

O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratização mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano III | Volume 5 | Nº 15 | Boa Vista | 2021

<http://www.ioles.com.br/boca>

ISSN: 2675-1488

<http://doi.org/10.5281/zenodo.4569208>



PANDEMIA E CONFINAMENTO: O TRABALHO CONECTADO EM TEMPO INTEGRAL

Aparecido Francisco dos Reis¹

Resumo

O tema subjacente a este artigo é a reorganização do trabalho em tempos de pandemia. O texto parte da apresentação do contexto da pandemia de COVID-19, traça uma discussão sobre os modelos de confinamento adotados tradicionalmente no ocidente e a ideia de corpo útil e produtivo do trabalhador. Em seguida, tendo em consideração dados coletados a partir de fontes secundárias e relatos de trabalhadores, discute-se as configurações do trabalho adotados por muitas empresas e trabalhadores a fim de manter a economia em funcionamento. Os resultados apontam para uma prática em que o tempo de trabalho se torna alongado e contínuo, sobretudo em razão de uma propaganda dos benefícios do trabalho remoto ou *home office*, como tem sido conhecido.

Palavras chave: Coronavírus. Isolamento Social. Pandemia. Produtividade. Trabalho Remoto.

Abstract

The theme underlying this article is the reorganization of work in times of pandemic. The text starts from the presentation of the context of the COVID-19 pandemic, traces a discussion about the confinement models traditionally adopted in the West and the idea of a useful and productive body of the worker. Then, taking into account data collected from secondary sources and workers' reports, the work configurations adopted by many companies and workers are discussed in order to keep the economy running. The results point to a practice in which working time becomes elongated and continuous, mainly due to an advertisement of the benefits of remote work or home office, as has been known.

Keywords: Coronavirus. Pandemic. Productivity. Remote Work. Social Isolation.

INTRODUÇÃO

O tema proposto neste texto pretende fazer uma reflexão acerca do processo de organização do trabalho que sido amplamente utilizado nos últimos meses, em razão do aumento considerável de casos de contágio pelo SARS-CoV-2, vírus responsável pela pandemia da Doença do Coronavírus 2019 - COVID-19 (SENHORAS, 2020), assim nomeada pela Organização Mundial da Saúde em março de 2020. Desde então a doença tem se disseminado muito rapidamente pelo mundo sobrecarregando os sistemas de saúde de diversos países e paralisando boa parte das atividades econômicas, aprofundando as crises já existentes no capitalismo atual.

As questões norteadoras que se apresentam por hora, têm sido os modelos de confinamento adotados por muitos governos a fim de evitar o colapso dos sistemas de saúde, isso tem provocado controvérsias políticas e sociais intensas sobre eficácias das mesmas no controle dos contágios. Mas, o maior problema em algumas nações, como o Brasil tem sido a profundidade da crise econômica, agravada com as situações de isolamento social impostos pelo poder público. Assim, para muitas

¹ Professor associado da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). E-mail: aparecido.reis@ufms.br



empresas e trabalhadores a alternativa utilizada tem sido o trabalho remoto ou *home office*, sendo este último o termo mais utilizado para identificar o tipo de atividade produtiva que vem se tornando cada vez mais comum nesta época, embora não definido como uma nova forma de reorganização do trabalho, já que tem sido adotado aproximadamente há mais meio século.

O estudo teve análise de base documental, feito no mês de dezembro de 2020, a partir de documentos de órgãos oficiais brasileiros como a Lei 13.467/2017, Lei 1.397/2020 e Medida Provisória 927/2020. Outro recurso utilizado foram os dados de pesquisa levantados pela Ekos, PNAD e FIA.

O contato com trabalhadores para entrevista se deu por meio das redes sociais, utilizando de ferramentas como o *Messenger e WhatsApp*, aplicativos de troca de mensagens disponíveis na *internet*. Os trabalhadores entrevistados, Marta (nome fictício) era da rede de contatos do pesquisador, a partir dela e através de suas indicações pode-se conversar com outros trabalhadores que estavam fazendo *home office*. A maioria pertence a empresas que utilizam Tecnologias da Informação e Comunicação, como programadores, analistas, designer e atendentes de Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC) e são de diferentes cidades do Brasil. Destaca-se ainda, a busca por informações em *sites* oficiais, *blogs* e portais de jornais brasileiros e internacionais.

Os resultados embora parciais, têm demonstrado a ampliação do *home office* no Brasil, embora boa parte da produção bibliográfica existente sobre o tema destaque os benefícios dessa modalidade de trabalho tanto para empresas, quanto para trabalhadores, os dados demonstraram uma certa insatisfação e cansaço em razão do alongamento do horário de trabalho e o fato de todos estarem conectados em tempo integral, podendo a qualquer hora surgir demandas por tarefas a serem realizadas.

DISCUSSÃO E RESULTADOS

A pandemia gerada pela COVID-19 mostrou ao mundo que nenhum país ou sistema de saúde na Terra estava preparado para a rapidez das transmissões e a letalidade do vírus SARS-CoV-2. Além disso, a transmissão do vírus e o aumento dos casos foram acompanhados por controvérsias que mostram a surpresa e o medo que acompanham a doença: discussões sobre a taxa de mortalidade e as maneiras pelas quais a doença se espalha, mensagens de governos e organizações médicas sobre medidas sanitárias a adotar para combater a pandemia, reclamações sobre a eficácia e a validade das decisões tomadas por governos, ou até mesmo a dúvida sobre existência do vírus e da doença, mostram que ninguém esperava uma situação como a que vive o mundo em 2020 e provavelmente, nos próximos anos.



A pandemia é assustadora. Repetição constante e insistência monotemática com o qual as mídias sociais assediam a população, produz uma fixação obsessiva nas notícias sobre a doença, sempre acompanhada por um sentimento de medo que é resumido em uma palavra: colapso; medo de que os sistemas de saúde serão incapazes de cuidar de pacientes da COVID-19, e ainda mais específico e pessoal, medo de não ser cuidado se a doença for contraída. O medo da capacidade dos sistemas de saúde serem insuficiente conseguiu ser evidente em muitos países e cidades. As notícias que chegam mostram o colapso dos hospitais na Itália, França e Estados Unidos², em cidades brasileiras como Manaus, Boa Vista, Fortaleza e Rio de Janeiro³. As reportagens falam de Unidades de Terapia Intensiva (UTIs) lotadas, pacientes entubados em corredores, aguardando vagas em UTIs. Além disso, Itália⁴ e Equador passaram também por colapso do sistema funerário⁵, logo no início da pandemia.

Diante da situação, as ações e mensagens de muitos governos ao redor do mundo, insistem na necessidade de implementar medidas para evitar a disseminação do vírus entre a população. Sem os doentes não há colapso, e a incapacidade manifesta dos governos de cuidar dos sistemas de saúde — provavelmente abandonados, precarizados e sub financiados por anos — seria contornada, ao menos temporariamente. Assim, a medida extrema para prevenir o contágio, desde o início da pandemia, tem sido o confinamento da população. Quarentena: o isolamento de milhões de pessoas dentro de suas casas, tem sido apresentado em todos os países, nos quais a decisão foi tomada como uma medida difícil, mas absolutamente necessária para mitigar a propagação do vírus. É por isso que os Estados adotaram disposições para aplicar o isolamento: de dicas recorrentes para ficar em casa; ou a implementação de aplicativos telefônicos que monitoram a mobilidade e aglomerações de pessoas; até a dissuasão com ameaças de prisão, sanções e intervenção policial que deixou mais de uma imagem de brutalidade e excessos na população (como visto em várias gravações feitas na Espanha⁶, Índia⁷ e Brasil⁸).

A separação, o afastamento físico que previne o contágio, parece manter a primazia que historicamente está entre os métodos usados para controlar epidemias. As ações que foram implementadas pelas potências mundiais nos lembram os dois modelos de governo que Michel Foucault (2014) analisou ao longo de seu trabalho. De acordo com o pensador francês, no fundo, o Ocidente teve apenas dois modelos quando se trata de técnicas de controle individual, e parece que esta pandemia não trouxe novas características significativas: exclusão e inclusão permanecem, no momento da COVID-19, os dois eixos principais sobre quais os poderes articulam os diferentes mecanismos de controle.

² <https://projetocolabora.com.br/ods3/o-colapso-de-hospitais-na-italia-na-franca-e-nos-eua>

³ <https://www.brasildefato.com.br/2020/04/15/risco-de-colapso-dos-hospitais-e-maior-em-areas-mais-pobres-diz-estudo>

⁴ <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/covid-19-e-o-risco-de-colapso-do-sistema-funerario>

⁵ <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-52129845>

⁶ <https://www.dn.pt/mundo/policia-dispara-para-o-ar-ao-ser-encurrulado-por-jovens-a-quem-pediu-para-usar-mascara-12572940.html>

⁷ <https://www.uol.com.br/carros/videos/2020/03/27/policia-indiana-bate-em-motociclistas-que-furam-bloqueio-de-quarentena-04028D193060E0B96326.htm>

⁸ <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2018/05/policias-covid-19-v3.pdf>



O primeiro grande desenvolvimento da exclusão foi implantado no final da Idade Média com portadores de hanseníase. A exclusão do leproso envolveu uma prática de isolamento social rigoroso para evitar o contato com a doença. O leproso foi levado para um mundo exterior longe de aldeias, além das paredes da cidade, com o objetivo de proteger a comunidade saudável, de eliminar a anormalidade para estabelecer o domínio da normalidade. De acordo com Foucault (2014), *"esta é a maneira como o poder é exercido sobre os loucos, os doentes, criminosos, o depravado, as crianças, os pobres"* (p. 37).

Hoje, o contágio — ou suspeita de estar assim — nos lembra do leproso e os seus sofrimentos. Sobre eles, assim como com outros anormais na sociedade, deve-se exercer os mecanismos de poder que estavam lá, presente, antes da pandemia: a exclusão, o exílio, a rejeição, esses mecanismos de controle não chegaram com o coronavírus. Os mecanismos para repudiar os doentes e tentar imunizar os saudáveis têm sido, de uma forma ou outra, internalizados e exercidos por amplas camadas da população, de modo que um grande número de indivíduos se tornou agente normalizador da vida social.

As notícias falam sobre as agressões aos profissionais de saúde⁹ nos transportes públicos, considerando-os portadores do vírus, como o caso da enfermeira agredida na estação Paraíso do Metrô de São Paulo¹⁰, são um sinal do efeito de que a opinião pública tem da doença: o único lugar que pode habitar os doentes é o exterior: tossir em público pode levar à suspeita de estar infectado e, portanto, o perigo de ser jogado ao limiar, para o estranho lugar onde habita os doentes e que está entre o mundo dos vivos e os mundo dos mortos, separado do contexto normal. Isto é o que está no mecanismo de exclusão: ser separado da normalidade é ser expulso da comunidade e se tornar a referência negativa em uma comunidade saudável. Os doentes não são os únicos que formam a comunidade do lado de fora, do excluído: pessoas que não obedecem às diretrizes oficiais de saúde juntamente com os doentes, formam a comunidade dos excluídos.

Essas pessoas, quando expostas nas mídias sociais, dificilmente são dadas a elas a oportunidade de explicar-se, se por ignorância, por imprudência, por intransigência ou por necessidade. A mídia exhibe esses indivíduos que são rotulados como desobedientes e perigosos e inimigos da saúde pública, que tem um eco, multiplicado por milhares de outras vozes, em grandes seções da opinião pública. Não é estranho ouvir as palavras ou ler os comentários daqueles que desejam que os desobedientes contraíam o vírus, mas que assinem uma declaração que não vão usar os hospitais, se infectados, ou aqueles que exigem que o Poder Público use toda a sua capacidade repressiva para manter a população presa: multiplicidade de mensagens propaga a representação de um novo tipo de anormal.

As nuances das ações, as causas dos comportamentos ou condições. As vidas dessas pessoas não são investigadas ou consideradas; devem ser expulsas, manchadas pelo estigma da doença ou pelo

⁹ <https://www.leijaja.com/noticias/2020/04/20/em-meio-crise-medicos-sao-discriminados-em-pernambuco>

¹⁰ <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/03/20/profissionais-da-saude-sao-agredidos-no-caminho-para-os-hospitais-em-sp.htm>



comportamento contagioso. Os novos anormais são apontados, como foi dito, por uma parte considerável da população que observa e segue as recomendações oficiais e decidiu — e pode — cumprir e resistir na nova normalidade: Essa parte da população usa todos os meios de proteção e se isola em casa; fica dentro do limites que os separam da doença que infecta o exterior no qual habita o infectado e irresponsável; respeita o confinamento como tantos outros que em outras épocas o fizeram.

As pragas que devastaram a Europa, em particular, foram combatidas trancando a população. Durante a peste, as cidades ficaram em quarentena. Este mecanismo difere do mecanismo de exclusão do leproso do território que se fecha para dentro com a finalidade de purificação. As pragas foram ocasiões para uma análise fina e detalhada dos indivíduos de uma cidade: "*em cada rua havia vigilantes, em cada bairro, inspetores*" (FOUCAULT, 2010, p. 38). O território e os sujeitos que o compõem foram organizados em torno de um projeto de saúde que deu uma oportunidade para vigilância ininterrupta: nada do que aconteceu escapou dos olhos dos inspetores. O mecanismo de bloqueio busca "*estabelecer, corrigir, dar seu lugar, atribuir*" (FOUCAULT, 2014, p. 19). É, em suma, de uma observação próxima e meticulosa de ocupação dos espaços. Não é um mecanismo para purificar a sociedade, como na hanseníase, Em vez disso, é uma tentativa de maximizar a vida, a saúde e a força dos indivíduos. O que está em segundo plano, portanto, parece ser o medo de ter milhares, talvez, milhões de trabalhadores doentes e a necessidade de ter uma população com corpos saudáveis que possam voltar ao trabalho, para produzir, para mover a economia que agora está estagnada.

Essa questão do trabalho e da economia aparecem em declarações de alguns líderes políticos (como o presidente dos EUA, Donald Trump e de Jair Bolsonaro) e representantes de grandes empresas exigindo um retorno imediato da atividade produtiva normal, parecem colocar um cada vez mais a economia acima da saúde dos trabalhadores que supostamente deve colocar a economia em funcionamento. Apesar dessas vozes discordantes, o mundo declarou guerra ao vírus. Esta guerra é peculiar. "*Guerras não são mais feitas em nome do soberano que deve ser defendido, são feitas em nome da existência de todos... desde que gestores de vida e sobrevivência*" (FOUCAULT, 2012, p. 148). É surpreendente, por causa de sua clareza, a maneira como vários representantes europeus se expressaram acerca dessa nova pandemia, como uma guerra ao redor, não mais para matar, mas em torno da preservação da vida. O mais claro foi Emmanuel Macron, presidente da França: "*Estamos em guerra, em uma guerra de saúde. É verdade que não lutamos um exército contra uma nação, mas o inimigo está lá, invisível e em evasivos avanços*"¹¹.

O inimigo é o vírus, então não é uma guerra militar ou política, no sentido clássico do termo. É uma guerra para preservar a vida, a força do corpo, e é uma guerra em que a doença é combatida - com a

¹¹ <https://oglobo.globo.com/sociedade/estamos-em-guerra-diz-macron-ao-anunciar-confinamento-de-toda-populacao-na-franca-24308199>



busca acelerada por uma vacina/arma que pode eliminá-la — e também contra os aliados do vírus: todos aqueles que não se trancam para defender o imunidade do grupo. Esta guerra peculiar é realizada por um poder que não é apenas concentrado no Estado e seu aparelho, mas é exercido de forma difusa através de reclamações e ilusões que podem vir de praticamente qualquer lugar.

Estas reclamações reproduzem, assim, o esquema duplo de instâncias de controle, a divisão binária entre o normal e anormal. Através do novo sujeito normal "*constitui-se excluindo de si mesmo um anormal*" (CAVALLETTI, 2010, p. 25) Exclusão e inclusão, leprosos e saudáveis ou, nos tempos da COVID-19, os doentes, os infectados, os suspeitos, os irresponsáveis que são a contrapartida negativa do saudável, do imune, dos confinados, do sensível. Formar os dois polos de uma relação apertada em que se define os lugares na pandemia: para fora e para dentro, liberdade (risco) e bloqueio (segurança) formam a base dos discursos e práticas do mundo infectado.

Ironicamente, a eficácia do bloqueio do contágio é paradoxal em um mundo que não é projetado para parar e permanecer parado: a circulação do capital, bens e trabalhadores não toleram de maneira adequada o confinamento. Uma marca dessa situação é o recrudescimento da crise econômica, já existente antes dos planos de contingência serem colocados em prática no Brasil e em outras partes do mundo. O mundo detido pela pandemia anseia por uma mudança que tenha como possibilidade a recuperação da força de trabalho dos corpos em movimento. Isto poderia explicar por que em vários países tem se falado desde o início da pandemia, da necessidade de salvar as vidas dos mais jovens, se as equipes de saúde tiverem que escolher a quem tratar em um sistema de saúde colapsado pela demanda crescente de mulheres e homens de todas as idades por atendimento e medicamentos para conter o avanço da infecção em seu seus corpos.

Nessa percepção do corpo útil e produtivo (FOUCAULT, 2002), o corpo do idoso perde força e mobilidade e se torna um problema, como pode se notar na crise do sistema previdenciário. Os idosos se tornam um fardo em um mundo determinado pelo movimento e pela capacidade produtiva.

No caso brasileiro, os empresários reivindicaram¹² a volta a uma normalidade produtiva em que o movimento constante do capital maximiza os lucros. O capital investido em mercadorias não pode ficar parado no estoque, é preciso ser mobilizado por um sistema mínimo de distribuição para manter o processo de acumulação em movimento, em muitos casos, por trabalhadores em situação de precariedade que sofrem de uma escassez de tempo ainda maior durante a pandemia. Os trabalhadores devem trabalhar de suas casas, assustados e entediados, passam por uma mudança abrupta em sua rotina e são forçados a usar tecnologia e outras ferramentas, com as quais muitos não têm familiaridade. O trabalho em casa, conhecido como *home office* ou trabalho remoto, alonga o dia de trabalho em que não

¹² <https://g1.globo.com/pr/oeste-sudoeste/noticia/2020/07/06/coronavirus-empresarios-fazem-protesto-para-pedir-abertura-do-comercio-em-corbelia.ghtml>



há literalmente tempo de ida e volta entre moradia e empresa. Esse tempo passa a ser destinado à produção.

O *home office* tem sido a estratégia adotada por 46% das empresas durante a pandemia e o isolamento social segundo a Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise COVID-19, elaborada pela Fundação Instituto de Administração (FIA) em abril de 2020, coletou dados em 139 pequenas, médias e grandes empresas que atuam em todo o Brasil.¹³

A pesquisa apresenta os seguintes resultados separados por ramo de atividade: serviços hospitalares (53%) e na indústria (47%) enviaram seus trabalhadores para *home office*. Além disso, 55% das grandes empresas implantaram o *home office*, o mesmo regime de trabalho foi aplicado por 31% das pequenas empresas. Outras 33% das empresas têm adotado um sistema misto, alternando os dias de trabalho entre a casa e o local da empresa.

De acordo com o estudo citado, 41% dos funcionários foram colocados em regime de *home office*, isso significa que quase os trabalhadores que teriam condições e possibilidade de executar as atividades laborais a distância, foram deslocados para suas residências, somando 46% do total de funcionários. No setor de comércio e serviços, 57,5% dos empregados passaram a fazer o *home office*, nas pequenas empresas o percentual ficou em 52%. Dados mais consolidados da PNAD, indicam que 7,9 milhões de pessoas, estão em trabalho remoto durante a pandemia¹⁴.

O estudo identificou que 67% das empresas têm relatado dificuldades em implantar o sistema de *home office*.

O principal problema relatado repousa na familiaridade do trabalhador com as ferramentas de comunicação ao acessarem o ambiente virtual de trabalho, já que cerca de 34% dos funcionários detêm um conhecimento restrito das tecnologias da informação. Entretanto, somente poucas empresas ofereceram algum suporte material aos funcionários para implantação do *home office*: apenas 9% têm ajudado nos custos com *internet*, energia elétrica e telefone.

Nesta nova realidade em que o *home office* é adotado quase unilateralmente pelas empresas, obrigando trabalhadores a executar as tarefas à distância tem mudado não apenas a organização da produção, mas principalmente o cotidiano de mulheres e homens em suas atividades laborais, como pode-se observar nos relatos a seguir.

O tempo que Andréia conversava com a mãe não existe mais. Ela mal tem 9 horas por dia para dormir, tomar banho e ajudar nas tarefas domésticas. Ela reclama que também não tem espaço para se exercitar, pois afirma que trabalhar 15 horas por dia a deixa exausta e com apenas vontade de ir para a cama.

¹³ <https://agenciabrasil.abc.com.br/>

¹⁴ <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>



Esse ritmo de trabalho vem sendo feito há mais de quatro meses, fazendo com que tome paracetamol e valeriana para acalmar as dores musculares e nervosas. Ela diz que até perdeu peso.

O home office para mim tem sido a pior experiência, começou em julho e trabalhei das 08h00 às 18h00 com uma hora de almoço, até outubro a gestão era suportável, depois disso a carga (de trabalho) aumentou, para a tal ponto que desocupeei às 00:00 ou 01:00, é opressor e pensei em desistir.

André trabalha em um *call center* em Campo Grande e sua jornada de trabalho foi reduzida em 30%. Ele pensou em denunciar a empresa, mas temendo a demissão, não o fez.

Devo trabalhar 6 horas por dia e acabo trabalhando mais do que o dobro sem acréscimo de horas extras e os feriados não são pagos.

Marta também passa pela mesma situação. Afirma que recebe telefonemas de seus superiores todos os domingos, às 5 horas da manhã, para atribuir tarefas e lamenta que o tempo de descanso não seja respeitado. De tanta pressão, ela diz, que já ficou hospitalizada por vários dias.

Fui para na UPA (Unidade de Pronto Atendimento) da Vila Almeida e fiquei internada por um tempo em razão dos desconfortos musculares e intestinais, segundo o médico é porque é o cólon que está afetado.

Acrescenta ainda que a empresa não oferece plano de saúde e que o tratamento médico teve que ser feito pelo Sistema Único de Saúde (SUS).

Ao contrário de Andréia, Marta espera poder entrar com uma ação de fiscalização por assédio no trabalho na Justiça do Trabalho, embora saiba que isso é bastante demorado e oneroso.

O que eu quero é que o assédio no local de trabalho pare, se tenha consciência da realidade e que o contexto mudou com a pandemia, mas gostaria de trabalhar em harmonia, em paz. É preciso chegar a uma situação em que a outra parte também entenda que sou uma pessoa e não uma máquina, que respeita às horas de descanso.

Seis semanas se passaram desde o início do trabalho remoto forçado, e Leite, um designer gráfico de 34 anos, não aguenta mais. Sua jornada de trabalho aumentou algumas horas por dia em relação ao normal. A princípio ele não percebeu, porque não precisava se deslocar, mas aos poucos isso foi ficando cada vez mais evidente. Ele se sente preso ao computador dia e noite. A qualquer momento, ele pode ser chamado. Além disso, sua carga de trabalho aumentou significativamente desde meados de



março em que ele entrou em casa para nunca mais sair, e a situação inicialmente temporária parece continuar indefinidamente. Nas primeiras semanas, não se importou em dar um pouco mais de si mesmo. Afinal, uma situação excepcional requer medidas excepcionais, e seus superiores estavam fazendo o mesmo. No entanto, à medida que a pandemia progride, seu novo estado normal tornou-se o de trabalhar sempre mais até o limite da ansiedade.

Meu problema não é o confinamento, é o trabalho, mas não vou abrir a boca agora do jeito como as coisas estão, quem reclamar acaba sendo demitido e situação no Brasil é catastrófica.

Num contexto em que grande parte das empresas não estavam preparadas para o trabalho remoto que acabou se concretizado com rapidez, isto está sendo custoso para os trabalhadores, pois gera sobrecarga e cansaço. O ponto positivo, sobretudo do ponto de vista do capital, é que as atividades têm conseguido se manter, mas com alto custo pessoal, principalmente para quem também tem que cuidar da família, em sua maioria mulheres.

Quando termino o trabalho fico mais um pouco em frente ao computador com o chat aberto, para que não me escrevam e eu não estou online, vai acabar dando BO, então fico mais tempo (DANIEL - Analista).

75

A questão que se apresenta nessa modalidade à distância é que as pessoas não deixam o local de trabalho. O problema, é que provavelmente o mesmo trabalho poderia ser feito em menos horas, mas é precisamente a falta de formação a este respeito, bem como a cultura de trabalho implementada no capitalismo atual impedem o distanciamento e a desconexão com o local de trabalho, ao que parece, aos poucos, empresas e trabalhadores foram perdendo a noção do horário de expediente, tradicional em jornadas de trabalho devidamente regulamentadas e fiscalizada pelos órgãos de Estado.

Isso dá origem a situações paradoxais, como a relatada por Rafael, um escriturário.

Há dias em que acabo o meu trabalho, sei que não terei mais o que fazer, mas fico on line para que saibam que estou lá ou fico mais um pouco sentado na frente do computador caso alguém me escreva. Você pode dizer que estou fazendo presentismo em minha própria casa.

Um dos grandes males da cultura do trabalho no capitalismo, agora transferido para o conforto da sua casa.

Os piores costumes da vida no escritório são mantidos, como reuniões grandes e desnecessárias. A dinâmica do espaço físico foi transferida para espaços não concebidos para o trabalho, acrescentando uma carga de trabalho adicional devido ao carácter excepcional da situação. Tecnicamente as empresas estão preparadas, mas temos um problema, que o conhecimento e a informação de



trabalhadores e gestores em tecnologia não são as desejáveis, mas provavelmente o que está acontecendo é que um dos piores costumes da vida são mantidos no escritório, como reuniões fartas e desnecessárias, que, por videoconferências, são mais exaustivas, ou ainda a espera por uma resposta imediata vindo por mensagem .

É notável que a maioria dos trabalhos publicados no Brasil até o momento e que estão disponíveis no Google Acadêmico, sobre trabalho remoto, *home office* ou teletrabalho, consiste em aconselhamento psicológico para funcionários e não aconselhamento organizacional para gerentes e empresas. São, em geral, sugestões que os ajudam a administrar seu tempo e a enfrentar mentalmente a nova situação, mas raramente atacam a raiz do problema.

A proliferação dessa modalidade de trabalho devido ao isolamento social tem gerado novas questões e desafios para os trabalhadores. O trabalho remoto ou *home office* não é um "novo trabalho", é apenas um modo de organização do trabalho. Esta distinção é fundamental e é a chave para o surgimento do mesmo. Primeiro, porque a relação de emprego que é estabelecida com o teletrabalho não escapa aos regulamentos trabalhistas atualmente em vigor no país, embora nos últimos tenham sido flexibilizados. Mas fundamentalmente, porque continua dentro do enquadramento dos ramos ou setores produtivos que conhecemos, sob a forma de uma nova (embora não tanto) organização de trabalho. Esta modalidade de trabalho surgiu há mais de 50 anos, e proporcionou uma nova forma de desenvolver as atividades, tanto para as empresas, quanto para os trabalhadores (TASCETTO; FROEHLICH, 2019), ou seja, pessoas exercem suas atividades em casa, mantendo o vínculo com a organização. O trabalho remoto é principalmente uma modalidade que envolve a cooperação entre os trabalhadores, mas em espaços diferentes, às vezes até muito distantes um do outro. Há trabalho autônomo e independente no *home office*, mas a modalidade que hoje se pratica em maior quantidade no Brasil, está em sua forma assalariada, de modo que pode apenas ser pensado como reorganização do trabalho que costumava ocorrer no ambiente da empresa. Essa forma de reorganização do trabalho se tornou possível – pelo menos nessa enorme extensão que hoje está sendo experimentado -graças ao avanço das Tecnologia de Informação e Comunicação (Tics), particularmente *smartphones*, computadores pessoais e *internet*. À estas tecnologias são adicionadas uma série de *softwares* de comunicação (plataformas, redes, chamadas sociais, chamadas de vídeo, reunião por vídeo, etc.) que completam a estrutura de possibilidade de trabalho remoto, como conhecemos hoje.

As formas do *home office* são múltiplas, mas podemos dividi-las entre: 1) offline: caracteriza-se pelo trabalho por produtividade, quando há a relação entre o prazo estipulado para realização de uma tarefa e o cumprimento da mesma; 2) Online: O teletrabalho ou trabalho remoto: neste o trabalhador realiza suas tarefas como se estivesse no estabelecimento, mas através de um computador ou um outro



dispositivo de presença. Estes também são implantados dentro e fora da casa do trabalhador, por exemplo, a partir do *smartphone* do trabalhador na fila do supermercado, andando na rua ou em um bar. De qualquer forma, o que é significativo é que não é uma questão de um novo trabalho, mas uma reorganização do trabalho, que tem como eixo a implantação de tarefas multi espaciais, apoiando-se na política e no controle organizacional sobre o que ocorre e como ocorre o trabalho à distância.

A história das lutas da classe trabalhadora tem como uma de suas características a reunião e organização dos trabalhadores no ambiente de trabalho das empresas e fábricas, embora isso tenha sido interrompido em momentos de rupturas como guerras, ditaduras e genocídios. Além disso, a história tem demonstrado a habilidade da classe trabalhadora para responder e resistir às transformações decorrentes do incremento de novas tecnologias associadas ao processo produtivo. No entanto, é importante reconhecer que essa forma de organização de trabalho tem impactos em tornar o tempo de trabalho mais flexível e alongado, isso tem aumentado os benefícios empresariais em detrimentos dos direitos dos trabalhadores, sobretudo durante a pandemia, em que os marcos regulatórios sobre as relações de trabalho tem limitado a atuação dos sindicatos e da fiscalização, propiciando a extensão das horas trabalhadas, como já vem ocorrendo com a aprovação da Lei nº 13.467/2017, que passou de 8 para 10 horas a jornada diária de trabalho. Além disso, no início da pandemia, o presidente Jair Bolsonaro editou a Medida Provisória 927/2020 que na seção sobre o teletrabalho, diz que "o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, ou trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância¹⁵.

Sobre a flexibilidade do tempo de trabalho, Marx (1973) afirmou há mais de cem anos, que o valor de uma mercadoria é determinado pelo tempo de trabalho necessário para sua produção. Em outras palavras, o tempo – juntamente com os produtores, logicamente - formam uma variável central na produção de valor. O dia e o ritmo de trabalho são, então, definidos como agentes do aumento da mais valia, o que, na verdade, acaba ocorrendo em razão das tarefas combinadas, bem como a adição de novas funções e tarefas para o trabalho em *home office*, desorganizando por completo, o cotidiano do trabalhador que apesar dos contratemplos domésticos, deve manter o ritmo de produção.

O isolamento social previsto na lei 1.397/2020, que dispõe sobre as medidas sanitárias a serem adotadas para o enfrentamento da COVID-19¹⁶ e a Medida Provisória 927/2020, possibilitaram o envio de milhões de trabalhadores para executar tarefas de uma forma remota ou à distância. Isso implica em uma modificação substantiva na premissa de organização da sociedade capitalista, a qual se está habituado: a diferença entre o espaço de produção e o espaço privado, doméstico ou de lazer. Isso tem significado a "invasão" do trabalho na vida privada do trabalhador, borrando a limitação entre áreas que

¹⁵ <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/03/23/mp-governo-bolsonaro-contrato-de-trabalho-coronavirus>

¹⁶ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm



constituem o todo do cotidiano entre o campo de trabalho e a esfera doméstica fazendo parte das novas experiências de vida.

Harvey (2005) diz que o capitalismo desde o início, produziu uma mudança na relação do espaço de produção, mudando a localização da atividade econômica do campo para cidades, tornando o transporte público elemento-chave nesta organização social. É importante notar, no entanto, que Marx (1973) afirma que não há nada definitivo sobre a organização do trabalho no capitalismo, a massificação desordenada do *home office* implica a extensão e também uma nova (des)organização do dia de trabalho. Como visto nos relatos transcritos, é comum, e os chefes solicitarem a qualquer momento, tarefas fora do horário do expediente.

Diante do quadro atual, interrompe-se o direito à desconexão. Se em outros tempos o dia de trabalho era das 8 às 18 horas, atualmente não tem início e nem fim. Ao acordar até a hora de dormir, o trabalhador pode estar realizando alguma tarefa ligada ao seu trabalho. Ou ainda assim, ter o sono interrompido no meio da noite para resolver problemas em sistemas que ficam online 24 horas por dia, como é o caso de programadores e desenvolvedores que trabalham com tecnologias da informação.

Na combinação entre trabalhador e empresas para realização do *home office*, o empregador na busca por consentimento, procura destacar os benefícios do trabalho remoto, difundindo a ideia de horário de trabalho flexível como supostamente definido pelo trabalhador; a chance de estar em casa e próximo do grupo familiar; o não deslocamento até o local de trabalho e ausência de chefia, ressignificando-os como positivos, aumentando a confiança em quem executa livremente as tarefas combinadas (BUROWAY, 1979). Isso pode ser identificado como propaganda e em meio à pandemia, este tipo de trabalho tem sido executado, principalmente em empresas multimídias e de tecnologias da informação, que vêem no *home office* uma oportunidade clara para reduzir custos. Segundo dados da Ekos Canadá, em pesquisa com grandes corporações como a IBM, Oracle, American Express e outras, o trabalho remoto tem representado economia em mobiliários para escritórios, aumento de produtividade, economia de tempo, redução do absenteísmo, concluindo que um empregado que trabalha de casa custa de 30% a 70% menos para a empresa do que os que batem ponto no escritório¹⁷.

Em relação ao trabalhador, a propaganda das vantagens em torno do trabalho remoto não considera o aumento das despesas em infraestrutura necessária para a execução das tarefas. No caso do Brasil, quando um profissional passa a trabalhar remotamente, ele deixa de contar com a infraestrutura da empresa. Isso significa, por exemplo, que ele precisa de mesa, computador e conexão rápida à *internet* em casa. O problema, é que a legislação trabalhista não especifica quem é o responsável por esses custos. A Lei 13.467/2017, em seu artigo D-75, apenas indica que a responsabilidade pela

¹⁷ <https://www.itbusinessedge.com>



infraestrutura necessária à prestação do serviço remoto e o reembolso de despesas arcadas pelo empregado devem ser previstas em contrato escrito

Todavia, em pesquisa feita pela consultoria JLL com 134 empresas que adotaram o home office, 52 % delas não compartilham qualquer ajuda de custo com os seus funcionários, ficando a cargo destes todas as despesas para a realização do trabalho, além de muitos trabalhadores terem assumido em contratos aditivos de trabalho, a guarda dos equipamentos das empresas em suas residências, se responsabilizando por quaisquer danos aos mesmos¹⁸.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A forte tendência para uma maior flexibilização no horário de trabalho, novos modos de trabalho, novas formas de relações de trabalho e o surgimento do coronavírus colocaram o *home office* muito especialmente no centro da cena, ao que parece veio para permanecer.

A ampla digitalização de muitas atividades laborais tem se estendido no contexto pandêmico, sobretudo com a melhoria da qualidade de acesso à internet, colocando uma parte dos trabalhadores desenvolvendo suas tarefas desde outros lugares que não a empresa.

Embora, este artigo tenha apresentado alguns dados acerca dessa modalidade de trabalho, ainda é prematuro fazer afirmações conclusivas acerca do seu potencial e do uso efetivo do trabalho remoto como uma tendência que vai ampliar para todas as dimensões do trabalho, por enquanto ainda centrado em empresas de tecnologia e comunicação e no sistema educacional.

Esta análise acerca do tema tem um caráter exploratório, pois se baseia em indicadores ainda não consolidados sobre a estrutura das ocupações e as variadas especificidades dos diferentes ramos produtivos.

Será interessante observar em que medida a situação real e os potenciais do home office, para indagar com mais precisão a relação entre trabalho remoto e os efeitos sanitários e laborais no contexto da pandemia. Será igualmente interessante observar em que medida aumenta a relevância do *home office* ou trabalho remoto como forma de organização do trabalho, para além dos próximos meses. De qualquer modo, ainda que o trabalho remoto existe já algum tempo, é evidente que a pandemia tem estimulado um crescente por indagações sobre efeitos no aumento da produtividade e nas condições laborais dos trabalhadores.

No caso brasileiro, ainda deve-se atentar para o fato da ausência de regulamentos que expressem uma relação mais equilibrada entre empresas e trabalhadores. O que se tem no momento é a vontade do

¹⁸ <https://vocesa.abril.com.br/carreira/maioria-das-empresas-nao-arca-com-internet-e-energia-no-home-office>



Estado de promover, facilitar e não fiscalizar a aplicação da modalidade de trabalho remoto ou *home office* nas empresas privadas, já que a Lei 13.467/2017 não estabelece ferramentas que proporcionem um enquadramento jurídico adequado aos empregadores e teletrabalhadores.

REFERÊNCIAS

BURAWOY, M. **Manufacturing consent**. Chicago: The University of Chicago Press, 1979.

CAVALLETTI, A. **Mitología de La Seguridad: La Ciudad Biopolítica**. Buenos Aires: Adriana Hidalgo, 2010.

FOUCAULT, M. **História da Sexualidade I: A vontade de saber**. Rio de Janeiro: Editora Graal, 2012.

FOUCAULT, M. **Os anormais: Curso no Collège de France (1974-75)**. São Paulo: Martins Fontes, 2014.

FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir**. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.

HARVEY, D. **A produção capitalista do espaço**. São Paulo: Annablume, 2005.

MARX, K. **O capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1981.

SENHORAS, E. M. “COVID-19 e os padrões das relações nacionais e internacionais”. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 3, n. 7, 2020.

TASCHETO, M.; FROEHLICH, C. “Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul”. **Revista de Carreiras e Pessoas**, vol. 9, n. 3, 2019.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano III | Volume 5 | Nº 15 | Boa Vista | 2021

<http://www.ioles.com.br/boca>

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima