



Salário mínimo

R\$ 1.045

Na sexta-feira

R\$ 5,124

(▼ 0,3%)

Dólar

Últimas cotações (em R\$)

26/novembro	5,335
27/novembro	5,332
1º/dezembro	5,346
2/dezembro	5,228
3/dezembro	5,140

Euro

Comercial, venda na sexta-feira

R\$ 6,220

Capital de giro

Na sexta-feira

5,07%

CDB

Prefixado 30 dias (ao ano)

1,92%

Inflação

IPCA do IBGE (em %)

Junho/2020	0,26
Julho/2020	0,36
Agosto/2020	0,24
Setembro/2020	0,64
Outubro/2020	0,86

Enquanto projetos para regulamentar o trabalho remoto em 2021 se multiplicam no Congresso, funcionários têm recorrido a acordos coletivos para melhorar as condições laborais. Para o MPT, modelo adotado este ano no país requer ajustes

Home office no pós-covid

» MARINA BARBOSA

Home office chegou de forma inesperada para cerca de 8,5 milhões de brasileiros neste ano. E continuará sendo uma realidade para boa parte desses trabalhadores, mesmo depois da pandemia da covid-19. Por isso, o assunto entrou nas negociações coletivas e tem sido alvo de diversos projetos de lei no Congresso Nacional. A percepção é que o trabalho remoto tem suas vantagens, mas foi implementado de forma emergencial. Agora, precisa ser regulamentado para garantir os direitos dos trabalhadores e oferecer segurança jurídica às empresas. Considerando os projetos que foram apresentados antes deste ano, existem 28 propostas em tramitação no Legislativo.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 7,6 milhões de brasileiros continuavam trabalhando de forma remota em outubro, sobretudo por conta do distanciamento social exigido pela pandemia. No entanto, já se sabe que esse número tem a possibilidade de mais que dobrar nos próximos anos, pois uma pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) já constatou que 22,7% das profissões brasileiras podem ser exercidas de forma remota, o que elevaria para 20 milhões o contingente de trabalhadores em home office no país. E muitas empresas já se deram conta dessa possibilidade, tanto que 79% das companhias ouvidas pela consultoria Cushman & Wakefield afirmaram que pretendem instituir o teletrabalho de maneira definitiva.

Entre os trabalhadores, a aceitação do home office também é grande, por conta da comodidade, da redução do tempo gasto no trânsito e da percepção de que será possível aproveitar mais o tempo com a família. Contudo, vem junto o pedido de que ajustes sejam feitos no modelo de trabalho implementado em 2020. É que 68% desses funcionários revelaram ao LinkedIn que estão trabalhando mais horas que o normal em casa. E mais de 40% deles admitem ter tido problemas de saúde mental, como estresse e ansiedade, além de dificuldades para distinguir a vida pessoal da profissional, nesse período, segundo a consultoria Oracle. Além disso, muitos ainda pedem reembolso dos gastos com internet e mudanças no tiquete de alimentação para que ele seja aceito nos supermercados. O problema chegou na justiça: o número de processos relacionados ao tema “teletrabalho ou home office” saiu de 55, no primeiro semestre de 2019, para 203, no mesmo período deste ano, no Tribunal Superior de Trabalho (TST).

“A pandemia empurrou muitas categorias para o home office e uma parte deve ficar trabalhando de casa, pois muitas empresas vêm relatando aumento de produtividade e redução de custos. Tanto que há uma relativa estabilidade no número de trabalhadores que estão em home office nos últimos meses — chegou a 8,6 milhões em maio; e, agora, é de 7,6 milhões. Porém, o home office que vai ficar não é o da pandemia, pois muita gente também não sabe se esse ganho de produtividade é fruto do aumento da jornada e, agora, vê a necessidade de regulamentar isso”, explica o diretor técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), Fausto Júnior.

Segundo especialistas, o controle da jornada de trabalho, o direito à desconexão e a responsabilidade dos custos com os equipamentos necessários ao teletrabalho são alguns dos pontos que

Juliana Chalita/Divulgação



Quatro perguntas para

ALBERTO BALAZEIRO, PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO

O teletrabalho foi implementado da maneira correta na pandemia?

No primeiro momento, as pessoas foram jogadas para o teletrabalho sem planejamento, pois era uma situação pandêmica e esta era uma forma de contenção da pandemia. Setores que jamais trabalharam remotamente foram direcionados para casa. Foi bem diferente de uma política organizacional de teletrabalho. E é diferente da dinâmica que visualizamos hoje, com muitos setores passando a adotar o teletrabalho como uma política organizacional, por conta da percepção de que o home office ocasiona menos custos em relação ao funcionamento e à locação de escritório.

Quais os problemas decorrentes dessa transição emergencial?

serão discutidos nesta transição do trabalho remoto emergencial para o home office definitivo. “Virar a chave exige planejamento. No início da pandemia, nós fomos jogados para o home office sem planejamento, pois era uma situação pandêmica e esta era uma forma de contenção da pandemia. Mas o futuro não pode ser visto como uma situação pandêmica. Nesse sentido, é preciso incluir os riscos inerentes ao teletrabalho nos programas de saúde; estabelecer mecanismos de controle de jornada, pois as pessoas não podem receber ligações o dia inteiro, elas têm o direito à desconexão e aos horários de descanso; discutir essa etiqueta digital e também os custos de internet, equipamentos, ergonomia”, defende o procurador-geral do Trabalho, Alberto Balazeiro.



A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) requer um contrato escrito, que fixe as condições essenciais desse tipo de trabalho, como a aquisição dos equipamentos, a manutenção da internet, o reembolso. A CLT não é taxativa sobre a responsabilidade disso, mas diz que é preciso ter um direcionamento do tema. Não ocorreu, até porque a Medida Provisória 927 flexibilizou isso, o que era razoável porque era uma condição diferenciada. Mas, agora, volta a cobrança de um contrato escrito, pois estamos saindo de uma dinâmica de guerra para uma dinâmica organizacional.

A experiência da pandemia também gerou muitas queixas sobre a jornada de trabalho e os custos do home office. Isso também deve ser observado?

Sim. O direito à desconexão e a etiqueta digital são pontos que se

mostraram muito importantes. Recebemos muitas denúncias em relação à extrapolação de jornada, de trabalhadores que recebiam mensagens continuamente. Esse é o principal risco. Então, é preciso garantir o direito à desconexão, de as pessoas terem o intervalo para o almoço e o intervalo entre as jornadas. Também é preciso discutir a etiqueta digital para garantir a privacidade e o direito à imagem dos trabalhadores. Bem como a ergonomia e a saúde mental do trabalhador como uma forma de organização do trabalho, pois, nessa dinâmica e sem a estrutura adequada, muitos trabalhadores começaram a ter problemas psicológicos.

Como fazer essa transição?

É preciso separar o home office do momento da pandemia daquele que será uma política da empresa. E virar essa chave requer planejamento. O home offi-

ce futuro não pode ser visto como uma situação pandêmica. Nesse sentido, é preciso incluir os riscos inerentes ao teletrabalho nos programas de saúde do trabalho, para que as empresas passem a adotar medidas de segurança e saúde do trabalho no home office. É preciso estabelecer mecanismos de controle de jornada, pois as pessoas não podem receber ligações o dia inteiro, elas têm o direito à desconexão e aos horários de descanso. Criar manuais de etiqueta digital, sobre o uso de imagem e som, por exemplo, porque nas videoconferências os trabalhadores, muitas vezes, ficam expostos ao risco de bullying e assédio. E também tratar dos custos de internet, equipamentos, ergonomia. Ou seja, o teletrabalho como uma política organizacional precisa de um cuidado redobrado. A migração não pode ser feita como ocorreu na pandemia, no improvável. Agora, é preciso organização.

Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe), a quantidade relativa de negociações que tratam do trabalho remoto cresceu quase sete vezes neste ano, saindo de 2,9%, em 2019, para 15,9%, em 2020. Isso fez com que o total de acordos e convenções coletivas que têm cláusulas sobre o home office saltasse de 884, no ano passado, para 2,9 mil, entre janeiro e outubro deste ano. E a expectativa da Fipe é que esse número cresça para quase 6 mil até o fim do ano, já que muitos acordos ocorrem entre novembro e dezembro.

Bancários

“O tema já está na mesa de negociações, com uma frequência surpreendentemente grande. Afinal, na pandemia nós fizemos uma implementação rápida do home office, como era preciso; mas percebemos, com o passar do tempo, que esse modelo de trabalho precisa de novas estratégias. Agora, todo mundo já sabe onde o calo aperta e está querendo

Mesma norma do presencial

Parlamentares acreditam ser preciso fixar as condições do home office em lei. Afinal, a modalidade de trabalho não consta na legislação brasileira. O que a lei prevê desde a reforma trabalhista é o teletrabalho, que não tem jornada fixa. E não o home office, que, segundo os especialistas, só difere do trabalho presencial pelo local do exercício profissional, logo deve ter controle de jornada. Nove projetos de lei foram apresentados só neste ano a fim de regulamentar o home office no Congresso.

Os projetos de lei têm sido apresentados por deputados e senadores de diversas orientações partidárias e focam nos pontos citados pelos especialistas como os mais críticos: o controle da jornada de trabalho, e a responsabilidade dos custos e dos riscos do home office.

O deputado Aroldo Martins (Republicanos-PR) diz que a falta de controle da jornada tem gerado insegurança nos trabalhadores. “O teletrabalho é uma modalidade que, sem a devida regulamentação, pode criar confusão entre a vida privada e a vida profissional do indivíduo”, reforça o senador Fabiano Contarato (Rede-ES). Por isso, o deputado João Daniel (PT-SE) pede que o home office siga as mesmas normas do presencial, e o deputado Capitão Alberto Neto (Republicanos-AM) lembra ser possível controlar a jornada por meio de plataformas digitais, tanto para proteger os trabalhadores e evitar problemas às empresas, quanto para garantir o bom funcionamento da economia e do mercado de trabalho, já que a “prestação ilimitada de horas extras (...) atua em desfavor da abertura de novas vagas no mercado de trabalho”.

Os deputados Cleber Verde (Republicanos-MA) e Bosco Costa (PL/SE) ainda pedem que as empresas se responsabilizem pelos acidentes de trabalho e por toda a infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto. Já o deputado Pedro Paulo (DEM-RJ) lembra que todos esses compromissos devem constar no contrato individual de trabalho. Ele explica que a reforma trabalhista criou apenas “um breve capítulo dedicado à disciplina do teletrabalho”. E defende ser “necessário aperfeiçoar a legislação relativa ao teletrabalho, disciplinar a matéria de modo a dar segurança jurídica às partes optantes pelo regime de teletrabalho, permitindo-lhes estipular contratualmente as condições de execução, desde que assegurados os direitos constitucionais dos trabalhadores”.

Especialistas ouvidos pelo Correio reconhecem que, pelas proporções que ganhou, o home office vai acabar sendo regulamentado por lei. Porém, se dividem quanto ao melhor momento para se elaborar a legislação.

O professor Hélio Zylberstajn e o diretor técnico do Dieese, Fausto Júnior, acreditam que o Congresso poderia esperar um pouco mais para “ver como isso vai se consolidar e perceber, com base nas negociações, o que realmente vale a pena entrar na lei”, opina Zylberstajn. “Considerando os projetos de lei que tramitam no Congresso antes deste ano, é bastante coisa e cada um dos deles tem uma visão diferente. Alguns protegem mais os trabalhadores, outros as empresas. E a crise nunca é uma boa conselheira. Por isso, acredito que essa discussão deve ser feita em um momento de mais tranquilidade”, acrescenta Fausto Júnior. (MB)