

Artigo
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E TELETRABALHO

Ana Luisa de Souza Correia de Melo Palmisciano
Daniele Gabrich Gueiros
Giovanna de Araujo Saroldi

RESUMO

A pandemia de COVID-19 alterou a forma de trabalhar para o teletrabalho em muitas atividades. O artigo problematiza tal mudança e suas repercussões para a vida das pessoas que trabalham, bem como examina as atuações coletivas para a proteção dos direitos humanos nesta modalidade de realização de atividades laborais. Reflete sobre os efeitos das inovações tecnológicas advindas da indústria 4.0, a diversidade de circunstâncias experimentadas nas relações de trabalho no Brasil, a tendência de manutenção do trabalho à distância para diversas atividades após passado o período da pandemia do coronavírus e as consequências, a longo prazo, desta forma de trabalho. Analisa as alterações introduzidas na CLT pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), cláusulas negociadas em convenções e acordos coletivos de trabalho anteriores à pandemia e trabalhos acadêmicos a respeito do teletrabalho. Estudos empíricos vêm apontando para acentuação das dificuldades das mulheres em separar as atividades profissionais e as domésticas. Percebe uma agenda de pesquisa aberta sobre o tema e verifica a importância da atuação sindical para que a aplicação das tecnologias de informação e comunicação seja acompanhada de critérios sociais, sob o olhar crítico e analítico do ser humano, e se atente para as diferentes realidades e os princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, de modo a caminhar na direção da indústria 5.0, com foco principal na humanização das relações de trabalho e na qualidade de vida.

PALAVRAS-CHAVE

Teletrabalho. Direito do trabalho. Sindicatos. Negociações Coletivas. Tecnologias da informação.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo reflete sobre o teletrabalho e as consequências para a vida dos trabalhadores e trabalhadoras, bem como sobre os limites e possibilidades de atuações coletivas orientadas para a proteção dos direitos humanos das pessoas que trabalham.

Nos tempos de pandemia de COVID-19, nos acompanharam o sentimento de indignação e o desejo de mudanças em direção à valorização de nossa conquistada democracia. As reflexões propostas neste artigo têm como pressuposto inicial a diversidade das circunstâncias experimentadas nas relações de trabalho individuais e coletivas no Brasil. As experiências são diversificadas por região, por tamanho de empresa, por escolaridade e qualificação profissional, por padrão salarial, por acesso às ferramentas e equipamentos necessários ao trabalho por este regime e pela tradição, maior ou menor, de negociação com organização de trabalhadores.

O trabalho em domicílio não é uma novidade normativa e, de fato, foi previsto para outra realidade e outras atividades. Por outro lado, a redação da CLT alterada pela Reforma Trabalhista estabeleceu o conceito legal de teletrabalho 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” (art. 75-B) e previu a necessidade de alteração, por acordo escrito, com especificação das atividades, para alterar a forma de trabalho de presencial para

teletrabalho (art. 75-C). O inverso (alteração do trabalho telepresencial para presencial) pode ser feito por ato unilateral do empregador, respeitado o prévio aviso de pelo menos 15 dias e registro em aditivo contratual (art. 75-C, § 2º)[4].

No período excepcional, da pandemia de COVID-19, vimos a alteração da forma de trabalhar para o teletrabalho, quando possível, e esta alteração se deu muitas vezes como medida emergencial, para proteger a saúde própria e dos demais, reduzir a circulação de pessoas nas ruas e contribuir para proteger os que não podem deixar de exercer seu ofício de forma presencial.

No entanto, naquele período foram comumente divulgados na mídia relatos de que esta forma de trabalho deveria permanecer. E, em certa medida, esta tendência se manteve em algumas atividades e, em razão disso, não realizaremos análise da regulamentação instituída pela Medida Provisória 927/2020, a qual teve vigência de 22/03/2020 a 19/07/2020. Nosso olhar é para a alteração introduzida pela Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, e cláusulas de normas coletivas anteriores à pandemia. Para tanto, realizamos levantamento das cláusulas negociadas em convenções e acordos coletivos de trabalho no Sistema Mediador.

As negociações coletivas são aqui consideradas, no âmbito das ações sindicais, como meio privilegiado de conquista de direitos, com a possível formulação de normas autônomas construídas por organizações de trabalhadores e empresas. A maior ou menor pressão e as diversificadas capacidades institucionais condicionam os resultados das negociações. A mobilização e a criatividade coletivas desafiam argumentos orientados por um “determinismo tecnológico” e se distanciam da ideia de “um caminho inexorável segundo os interesses das empresas”. Ao contrário, indicam que “a automação pode e deve ser acompanhada de critérios sociais definidos pela ação dos sindicatos”[5], o que corrobora com o conceito de indústria 5.0, que tem como foco principal o ser humano, prezando por qualidade de vida, inclusão e sustentabilidade.

O Brasil é signatário da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, OIT, que trata da saúde e segurança dos trabalhadores e estabelece no artigo 21 que “as medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores”. É certo que a Convenção 177 da OIT, sobre o trabalho em domicílio, teve baixo número de ratificações[6] e não foi ratificada pelo Brasil, mas temos diretrizes lançadas pela Declaração de Direitos Fundamentais da OIT de 1998, um compromisso no plano internacional de respeito e promoção de um trabalho decente. De outro turno, o artigo 611-A, item VIII, da CLT[7], alterado pela chamada Reforma Trabalhista, inclui o teletrabalho como possível matéria de negociação coletiva, mas, ainda que assim não fosse, sempre foi permitido melhorar as condições de vida e de trabalho por meio de acordos e convenções coletivas e esse, aliás, foi o direcionamento do constituinte originário refletido no caput do art. 7º da Constituição de 1988.

2 TELETRABALHO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A expansão do teletrabalho tem potencial para repercutir naquilo que Supiot (2016) denomina de fraternidade no ambiente de trabalho. As categorias jurídicas, como já mencionado, fazem nascer sentimentos nos sujeitos. As qualificações jurídicas têm impacto na identificação e na socialização dos indivíduos. Como explica o jurista:

o agente contratual que se torna funcionário, o cônjuge a quem é comunicado o seu divórcio, o estudante que recebe o seu diploma – de repente, já não é o mesmo homem; vê-se, e os outros veem-nos, de modo diferente; é subitamente, transportado de um grupo social (o dos não-titulares, dos casados, dos estudantes) a um outro (o dos funcionários, dos celibatários, dos diplomados).[8]

A incidência afetiva seria o laço invisível que une aqueles que, não estando ligados por uma relação jurídica formal, se reconhecem como uma mesma qualificação jurídica por um laço invisível nascido no sentimento de pertencimento a uma mesma categoria jurídica, que se identificaria com o que Supiot chama de “laço de fraternidade”[9].

Dessa forma, indagamos sobre quais serão as consequências, a longo prazo, do trabalho feito em isolamento e na intimidade da casa ou em outros locais fora do estabelecimento do empregador, como bibliotecas, restaurantes, cafés, ambientes de coworking. As pessoas que trabalham nessas condições tenderão a manter laços de fraternidade com seus colegas (força motriz de ações coletivas)? Sua identificação como pessoa que trabalhada para empresa poderá ser afetada?

A indústria 4.0 se caracteriza pela incorporação de novas tecnologias relacionadas à cibernética e “ao uso e tratamento de dados ao ambiente de produção, modificando de maneira substancial os processos de trabalho e as competências exigidas por parte dos trabalhadores”[10], tendo como foco principal o modelo de indústria e a busca por “fábricas inteligentes”, por meio de máquinas que objetivam transformar o saber do trabalhador em dados, entre outras medidas. A ideia surgiu na Alemanha, em 2011, na feira industrial de Hannover, com o intuito de “gerar um novo e profundo salto tecnológico no mundo produtivo (em sentido amplo), estruturado a partir das novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC)” e ampliar os processos produtivos e os modelos de negócios por meio da automação e da robotização trazidas anteriormente pela 3ª Revolução Industrial, “de modo que a logística empresarial seja toda controlada digitalmente”[11].

Dessa forma, estudos verificam tendência à perda da sensação de pertencimento a uma equipe e da percepção e da identificação de ser parte de uma coletividade, passando o trabalhador a se reconhecer apenas como indivíduo e tornando-se ainda mais vulnerável a condições de trabalho que, muitas vezes, colocam em risco sua saúde e segurança, sua qualidade de vida e não respeitam direitos fundamentais[12].

Superar esta tendência ao isolamento e recriar laços de solidariedade tem sido um desafio difícil para os movimentos sindicais, para a organização coletiva. Ainda assim, sindicatos profissionais vêm pressionando por uma regulamentação justa do teletrabalho por meio de negociação coletiva. Realizamos levantamento de cláusulas com o termo “TELETRABALHO” no Sistema Mediador[13], com período de vigência de 11/11/2017 até 11/11/2018 (ou seja, após a Reforma Trabalhista, mas antes da pandemia de COVID-19), e encontramos 268 instrumentos coletivos negociados sobre a matéria com (1) regulamentação de limites e possibilidades de responsabilidade sobre custos de aquisição de ferramentas de trabalho; algumas normas coletivas com (2) detalhamento dos custos, apontando valores e equipamentos; sua (3) manutenção; (4) limitação de horários de trabalho; (5) regulamentação de visitas técnicas para fiscalização pelo empregador das regras de ergonomia, saúde e segurança do trabalho, com prévia autorização do empregado; (6) responsabilização do empregado por preservar seu ambiente familiar e íntimo da possibilidade de captura de câmera durante reuniões de trabalho; (7) proteção da imagem do empregado, com vedação de ativação remota da câmera pelo empregador para qualquer fim; (8) informação ao sindicato profissional sobre a contratação de empregados para o teletrabalho; (9) fornecimento ao sindicato do endereço eletrônico dos teletrabalhadores:

TELETRABALHO[14]:

O contrato de trabalho sob o regime de teletrabalho tem como objeto a prestação de serviços com a utilização de tecnologia da informação e telecomunicação, sendo que tais atividades poderão ser realizadas em ambiente doméstico:

(...)

PARÁGRAFO TERCEIRO: A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto será da empresa, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado necessárias ao desempenho do seu trabalho;

PARÁGRAFO QUARTO: O local específico na residência do empregado, onde este exerça suas atividades laborativas, excluindo as outras dependências da casa, será segurado, sendo que a empresa pagará as despesas com o referido seguro;

PARÁGRAFO QUINTO: A empresa deverá solicitar, por escrito, permissão ao empregado para realizar visitas técnicas à residência do mesmo, com antecedência mínima de 02 (dois) dias, até mesmo nos casos de busca de equipamento não devolvido na data determinada;

CONTRATO DE TELETRABALHO (HOMEOFFICE)[15]

Considera tele trabalho a prestação de serviço preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

(...)

Eventuais despesas pagas pelos próprios funcionários decorrentes do trabalho desenvolvido à distância serão reembolsadas em espécie, no prazo de 48 horas, desde que devidamente comprovadas com a apresentação de Nota Fiscal.

O empregado ficará comprometido por zelar e não danificar os equipamentos de trabalho, softwares e hardwares cedidos pelo empregador.

Na hipótese de eventuais interrupções do trabalho, ocasionados por problemas técnicos com equipamentos, dados utilizados, ou casos de força maior enfrentados pelo empregado, fica o empregador obrigado a providenciar apoio técnico.

(...)

O empregado não poderá colocar em risco o sigilo ou a segurança das informações do seu empregador, devido ao trabalho à distância. O descuido por negligência, ou por ato voluntário doloso que permita acesso a terceiros aos dados será considerado falta grave, ficando sujeito o empregado às sanções trabalhistas máximas e sanções de natureza civil ou penal.

(...)

CONTRATO AUTÔNOMO - O colaborador que laborar com exclusividade, de forma contínua por 30 (trinta) dias, por mais de 4 horas diárias para a empresa é considerado empregado e acarreta anotação na CTPS. Tendo todos os seus direitos garantidos por essa norma e pela CLT, pois se trata de relação de emprego.

A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto nesta Cláusula e nos termos da Lei nº13.467/2017[16].

(...)

7º. Fica ajustado que a visualização das imagens capturadas em eventual chamada por vídeo com o empregado, equivalem a uma reunião pública, ocorrida no interior da empresa, podendo ser gravada e utilizada para fins lícitos de exercício do poder empregatício, sendo dever do empregado, livrar o ambiente filmado de acontecimentos íntimos e de sua vida privada.

8º. A aceitação de chamadas por vídeo dependerá de ato próprio do empregado, ficando proibida a ativação remota da câmara pelo empregador para qualquer finalidade.

(...)

12º. Na hipótese de contratação de novos empregados no regime de teletrabalho a cada 120 (cento e vinte) dias deverá o Sindicato Profissional ser informado sobre as contratações

nesta nova modalidade de contrato, através de e-mail ou ofício, o nome completo, CTPS, função e data de admissão dos mesmos.

A modalidade Home Office caracteriza-se pela execução das funções profissionais em um ambiente externo à empresa, sem um posto fixo de trabalho em uma localidade da empregadora[17].

(...)

Parágrafo oitavo- Também fica garantido o intercâmbio e a troca de informações dos teletrabalhadores com os demais colegas e superiores, para tanto, fica assegurado reuniões anuais para avaliação entre todos os envolvidos com o teletrabalho.

Parágrafo nono- Não poderá haver qualquer discriminação entre os teletrabalhadores e os empregados internos quanto ao seu aperfeiçoamento e desenvolvimento na empresa.

Parágrafo décimo- A empresa fornecerá, sempre que solicitado pelo Sindicato, o endereço eletrônico dos teletrabalhadores.

(...)

Parágrafo décimo quarto - A empresa deverá providenciar, com a prévia comunicação ao empregado, laudo ergonômico de profissional técnico capacitado, o qual poderá ser acompanhado pelo Sindicato ou CIPA, quando requerido à empresa.

O comparecimento às dependências para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado não descaracteriza o Teletrabalho, desde que a atividade seja preponderantemente externa[18].

(...)

Parágrafo Primeiro – A jornada de trabalho do trabalhador no regime de teletrabalho será controlada pelo empregador por e-mails e/ou sistemas eletrônicos, devendo ser observada jornada máxima semanal de. Aplica-se ao empregado contratado no regime de teletrabalho todas as disposições contidas no presente ACT (quarenta e quatro) horas;[19]

TRABALHO EM CASA / TELETRABALHO[20]

(...)

Parágrafo 11º - A Empresa indenizará mensalmente aos Empregados as despesas necessárias para a execução dos serviços prestados à Empresa, através da verba “AJUDA DE CUSTO”, limitada ao valor máximo de R\$ 3000,00 (Três mil reais). Referida verba destina-se exclusivamente a indenizar os Empregados quanto aos seguintes itens de despesas e limites de valores

Equipamentos e serviços Telefone Celular (...) Laptop (...) Aluguel de espaço para home-office (...) Energia (...) Água (...) Internet e telefone (...) Material de escritório (...) Valor máximo (R\$) (...)

Parágrafo 12º - A Empresa custeará todas as despesas necessárias com manutenção e instalações eventualmente necessárias, nos termos estabelecidos no Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho firmado para este fim.

Parágrafo 13º- Permanecem inalteradas as demais cláusulas e condições estabelecidas no contrato de trabalho originalmente firmado com a Monitora Soluções Tecnológicas, naquilo que não conflitem com o presente acordo.

Este cenário demonstra um esforço de equacionar conflitos próprios desta forma de trabalhar, adequando as demandas surgidas às diferentes realidades, e caminha na direção da ideia de sociedade 5.0.

A OIT vem defendendo a aplicação da inteligência artificial condicionada ao comando crítico e analítico do ser humano, observando as diferentes realidades sociais e os princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito[21].

Cabe ressaltar, ainda, que a própria Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXVII, traz o instituto da proteção contra a automação e este “deve ser compreendido não apenas como a proteção dos postos de trabalho, mas da saúde física e mental dos trabalhadores durante os processos de produção, inclusive naqueles trazidos pela quarta revolução industrial”[22], destacando-se a atuação sindical para minimizar os impactos nocivos das tecnologias no trabalho.

A crescente implementação de tecnologias para diversificadas atividades produtivas e o crescimento das indústrias 4.0 e 5.0 trouxe um interesse crescente nas questões envolvendo o teletrabalho. Na página eletrônica da CAPES[23] é possível verificar trabalhos acadêmicos com reflexões a respeito do tema, e perceber uma agenda de pesquisa aberta para compreender e construir o significado do teletrabalho, seus limites e possibilidades, a diversidade de reflexões sobre seu impacto para múltiplas atividades empresariais, formas contratuais, formas de labor, atuação sindical, saúde e segurança do trabalhador, além de segurança das informações, produtividade, direito à desconexão e outras problematizações sobre o tema.

Desde a referida Reforma Trabalhista, com mais de cem dispositivos da CLT (com clara redução de direitos), vemos a intensificação da oficialização de um desenho institucional orientado para a fragilização dos recursos de poder dos trabalhadores organizados e das entidades sindicais e para a acentuação da assimetria de poder entre organizações sindicais e empresas. Estamos claramente diante de um “direito do trabalho de exceção”[24], uma normativa que inverte a lógica de proteção do trabalho.

Antes da Reforma Trabalhista de 2017 ocorreram alterações na CLT aplicáveis ao teletrabalho: em 2001, o § 2º do art. 458 foi alterado, mas permaneceu excluindo da composição do salário os equipamentos e outros acessórios fornecidos para o trabalho[25], anos depois, em 2011, houve alteração do art. 6º da norma, e seu parágrafo único passou a estabelecer que “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”.

Do levantamento do catálogo da CAPES[26], destacamos os estudos de doutorado da professora Daniela Ribeiro de Oliveira[27], na Universidade Federal de São Carlos, em 2017, cujo recorte empírico foi abrangente de pessoas que trabalham no setor de Tecnologia da Informação (TI), vinculados às atividades de Software[28] e de serviços de TI[29] (portanto, excluiu os trabalhadores em teleatendimento[30]), localizados em diferentes partes do país (AM, SP, RS), graduados, e entrevistados antes da pandemia.

Dos relatos, a pesquisadora constatou “aumento de reuniões online; uma (re) organização do cotidiano de trabalho; adequação dos espaços físicos da casa; necessidade de conciliar rotina da casa com a do trabalho; pequenos problemas do trabalho, que eram resolvidos nos corredores e nos cafés, viram tema de mais reuniões online; esgotamento físico e emocional; ausência de controle de tempo de trabalho (muitos relatos de que almoçam trabalhando ou esquecem de almoçar, trabalham até tarde da noite, no fim de semana etc.); demandas não apenas pelo e-mail, mas também por WhatsApp, fora do horário de trabalho. Muitos relataram aumento da produtividade, mas combinada com a intensificação do trabalho[31].

Também foi possível observar que o tempo ganho “ao trabalhar em casa é convertido em tempo de trabalho” e que, na rotina cotidiana do trabalho remoto, os intervalos de descanso são os primeiros a serem suprimidos. Verificou-se, ainda, a necessidade de autocontrole para não ligar o computador e acessar outros dispositivos eletrônicos relacionados ao trabalho, certa dificuldade de desconexão. A pesquisadora percebeu um sentimento comum

de responsabilidade pela gestão do tempo e forma de trabalhar e os resultados - na percepção das pessoas que trabalham, elas próprias eram as “culpadas” por eventuais ocorrências de problemas (ex.: se não deu tempo de entregar um projeto, se um equipamento não funcionou bem). O estudo empírico apontou para acentuação das dificuldades das mulheres em separar as atividades profissionais e as domésticas[32].

Oliveira (2017) constatou problemas encontrados também em estudos da OIT - em relatório de 2017[33], esta alertava para os riscos à saúde com a intensidade do trabalho, as horas extraordinárias, e orientava para a preocupação em se estabelecer tempos de desconexão.

Quanto aos aspectos processuais, entendemos que a CLT oferece solução para questões referentes à competência territorial, em tempos de deslocalização do trabalho, no art. 651 da CLT, se considerarmos que não é possível abstrair a existência física da pessoa que trabalha e está fisicamente localizada. Em algum local físico estará o trabalhador e suas ferramentas eletrônicas. Em relação ao ônus da prova de eventuais horas extras prestadas, um olhar na página eletrônica do Tribunal Superior do Trabalho indica as futuras disputas de interpretações jurisdicionais (cf. Notícias do TST[34]).

O discurso do senso comum sobre os aspectos positivos do trabalho por meio de teletrabalho destaca a possibilidade de deslocalização da prestação dos serviços, tendo por pressuposto uma ideia de desterritorialização, um movimento de geração de trabalho e riquezas permitido pelas novas tecnologias. Em outro campo de conhecimento, interessam as reflexões do geógrafo Rogério Haesbaert (2019), que identifica um debate antigo e crescente sobre desterritorialização sem a problematização de seu pressuposto, que é o conceito de território, propõe o conceito de multiterritorialidades e adota a concepção de territorialidade como indissociável da condição humana[35].

Haesbaert (2019) enfatiza que aquele movimento também envolve uma dinâmica de exclusão de uma grande massa de pessoas, as quais seguem “em circuitos de mobilidade compulsória na luta pela sobrevivência cotidiana”, excluídos ou incluídos de forma precária na dinâmica da globalização. O discurso da desterritorialização, por vezes, desconsidera e fica “alheio à ebulição da diversidade de experiências e reconstruções do espaço em curso não só nas chamadas periferias do planeta, como no interior das próprias metrópoles centrais”[36].

Muitas das cláusulas das normas autocompositivas analisadas nos limites deste artigo apontam para um esforço de superação das precárias formas de participação nesta dinâmica dos trabalhadores em teletrabalho. São experiências concretas com potencial criador de normativas mais justas e eficazes na regulamentação do trabalho humano por este meio, compatíveis com as premissas da indústria 5.0.

Se pensarmos que a prestação de serviços pode se dar em qualquer parte do globo, ainda assim, a crença de destruição dos territórios, físicos e simbólicos, pode ser confrontada pela possibilidade de uma reconstrução de territórios e identidades em outras escalas[37] como vêm buscando os sindicatos internacionais há longo tempo. Além disso, a pandemia de COVID-19 evidenciou a base geográfica, material, de muitos desafios impostos à humanidade em nível planetário.

Quanto ao ônus da prova do trabalho extraordinário, respeitamos concepções contrárias, mas, particularmente, entendemos ser excepcionalíssima a exclusão prevista no art. 62, III da CLT, e a interpretamos de forma restritiva, competindo ao empregador a prova da inexistência de possibilidade de controle de horário. Isso porque, diante do avanço das novas tecnologias de informação, são muitos os meios de fiscalização do tempo de trabalho (ferramentas indicam o horário de início e fim de reuniões, registram quem participou, com possibilidade, inclusive, de gravação de conteúdo, como o Zoom.us, entre outros). Também

quanto a tais aspectos, nas cláusulas coletivas analisadas, observamos o regramento do cômputo das horas de trabalho e seu controle pelo empregador por diferentes meios, com potencial para reduzir a conflitividade quanto à questão ao controle da duração do trabalho e sua adequada remuneração, bem como, em caso de judicialização, sobre a questão do ônus da prova.

3 CONCLUSÃO

Com as tecnologias da informação, é possível a contratação para trabalhar em grupos empresariais de diferentes partes do globo, acentuando a necessidade de se ter uma normativa internacional vinculante para evitar a intensificação de uma concorrência regulatória ou uma corrida para o fundo, de contratações onde for oferecido o “menor preço” pelo trabalho.

A compreensão da realidade do teletrabalho, suas demandas próprias e suas particularidades teriam muito a contribuir para o aprimoramento de uma normativa eficaz para dar segurança jurídica para estas relações e conferir respeito ao ser humano e consideração por sua saúde física e psíquica.

Do ponto de vista normativo, o trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador não descaracteriza o vínculo de emprego. A Reforma Trabalhista de 2017 contou com a reprovação de diferentes desenhistas no campo do trabalho, como associações de Juízes do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e associações de Procuradores do Trabalho, associações de Auditores Fiscais do Trabalho, Centrais Sindicais, sindicatos de trabalhadores etc. Mesmo com o passar dos anos, os sentidos das alterações normativas permanecem abertos, em disputa e, em momentos de crise, a capacidade criativa de agentes e instituições, como as cláusulas resultantes de negociação coletiva analisadas nos limites deste artigo, apontam para outras possibilidades mais democráticas, concretizadoras da Constituição, de exercício de alteridade, de escuta de experiências, vivências dos destinatários das normas construídas, considerados em sua pluralidade, suas particularidades e sua condição humana. Com tantas incertezas, o diálogo social segue sendo imprescindível para a humanização das relações de trabalho e para a qualidade de vida, capaz de pressionar por outras formas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, sobretudo para avançar em questões relevantes quanto às corresponsabilidades domésticas, o compartilhar das atividades de cuidado ainda concentradas com as mulheres

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Trabalho digital, “indústria 4.0” e uberização do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 347-356.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 22 mar. 2021.

CAPES. Catálogo de Teses e Dissertações. Disponível em: <http://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/>. Acesso em: 20 ago. 2020.

CATTANI, Antonio David; ARAUJO, Silvia Maria de. Ação sindical em face da automação. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (orgs.). Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: Zouk, 2011.

EUROFOUND; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Working anytime, anywhere: the effects on the world of work. Luxembourg; Geneva: 2017. Disponível em: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf . Acesso em: 22 mar. 2021.

FERREIRA, António Casimiro. Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção. Porto: Vida Económica Editorial S/A, 2012.

GERENTE de multinacional que trabalhava no sistema de home office não receberá horas extras. Notícias do TST. Disponível em: www.tst.jus.br/web/guest/-/gerente-de-multinacional-que-trabalhava-no-sistema-de-home-office-nao-recebera-horas-extra s. Acesso em: 30 ago. 2020.

HAESBAERT, Rogério. O mito da desterritorialização: do “fim dos territórios” à multiterritorialidade. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

LANGILLE, Brian. What is international labour law for? Geneva: International Institute for Labour Studies, march 2005. Disponível em: www.crimt.org/Publications/IILS_Report_2005.pdf Acesso em: 20 fev. 2019.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 273-290.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office. 196f. Tese (Doutorado em Sociologia). Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, 2017.

ROSENFELD, Cinara Lerrer; ALVES, Daniela Alves de. Teletrabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (orgs.). Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: Zouk, 2011.

SECRETARIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO – SRT. Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – Mediador. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo . Acesso em: 20 ago. 2020.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da.; PALMISCIANO, Ana Luisa de Souza Correia de Melo. Desenhos institucionais e invisibilização do trabalho: a extinção do Ministério do Trabalho brasileiro. In: EMERIQUE, Lilian Balmant; GRILLO, Sayonara; PASTOR, Roberto Viciano (orgs.). Democracia e Desenhos Institucionais em Tempos de Crise. 1. ed. Andradina: Meraki, 2021, v. 1, p. 141-155.

SISTEMA DE NEGOCAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO. MEDIADOR. Disponível em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/> . Acesso em 5/2/2021

SUPIOT, Alain. Crítica do Direito do Trabalho. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

VALENTINI, Rômulo Soares. A indústria 4.0: impactos nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 301-311.

[1] Advogada. Doutora. Professora Adjunta da Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, FND-UFRJ e do Departamento de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, PUC-Rio. Membro do Grupo Configurações Institucionais e Relações de Trabalho, CIRT. Email: analuisamelo@gmail.com.

[2] Advogada. Doutora. Professora Adjunta da Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, FND-UFRJ e do Departamento de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, PUC-Rio. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, PUC-Rio. Membro do Grupo Configurações Institucionais e Relações de Trabalho, CIRT. Conselheira da OABRJ.

Membra da Comissão de Direitos Humanos da OABRJ. Email: daniellegabrichgueiros@gmail.com.

[3] Advogada. Pós-graduanda em Compliance, Lei Geral de Proteção de Dados e Prática Trabalhista pelo Instituto de Estudos Previdenciários, Trabalhistas e Tributários, IEPREV. Email: giovannasaroldi@globo.com.

[4] Apesar do Capítulo II-A da CLT prever consequências para o descumprimento das regras, entendemos que pode ser aplicado o art. 9º da CLT, o qual estabelece que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT. Neste caso, por exemplo, entendemos que volta a ser aplicável o capítulo da duração do trabalho, com pagamento de horas extras e adicional noturno, se for o caso.

[5] CATTANI, Antonio David; ARAUJO, Silvia Maria de. Ação Sindical em face da Automação. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (orgs.). Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: Zouk, 2011, p. 21.

[6] LANGILLE, Brian. What is international labour law for? Geneva: International Institute for Labour Studies, march 2005, p. 14. Disponível em: www.crimt.org/Publications/IILS_Report_2005.pdf . Acesso em: 20 fev. 2019.

[7] “Art. 611-A - A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...) VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente.”.

[8] SUPIOT, Alain. Crítica do Direito do Trabalho. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

[9] SUPIOT, Alain. Crítica do Direito do Trabalho. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 112.

[10] VALENTINI, Rômulo Soares. A indústria 4.0: impactos nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 301.

[11] ANTUNES, Ricardo. Trabalho digital, “indústria 4.0” e uberização do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 350.

[12] ROSENFELD, Cinara Lerrer; ALVES, Daniela Alves de. Teletrabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (orgs.). Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: Zouk, 2011, p. 416.

[13] Levantamento de dados realizado por Gueiros e Palmisciano em pesquisa no âmbito do Grupo Configurações Institucionais e Relações de Trabalho, CIRT, em 09/07/2020: Palavra-chave: TELETRABALHO; Período de vigência 11/11/2017 até 11/11/2018; Quantidade: 268 Instrumentos. Disponível em: www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo . Acesso em: 20 ago. 2020.

[14] PR000588/2018 MR001869/2018; PR000794/2018 MR005781/2018; PR000663/2018 MR005794/2018; PR001096/2018 MR020600/2018; RJ001003/2018 MR020287/2018; PR002137/2018 MR035440/2018; PR002796/2018 MR053015/2018; PR003468/2018 MR068182/2018; PR005248/2017 MR080274/2017; PR005249/2017 MR080656/2017; PR005250/2017 MR080765/2017; CE000016/2018 MR081034/2017; PR005251/2017 MR081178/2017; PR000035/2018 MR081443/2017; PR000037/2018 MR081583/2017; PR000366/2018 MR082113/2017; PR000365/2018 MR082442/2017; PR000368/2018

MR082854/2017. SISTEMA DE NEGOCAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO. MEDIADOR. Disponível em www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ . Acesso em 5/2/2021.

[15] RJ000506/2018 MR002564/2018 SIND.DOS PROF.E TRAB. EM ATIVIDADES DE DEF. DO MEIO AMB.RJ; RJ001648/2018 MR037221/2018; RJ002138/2018 MR054592/2018; RJ000176/2018 MR073716/2017; RJ000265/2018 MR074908/2017; RJ002812/2017 MR076832/2017; RJ002813/2017 ;076854/2017; RJ000274/2018 MR077221/2017; RJ000432/2018 MR077463/2017; RJ002814/2017 MR078364/2017; RJ000295/2018 MR078445/2017; RJ002139/2018 MR055335/2018; RJ000619/2018 MR013300/2018; RJ002124/2018 63311/2018; RJ002124/2018 MR063311/2018; RJ002349/2018 MR064067/2018; RJ000186/2019 MR064073/2018; RJ002140/2018 MR065951/2018; RJ002350/2018 MR067412/2018; RJ000150/2018 MR081909/2017; RJ000397/2018 MR081205/2017; RJ000238/2018 MR085172/2017; RJ000237/2018 MR080130/2017; RJ000112/2019 MR064002/2018; RJ002216/2018 MR061688/2018; RJ000265/2018 MR074908/2017. SISTEMA DE NEGOCAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO. MEDIADOR. Disponível em www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ . Acesso em 5/2/2021

[16] MG001116/2018 MR013258/2018 SINDICATO DAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE COMBUSTIVEIS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDIMINAS, CNPJ n. 13.820.638/0001-10; PE000355/2018 MR012291/2018 SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO DE MINERIOS E DERIVADOS DE PETROLEO NO ESTADO DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 11.516.317/0001-00; MG001116/2018 MR013258/2018; MG001283/2018 MR014893/2018; MG001579/2018 MR014912/2018; PR001350/2018 MR021285/2018; MA000198/2018 MR023880/2018; ES000310/2018 MR027674/2018; PE000600/2018 MR034486/2018; GO000443/2018 MR024634/2018. SISTEMA DE NEGOCAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO. MEDIADOR. Disponível em www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ . Acesso em 5/2/2021

[17] SP003122/2018 MR013245/2018 - SINDICATO TRAB INDS QUIM PETR FARM TINT E VERN PLAST RES SINT EXPL E SIM DO ABCD MAUA RIBEIRAO PIRES RIO GDE SERRA, CNPJ n. 57.603.771/0001-90, x BASF SA, CNPJ n. 48.539.407/0073-92MR014249/2018; SP010890/2018 MR013152/2018; SP010890/2018 MR013152/2018; SP003122/2018 MR013245/2018 - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM POSTOS DE SERVICOS DE COMBUSTIVEIS E DERIVADOS DE PETROLEO DO ESTADO DO CEARA, CNPJ n. 08.466.353/0001-93, ACT; PE000387/2018 MR019374/2018; SP005038/2018 MR022420/2018; PE000387/2018 MR019374/2018; SP005038/2018 MR022420/2018; SP006004/2018 MR024184/2018; SP009442/2018 MR051522/2018; SP000610/2017 MR059217/2016; SP011050/2016 MR059255/2016; PE001143/2016 MR061042/2016. SISTEMA DE NEGOCAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO. MEDIADOR. Disponível em www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ . Acesso em 5/2/2021

[18] RJ001705/2018 MR012655/2018; RJ002003/2019 MR035778/2019; RJ000095/2019 MR045459/2018; RJ002215/2018 MR049116/2018. SISTEMA DE NEGOCAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO. MEDIADOR. Disponível em www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ . Acesso em 5/2/2021

[19] RJ001705/2018 MR012655/2018; RJ0020 SISTEMA DE NEGOCAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO. MEDIADOR. Disponível em www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/. Acesso em 5/2/202103/2019 MR035778/2019; RJ000095/2019 MR045459/2018; RJ002215/2018 MR049116/2018.

[20] SP001904/2018 MR085774/2017; SP004718/2018 MR058660/2017. SISTEMA DE NEGOCAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO. MEDIADOR. Disponível em www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ . Acesso em 5/2/2021

[21] MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 275.

[22] VALENTINI, Rômulo Soares. A indústria 4.0: impactos nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 309.

[23] Disponível em: <http://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/> . Acesso em: 20 ago. 2020. Ao realizar busca com a palavra-chave “teletrabalho”, foram obtidos poucos resultados até a presente data (168 resultados: 28 teses de doutorado e 117 dissertações de mestrado).

[24] FERREIRA, António Casimiro. Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção. Porto: Vida Económica Editorial S/A, 2012, p. 75-77.

[25] “Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

(...) § 2o Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)”.

Antes da alteração normativa:

“Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

(...) § 2o Não serão consideradas como salário, para os efeitos previstos neste artigo, os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos respectivos serviços. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)”.

[26] Disponível em: <http://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/> . Acesso em: 20 ago. 2020.

[27] Socióloga e professora da Universidade Federal do Pará.

[28] As atividades de TI consistem no desenvolvimento e no licenciamento de programas de computador customizáveis, enquanto a indústria de Software trata do desenvolvimento e do licenciamento de programas de computador não customizáveis.

[29] Desenvolvimento de programas de computador sob encomenda, consultoria em TI, tratamento de dados, provedores de serviços de aplicação e de hospedagem na internet, portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na internet, reparação e manutenção de computadores e de equipamentos periféricos, reparação e manutenção de equipamentos de comunicação.

[30] Quanto a estes, conferir a NR 17, Anexo II. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17.pdf/view>. Acesso em: 06 jan. 2021.

[31] OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office. 196f. Tese (Doutorado em Sociologia). Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, 2017.

[32] Exemplos de relatos neste sentido: “É bom trabalhar em casa, não vou falar que não é [...], mas o ruim é que você nem sempre tem horário para jantar, para almoçar, nem sempre sai no horário certo, tem esses problemas, sabe? Na empresa, se você não foi almoçar, já vem alguém e fala: “você não vai almoçar?” Se você ainda está lá depois do horário, vem alguém e fala: “mas você não vai embora?”. Não é nem por ficar preocupado por gerar hora extra, é preocupado com você mesmo. “O que você está fazendo aqui ainda?” Então, eu falo assim: eu gosto de trabalhar de casa bem de vez em quando, eu não gostaria de trabalhar a vida inteira assim, sabe? (TALITA. Entrevistado em 24 de setembro de 2014)” (OLIVEIRA, 2017, p. 103).

“Agora, com relação aos horários eu tento não pensar, mas é meio inconsciente mesmo. É tentar realizar o projeto mostrando que, mesmo [trabalhando] dentro de casa, o cliente está sendo atendido. E quando o número de atividades é muito grande, a gente acaba ficando o dia inteiro conectado. Confesso que, às vezes, eu deixo de almoçar. (ERIC. Entrevistado em 13 de setembro de 2014)” (OLIVEIRA, 2017, p. 104).

“Parece engraçado o que eu vou falar, mas, por exemplo, esse projeto que eu estou trabalhando, no escritório do cliente. Eu trabalho menos [tempo] de oito horas por dia, eu trabalho em torno de seis horas e meia a sete horas, no máximo. Quando estou trabalhando de casa, eu trabalho de nove a dez horas por dia. (ERIC. Entrevistado em 13 de setembro de 2014)” (OLIVEIRA, 2017, p. 104).

[33] Disponível em: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf. Acesso em: 22 mar. 2021.

[34] GERENTE de multinacional que trabalhava no sistema de home office não receberá horas extras. Notícias do TST. Disponível em: www.tst.jus.br/web/guest/-/gerente-de-multinacional-que-trabalhava-no-sistema-de-home-office-nao-recebera-horas-extras. Acesso em: 30 ago. 2020.

[35] HAESBAERT, Rogério. O mito da desterritorialização: do “fim dos territórios” à multiterritorialidade. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019, p. 19-20.

[36] HAESBAERT, Rogério. O mito da desterritorialização: do “fim dos territórios” à multiterritorialidade. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019, p. 22 e 32.

[37] HAESBAERT, Rogério. O mito da desterritorialização: do “fim dos territórios” à multiterritorialidade. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019, p. 25.

Palavras Chaves

Teletrabalho. Direito do trabalho. Sindicatos. Negociações Coletivas. Tecnologias da informação.