente, em mesa de negociação com a representante patronal, FENABAN, as condições exigidas para a continuidade do trabalho, tais como realização de *home office* para grupos de risco e coabitantes; protocolos de higienização, e, posteriormente, realizaram ampla pesquisa com os trabalhadores para identificação de demandas relativas ao *home office*, que se consolidou em detalhada minuta de reivindicações apresentada em setembro de 2020 (data-base dos bancários) na qual constava a cláusula 56:

Art. 56 DO TRABALHO À DISTÂNCIA

Fica estabelecido que na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho para a prestação de serviço à distância, em qualquer de sua modalidade – teletrabalho, trabalho em domicílio, ou trabalho remoto – deverão ser observadas, como parâmetros mínimos, as previsões abaixo:

Parágrafo 1º - Formalização do contrato de trabalho à distância

Parágrafo 2º - Direitos do trabalhador – igualdade de tratamento / acesso às informações / acesso às promoções / trabalho presencial ao menos 1 vez/semana / CCT completa / cursos de treinamento / confraternizações / aviso de reuniões com antecedência de 24 h / jornada e horas extras garantidas / direito à privacidade / canais de atendimento específicos

Parágrafo 3º - Custos e gastos – Equipamentos garantidos pelo empregador / Auxílio R\$500/mês

Parágrafo 4º - Saúde – responsabilização do empregador / canal de atendimento médico e psicológico

Parágrafo 5º - Representação Coletiva – direito de votar e ser votado, utilização de equipamentos de trabalho para acesso à materiais / reuniões/assembleias, entre outros... e do Trabalho à Distância para Presencial – mediante acordo

Parágrafo 6º - Transição do Regime Presencial para o Trabalho à Distância

Parágrafo 7º - Público Preferencial - filhos com até 71 meses de idade / PCDS

Parágrafo 8º - Violência Doméstica – teletrabalho em caso de solicitação/domicílio diferente do agressor

Parágrafo 9º - Metas – veda aumento de metas / veda cobrança por app (WhatsApp, por ex.)

Parágrafo 10º - Grupo de Trabalho – Revisão e ajustes constantes

Apesar de o tema ter sido prioridade da campanha nacional dos bancários, não houve cláusula registrada quanto à regulamentação do *home office* em Convenção Coletiva Nacional de Trabalho. Porém, houve avanço na compreensão de facetas negativas dessa modalidade de trabalho, até então ausentes do debate com a patronal. Chegou-se ao entendimento conjunto de que a modalidade do teletrabalho poderia oferecer benefícios para alguns trabalhadores, porém, demandaria controle das jornadas, cuidados com a saúde dos trabalhadores e as novas formas de adoecimento e freio ao repasse de custos. Ademais, foi discutido em mesa de negociação tema emergente quanto à proteção de dados e imagem do trabalhador que esteja no domicílio. Esse processo culminou na assinatura de acordos coletivos de trabalho nos bancos Itaú, Bradesco e Banco do Brasil, nos quais assistiu-se ao reconhecimento de auxílio *home office*, de controle de jornada de trabalho via meios telemáticos, de responsabilização do empregador quanto ao fornecimento de equipamentos necessários ao trabalho, entre outros.

7

DECISÕES JUDICIAIS NO BRASIL: O TST E O TELETRABALHO

Segundo Droppa (2021), o tema do teletrabalho aparece em diversas mídias do Tribunal Superior do Trabalho (TST), com ênfase a como a corte compreende o fenômeno. Em 28 de março de 2020, ainda no início da pandemia da covid-19, o TST publicou uma matéria jornalística intitulada “Especial teletrabalho: O trabalho onde você estiver”,²⁰ que relacionava o teletrabalho como uma evolução do trabalho na história da humanidade, sendo uma novidade a realização do trabalho longe da empresa. Afirma ainda que essa modalidade de contratação apareceu no artigo 6 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao afastar as diferenças entre o trabalho executado dentro da empresa, aquele realizado no domicílio do empregado e o trabalho a distância, desde que estabelecidos os pressupostos de uma relação de emprego.

A mesma publicação salienta que uma alteração do artigo 6 da CLT, em 2011,²¹ permitiu estabelecer “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão” ao equiparar “para fins de subordinação jurídica” o teletrabalho em relação ao trabalho presencial na empresa. De forma semelhante, destaca que a Reforma Trabalhista²² incorporou um novo capítulo na mesma CLT, definindo-o como “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”. Por fim, salienta que “embora o trabalho seja realizado remotamente, não há diferenças significativas em relação à proteção ao trabalhador”.

Para Droppa (2021), a narrativa publicada na matéria e o conjunto de outras publicações disponíveis na página do TST²³ são importantes para a compreensão de como o TST vem interpretando o tema do teletrabalho. Sem receio de generaliza-

ções é possível afirmar a existência de um viés positivo no Tribunal em torno das qualidades do teletrabalho, tido como uma inovação, algo que veio para modernizar as relações de trabalho. Nesse sentido, não foi possível localizar nos acórdãos da corte referências no âmbito do aumento da exploração do trabalho por meio do teletrabalho, do aumento da jornada de trabalho, da continuidade do trabalho nos horários de descanso ou seja do aumento de atividades não remuneradas.

Em relação as ações ajuizadas pelos trabalhadores perante a Justiça do Trabalho, o autor apontou o tema do teletrabalho ainda aparece de forma colateral, sendo reduzidas as ações encaminhadas em sede recursal ao TST. No Ranking de Assuntos mais Recorrentes da Justiça do Trabalho, por exemplo, o tema aparece na posição 720ª em 2020, 713ª em 2019 e 771ª em 2018.

Ao consultar as decisões do TST em relação ao tema do teletrabalho no período 2010 a 2021, foram encontrados inicialmente 228 recursos, mas após a leitura detalhada de cada uma das ações, constatou-se que somente 90 dessas tratavam realmente do tema do teletrabalho. As demais não traziam o tema como objeto específico do processo judicial ou mesmo do recurso ao TST.

Uma constatação importante em relação a essas ações é o fato do aumento de quatro para 34 no período 2019 a 2020, um aumento de 850% nas ações envolvendo teletrabalho no TST, sendo que até o mês de julho de 2021 já foram julgados 21 recursos. Uma possível explicação para o aumento destas ações pode residir em dois fatos: primeiro a Reforma Trabalhista de 2017 atribui um artigo específico para o teletrabalho, o que pode ter dado ênfase a temática e a busca da construção de uma jurisprudência sobre o tema. Outra explicação pode residir no aumento da experiência do teletrabalho no Brasil durante a pandemia da covid-19. O gráfico a seguir ilustra a evolução dos recursos no TST no período 2010 a 2021.

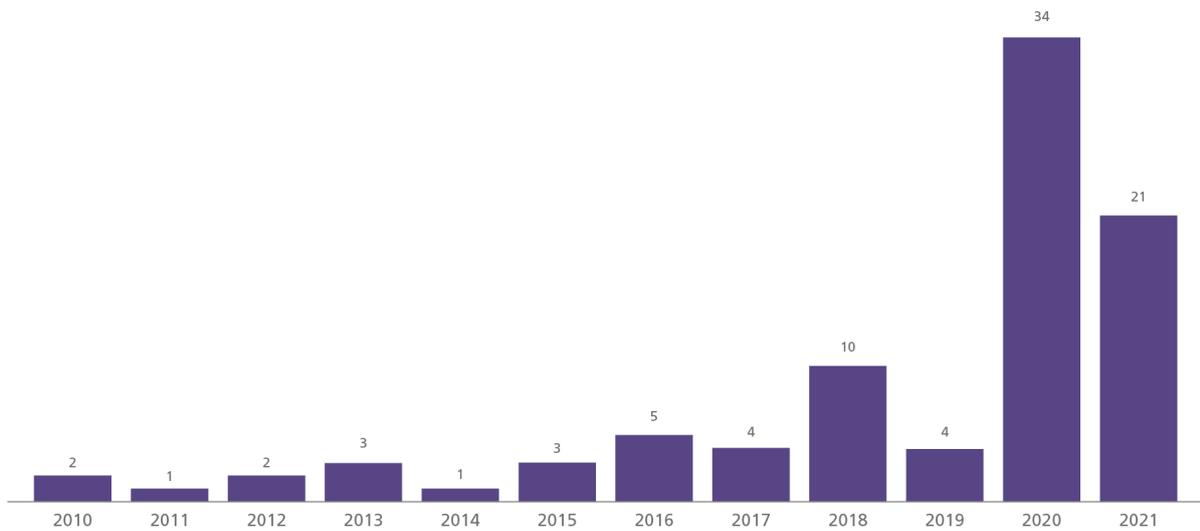
20 TST. Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver. Notícias. Disponível em <https://www.tst.jus.br/-especial-teletrabalho-o-trabalho-onde-voc%C3%AA-estiver>

21 Brasil. Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm

22 Brasil. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

23 TST. TST *lança publicação educativa sobre teletrabalho*. Disponível em <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/tst-lan%C3%A7a-publica%C3%A7%C3%A3o-educativa-sobre-teletrabalho>; TST. “‘Trabalho em Pauta’ destaca o crescimento do teletrabalho durante a pandemia da Covid-19”. Disponível em <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/trabalho-em-pauta-destaca-o-crescimento-do-teletrabalho-durante-a-pandemia-da-covid-19>

Julgamentos de recursos envolvendo o tema do teletrabalho no TST



Fonte: www.tst.jus.br Elaboração: Droppa, 2021.

Tema dos recursos envolvendo Teletrabalho no TST 2010-2021 (%)



Fonte: www.tst.jus.br Elaboração: Droppa, 2021.

Os 90 recursos que tratavam do tema do teletrabalho, em sua grande maioria, abordaram a temática de forma secundária, por meio de questões como horas extras, vínculo de emprego, e recentemente, devido a pandemia de covid-19, constatou-se o pedido pelo direito a exercer as atividades laborais sem comparecer presencialmente na empresa. Em relação às horas extras, a principal discussão se relaciona ao direito dos gestores em receber o referido benefício; além de questões relacionadas ao prosseguimento ou permanência do trabalhador no domicílio.

Sobre o direito de exercer a atividade laboral por meio do teletrabalho durante a pandemia de covid-19, os principais argumentos dizem respeito ao grupo de risco do empregado

ou a coabitação com pessoas do grupo de risco. Além da justificativa da ampla possibilidade do exercício das atividades laborais em domicílio com auxílio de tecnologias da área da informática e das telecomunicações.

Os argumentos patronais nos recursos encaminhados ao TST, em relação ao questionamento sobre o direito a horas extras ou mesmo no exercício das atividades longe da empresa, giram em torno da necessidade de controle e registro da jornada de trabalho. Essas justificativas, seja nos tribunais regionais ou no TST, são refutadas com base em literatura que aponta a “evolução” das relações de trabalho e o teletrabalho como um dos elementos dessa modernização.

8

PROPOSTAS LEGISLATIVAS SOBRE O TELETRABALHO NO BRASIL EM CURSO

Está-se, portanto, diante de fenômeno robusto e relevante para o mercado de trabalho no Brasil, com potencial impacto sobre as condições de trabalho, tanto na garantia de melhor qualidade de vida – caso devidamente regulado – quanto do retrocesso quanto à patamares regulatórios historicamente constituídos, que ora esvanecem, como a regulação do tempo de trabalho e de não-trabalho, a determinação pública sobre as condições de saúde e segurança do trabalhador, a separação da esfera pública e privada e, mesmo, das possibilidades de socialização na esfera do trabalho e da organização coletiva. Conquanto não seja assim compreendido por parte do judiciário e os empregadores no país, o potencial disruptivo do teletrabalho pode ser altamente lesivo ao trabalhador, gerando maiores índices de adoecimento e desintegração social.

Esse fato foi sendo revelado e descoberto por trabalhadores, empregadores e gestores ao longo da pandemia. Se, a princípio, havia destaque aos benefícios do teletrabalho – conforto doméstico, proximidade em relação aos familiares, redução dos tempos de deslocamento – a experiência concreta revelou uma realidade de trabalho sem fim e de frustração quanto ao convívio familiar, agora, sempre relegado ao segundo plano, ou ao momento em que finalmente o trabalho pode ser interrompido.

Por essa razão, iniciou-se no país discussão acerca das necessidades de estabelecimento de legislação quanto a esta forma de trabalho. Levantamento realizado por Soares (2021) desvendou a existência de 27 projetos de lei tratando “trabalho remoto”, “trabalho à distância”, “teletrabalho” ou “home office”²⁴ até o início de 2021. Dentre os projetos, quatro foram apresentados antes da vigência da Reforma Trabalhista (lei 13.467/2017); seis foram apresentados após a Reforma Trabalhista e antes da pandemia da covid-19; e a maioria, dezessete, foi redigida após a pandemia. O autor optou pela análise daqueles 23 redigidos após a Reforma Trabalhista²⁵ e

deu ênfase aos temas jornada de trabalho e custeio de equipamentos para o trabalho. Quanto à jornada, foi recorrente a menção ao inciso III do artigo 62 da CLT, que estendeu aos teletrabalhadores a exclusão do trecho da CLT que define duração da jornada, períodos de descanso, horas extras, adicional noturno, intervalos, etc. Trata-se de inciso questionado desde a vigência da Reforma Trabalhista, uma vez que baseado em preceito – errôneo – de que o “trabalho externo” não poderia ter a jornada controlada. Se isso é verdade em algumas profissões específicas, sabe-se que essa realidade foi alterada devido à existência de tecnologias de informação e comunicação, mediante as quais é possível controlar de forma remota e eficaz as jornadas de trabalhadores.

Soares (2021), ao analisar os PLS, identificou que seis propuseram alteração ou extinção do inciso III do artigo 62 da CLT, sendo que três (8501/2017, 3325/2020 e 3915/2020) propõem sua revogação; outros dois alteram o artigo 62 da CLT, de forma a aplicar a regulação de jornada aos teletrabalhadores, sob a condição de que a jornada seja determinada em contrato de trabalho ou que seja efetivamente passível de controle. Há, ainda, o PL 5003/2020, que propõe, por sua vez, que os preceitos do quanto à regulação da jornada (capítulo II da CLT) sejam integralmente aplicados àqueles que prestam eventualmente serviços fora das dependências do empregador.

Sem citar o artigo 62 da CLT, mas indicando no mesmo sentido dos demais PLS, o PL 4831/2020 requer isonomia de tratamento entre trabalhadores presenciais e teletrabalhadores, por meio de acréscimo de redação ao artigo 75-C da CLT:

A comunicação com o trabalhador via quaisquer plataformas, programas, aplicativos ou redes sociais de caráter eminentemente privado, sobre assuntos relacionados ao trabalho e em ocasião de intervalo inter jornada, será computado tempo de serviço com garantia de hora-extra.

Quanto às formas de controle de jornada, o PL 5581/2020 visa definir que haverá controle de jornada de trabalho, por qualquer meio idôneo; o PL 5282/2020 visa definir obrigatoriedade de registros eletrônicos de acesso e saída do trabalhador aos sistemas da empresa.

²⁴ Artigo finalizado em março de 2021.

²⁵ Projetos de lei: PL 8501/2017, PL 9467/2018, PL 10823/2018, PL 5772/2019, PL 6015/2019, PL 561/2020, PL 908/2020, PL 1247/2020, PL 2005/2020, PL 2251/2020, PL 3312/2020, PL 3325/2020, PL 3907/2020, PL 3915/2020, PL 4816/2020, PL 4831/2020, PL 4931/2020, PL 5003/2020, PL 5282/2020, PL 5341/2020, PL 5566/2020, PL 5581/2020 e PL 282/2021.

Há, ainda, PLS que versam sobre códigos de conduta que garantirão o direito à desconexão: PLS 3915/2020, 4816/2020, 4931/2020 e 5581/2020.

No tocante aos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho, como sublinhado, não há garantias definidas na CLT. O tema é, outrossim, remetido à negociação individual ou coletiva. Frente a esta ausência de parâmetros, foram apresentados os PLS 2251/2020, 3915/2020, 4831/2020, 4931/2020, 5003/2020 e 5566/2020, que propõem que as despesas com infraestrutura e equipamentos necessários à realização do trabalho sejam responsabilidade do empregador. Definem, também, que os equipamentos fornecidos pela empresa devem ser integralmente devolvidos em caso de rompimento do contrato de trabalho. Também reafirmam preceito existente na Reforma Trabalhista, de que os valores fornecidos para custeio de equipamentos não integram a remuneração do empregado. Há, por outro lado, propostas que responsabilizam parcialmente a empresa pelos custos: o PL 5341/2020, por exemplo, propõe existência de “auxílio home office” equivalente a 30% dos gastos comprovados pelo trabalhador, ressalvando, é claro, que tal auxílio não compõe a remuneração; o PL 282/2021 propõe que a empresa arque com custos relativos à internet e telefone do empregado; os PLS 6015/2019, 3907/2020, 4816/2020 e 5581/2020 propõem que o tema seja remetido à negociação, ou seja, reforcem a liberalidade que fora estabelecida na Reforma Trabalhista e na MP 927. Por fim, o PL 1247/2020 propõe desoneração (isenção de IPI, PIS/PASEP, COFINS) de equipamentos de informática para teletrabalhadores.

Quanto aos temas da saúde e segurança do trabalhador, os PLS 2251/2020, 3915/2020, 4816/2020 e 5581/2020 definem necessária observância de parâmetros adequados de ergonomia e respeito às normas regulamentadoras; o PL 2251/2020 define como responsabilidade do empregador a ocorrência de acidentes de trabalho; o PL 5581/2020 trata, concomitantemente, de custos com equipamento e cuidados com saúde e segurança, propondo que o empregador arque com custos de equipamentos, com condições ergonômicas adequadas, em caso de trabalho totalmente remoto, e remete tais condições à negociação, em caso de regime híbrido. Para terceirizados que realizem o trabalho em estação de *coworking* e similares da tomadora, a responsabilidade é solidária entre contratantes.

9

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diversas pesquisas empíricas, tais como a de Castilho e Aguiló (2018), Oliveira (2017), Castro (2016) e outras, que antecederam a pandemia da covid-19, já revelaram as consequências do teletrabalho para o trabalhador, as vantagens e desvantagens de se trabalhar em casa. Entre as vantagens, destacam-se a não necessidade de deslocamento enfrentando o trânsito nas grandes cidades, a flexibilidade da jornada de trabalho, a proximidade com a família, a maior concentração, a possibilidade de se trabalhar a partir de qualquer local do mundo, e ainda da realização de mais de uma tarefa ou projeto, etc., sendo visto como privilégio para muitos que podem trabalhar nessa modalidade. Entre as desvantagens, constam o isolamento, a dificuldade de separar trabalho e família, a necessidade do autocontrole e disciplina exigidos para o cumprimento das metas de produção, as desigualdades de gênero, na medida em que as mulheres, por exemplo, ainda permanecem como as principais responsáveis pelo trabalho doméstico, o cuidado e educação dos filhos.

Os dados das pesquisas explorados neste artigo sobre as percepções dos trabalhadores em teletrabalho confirmaram as vantagens, mas também os problemas e dificuldades. No contexto da pandemia, os problemas foram decorrentes de um trabalho que migrou para o âmbito doméstico sem a negociação junto aos sindicatos e com a prevalência da discricionariedade das empresas e gestores.

Considerando a experiência do teletrabalho no contexto da pandemia, prevaleceu a quase inexistência de controles de jornadas, de regras para controle de dispositivos digitais pessoais, de aplicativos como WhatsApp, Telegram ou outros, de ambientes ergonomicamente adequados de trabalho (mesa, cadeira, espaço, etc.). Também o custeio dessa modalidade de trabalho revelou-se problemático. Em suma, o teletrabalho revela também desigualdades de diversas ordens: relacionadas aos tipos de ocupações e perfis de trabalhadores; de gênero na medida em que a sobrecarga de trabalho das mulheres denuncia a permanência da velha divisão sexual do trabalho, além das desigualdades regionais.

Frente a tais desafios, houve intensificação de discussão pública sobre o tema, que passou a ocupar as agendas do movimento sindical, aumentou sua presença em reclamações na Justiça do Trabalho e na agenda legislativa no Congresso Nacional. O contexto nacional, contudo, marcado por crise e aumento do desemprego, têm dificultado o estabelecimento de regramentos adequados ao teletrabalho. De um lado, há forte pressão flexibilizante; por outro, a sociedade civil e as

instituições públicas de regulação do trabalho buscam a constituição de normas que permitam que os ganhos obtidos com o teletrabalho possam ser disfrutados de maneira equilibrada por empregadores e empregados, freando a tendência de aumento de desigualdades hoje predominante na sociedade brasileira.

Referências bibliográficas

- ABET, AMORJ, CUT-SP, CUT-RJ.** (2021, julho 8). Relatório da pesquisa "Percepção dos/as trabalhadores/as sobre teletrabalho no contexto da pandemia da Covid-19". Disponível em http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2021/07/Percepc%CC%A7o%CC%83es-dos_as-trabalhadores_as-sobre-o-teletrabalho-1-2.pdf
- Alemão, I., e Barroso, M. R. C.** (2012). O teletrabalho e o repensar das categorias tempo e espaço. *Enfoques: Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro*, 11(1): 1.
- Alves, D. A.** (2008). Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho. (Tese de Doutorado, ufrgs, Porto Alegre). Disponível em <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/13577>
- Biavaschi, M. B., e Vazquez, B. V.** (2020). Notas sobre algumas medidas provisórias encaminhadas em tempos de pandemia: Regresso aos moinhos satânicos? *Carta Social e do Trabalho*, 41, 70-83, Campinas.
- Biavaschi, M.B., Vazquez, B.V.** A contínua reforma trabalhista e seus efeitos sobre o trabalho no Brasil. In: *Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo / Eugenia Troncoso Leone, Marcelo Weishaupt Proni (organizadores) – Curitiba : CRV, 2021. 348 p.(Coleção Centros e Núcleos)*
- Bohler, F. R.** (2019). O teletrabalho no setor público: Um estudo junto aos teleservidores do TRT do Paraná. Curitiba: PGSOCIO-UFRP.
- Bridi, M. A.** (2020a, set./dez.). A pandemia Covid-19: Crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. *Revista Estudos Avançados*, 34(100), 141-164.
- Bridi, M. A.** (2020b). Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. Em D. Oliveira e M. Pochmann (Orgs.), *A devastação do trabalho: A classe do labor na crise da pandemia*. 1. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente.
- Bridi, M. A., Bohler, F., e Zanoni, A. P.** (2020c). Relatório técnico-científico da pesquisa Parte I: O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia Covid-19 [recurso eletrônico]. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade - Rede de Estudo e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista.
- Castillo, J. J., e Agulló, I.** (2018). A invasão do trabalho na vida pessoal dos trabalhadores na sociedade da informação. Em M. A. Bridi e J. C Lima: *Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores de informação*. Curitiba: UFRP.
- Castro, B.** (2016). *As armadilhas da flexibilidade: Trabalho e gênero no setor de tecnologia da informação*. São Paulo: Anablume.
- Costa, I. S. A.** Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. *Rev. Adm. Pública*. v.41, n.1, p. 10-124, 2007. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122007000100007. Acesso em: 05 set. 2020.
- Coutinho, S. G., Silva, L. da S., e García, M.** (2015). Transformaciones productivas: Nuevas formas de trabajo y regulación. Un debate sobre "teletrabajo" en el derecho brasileño. *Revista de la Facultad*, 6(1), Nueva Serie II, 53-74.
- DIEESE.** A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. Nota técnica nº 178. São Paulo. Maio/2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/nota-tecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html>
- DIEESE.** (2021). A negociação coletiva do home office. Nota Técnica 255. Disponível em <https://www.dieese.org.br/nota-tecnica/2021/notaTec255HomeOffice.pdf>
- Droppa, A.** (2021, julho). Relatório técnico: As decisões do Tribunal Superior do Trabalho sobre o teletrabalho 2010 a 2021. Não publicado.
- Dweck, E., Oliveira, A. L. M., e Rossi, P.** (2018). *Austeridade e retrocesso: Impactos sociais da política fiscal no Brasil*. São Paulo: Brasil Debate - Fundação Friedrich Ebert.
- Góes, G. S., Martins, F. dos S., e Nascimento, J. A. S.** (2020). Potencial de teletrabalho na pandemia: Um retrato no Brasil e no mundo. *Carta de Conjuntura*. Brasília: IPEA.
- Góes, G. S., Martins, F. dos S., e Nascimento, J. A. S.** (2021). Trabalho remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia do Covid-19: Quem, quantos e onde estão? *Carta de Conjuntura*, 52, Nota 6. Brasília: IPEA.
- IBGE.** (2020). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2019. Site: <https://www.ibge.gov.br/>
- Krein, J. D., Gimenez, D. M., e Santos, A. L. dos (Orgs.).** (2017). Contribuição crítica à reforma trabalhista. Campinas, SP: Curt Nimuendajú. dieese. Nota Técnica 178. Disponível em <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>
- Krein, J. D., Véras de Oliveira, R., e Filgueiras, V. A.** (2019). As reformas trabalhistas: Promessas e impactos na vida de quem trabalha. *Caderno crh*, 32(86), 225-229. Disponível em <https://bitlybr.com/BUDJ>

Machado, S., e Bridi, M. A. (2021). O teletrabalho no Brasil: A reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19. Em D. Krein et al. (Orgs.), *O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)* [livro eletrônico], 1. São Paulo: Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho.

Manzano, M., e Borsari, P. (2020). Covid-19 e risco de colapso dos pequenos negócios no Brasil. Disponível em <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/Manzano-e-Pietro-Pequenos-Neg%3b3cios-e-pandemia.pdf>

Oliveira, D. R. (2015, outubro). Quando o trabalho está em todo o lugar: Vida e trabalho para os profissionais de tecnologia da informação (ti). 39.º Encontro Anual da ANPOCS. Disponível em <https://www.anpocs.com/index.php/papers-39-encontro/spg/spg24/9951-quando-o-trabalho-esta-em-todo-o-lugar-vida-e-trabalho-para-os-profissionais-de-tecnologia-da-informacao-ti/file>

Oliveira, D., Martins, A. C. (2018). Espaços virtuais do trabalho em TI: As frágeis fronteiras entre vida profissional e pessoal. Em M. A. Bridi e J. Lima, *Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologia de informação*. Curitiba: UFPR.

Rosenfield, C. L., e Alves, D. (2011). Autonomia e trabalho informacional: O teletrabalho. *Revista de Ciências Sociais*, 54(1), 207-233. Rio de Janeiro.

Rossi, P., e Mello, G. (2017, abr.). Choque recessivo e a maior crise da história: A economia brasileira em marcha à ré. Centro de Estudos de Conjuntura e Política Econômica. IE/UNICAMP (Nota do CECON, n. 1).

Soares, J.L. O trabalho remoto nos processos legislativos e nas negociações coletivas: um balanço de disputas jurídicas trabalhistas em tempos de covid-19. *Teoria Jurídica Contemporânea*. V;6. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://revistas.ufjf.br/index.php/rjur/article/view/e42125/24149> Acesso em 20.07.2021

Sousa, E. J. S. (2017). O pensamento neoclássico e o mercado de trabalho: Fundamentos teóricos por traz da reforma trabalhista. XV Encontro da ABET.

Vazquez, B. V., Uehara, C., Cavarzan, G. M., e Oliveira, V. M. (2020). Os bancários e o home office no contexto de pandemia. Em D. Andrade Oliveira e M. Pochmann (Orgs.), *A devastação do trabalho: A classe do labor na crise da pandemia*. 1. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente.

SOBRE AS AUTORAS

Maria Aparecida Bridi. Professora associada do Departamento de Sociologia e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPR. Coordenadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Sociedade, membro da coordenação nacional da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR); e vice-presidente da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), gestão 2020-2021 e coeditora da Revista da ABET.

Bárbara Vallejos Vazquez. Docente, coordenadora de pós-graduação da Escola Dieese de Ciências do Trabalho e professora convidada da Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (FESP SP). Doutoranda e mestre em Desenvolvimento Econômico (Instituto de Economia-UNICAMP) e Bacharel em Ciências Sociais (Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas - USP).

La Fundación Friedrich Ebert (FES) fue creada en 1925, y es la fundación política más antigua de Alemania. Es una institución privada y de utilidad pública, comprometida con el ideario de la democracia social. La fundación debe su nombre a Friedrich Ebert, primer presidente alemán democráticamente elegido, y da continuidad a su legado de hacer efectivas la libertad, la solidaridad y la justicia social. Cumple esa tarea en Alemania y en el exterior en sus programas de formación política y de cooperación internacional, así como en el apoyo a becarios y el fomento de la investigación.

Toma Partido es una plataforma para la construcción de análisis, iniciativas y alianzas políticas y sociales amplias hacia el fortalecimiento y una transformación democrática emancipadora y feminista de los partidos políticos progresistas de América Latina y el Caribe. Es una invitación y una iniciativa de todas las oficinas de la Friedrich-Ebert-Stiftung en la región.

Laura Rivera Alfaro. Consultora independiente interesada en promover la justicia social con perspectiva de género y la defensa de la naturaleza. De formación trabajadora social y abogada, con experiencia profesional vinculada a organizaciones sociales, en docencia e investigación universitaria. E-mail: lau.riveralfaro@gmail.com

Henry Mora Jiménez. Economista. Profesor e investigador en la Escuela de Economía de la Universidad Nacional de Costa Rica (ESE-UNA). Miembro de la Red Latinoamericana de Transformación Social Ecológica.

Friedrich-Ebert-Stiftung | Toma Partido
Plaza Cagancha 1145 Piso 8, Montevideo, Uruguay

Coordinación del Proyecto Toma Partido:
Dörte Wollrad y Patricia González | FES Uruguay
Ingrid Ross y Argerie Sánchez | FES América Central

Coordinación Nodo Trabajo:
María Fernanda López | FES Caribe

Coordinación de publicaciones:
Jandira Dávila y Susana Baison

Corrección: María Lila Ltaif

Diagramación y diseño: Cooperativa de Trabajo SUBTE

Más información:
toma-partido.fes.de

Contacto:
tomapartido@fes.de

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung o las de la organización para la que trabajan los/as autores/as o las de las entidades que auspiciaron la investigación.

TOMAPARTIDO

ESTUDO SOBRE A REGULAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL



O teletrabalho (remoto ou *home office*) – que já era uma realidade para milhões de trabalhadores pelo mundo e ganhou proeminência na crise da pandemia da covid-19 em 2020. O presente artigo, além de trazer dados sobre o teletrabalho, analisa a regulação no Brasil antes e durante a pandemia, o perfil dos trabalhadores e tipos de atividades, que também podem significar novas fronteiras de desigualdade.



Entre as conclusões, destaca-se que a regulação no Brasil assegurou flexibilidade e condições favoráveis ao empregador. Forçado pela necessidade de isolamento social, o teletrabalho foi aplicado de formas distintas a depender do setor econômico e da região do país, mas é certo que houve aceleração quanto às experimentações e aprendizado por parte das empresas e dos trabalhadores, quanto à utilização de meios telemáticos. Chegou a atingir 13,2% da população ocupada e não afastada no Brasil (PNAD-Covid-maio/2020).



Embora apresentado como panaceia, os problemas do teletrabalho são de diversas ordens: relativos à saúde, visto que os trabalhadores, por vezes, não contam com equipamentos ergonômicos; barreiras culturais, no qual as empresas tendem a ter dificuldades em renunciar ao controle físico do trabalho; dificuldades relativas à sobreposição espacial das esferas do trabalho e pessoal-familiar-afetiva; sobreposição de jornadas de trabalho produtivo e reprodutivo, abrindo margem para empresas e Estado se desresponsabilizarem pelo trabalho de cuidados de crianças e idosos. Este estudo contribui para entender essa realidade e indicar elementos para reivindicar a regulação do teletrabalho durante e após a pandemia.

Para más informació: toma-partido.fes.de | tomapartido@fes.de