

CONTRACORRENTE

A análise da conjuntura econômica na visão e linguagem do sindicalismo classista e dos movimentos sociais

Boletim bimestral de conjuntura econômica do ILAESE

Ano 10, Nº 80 - Julho de 2020

CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO NA PANDEMIA

por Israel Luz

Entre as mudanças bruscas advindas da pandemia da COVID-19, uma das mais marcantes no cotidiano de muitos trabalhadores e trabalhadoras foi a repentina adoção do teletrabalho.

Como reflexo disso, o debate público sobre o tema cresceu. Quais vantagens e desvantagens apresenta? Em que proporção vai perdurar após o isolamento social? Como garantir

direitos trabalhistas nesta situação? É possível evitar a atomização das categorias, dado que a convivência com os colegas é bastante reduzida?

Algumas das respostas ainda estão sendo construídas pelas próprias organizações de classe no calor do momento. E é com o objetivo de contribuir para esse processo que lançamos este número do boletim Contracorrente.

Definições importantes

Home office, teletrabalho e trabalho externo são modalidades de trabalho realizadas fora das dependências do empregador. Contudo, esses termos não são exatamente sinônimos.

O termo em inglês *home office* se popularizou no Brasil e significa, em tradução literal, “escritório em casa”. A atividade é desenvolvida na própria residência, com controle da jornada de trabalho.

Por sua vez, o teletrabalho é caracterizado pela utilização de tecnologias de informação e de comunicação que por sua natureza não se constituam como trabalho externo.¹ Não necessariamente há controle da jornada, que pode ser flexível. Desse modo, não há direito ao adicional por hora extra.

Este regime de trabalho pode ser desenvolvido em casa, mas também em outros espaços onde haja infraestrutura para tal: escritórios-satélites, telecentros, parcialmente na empresa, entre outras possibilidades.²

O estado de calamidade pública e emergência de saúde pública em função da pandemia foi reconhecido pelo Governo Federal em 20 de março de 2020. Dois dias depois, foi publicada a

Medida Provisória (MP) nº927 que flexibilizou as regras para um empregado ser posto para trabalhar à distância, bem como outras questões trabalhistas.

Diferentemente do que consta na CLT, esta MP determina que o prazo de comunicação ao empregado seja de 48 horas, não de 15 dias. Também não é necessário acordo mútuo entre as partes para migrar do regime presencial para o novo, nem constar em um aditivo no contrato de trabalho. Estagiários e aprendizes poderiam ser postos em teletrabalho.

Na CLT, a responsabilidade pela aquisição dos equipamentos deve ser acordada em contrato entre as partes e na MP ela é de responsabilidade do empregador, caso o trabalhador não os possua – vale notar que, apesar disso, por vezes o trabalhador acabar tendo que adquirir os equipamentos necessários para suas tarefas.

A MP caducou em 19 de julho no âmbito do Senado Federal. Com isso, as modificações extraordinárias que promoveu pararam de valer. No momento em que escrevemos, não está claro ainda o que o Governo fará a partir de agora.

Qual a dimensão do teletrabalho na pandemia?

Em todo caso, o fato é que o necessário isolamento social para frear a circulação do novo coronavírus levou milhares de trabalhadores a improvisar na própria moradia o espaço a partir do qual vendem sua força de trabalho. E para isso utilizam meios técnicos para cumprirem suas tarefas.

De acordo com o IBGE, em maio havia 84,4 milhões de trabalhadores ocupados no Brasil. Desse total, 8,7 milhões (13,3%) realizavam teletrabalho. A região Sudeste detém a maior fatia deste contingente (59%).³ A região Norte está na outra ponta desta linha, com menos de 10% dos trabalhadores exercendo suas funções nesta modalidade.

A possibilidade de realizar teletrabalho está relacionada às características socioeconômicas

dos países. No caso do Brasil, as diferenças regionais são um fator marcante neste quesito.

Segundo o IPEA, enquanto em São Paulo mais de 6 milhões de trabalhadores poderiam potencialmente realizar este tipo de trabalho à distância, em Roraima o contingente não chega a 45 mil. Em termos percentuais, o Distrito Federal é quem detém a liderança em potencial de teletrabalho (31,5%) e na outra ponta está o Piauí (15,6%).

A natureza da ocupação é também fator relevante para o teletrabalho ser viável. Enquanto 61% dos ocupados em atividades classificadas como Diretores e Gerentes poderiam trabalhar predominantemente fora do espaço da empresa, apenas 8% dos incluídos no grupo onde estão os operários teriam esta possibilidade.⁴

Opiniões sobre o teletrabalho

Dado que se trata de uma mudança recente, não há muitos levantamentos disponíveis sobre a visão que os novos teletrabalhadores têm sobre sua realidade.

Mas é notável como este é um terreno em disputa. Tanto no meio acadêmico, quanto nos grandes meios de comunicação, ganha destaque uma visão majoritariamente positiva em relação à modalidade.

Argumentos já usados para defender a generalização do trabalho à distância são repisados, a saber: o ganho de tempo graças à ausência do deslocamento; o suposto controle pelo trabalhador sobre a jornada flexível; a segurança e o conforto de permanecer na própria casa; o caráter moderno disto tudo, no sentido de que além do suposto privilégio de trabalhar de casa, fazê-lo pelos meios técnicos revestiria a atividade e quem a realiza de uma espécie de aura futurista, avançada, dinâmica.

De fato, esses elementos aparecem em pesquisas qualitativas recentemente divulgadas. A FEA-USP realizou um levantamento sobre satisfação no teletrabalho com uma amostra composta de 88% de pessoas que não atuavam predominantemente em casa antes da pandemia ou só o faziam esporadicamente.⁵

O estudo aponta uma opinião majoritariamente positiva da nova experiência. Na pesquisa

de São Paulo, 70% dos entrevistados gostariam de continuar neste regime após as restrições da pandemia.⁶ Um índice bem menor, mas expressivo, foi verificado em levantamento feito em Curitiba: 40% responderam que permaneceriam em teletrabalho.

O principal elemento elencado é não ter que se deslocar até as dependências da empresa. No levantamento na capital paranaense⁷ o mesmo fator é destacado pelos respondentes.

Certamente, em ambos os casos, também pesa o fato evidente que a preocupação com a própria saúde na pandemia pode favorecer opiniões favoráveis a permanecer trabalhando em casa.

É preciso olhar criticamente para estes dados. Certamente, há uma camada de trabalhadores para os quais pode ser vantajoso o teletrabalho. O perfil dos pesquisados pela FEA serve para exemplificar isto: 60% da amostra é composta por pessoas em cargos de chefia (42%) e técnicos de nível superior (18%).

Dado que também foi verificada correlação entre alto nível salarial e satisfação com o teletrabalho, é razoável supor que tal estrato social possua requisitos mínimos como ambiente adequado e estrutura técnica condizente com suas funções para realizarem suas atividades sem maiores percalços.

Tempo de trabalho

Contudo, vale notar que uma objeção já levantada em relação ao trabalho remoto e sua flexibilidade é a de que esta acaba significando trabalhar para além da jornada normal. Em Curitiba, 49% dos respondentes afirmou estar em ritmo de trabalho mais acelerado e 34% trabalham mais de 8h diárias – o dobro dos que faziam isto em regime presencial.

Por sua própria natureza, o capitalismo busca maximizar a taxa de lucro por meio do simples acréscimo de horas trabalhadas e/ou aumentando a rendimento do tempo trabalha-

do. Ao tornar a jornada flexível, fato é que ficam cinzentas as fronteiras entre quando se está trabalhando e quando não se está.

Em certos setores é possível afirmar que o trabalhador acessível por Whatsapp, por exemplo, está trabalhando virtualmente em tempo integral. É o que relatam professores de ensino médio, por exemplo, procurados por alunos e pais a qualquer hora do dia.

O descontrole sobre o tempo pode vir também sob a forma das metas e cobranças maiores que as do trabalho presencial. Antes da pande-

ma, no serviço público a média dessa cobrança já era 15% superior⁸ em relação ao trabalho presencial.

Deste modo, o patrão arranca um aumento de produtividade. De fato, as pesquisas citadas acima mostram isso. Na pesquisa da FEA, 73% dos respondentes concordaram com a afir-

A questão de gênero

Um tema importantíssimo a considerar é que a divisão de gênero desigual das tarefas domésticas implica, ainda mais considerando as atuais condições do teletrabalho e home office, uma sobrecarga escorchante sobre as mulheres. De fato, a pesquisa em Curitiba detectou isso conforme mostra o depoimento a seguir:



Saúde no home office

Quando há bem-estar, não existem garantias de que seja duradouro. Na verdade, considerando todos os elementos anteriores, a segurança sentida dentro de casa pode ser ilusória.

Não se trata de não haver parâmetros a serem seguidos. A Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) – Ergonomia, por exemplo, traz uma série de orientações sobre o mobiliário, equipamentos para leitura e digitação, níveis de ruído no ambiente, temperatura, iluminação, entre outras coisas.

Mas o imprevisto e principalmente as condições desiguais de moradia dos trabalhadores certamente dificultam o cumprimento desses requisitos. Sem contar que no caso das profissões ligadas à educação, tais questões não

mação de sua produtividade em home office é maior ou igual a da atividade presencial. No caso tratado pelo GETS-UFPR, 88% classificou a qualidade do trabalho remoto melhor ou igual a do presencial. Do ponto de vista de quem trabalha, isso significa maior exploração.

“Anteriormente, estive em trabalho remoto e só vi benefícios. Porém, na atual conjuntura, durante o dia inteiro preciso me dividir com as tarefas de casa, preparar refeições para todos os familiares, educação dos filhos e cuidados com os filhos. Não sobra tempo para mim, sinto-me esgotada e preciso trabalhar aos finais de semana para dar conta da carga de trabalho, já que durante a semana preciso atender a prole e sou frequentemente interrompida. O nível de estresse está elevado, pois como se não bastasse o panorama mundial atual e as preocupações com a saúde da família, os filhos cobram mais atenção. Eles reclamam que antes eu trabalhava somente durante a semana e agora trabalho todos os dias. Sinto que não consigo focar em nenhuma das atividades de modo adequado.”⁹

dizem respeito só ao cotidiano aos professores(as), afetando talvez até mais fortemente pais e alunos.¹⁰

Nas condições atuais, merece bastante atenção a saúde mental. A facilidade gerada pela tecnologia não tem somente a face benéfica: a maior demanda de atenção em videoconferências, por exemplo, contribui esgotar mais rapidamente os trabalhadores.¹¹

Quando isso se soma a um tempo de jornada prolongado, concentração de tarefas domésticas no caso das mulheres, preocupações com a própria questão da pandemia, mortes de parentes e amigos pela Covid-19, confinamento, distrações do ambiente familiar, potencializa-se uma situação de risco bastante preocupante.

Tendências

Tem sido comum a opinião entre os especialistas do Capital que o teletrabalho veio para ficar. Senão de modo integral, ao menos em formato híbrido: parte da jornada em casa, parte nas dependências das empresas.

Trata-se de uma luta em curso. Os capitalistas e o Estado vão pressionar para manter ao máximo este regime, sempre que for vantajoso. Há casos bastante avançados neste sentido: o Metrô de São Paulo anunciou que vai manter definitivamente 600 funcionários de escritório em home office, projetando cortar custos de cerca de R\$ 9 milhões anuais.¹² Há declarações

de autoridades também na Educação de que as mudanças vieram para ficar, embora não se saiba ainda exatamente até que ponto. O fato é que manter o trabalho de professores à distância permitiria um barateamento há muito desejado pelo governo do custeio em um setor em que já se investe tão pouco.

Mas nada disso está definido. A ação consciente da classe trabalhadora é parte de construir o futuro pós-pandemia. A experiência no teletrabalho improvisado de hoje deve ser olhada com cuidado, justamente para que não se caia nos discursos apologéticos tão em voga.

1 PESSOA, André; MIZIARA, Raphael. **Teletrabalho à luz da Medida Provisória nº 927 de 2020**. Acesso em: 09 de julho de 2020. Disponível em: <<http://www.dntemdebate.com.br/teletrabalho-a-luz-da-medida-provisoria-no-927-de-2020/>>.

2 ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, Jan. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167939512018000100152&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 14 de julho de 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395154516>.

3 CAMPOS, Ana Cristina. **Em maio, 13,3% das pessoas ocupadas exerceram teletrabalho**. Agência Brasil, 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/em-maio-133-das-pessoas-ocupadas-exerceram-teletrabalho>>. Acesso em: 14 de julho de 2020.

4 GÓES, Geraldo; MARTINS, Felipe; SENA, José Antônio. **Nota Técnica: Potencial de Teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. Carta de Conjuntura, nº 47, 2º trimestre de 2020**. IPEA. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/07/teletrabalho-na-pandemia-efetivo-versus-potencial/>>. Acesso em: 16 de julho de 2020.

5 FISCHER, A.L.; AMORIM, W.A. C do; KASSEM, Ma.M. R.; HARTMANN, S; BAFTI, A. **Satisfação e desempenho na migração para o home office: um estudo sobre a percepção de gestores, técnicos de nível superior e professores**. FEAUSP, 2020. Disponível em: <http://fea.usp.br/sites/default/files/sumario_executivo_divulgacao.pdf>. Acesso em: 13 de julho de 2020.

6 Idem.

7 TOKARSKI, Jéssica. **Trabalhar de casa durante a pandemia tem causado sobrecarga nos trabalhadores, revela pesquisa da UFPR**. UFPR, 2020. Disponível em: <<https://www.ufpr.br/portalfufpr/noticias/trabalhar-de-casa-durante-a-pandemia-tem-causado-sobrecarga-nos-trabalhadores-revela-pesquisa-da-ufpr/?fbclid=IwAR1XumAG3P-3qU7vuuEOEXqzhtOCGwCrMGdJyGBUnNAnSD9oihDCd-vyEffU>>. Acesso em: 10 de julho de 2020.

8 ILAESE. **O teletrabalho no serviço público: o lobo por trás da pele de cordeiro**. Disponível em: <<http://ilaese.org.br/wp-content/uploads/2018/09/artigo-teletrabalho.pdf>>. Acesso em: 08 de julho de 2020.

9 TOKARSKI, Jéssica. Idem.

10 MACHADO, Mariana. **Professores do DF relatam carga de trabalho maior durante a pandemia. Correio Braziliense**. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2020/07/21/interna_cidades-df,873804/professores-do-df-relatam-carga-de-trabalho-maior-durante-a-pandemia.shtml>. Acesso em: 22 de julho de 2020.

11 ZURIARRAIAN, J. M. **Por que as videoconferências nos esgotam psicologicamente?**. El País. Disponível em: <<https://brasil.elpais.com/brasil/2020-05-06/por-que-as-videoconferencias-nos-esgotam-psicologicamente.html>>. Acesso em: 22 de julho de 2020.

12 SCHLINDWEIN, M. **Metrô de SP adota home office e devolve imóveis**. Veja. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/blog/radar/metro-de-sp-adota-home-office-e-devolve-imoveis/?fbclid=IwAR0ZOoR1p50KFgScR8Q6EI-8FVpAonPYtcQ4vb8-_vm6GQQbQElP8THq0zzo>. Acesso em: 15 de julho de 2020.