XVIII Encontro Nacional da ABET

Tema: Futuros do Trabalho: reconstruindo caminhos para a proteção social no Brasil

5 a 9/9 de 2023, UnB

Grupo Temático 02: Regulação, Políticas e Instituições Públicas do Trabalho

Teletrabalho, Economia Política e Relações de Trabalho no Brasil

Bárbara Vallejos Vazquez (Escola Dieese/Unicamp)

Magda Barros Biavaschi (Unicamp)

Teletrabalho, Economia Política e Relações de Trabalho no Brasil

Bárbara Vallejos Vazquez (Escola Dieese/Unicamp)

Magda Barros Biavaschi (Unicamp)

> [...]
>
> Quando o vínculo social afrouxa e o Estado enfraquece, interesses particulares influem: então, a vontade geral não é mais a vontade de todos. Em meio às contradições, torna-se muda e, sob o nome de leis, são aprovados decretos iníquos, tendo por fim o interesse particular. (Jean-Jacques Rousseau, 1762)

Resumo

Este artigo analisa as tendências para o mercado de trabalho e as relações de trabalho geradas pela aceleração do teletrabalho. Com a irrupção da pandemia da COVID 19, em 2020, essa modalidade característica do setor de serviços chegou a atingir quase 9 milhões de trabalhadores no Brasil. O artigo, pelo olhar da Economia Política, mostra as tendências de alteração das formas de geração do valor no século XXI e as reconfigurações do trabalho que engendram. Ainda, demonstra que, no Brasil, diferentemente do que se deu em países centrais em que a pandemia da Covid 19 abriu espaço para o fortalecimento de ideários mais protetivos, certas disposições normativas, ao invés de equilibrarem de forma mais justa as relações de trabalho, aprofundaram as tendências desigualadoras de um mercado de trabalho constituído sob o signo da exclusão social. .

Palavras-chave: Economia Política; Relações de Trabalho; Teletrabalho

Introdução

Na abertura da mesa redonda *Teletrabajo, trabajo remoto y las nuevas formas flexibles de trabajar em la postpandemia*, realizado em 28 setembro de 2022, no âmbito do projeto de investigação intitulado *Nuevas formas de flexibilización laboral en Argentina - 2020/2025*, a professora Maria Noel caracterizou o teletrabalho como uma forma emblemática do capitalismo atual, vinculado à irrupção de novas tecnologias, mas, também, à construção de estratégias de flexibilização de relações laborais, com o nítido intuito de reduzir os custos do trabalho[1].

[1] Registro do evento em: https://ihucso.conicet.gov.ar/mesa-redonda-teletrabajo-trabajo-remoto-y-las-nuevas-formas-flexibles-de-trabajar-en-la-postpandemia-debates-actuales-y-desafios-pendientes/

Assim, conquanto se reconheça o potencial transformador que as novas tecnologias podem trazer para o mundo do trabalho, com maior velocidade, sobretudo, a partir da Crise de 2008, não se deixa de sublinhar, o peso do contexto socioeconômico e regulamentar para seu avanço. Está-se diante de um certo contexto socioeconômico e dos elementos instituintes do capitalismo globalizado, em que os impactos que perversos que essas novas tecnologias podem ter em relação ao trabalho e às formas de contratar a mão de obra precisam ser trazidos à tona.

O teletrabalho, por um lado, incorpora demandas e necessidades das pessoas que trabalham. No caso de grandes metrópoles latino-americanas, marcadas por baixo desenvolvimento de infraestrutura urbana e pelo inchaço de alguns centros metropolitanos, a possibilidade de trabalhar no domicílio pareceu sedutora, sendo, por vezes, tratada como uma premiação àqueles que "mais responsáveis", "mais autônomos", "mais produtivos", "mais merecedores". Por outro lado, uma perspectiva crítica sobre essa modalidade de contratar aponta seus impactos para o trabalho e para a própria economia, extrapolando aquelas explicações baseadas em preferências individuais e de curto prazo. Uma análise integrada desse processo, demonstra que o teletrabalho se insere no bojo de processos de flexibilização das remunerações, transformando o custo fixo da folha de pagamentos em uma conta flexível e enxuta. Da mesma maneira, flexibilizam-se custos operacionais vinculados ao fornecimento da estrutura física, tecnológica e gerencial para a realização do trabalho. Atuando, portanto, em prol da aguda polarização das rendas constitutiva do capitalismo em sua fase atual.

O teletrabalho sob o olhar da Economia Política

Adota-se o termo *teletrabalho* para definir formas de trabalhar por meio de tecnologias telemáticas no domicílio, seja de maneira parcial ou completa, conforme internalizado pela Consolidação das Leis do Trabalho, CLT[2]. A utilização do termo varia de acordo com autores e abordagens, podendo ser encontrada também como *home office*, trabalho remoto, trabalho no domicílio, *telework*, entre outros.

Ademais, partindo-se de um olhar caro à Economia Política, destaca-se que o trabalho comandado por plataformas e o teletrabalho são formas paradigmáticas das novas configurações do trabalho no século XXI, sob a égide do que alguns chamam capitalismo de plataformas e marcado pela dataficação, tendo como características-síntese:

[2] A Lei 13.467/2017 inseriu na CLT o artigo 75A que traz a definição de teletrabalho.

1. A patente busca pela flexibilização das remunerações e fuga do desembolso inicial do capitalista com capital variável - Ainda que essa característica seja mais evidente no trabalho comandado por plataformas digitais no trabalho plataformizado, o teletrabalho também enseja isolamento do trabalhador e estimula formas de pagamento por tarefas. No Brasil, aliás, o pagamento por tarefas foi regulamentado no bojo da discussão sobre "aprimoramentos" da regulação do teletrabalho, em contexto de pós-pandemia, consolidado na Lei 14.442 de 02 de setembro de 2022.[3] Trata-se da constituição de formas remuneratórias que invertem a lógica clássica da geração de mais-valor, na qual o circuito do capital teria início com o investimento em capital constante (meios de produção e insumos) e desembolso com o capital variável (salários) por parte do capitalista, que efetivamente usufruiria do mais-valor apenas após a efetivação da venda da mercadoria gerada. Em empresas flexíveis, o gasto inicial pré-estabelecido e não vinculado à efetiva venda da mercadoria é subsumido. As novas formas de trabalho buscam condicionar os gastos com capital variável ao momento da venda efetiva da mercadoria. Com isso, desvincula-se o salário do tempo de trabalho necessário à produção e se retira o risco do capitalista em caso da não efetivação da venda do produto ou de eventuais variações na produtividade.

2) Tendência de repasse de custos com capital constante: no trabalho alocado e controlado pelas plataformas digitais e no teletrabalho, parte dos custos com instrumentos fundamentais à própria realização do trabalho (capital constante), antes sob responsabilidade dos detentores do capital, são repassados aos trabalhadores. Ainda que não haja redução explícita do montante recebido ao título de remunerações pelos trabalhadores, sabe-se que a responsabilidade por parte dos custos vinculados ao empreendimento é transferida aos que trabalham. No trabalho realizado via plataformas digitais, essa relação é ainda mais aguda: o trabalhador fornece bens pessoais, como carro, celular, gasolina, para que o *start* da extração de mais-valor possa se dar. No teletrabalho, ferramentas como cadeiras, notebooks e imóveis privados são colocados em função da geração de valor. Também há o intento de repasse ao trabalhador de outros custos, antes sob responsabilidade da empresa, como aquele com o trabalho de cuidados. Como demonstrou a Teoria da Reprodução Social, com a retomada do ideário liberal, o Estado deixa de aportar serviços de saúde e educação e outros, fundamentais à garantia de participação de mulheres - em regra responsáveis pelos trabalhos de cuidado - no mercado de trabalho. Com o

[3] Art. 75B § 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm

teletrabalho, as empresas se têm furtado em debater ausências remuneradas ou qualquer subsídio à assistência ao cuidado de dependentes. Assiste-se à privatização do debate sobre cuidados, a partir da premissa de que, uma vez que trabalham no domicílio, as teletrabalhadoras poderão sobrepor as rotinas de trabalho produtivo e reprodutivo. Trata-se de percurso de desconstituição de direitos e de redução de custos do trabalho.

3) Tendência à autonomização e isolamento do trabalhador: sabe-se que tanto o trabalho alocado e controlado por plataformas quanto o teletrabalho são comumente implementados no setor de serviços, que possui, como característica, a intangibilidade do que é produzido, além da sobreposição dos momentos de produção e circulação do *serviço-mercadoria.* A estratégia utilizada pelas empresas, em geral, busca borrar a contradição capital *versus* trabalho, por meio da gestão algorítmica ou da gestão por meios telemáticos, impessoalizando as relações de trabalho e buscando, por um lado, conformar um ideário que altera o status do trabalho para o de "empreendedor", isolando-o e responsabilizando-o pelos resultados da empresa e, por outro, constantemente pressionando para a alteração do *status* jurídico do trabalhador para o de autônomo. (Grohmann, 2020) aponta a construção de uma "gramática do capital" que disputa conceitos e atenua o vocabulário da luta de classes e reconstrói ideários liberais. Assim, sob a falsa ideia de que "a liberação das forças que impulsionam a acumulação de capital é um movimento "natural" e "irreversível" em direção ao progresso e à realização da autonomia" (Belluzzo, 2013, 33), o indivíduo atomizado é responsabilizado (e muitos acreditam nisso_, por sua trajetória de maior ou menor êxito no mercado de trabalho.

Além da reflexão sobre as mudanças estruturais na forma de produzir, circular e distribuir a riqueza, a pandemia também se constituiu como momento de inflexão conjuntural sobre as formas de regular o trabalho e a atividade econômica em geral. Há economistas que apontaram para o enfraquecimento acelerado do ideário neoliberal a partir da pandemia e, mesmo, de seu fracasso no sentido de entregar o que promete, destacando certo giro na compreensão do papel da proteção social e da regulação econômica como estratégia de saída das crises. Exemplos da estratégia dos EUA e da China pareciam indicar uma retomada de um Estado ativo e garantidor do direito à subsistência, incluindo a dimensão da proteção ambiental e uma tendência à desglobalização econômica (Fiori, 2023). Trata-se de debate ainda em aberto, mesmo porque em muitas nações se assiste à polarização entre projetos protetivos e inclusivos *versus* projetos de sociedade baseados no individualismo e na concorrência. Sobre o mercado de trabalho na América Latina, especificamente, (Weller, 2020) apontou, contudo, que as tendências são

de aprofundamento da flexibilização, com achatamento da renda do trabalho e a desconstrução dos sistemas públicos de proteção social ao trabalho (Biavaschi & Vazquez, 2020).

No caso brasileiro, em convergência com a hipótese de (Weller, 2020), reformas liberalizantes levadas a efeito entre 2016 e 2021 atingiram de forma dissolutiva o lutado sistema de proteção social, cuja construção sistemática teve início na década de 1930 e, com idas e vindas, avanços e recuos, chegou à Constituição de 1988 que elevou esses direitos à condição de sociais fundamentais, evidenciando o aprofundamento do ideário liberalizante e negando a hipótese de inflexão dessa trajetória, mesmo durante a pandemia. Pelo contrário, grande parte das medidas para o trabalho durante a pandemia foram originadas por Medidas Provisórias[4] sem qualquer consulta aos trabalhadores e suas entidades. Nesse texto, é sob essa ótica que se analisa o teletrabalho no Brasil, com especial ênfase à sua expansão após a eclosão da pandemia da Covid-19 no Brasil em março de 2020.

Regulação do teletrabalho no Brasil e a hipótese de contínuas reformas trabalhistas

Quando se analisa a regulação do teletrabalho no Brasil, assiste-se à movimento que parece confirmar a tendência de contínuas reformas. Conforme apontado por (Bridi & Vallejos Vazquez, 2021), existiam até 2021, cinco normas fundamentais regulando o tema, sendo duas leis, duas Medidas Provisórias (MP) e uma Instrução Normativa[5]. Aqui serão analisadas apenas as leis e MPs. Assinala-se a entrada de uma nova norma posterior à publicação do artigo, a já referida Lei 14.441/2022. Então, tem-se cinco normas fundamentais para análise do teletrabalho no Brasil, quais sejam:

1. Lei 12.551 de 2011 – Alterou o art 6º da CLT
2. Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) – art. 75 e 62 da CLT
3. MP 927/2020 – Medida da Pandemia
4. MP 1.046/2021 – Nova MP da Pandemia
5. Lei 14.442/2022 - (Oriunda da tramitação da MP 1.108/2022)

[4]Instrumento com força de lei, adotado pelo presidente da República, em casos de relevância e urgência para o país. Produz efeitos imediatos, ou seja, já vale ao mesmo tempo em que tramita no Congresso, mas depende de aprovação da Câmara e do Senado para que seja transformada definitivamente em lei. https://www2.camara.leg.br/comunicacao/assessoria-de-imprensa/guia-para-jornalistas/medida-provisoria

[5] Instrução Normativa n° 65/2020 – Serviço Público

A Lei 12.551 de 2011, alterou o artigo 6º da CLT e reconheceu o trabalho a distância, a ele estendendo o vínculo de emprego, desde que constatadas as características definidoras da relação de trabalho. Deu nova redação ao artigo 6º da CLT, reconhecendo o trabalho à distância, estendendo o reconhecimento do vínculo de emprego, desde que caracterizados os requisitos da relação de trabalho tal como descritos nos arts. 2º e 3º da CLT[6]. Também equiparou o controle e supervisão do trabalho realizado por meios telemáticos ao comando pessoal para efeito de reconhecimento da relação de emprego. Portanto, tratou-se de medida protetiva, à medida que modernizava o arcabouço jurídico brasileiro, estendendo ao trabalho remoto as garantias inerentes à relação de emprego.[7]

O tratamento menos protetivo quanto ao teletrabalho foi aplicado a partir de 2017, em contexto de reformas estruturais liberalizantes no país (Rossi & Mello, 2017). No campo trabalhista, foi realizada a mais ampla reforma assistida no país desde a promulgação da CLT em 1943, expressa na Lei 13.467/2017, que tratou o teletrabalho em seu capítulo II, Arts 75A, 75B, 75C, 75D e 75E[8] e o inseriu no art. 62[9]. A nova lei retirava o teletrabalhador do controle de jornadas e o responsabilizava por garantir

[6] Não eventualidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade.

[7] Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

[8] 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1o Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2o Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

[9] Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; II - os gerentes, assim considerados os exercentes de

saúde e segurança no ambiente de trabalho, ao indicar a obrigatoriedade de assinatura de um termo de responsabilidade, no qual o empregado se comprometia a seguir as recomendações do empregador. Quanto ao controle de jornada e cobertura de gastos com estrutura para a realização do trabalho, a lei indica que "*poderão"* ser temas tratados em acordo entre ambas as partes. Embora possa haver negociação quanto ao fornecimento de equipamentos ou reembolsos para a realização do trabalho, o texto é taxativo ao definir que esses valores não serão compreendidos como verba salarial.

A pandemia da Covid-19 atingiu o Brasil em março de 2020. Como em outros países, o isolamento social gerou crises, com forte impacto sobre a demanda de bens e serviços. O teletrabalho foi uma das primeiras medidas para os trabalhadores, estimulado pela publicação da Medida Provisória 927/2020[10]. A MP permitia que o empregador definisse a realização do teletrabalho de forma discricionária, bem como determinasse o retorno à modalidade presencial, prescindindo de qualquer acordo individual ou coletivo ou de registro no contrato individual de trabalho; também aumentou os prazos para realização de acordo acerca de fornecimento ou reembolsos referentes aos equipamentos de trabalho. Quanto à jornada de trabalho, apenas reafirmou as liberalidades apontadas pela reforma trabalhista. Por fim, a medida provisória trouxe a possibilidade de extensão da modalidade a aprendizes e estagiários. Essa MP não foi aprovada pelo Congresso Nacional e, por essa razão, sua vigência findou em 19 de julho de 2020.

A pandemia demorou a arrefecer no Brasil. Em 2021 houve recorde de mortes diárias, chegando a atingir o patamar de 2 mil mortes por dia. Nesse contexto, foi editada a Medida Provisória nº 1.046, que replicou as disposições já presentes na MP 927, o que fomentou continuidade do aumento da utilização do teletrabalho no Brasil.

Pari passu a flexibilização das normas, assistiu-se à rápida expansão do teletrabalho no país. A Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílio, PNAD, mapeou a variação do número de trabalhadores que executam suas tarefas no domicílio, compreendida como uma *proxi* para o teletrabalho, e verificou

cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. III - os empregados em regime de teletrabalho.

[10] "Das alternativas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19)" I - o teletrabalho; II - a antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - o banco de horas; VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

que esse contingente variou 2,7% entre 2012 e 2016, quando atingiu 2,737 milhões de trabalhadores. Porém, com a aprovação da reforma trabalhista em 2017 e, com as posteriores Medidas Provisórias, emitidas durante a pandemia, o número se elevou de forma acelerada. Em 2017, assistiu-se a aumento de 16,2%, em 2018, de 21,1% e, em 2019, de 19,4%. Dessa forma, ao final de 2019, o Brasil contava com 4,595 milhões de trabalhadores em domicílio, contingente 67,9% superior ao observado em 2016. Em 2020, verificou-se crescimento recorde da modalidade, 87,7% em um ano e o país chegou a observar mais de 9 milhões de trabalhadores em domicílio.

O Boletim de Conjuntura do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas, IPEA, de autoria de (Góes et al., 2020), apontava para um potencial de teletrabalhadores de 20,5 milhões no Brasil. Esse potencial, no entanto, se realiza à medida em que elementos políticos, organizativos e regulamentares convergem para a aplicação do modelo. Mesmo sem grandes alterações do ponto de vista tecnológico no período, verificou-se aumento expressivo do teletrabalho, ao que parece, acompanhando contextos econômicos específicos e a alteração das normas trabalhistas, expandindo seu contingente vis a vis a emissão de normas flexibilizantes.

Com a experiência de aplicação do teletrabalho no período, houve importante resistência dos trabalhadores e suas organizações. Dados do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, Dieese, revelaram aumento das negociações que trataram o tema: enquanto nas negociações realizadas em 2019, o teletrabalho aparecia em 1,2% (284) das cláusulas em acordos ou convênios coletivos de trabalho monitoradas, em 2020, esse percentual passou para 13,7% (2.738 cláusulas) (Dieese, 2021). No mesmo sentido, levantamento realizado por (Droppa, 2021) a partir de dados do TST revelou aumento expressivo (850%) de ações envolvendo o teletrabalho no TST, que tratavam o direito a exercer teletrabalho, horas extras, vínculo de emprego e sobreaviso. O Ministério Público do Trabalho, MPT, também apontou crescimento acelerado de denúncias acerca do teletrabalho: foram 49 em 2019, 1.679 em 2020; 762 no primeiro semestre de 2021. As razões das denúncias estavam vinculadas, principalmente, à jornada excessiva e à sobrecarga de trabalho. O MPT destacou reclamações em que o empregador buscava caracterizar como “autônomo” o trabalho anteriormente regido pela CLT. Nesse contexto, proliferaram propostas legislativas para adequações na regulamentação do teletrabalho no Brasil.

O contexto de intensa utilização do teletrabalho fez aumentar também os reclames por regulamentação. Soares, 2021 mapeou a existência de 27 Projetos de Lei tratando o teletrabalho, sendo

17 deles, oriundos do período de pandemia, em que se buscava tratar temas sensíveis, como o controle de jornada e direito à desconexão, os custos vinculados à estrutura para realização do trabalho e segurança frente à acidentes de trabalho.

De todo modo, os intensos debates, desenvolvidos em cenário de marcado autoritarismo no Brasil, foram pouco ouvidos. Em 2022, foi a vez da a Medida Provisória 1108/2022, que, aprovada pelo legislativo, foi convertida na Lei 14.442/2022. Essa nova legislação reafirmou o ideário flexibilizantes implementado desde 2017 e acrescentou a possibilidade de remuneração por tarefas, peça ou empreitada. Ao tratar a jornada de trabalho, definiu que *poderá* ser regulada por acordo individual, desde que assegurem repousos legais, retirando da lei universal o espaço prevalente da produção normativa, como, aliás, a reforma trabalhista de 2017 já fizera. Também definiu que o tempo de trabalho e que o tempo de utilização de instrumentos de trabalho fora da jornada não constituirão, em regra, tempo de trabalho ou sobreaviso.

Assim, nota-se que as tendências desigualadoras e de desconstituição de formas protetivas engendradas pelo funcionamento do capitalismo globalizado no século XXI, em que seus elementos constituintes são exacerbados[11], foram reafirmadas pela legislação que tratou o teletrabalho no Brasil no período compreendido entre 2017 e 2022.

Considerações finais

A utilização do teletrabalho avança de maneira veloz no Brasil, sobretudo após a realização de reformas trabalhistas liberalizantes e da pandemia da Covid-19. A despeito das controvérsias, é importante ressalvar que a alteração tecnológica, em si, poderia acarretar melhorias nas condições de vida dos trabalhadores, na medida em que há potencial benéfico desse avanço tecnológico quando aplicado à organização do trabalho, o que talvez explique parte da adesão de trabalhadores a tais formas. No entanto, aplicado em contexto de retomada do ideário liberal e exposto a constantes retiradas de regulamentações dessa forma de trabalhar, o teletrabalho transmuta-se em ferramenta para a mais aguda polarização do mercado de trabalho.

[11] A saber: mercantilização de todas as esferas da vida, em suas múltiplas relações; concorrência desenfreada entre Estados, corporações e indivíduos; e, concentração da renda, da riqueza e, sobretudo, do poder politíco na mão de cada vez menos pessoas e corporações.

Transfere-se ao trabalhador a responsabilidade de arcar com parte do capital constante, isentando o contratante de custos com aluguéis, equipamentos, entre outros. Ademais, à medida em que tende a desconstituir a relação protegida de emprego, isolando o trabalhador em seu domicílio e responsabilizando-o por centenas de micro tarefas, incentiva a remuneração por empreitada ou tarefas, comprimindo os gastos do empregado com capital variável. Está vinculado à irrupção de formas que desconstituem – em aparência – a relação de emprego, tendendo a constituir relações individuais "autônomas" que não gozam de quaisquer proteções. A experiência concreta de aplicação do teletrabalho em larga escala, revelou um potencial de aumento das relações informais, tendência à extensão de jornada, com custos elevados para a segurança e a saúde dos trabalhadores. Tudo isso em tempos em que os interesses privados parecem querer subjugar o sentido do público, valendo a pena resgatar, neste momento, o alerta de Rousseau já em 1762, não à toa escolhido como epígrafe.

Referências bibliográficas

Belluzzo, Luiz Gonzaga. *O Capital e Suas Metamorfoses*. São Paulo: Unesp, 2013.

Berardi, Frando Bifo. *ASFIXIA: Capitalismo Financeiro e Insurreição da LIguagem.* SãoPaulo: Ubu, 2020.

Biavaschi, Magda Barros, & Vazquez, Bárbara Vallejos (2020). Notas sobre algumas Medidas Provisórias encaminhadas em tempos de pandemia. *Carta Social e do Trabalho*, *41*, 4–18. https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/11/CST-41-Versao-final2.pdf

Bridi, Maria Aparecida & Vazquez, Bárbara Vallejos. (2021). *Estudo sobre a regulação do teletrabalho no Brasil, ABET (on line), 24 de fevereiro de 2022, disponível em* http://abet-trabalho.org.br/estudo-sobre-a-regulacao-do-teletrabalho-no-brasil/;

Dieese. (2021). *A negociação coletiva do home office*. Disponível em: https://www.dieese.org.br/notatecnica/2021/notaTec255HomeOffice.pdf

Droppa, A. (2021). O Tribunal Superior do Trabalho e o Teletrabalho relatório técnico (mimeo). *Relatório técnico*.

Fiori, J. L. (2023). Davos, Kiev e Brasília - o ocaso de um projeto. *GGN*. https://ineep.org.br/davos-kiev-e-brasilia-o-ocaso-de-um-projeto/

Góes, Sandoval., Martins, Felipe dos Santos, & Sena, José Antônio (2020). *O teletrabalho no setor público e privado na pandemia: potencial versus evolução e desagregação do efetivo*. IPEA, Carta de Conjuntura, disponível em https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/07/teletrabalho-na-pandemia-efetivo-versus-potencial/

Grohmann, Rafael. (2020). A Comunicação na Circulação do Capital em Contexto de Plataformização. *Liinc em Revista*, *16*(1), e5145. Disponível em: https://doi.org/10.18617/liinc.v16i1.5145

Rossi, Pedro, & Mello, Guilherme. (2017). *Choque recessivo e a maior crise da história: A economia brasileira em marcha à ré*. Centro de Estudos de Conjuntura e Política Econômica - IE/UNICAMP,, CECON, Nota Tecnica n.1, Abril de 2017

Soares, José Luís (2021). *O trabalho remoto nos processos legislativos e nas negociações coletivas: um balanço de disputas jurídicas trabalhistas em tempos de Covid-19*. 12 de julho de 2021, Disponível em http://www.abet-trabalho.org.br

Weller, Jurgen. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Disponível em: https://www.cepal.org/es/publicaciones/45759-la-pandemia-covid-19-su-efecto-tendencias-mercados-laborales