

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO REMOTO COMO OBJETO TRANSITIVO: ENTRE O UNILATERALISMO PATRONAL E A RESISTÊNCIA DOS TRABALHADORES

COLLECTIVE NEGOTIATION OF REMOTE WORK AS A TRANSITIVE OBJECT: BETWEEN EMPLOYER UNILATERALISM AND WORKERS' RESISTANCE

JOSÉ LUIZ SOARES¹

Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Rio de Janeiro (RJ). Brasil.

RESUMO: O artigo tem como ponto de partida a comparação entre as cláusulas sobre trabalho remoto negociadas no estado do Rio de Janeiro em 2020 e 2021. A perspectiva comparativa temporal orientou-se por três questões principais. Primeiramente, pela busca por contribuir para o mapeamento do arcabouço jurídico-normativo implementado a respeito do trabalho remoto e para a reflexão a respeito de suas consequências. Ademais, buscamos ressaltar o que o comparativo da negociação coletiva do trabalho remoto nesses dois anos informa tanto a respeito do unilateralismo patronal, traço característico das relações de trabalho no Brasil dos últimos anos, quanto a respeito das resistências dos trabalhadores a um contexto de reformas neoliberais.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Remoto; Negociação Coletiva; Unilateralismo Patronal; Movimentos de Resistência.

ABSTRACT: The starting point of the article is the comparison between the clauses on remote work negotiated in the state of Rio de Janeiro in 2020 and 2021. The temporal comparative perspective was guided by three main questions. First, for the search to contribute to the mapping of the legal-normative framework implemented regarding remote work and for reflection on its consequences. In addition, we seek to highlight what the comparison of collective bargaining for remote work in these two years informs both about employer unilateralism, a characteristic feature of labor relations in Brazil in recent years, and about workers' resistance to a context of neoliberal reforms.

KEYWORDS: Remote Work; Collective Bargaining; Employer Unilateralism; Resistance Movements.

INTRODUÇÃO

Segundo definição da OIT (2020, p. 5-6), o trabalho remoto (*remote work*) é aquele “total ou parcialmente realizado em um local alternativo, diferente do local de trabalho padrão”. A definição remete a uma variedade de sítios possíveis, todos servindo como alternativas ao

¹ Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2161-1946>.

estabelecimento padrão do empregador. Ademais, ele pode ser realizado remotamente com ou sem uso de tecnologias da informação e comunicação (TICs). Caso sejam utilizadas TICs (computador, *tablet*, celular, telefone etc.), trata-se de um teletrabalho (*telework*). Note-se que o teletrabalho consiste numa subcategoria do trabalho remoto. Já o *home office* é o trabalho remoto realizado na residência do trabalhador, com ou sem auxílio de TICs.

Quando a pandemia da Covid-19 foi decretada, o fenômeno do trabalho remoto² já era uma realidade substantiva no Brasil, vivido por cerca de 4,6 milhões de trabalhadores, segundo dados do IBGE (2019). O contingente de indivíduos trabalhando de forma remota dobrou após a instituição de medidas restritivas à circulação e aglomeração de pessoas, com o intuito de conter a crise sanitária, a partir de março de 2020.³ Nesse contexto, teve vez todo um ciclo de experiências em relação ao trabalho remoto e aceleraram-se transformações que já vinham ocorrendo no mundo do trabalho, permitindo, cada vez mais, a realocação de parte da população ocupada da sede da empresa ou administração pública para o lar ou outro local alternativo. O trabalho remoto veio para ficar, mesmo após o término da pandemia (OST, 2021), e pode-se dizer até que ele é desejado por muitos, tanto entre empregados quanto entre empregadores (AKSOY *et al*, 2022; CAPGEMINI RESEARCH INSTITUTE, 2020; UEHARA *et al*, 2023).

As mudanças no mundo do trabalho deram ensejo, por sua vez, a uma multiplicação de pesquisas acadêmicas sobre o tema do trabalho remoto e seus impactos para o Direito do Trabalho. Como parte desses esforços, no grupo de pesquisa Configurações Institucionais e Relações de Trabalho (CIRT), vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGD/UFRJ), desenvolvemos estudos sobre a negociação coletiva do trabalho remoto; as normas voltadas para a sua regulação; os conflitos em torno das condições de retorno ao trabalho presencial; e as disputas judiciais envolvendo o teletrabalho (SOARES, 2021a; GRILLO, SOARES, 2023a, 2023b; CLEMENTE, 2022).

O presente artigo busca dar um passo adiante em nossos estudos sobre a negociação coletiva do trabalho remoto. Se as análises, num primeiro momento, enfocaram as cláusulas sobre trabalho remoto presentes em instrumentos coletivos firmados nos estados do Rio de

² Optamos por utilizar preferencialmente o conceito de “trabalho remoto” por ser o termo mais abrangente, que abarca outros conceitos comumente usados, como “teletrabalho” e “home office”.

³ O estado de emergência de saúde pública decorrente da pandemia do novo coronavírus teve como um de seus marcos iniciais no Brasil a sanção da Lei nº 13.979/2020, de 06 de fevereiro de 2020, que dispôs sobre medidas para conter a disseminação do vírus. Dentre as quais se previa a possibilidade de adoção do isolamento e da quarentena, o que de fato veio a ocorrer a partir de meados de março do mesmo ano.

Janeiro e de São Paulo no ano de 2020, aqui o ponto de partida é a comparação entre cláusulas firmadas no estado do Rio de Janeiro em 2020 e 2021.

A perspectiva comparativa temporal orientou-se por três questões principais. A primeira questão que nos mobilizou foi a busca por compreender se a contratação coletiva teria alguma evolução. Passada a situação de mudança quase instantânea para um trabalho realizado à distância por imposição da pandemia, as cláusulas trariam as marcas de algum amadurecimento das negociações coletivas em termos do preenchimento das várias lacunas e fragilidades que possui a legislação trabalhista no Brasil a respeito do trabalho remoto? Os instrumentos coletivos de 2021 seriam mais protetivos que os de 2020? Ou, ao contrário, teria sido reforçada a capacidade patronal de fixar os termos do regime e das condições do trabalho remoto?

Ademais, como os achados dos estudos anteriores apontavam para a existência de uma prevalência do poder e da influência dos empregadores na fixação do regime e das condições de realização do trabalho remoto (jornada de trabalho, pagamento de horas extras e auxílios, ônus com equipamentos e infraestrutura, temas afeitos à saúde do trabalhador etc.), nos interessava buscar caracterizar melhor esse unilateralismo patronal.

Em contrapartida, os achados dos estudos anteriores também demonstravam haver esforços dos trabalhadores, representados por seus sindicatos, no sentido de instituir uma normatização que se mostrasse mais segura que as instáveis medidas provisórias que versaram sobre o trabalho remoto editadas pelo governo federal no contexto da pandemia. Nesse sentido, a terceira questão que nos mobilizou foi o registro e a reflexão sobre dispositivos relativos ao trabalho remoto inscritos nos contratos coletivos que se mostraram mais protetivos aos empregados do que a legislação trabalhista.

Os achados de pesquisa em termos de unilateralismo patronal e de movimentos de resistência dos trabalhadores se relacionam de diversas formas com um contexto marcado, de um lado, por inovações tecnológicas e organizacionais típicas do capitalismo contemporâneo (HUWS, 2016; OLIVEIRA, CARELLI, GRILLO, 2020); e, de outro, por um “reformismo permanente” no campo do direito do trabalho no Brasil (GRILLO, SOARES, 2022; SOARES, 2021b), orientado pela racionalidade neoliberal (DARDOT, LAVAL, 2016; FERREIRA, 2012), cuja principal expressão foi a reforma trabalhista da Lei nº 13.467/2017. Em especial, ressaltamos que a reforma trabalhista de 2017 resultou em enfraquecimento dos sindicatos e das proteções trabalhistas (KREIN, 2021; SOARES, 2022), ao passo que favoreceu os

empregadores a agirem de forma mais unilateral em relação à definição de salários, benefícios e condições de trabalho. Contudo, a maior capacidade de tomar decisões unilaterais e impor demandas por parte dos empregadores não significa que os trabalhadores não tenham algum grau de influência coletiva e capacidade de proteger seus interesses, inclusive apontando para novos horizontes nas regulações laborais.

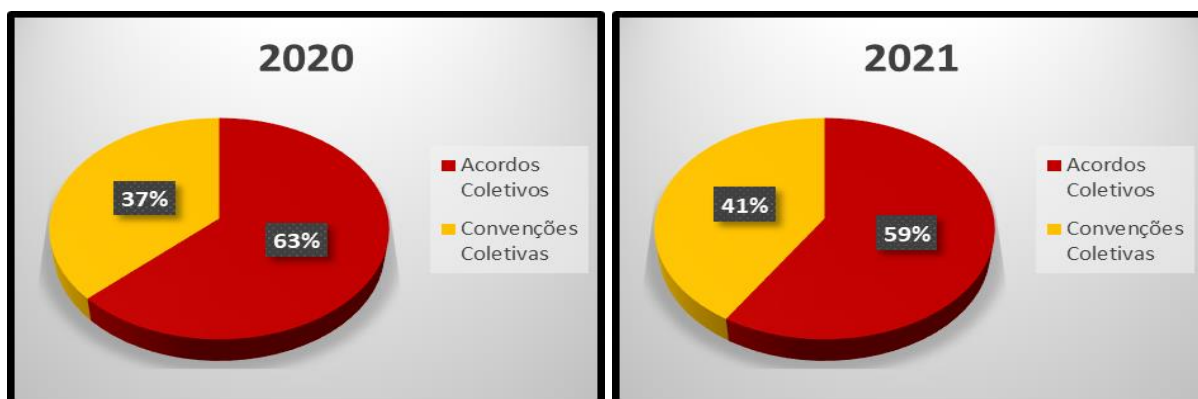
Nosso objetivo aqui é discorrer sobre as três questões mencionadas acima. Dado que já decorreram alguns anos de “reformismo permanente”, nosso empreendimento de pesquisa visa contribuir para um mapeamento do arcabouço jurídico-normativo implementado e para a reflexão a respeito de suas consequências. Na primeira seção, apresentaremos, em linhas gerais, um comparativo das cláusulas sobre o trabalho remoto negociadas e firmadas em instrumentos coletivos no estado do Rio de Janeiro, em 2020 e em 2021. Nas duas seções seguintes, buscamos ressaltar o que o comparativo temporal da negociação coletiva do trabalho remoto informa a respeito do unilateralismo patronal nas relações de trabalho e a respeito das resistências dos trabalhadores a um contexto de reformas neoliberais.

1. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO REMOTO EM TRÂNSITO: UM COMPARATIVO DOS ANOS 2020 E 2021

Com o intuito de avaliar a contratação coletiva a respeito do trabalho remoto, realizamos buscas por instrumentos coletivos no Sistema Mediador, em abril de 2021 e em maio de 2022, utilizando os seguintes critérios: 1) instrumentos coletivos de todos os tipos; 2) vigentes e não vigentes; 3) registrados no estado do Rio de Janeiro; 4) com vigência iniciada entre 11/03/2020, dia que a Organização Mundial da Saúde (OMS) caracterizou a Covid-19 como uma pandemia, e 31/12/2020, na primeira busca realizada, e com vigência ao longo do ano de 2021, na segunda busca; 5) com todas as abrangências possíveis; e 6) que contivessem as seguintes palavras-chave: “teletrabalho”, “*home office*”, “trabalho à distância” e “trabalho remoto”. Adotando esses critérios, encontramos 52 instrumentos coletivos em 2020 e 87 instrumentos coletivos em 2021.

Em 2020, desse total, 33 eram acordos coletivos⁴ (63%) e 19 convenções coletivas⁵ (37%). Já em 2021, foram 51 acordos coletivos (59%) e 36 convenções coletivas (41%). Ainda que a contratação coletiva de 2021 tenha se apresentado ligeiramente mais centralizada (ver Gráficos 1 e 2), ambas as proporções expressam a tendência à descentralização e à fragmentação das negociações coletivas de trabalho existente no Brasil. Na verdade, a descentralização dos instrumentos coletivos pesquisados (que inclui apenas o conjunto de instrumentos que contêm ao menos uma cláusula referente a trabalho remoto) é até menos aguda que a média histórica nacional. Segundo dados do DIEESE (BENFICA, 2020), apenas 16,7% dos instrumentos normativos registrados no Sistema Mediador entre 2009 e 2019 foram convenções coletivas (que são de âmbito municipal ou superior), ao passo que 83,3% foram acordos coletivos (que remetem ao âmbito das empresas).

Gráficos 1 e 2 – Proporção de contratos coletivos com cláusulas sobre trabalho remoto, por tipo de instrumento coletivo (RJ, 2020-2021)



Fonte: Sistema Mediador. Elaboração Própria.

Quanto ao período de vigência, em 2020, a maioria dos instrumentos coletivos tinha validade relativamente curta: 61% da amostra possuía tempo de vigência de menos de um ano (em um total de 32 instrumentos coletivos, 31 eram válidos por até seis meses e 01 era válido por sete meses). Essa proporção expressa as condições em que a contratação coletiva foi realizada. Em um contexto pandêmico cheio de incertezas e de insegurança jurídica, as partes

⁴ Contratos coletivos firmados entre sindicatos de trabalhadores de uma mesma categoria e uma ou mais empresas.

⁵ Contratos coletivos firmados entre sindicatos trabalhistas e patronais.

parecem ter preferido firmar contratos de vigência mais curta. Ao longo de 2021, com o advento da vacina para o novo coronavírus e uma maior compreensão de cientistas e autoridades sanitárias a respeito do vírus, houve maior segurança das partes para firmar contratos e 91% dos instrumentos coletivos tiveram validade de um ano ou mais (ver Tabela 1).

Tabela 1 – Proporção de contratos coletivos com cláusulas sobre trabalho remoto, por tempo de vigência (RJ, 2020-2021)

2020	2021
< 1 ano: 32 instrumentos (61%)	< 1 ano: 8 instrumentos (9%)
= 1 ano: 12 instrumentos (23%)	= 1 ano: 78 instrumentos (90%)
> 1 ano: 8 instrumentos (15%)	> 1 ano: 1 instrumento (1%)

Fonte: Sistema Mediador. Elaboração Própria.

Quando os instrumentos coletivos são considerados sob o prisma do setor econômico ao qual se referem, fica notório que a contratação do trabalho remoto ocorreu em maior número no setor de serviços (ver Tabela 2). Em 2020, o setor respondeu por 48% do universo de instrumentos coletivos analisados e, em 2021, essa proporção cresceu para 70%.

Tabela 2 – Número e proporção de contratos coletivos com cláusulas sobre trabalho remoto, por setor econômico (RJ, 2020-2021)

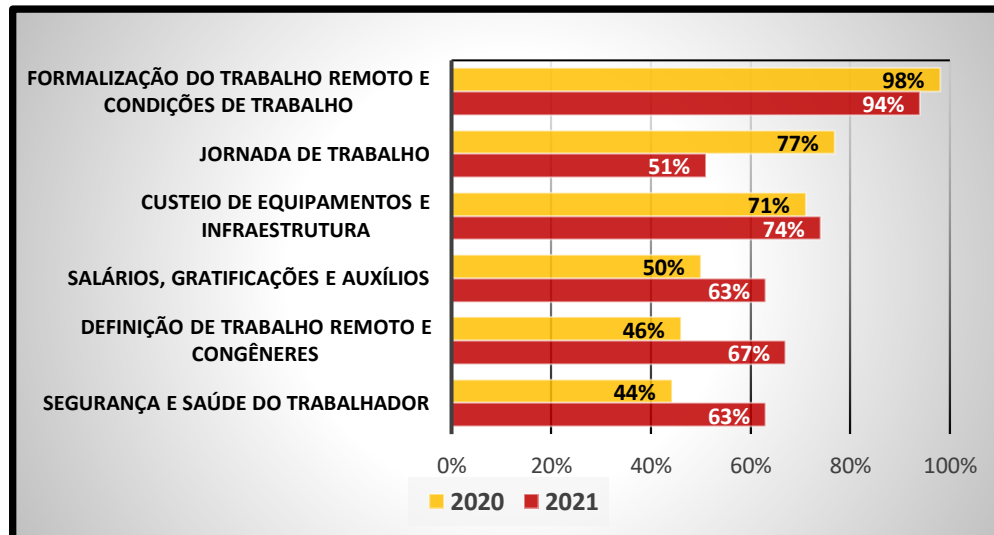
Setor Econômico	2020		2021	
	(nº)	(%)	(nº)	(%)
Serviços	25	48%	61	70%
Comércio	8	15%	4	5%
Comércio e Serviços	11	21%	8	9%
Indústria	8	15%	14	16%

Fonte: Sistema Mediador. Elaboração Própria.

Vale dizer que o setor de serviços é o que mais emprega no estado do Rio de Janeiro e que foi bastante afetado durante os meses iniciais da pandemia, em função da própria natureza de suas atividades. Porém, apresentou boa recuperação após o abrandamento da crise sanitária, crescendo 7,3% somente em 2021.⁶

Por fim, no que tange propriamente ao conteúdo das cláusulas sobre trabalho remoto, procuramos agrupá-las por temas, de acordo com seus objetos. Adotamos as seguintes formas de classificação: a) *Jornada de Trabalho* (inclusive o direito ao recebimento de horas extras); b) *Custeio de Equipamentos e Infraestrutura*; c) *Segurança e Saúde do Trabalhador*; d) *Salários, Gratificações e Auxílios*; e) *Formalização do Trabalho Remoto e Condições de Trabalho*; e f) *Definição de Trabalho Remoto e Congêneres*. No Gráfico 3, apresentamos a proporção de contratos coletivos em que esses tipos de cláusulas aparecem.

Gráfico 3 – Proporção de contratos coletivos, por tipos de cláusulas sobre trabalho remoto (RJ, 2020-2021)



Fonte: Sistema Mediador. Elaboração Própria.

⁶ Dado estatístico do Núcleo de Pesquisa Econômica do Rio de Janeiro (NUPERJ), da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF). Cf. “A Economia do Estado do Rio de Janeiro em 2022”, in: <https://uenf.br/projetos/nuperj/noticias/>. Acesso em: 21 jun. 2023.

A comparação entre cláusulas contratadas em apenas dois anos não nos permite falar propriamente em uma evolução no conteúdo da contratação coletiva, mas é possível levantar hipóteses e apontar o possível surgimento de dispositivos que respondam às várias lacunas e fragilidades que possui a legislação trabalhista a respeito do trabalho remoto no Brasil, sejam eles mais protetivos aos trabalhadores ou menos.

O tipo de cláusula mais comum, tanto em 2020 quanto em 2021, é o relativo à *Formalização do Trabalho Remoto e Condições de Trabalho*. Quase todos os instrumentos coletivos analisados possuem ao menos uma cláusula deste tipo. A rubrica se refere a dispositivos legais cujo objetivo principal é a autorização para implementar o trabalho remoto, mas também se referem frequentemente a normas de pessoal e às condições de realização do trabalho à distância, isto é: os setores da empresa ou os grupos de empregados que trabalharão de modo remoto; a definição de funções ou tarefas a serem realizadas remotamente e as condições de cumprimento das mesmas; os locais onde os serviços poderão ser prestados; a determinação do retorno ao trabalho presencial etc. Também estão sob essa rubrica cláusulas negociadas sobre temas “novos” para o Direito do Trabalho e que, na interseção com o fenômeno do trabalho remoto, vêm desafiando atores sociais nos campos jurídico e político a expandirem a imaginação e a ampliar a base do direito, tais como as disposições sobre segurança da informação, sigilo de dados, monitoramento do trabalho e controle de produtividade.⁷ O conteúdo dos dispositivos sobre *Formalização do Trabalho Remoto e Condições de Trabalho* se manteve mais ou menos o mesmo em 2020 e 2021, salvos os poucos instrumentos coletivos firmados em 2021 que continham cláusulas declarando que o empregado que optasse por trabalhar remotamente em outra cidade (diferente daquela informada no contrato de trabalho como sendo a do seu domicílio) continuaria vinculado aos acordos coletivos, regulamentos e procedimentos da base onde é lotado.

Quanto aos demais tipos de cláusulas, uma simples observação do Gráfico 3 permite constatar que entre 2020 e 2021 houve uma mudança significativa na proporção em que os mesmos despontaram nos instrumentos coletivos. Se, em 2020, as cláusulas relativas à *Jornada de Trabalho* e ao *Custeio de Equipamentos e Infraestrutura* estiveram em um número muito maior de instrumentos coletivos que os outros tipos de cláusulas (uma diferença proporcional

⁷ Para um panorama de como esses temas vêm sendo objeto de negociações coletivas na Espanha, ver Baylos Grau (2019) e Sierra Hernaiz (2020).

sempre acima de 20%), em 2021 parece ter havido uma *virada de jogo*. A proporção de instrumentos coletivos contendo dispositivos sobre *Definição de Trabalho Remoto e Congêneres* cresceu 21% em relação a 2020; enquanto o crescimento proporcional de dispositivos sobre *Segurança e Saúde do Trabalhador* foi de 19%; e sobre *Salários, Gratificações e Auxílios* foi de 13%. O aumento do número de instrumentos coletivos contendo cláusulas sobre *Definição de Trabalho Remoto e Congêneres*, sobre *Segurança e Saúde do Trabalhador* e sobre *Salários, Gratificações e Auxílios* denota uma maior importância assumida por esses temas nas mesas de negociação coletiva. Dadas as muitas omissões legais da legislação trabalhista a respeito do trabalho remoto, pode-se dizer que as normas autônomas, negociadas diretamente entre patrões e empregados, desempenharam papel relevante para a regulação laboral.

Em contrapartida, a presença de cláusulas sobre *Custeio de Equipamentos e Infraestrutura* em instrumentos coletivos cresceu apenas 3% em 2021, mantendo-se, portanto, mais ou menos nos mesmos patamares de 2020; já os dispositivos sobre *Jornada de Trabalho* apareceram em um número de instrumentos 26% menor, proporcionalmente.

As mudanças na proporção em que os diferentes tipos de cláusulas apareceram nos instrumentos coletivos merecem maiores comentários.

O aumento de 21% na proporção das cláusulas sobre *Definição de Trabalho Remoto e Congêneres* expressa o fato de que a definição de conceitos como “teletrabalho”, “trabalho remoto”, “trabalho híbrido” e “home office” parece estar ficando cada vez mais clara para advogados e sindicalistas, que explicitaram mais vezes esses conceitos e suas características (o uso ou não de TICs, o local de realização das atividades laborais, o fato de que o comparecimento do empregado nas dependências da empresa não descaracteriza o trabalho remoto etc.) nos instrumentos coletivos de 2021.⁸ Ademais, há uma preferência marcada pelo uso da noção de teletrabalho, vis-à-vis os demais conceitos. A maioria das cláusulas sobre *Definição de Trabalho Remoto e Congêneres* de 2021 reproduz o significado de teletrabalho presente no art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que em 2021 tinha a

⁸ Um ano depois, em 2022, a MP 1.108, depois convertida na Lei nº 14.442, introduziu mudanças significativas na definição de teletrabalho inscrita na CLT. Primeiramente, igualando os conceitos de “teletrabalho” e de “trabalho remoto”, com a alteração do art. 75-B da Consolidação. Depois por instituir a diferenciação do regime de teletrabalho consoante o modo retributivo, por jornada (unidade de tempo) ou por prestação de serviço por produção ou tarefa (variável).

seguinte redação, dada pela Lei nº 13.467/2017: “*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*” (BRASIL, 2023). De fato, a maioria das disputas jurídicas em torno do trabalho remoto trata-se de um trabalho com uso de tecnologias da informação (TICs), isto é, um teletrabalho, na acepção aqui adotada (OIT, 2020).

As cláusulas sobre *Segurança e Saúde do Trabalhador* estiveram presentes em 44% dos instrumentos coletivos em 2020 e em 63% dos mesmos em 2021, o que certamente expressa uma maior preocupação com o tema. A maioria das cláusulas apenas reitera os termos do art. 75-E da CLT, que afirma que o empregador deverá instruir os empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho e que estes últimos devem se comprometer a seguir as instruções fornecidas. Entretanto, como o art. 75-E deixa lacunas, não esclarecendo quais são propriamente os direitos e as obrigações a serem observados, abre-se espaço para disputas normativas. Uma das disputas nessa seara jurídica remete ao meio ambiente do trabalho⁹, ou seja, todo o entorno que circunda os trabalhadores por ocasião da realização de suas atividades laborais. Em 2020, alguns poucos instrumentos coletivos apresentaram cláusulas tratando da necessidade de adequações em termos de infraestrutura ou de equipamentos quando estiverem em desconformidade com as normas de segurança e saúde do trabalho, a fim de evitar acidentes e doenças ocupacionais, a serem custeadas pela empresa. Em 2021, um número maior de instrumentos tratou do tema e com uma variedade maior de responsáveis pelo custeio das adequações: em sete instrumentos, o empregador desponta como responsável pelo custeio de condições adequadas de higiene, ergonomia e segurança no ambiente; em outros quatro, cabe ao empregado assegurar as condições básicas de saúde e segurança; por fim, em nove instrumentos coletivos afirma-se que o empregado poderá negociar, individual ou coletivamente, com a empresa o custeio dos ajustes necessários, prevendo em alguns casos a possibilidade de um custeio compartilhado por ambas as partes. Não raro, os instrumentos coletivos previam que a empresa poderia realizar inspeções periódicas no local em que o trabalho remoto era desenvolvido. Outro tipo de disputa normativa

⁹ Por meio ambiente do trabalho entende-se aqui “o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho. (...) Portanto, o conceito (...) deve levar em conta a pessoa do trabalhador e tudo que o cerca” (MELO, 2013, p. 29).

envolvendo as temáticas de *Segurança e Saúde do Trabalhador* remete às possibilidades de acidentes de trabalho. Em instrumentos coletivos de 2020, encontramos dispositivos afirmando que eventuais acidentes em situações de trabalho remoto seriam avaliados pela empresa, somente sendo considerados propriamente acidentes de trabalho ou doença profissional quando comprovadamente fosse estabelecido um nexos com a execução das atividades laborais. Já nos instrumentos de 2021 encontramos apenas cláusulas afirmando taxativamente que acidentes no ambiente do trabalho remoto não constituem propriamente acidentes de trabalho ou doença profissional.

As cláusulas sobre *Salários, Gratificações e Auxílios* estiveram presentes em 50% dos instrumentos coletivos analisados em 2020 e em 63% dos instrumentos de 2021. Esse tipo de cláusula em geral remete ao fato de que a adoção do regime de trabalho remoto põe em xeque o direito a receber determinados benefícios e auxílios, sobretudo o vale-transporte e o vale-refeição, cuja razão de ser de alguma maneira está associada ao deslocamento e à alimentação no dia a dia do trabalho presencial. O comparativo entre a contratação coletiva nessa seara jurídica nos anos 2020 e 2021 permite observar que houve um ligeiro crescimento na proporção de instrumentos coletivos com cláusulas que reduzem os valores pagos a título de vale transporte e/vale-refeição (de 21% para 23% do universo de instrumentos em cada ano), enquanto a proporção de instrumentos com cláusulas que determinam a manutenção do pagamento de benefícios ou auxílios já adquiridos diminuiu (de 15% para 10%).

As cláusulas sobre *Custeio de Equipamentos e Infraestrutura* praticamente se mantiveram no mesmo patamar, proporcionalmente falando, entre 2020 (aparecendo em 71% dos instrumentos coletivos) e 2021 (aparecendo em 74%). Entretanto, o conteúdo desse tipo de cláusula se tornou menos protetivo para os trabalhadores. Entre 2020 e 2021, os dispositivos que preveem que as empresas devem assumir todos os custos com equipamentos e infraestrutura necessários para a realização do trabalho remoto caíram de um patamar de 29% da amostra de instrumentos coletivos para 11%. Já as cláusulas que estipulam que as empresas devem assumir apenas parte dos custos cresceram de 11% para 24%. Nesse último caso, ou os empregadores custeiam o aparato tecnológico, mas sem arcar com outros custos, como a compra de mobiliário, despesas com eletricidade, telefonia etc., ou pagam uma ajuda de custo com valor prefixado.

Por fim, diferentemente dos demais tipos de cláusulas, a frequência com que os dispositivos sobre *Jornada de Trabalho* despontaram nos instrumentos coletivos diminuiu

abruptamente, com a frequência caindo de 77% (em 2020) para 51% (em 2021). As cláusulas sobre *Jornada de Trabalho*, como um todo, estiveram menos presentes nos instrumentos coletivos de 2021, mas o perfil dos dispositivos contratados mais ou menos se manteve. A maioria das cláusulas (entre 40% e 44% do universo analisado em cada ano) consistia em dispositivos que isentavam os empregadores da responsabilidade de controle de jornada durante a vigência do teletrabalho, tendo como referência explícita o art. 62, inciso III da CLT.¹⁰ Boa parte das cláusulas também especificava que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, nos mesmos termos do §5º do art. 4º da MP 927/2020. Somente uma pequena minoria de dispositivos estabelecia possibilidades de controle de jornada pelo empregador (entre 14% e 15% do universo analisado em cada ano). Ademais, cumpre registrar que um instrumento coletivo em 2020 e dois em 2021 possuíam cláusula afirmando que o empregado tem direito à desconexão. Fica notório, assim, o unilateralismo patronal prevalecente na fixação das jornadas de trabalho, forçando em grande medida a isenção do controle dos tempos de trabalho, num cenário em que a capacidade de negociação coletiva dos sindicatos de trabalhadores mostrava-se notoriamente enfraquecida, ao menos desde a reforma trabalhista da Lei nº 13.467/2017 (CAMPOS *et al*, 2021).

Temos por hipótese que as cláusulas sobre *Jornada de Trabalho* foram mais frequentes em 2020 porque o contexto inicial da pandemia repercutia em maior insegurança jurídica para a exploração da mão de obra de maneira remota – insegurança jurídica esta que talvez também ajude a explicar a curta vigência da maior parte da amostra de instrumentos coletivos analisados em 2020 (ver Tabela 1). Diante disso, o patronato se mostrou mais afeito a formalizar, por meio de contratação coletiva, os termos de uma questão tão central para a organização da produção como a jornada laboral e o possível pagamento de horas extras. Não se furtou, nesse caso, ao uso de dispositivos trazidos pela reforma trabalhista de 2017 e pela MP 927 (com vigência entre 22 de março e 19 de julho de 2020) para impor a isenção do controle da jornada de trabalho. A reforma trabalhista alterou as possibilidades de controle de jornada do teletrabalho, dando

¹⁰ O inciso III do art. 62 da CLT, com a redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, estabelece que aos empregados em regime de teletrabalho não se aplicam os preceitos relativos à jornada de trabalho dispostos no Capítulo II da CLT, inclusive no que diz respeito ao pagamento de horas extras. Posteriormente, já em 2022, a MP 1.108, convertida na Lei 14.442, alterou o inciso III do art. 62, definindo que os preceitos dispostos no Capítulo II da CLT não se aplicam apenas aos empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa, mas permitindo que os teletrabalhadores por jornada sejam abrangidos pelos preceitos do capítulo.

margem para a isenção ao dever dos empregadores de registrar as horas trabalhadas e os intervalos usufruídos, com a justificativa de conferir maior liberdade para as relações econômicas, sem que tenha sido conferido nenhum tipo de garantia jurídica para que os trabalhadores tivessem sua autonomia temporal protegida de fato. Com efeito, aqueles que estiveram trabalhando em regime remoto no contexto pandêmico, em geral, experimentaram um aumento das horas trabalhadas, tendência esta apontada por diversas pesquisas (ver, por exemplo, ABET, AMORJ, CUT-SP, CUT-RJ, 2021), o que demonstra que a ausência de controle de jornadas se converteu num importante mecanismo de extração de mais valia.

Em 2021, embora o estado de emergência sanitária ainda se fizesse presente, com as inseguranças sanitárias, sociais e ontológicas que lhe são características, um ano de experimentações com o trabalho remoto já havia se passado e a insegurança jurídica era percebida como menor, inclusive por efeito da MP 1.046 (com vigência entre 27 de abril e 7 de setembro de 2021), que afirmou, mais uma vez, a validade do inciso III do art. 62 da CLT. Os empregadores levaram ainda mais longe sua capacidade de fixar (quase unilateralmente) as condições de implementação do trabalho remoto e conseguiram firmar, para sua conveniência, um número maior de instrumentos coletivos que não tinha sequer uma cláusula tematizando a *Jornada de Trabalho*.

Vale ressaltar que a doutrina jurídica vem questionando a constitucionalidade das regras atinentes à jornada no regime de trabalho remoto – ressaltando que as mesmas estabelecem diferenciações discriminatórias entre trabalhadores presenciais e remotos e ampliam a discrepância de poder entre empregador e empregado –, bem como vem afirmando o dever por parte do empregador tanto do registro, controle e supervisão da jornada de trabalho quanto do pagamento por horas extraordinárias (cf., por exemplo, FELICIANO, 2020 e GARCIA, 2022).

2. DO QUE SE TRATA O UNILATERALISMO PATRONAL?

Dadas as características da contratação coletiva apontadas acima, como é possível caracterizar o referido unilateralismo patronal? Quais são os termos em que esse unilateralismo fica explícito na contratação coletiva do trabalho remoto no estado do Rio de Janeiro nos anos de 2020 e de 2021?

Por unilateralismo patronal entende-se a situação em que a constituição, modificação ou extinção das relações de emprego, juridicamente ou não, bem como a fixação das condições de trabalho é dada exclusiva ou preponderantemente pela autonomia da vontade patronal, frente à qual a participação dos empregados nas decisões das relações de trabalho, dos rumos da produção e dos direitos trabalhistas está em falta ou é bastante restrita. O conceito aponta para uma criação, interpretação e aplicação unilateral do Direito do Trabalho em temas como o da contratação, da dispensa, da remuneração, da jornada de trabalho, da saúde e segurança dos trabalhadores e do assédio moral.

Se as relações de trabalho sob a configuração capitalista são caracterizadas por um intrínseco desnivelamento de poderes entre os integrantes da relação, patrões e empregados, o Direito do Trabalho, por sua vez, despontou historicamente como um conjunto de dispositivos que limitaram o poder impositivo patronal e possibilitaram alguma atenuação neste desequilíbrio. Passou-se a se conceber uma gama de deveres para o poder empregatício, que expressa a institucionalização de um processo crescente de inclusão social e o valor democrático da participação do empregado na definição dos termos das relações de emprego, fazendo com que o poder diretivo deixasse de se resumir a uma expressão unilateral do empregador.

A situação do unilateralismo patronal nas relações de trabalho contemporâneas se configura a partir de uma desregulamentação do Direito do Trabalho (DELGADO, DELGADO, 2017). Situação em que o mesmo, em sua criação, interpretação e aplicação, é corroído, fragilizado e possivelmente rebaixado à condição de mero conjunto de regras que se configuram de maneira absolutamente pendente para um dos lados da relação de emprego, o patronal, deixando de se configurar propriamente como um conjunto de direitos. O poder impositivo patronal aproxima-se assim à estrutura e à dinâmica assimétricas e unilaterais do poder no âmbito das empresas e dos estabelecimentos nas primeiras fases do capitalismo.

No Brasil, o unilateralismo patronal foi fortalecido pela reforma trabalhista de 2017, pelos governos Temer (2016-2018) e Bolsonaro (2019-2022) e por todo o contexto de instabilidade e insegurança da pandemia da Covid-19. O poder patronal despontou nessas situações como fonte unilateral na fixação dos objetivos de sucessivas reformas e na legitimação política das mudanças (GRILLO, SOARES, 2022; SOARES, 2021b). Isso

determinou o enfraquecimento dos sindicatos e o reforço à contratação individual, fatores estes que se combinam bem com o unilateralismo.¹¹

Quando aplicado à contratação do trabalho remoto no estado do Rio de Janeiro entre 2020 e 2021, o unilateralismo patronal se apresentou de diversas formas, consistindo na determinação pelo empregador de jornada, financiamento de equipamentos e infraestrutura, renumeração e demais condições de trabalho, seja em processos de negociação coletiva, nosso objeto de análise aqui, seja por meio de negociação individual (o que se combina com o fato de, no Brasil, geralmente não existirem representantes dos trabalhadores na empresa).

No que tange ao tema da *Formalização do Trabalho Remoto e Condições de Trabalho*, o unilateralismo patronal se manifestou principalmente na capacidade dos empregadores determinarem a adoção do trabalho remoto e o retorno ao regime de trabalho presencial. Ainda que o §1º do art. 75-C da CLT estipule que “*poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes*”, na maioria dos casos, fica a critério do empregador a definição de quem irá trabalhar de maneira remota e quando. O mesmo vale para o retorno ao trabalho presencial. A tendência foi reforçada pelo dispositivo da MP 927, replicado um ano depois na MP 1.046, que definia de maneira emergencial que durante o estado de calamidade pública o empregador poderia, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o trabalho remoto e vice-versa, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos e inclusive dispensando o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Ademais, vários instrumentos coletivos contêm cláusulas que determinam a dispensa do registro da alteração no contrato de trabalho ou dispensam o prazo de transição mínimo de quinze dias entre o regime de teletrabalho e o retorno ao regime presencial previsto no §2º do art. 75-C da CLT, ou ainda estipulando um prazo menor. Outro tipo de cláusula que certamente foi instituído em instrumentos coletivos por determinação patronal foi aquele que estipula não ser de responsabilidade do empregador arcar com os custos decorrentes do retorno à atividade presencial caso o empregado tenha optado por realizar o trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato de trabalho, dispositivo este que veio a ser incorporado à CLT em 2022, por meio da Lei nº 14.442 (com origem na MP 1.108).

¹¹ Segundo Ferreira (2012), é preciso combinar a análise do poder patronal com a análise das iniciativas governamentais, em especial a interpretação que representantes dos poderes públicos fazem do conceito de austeridade e das respostas políticas e jurídicas que conferem a ele, tais como o reformismo de direitos trabalhistas e o desenvolvimento de políticas recessivas.

Cumpra mencionar, igualmente, os instrumentos coletivos contendo disposições a respeito de segurança da informação e de sigilo de dados. As cláusulas estipulam, em geral, que o empregado deve respeitar as normas e políticas de segurança da informação da empresa ao utilizar dispositivos digitais postos à disposição por ela para a realização do trabalho. O ponto de vista normativo situa-se, portanto, não na primazia dos direitos fundamentais do empregado à privacidade durante o uso de dispositivos digitais, mas na proteção dos interesses do empregador. Não são nem reconhecidos nem tematizados nesses dispositivos o direito dos trabalhadores à intimidade no uso de equipamentos digitais disponibilizados pelo empregador, ou o direito à intimidade frente ao uso de aplicativos de videovigilância e geolocalização, os quais são cada vez mais estabelecidos no ordenamento jurídico de outros países como direitos digitais a serem protegidos, inclusive por meio de negociação coletiva (BAYLOS GRAU, 2019; SIERRA HERNAIZ, 2020).

Em relação ao tema da *Jornada de Trabalho*, o unilateralismo patronal se verificou nas cláusulas que de alguma forma isentam os empregadores do registro e controle da jornada de trabalho, tendo como referência o art. 62, inciso III da CLT, o que, na prática, resultou em ampliação da jornada, com os tempos de trabalho se confundindo com os de não trabalho, e em retirada do direito ao recebimento de horas extras.

A responsabilidade pelo *Custeio de Equipamentos e Infraestrutura*, por sua vez, sob o signo do unilateralismo patronal tornou-se cada vez mais uma responsabilidade compartilhada entre patrões e empregados. A pesquisa quantitativa realizada por ABET, AMORJ, CUT-SP, CUT-RJ (2021) aponta que 87% daqueles que trabalharam remotamente no estado do Rio de Janeiro entre 2020 e o início de 2021 tiveram gastos pessoais com equipamentos e infraestrutura para poder realizar seu trabalho (no estado de São Paulo esse quantitativo foi de 77%).¹² Cumpra ressaltar, não obstante, que o art. 2º da CLT indica que os riscos da atividade econômica devem ser assumidos pelo empregador. Por outro lado, os dispositivos incluídos na CLT por meio da reforma trabalhista de 2017, a rigor, não permitem ao empregador transferir custos do *home office* para o empregado (MIZIARA, 2017). Tendo isso em vista, as normativas mais

¹² UEHARA *et al* (2023, p. 5), ao analisarem o aumento do clamor entre os bancários pelo pagamento de um “auxílio *home office*” por parte dos bancos, apontam que, “muito provavelmente, o aumento da inflação no Brasil em 2021, com destaque para os itens de alimentação no domicílio e energia elétrica, (...) se refletiu no aumento dos custos dos trabalhadores em *home office*, custos esses que seriam absorvidos pelas empresas caso o trabalho fosse presencial”.

adequadas para esse tipo de situação são aquelas nas quais considera-se que as empresas devem assumir todos os custos com equipamentos e infraestrutura. O fato de muitas empresas não estarem fornecendo sequer alguma forma de auxílio ou ressarcimento dos custos com equipamentos e infraestrutura sinaliza que provavelmente está ocorrendo enriquecimento ilícito (SERAU JUNIOR, 2021).

Nas questões acerca do tema *Segurança e Saúde do Trabalhador*, as principais expressões do unilateralismo foram os dispositivos determinando que os acidentes que porventura ocorram no ambiente do trabalho remoto não constituem acidentes de trabalho ou doença profissional.

Por fim, nas questões relativas a *Salários, Gratificações e Auxílios*, o peso das escolhas patronais é evidenciado pela maioria de cláusulas desse tipo que implicam em perda ou redução dos valores recebidos a título de vale-refeição e/ou vale-transporte.

3. NOTAS SOBRE A RESISTÊNCIA DOS TRABALHADORES

Os resultados da negociação coletiva do trabalho remoto trouxeram, de maneira geral, tanto em 2020 quanto em 2021, a marca do unilateralismo patronal na fixação das condições de trabalho. Frente ao enfraquecimento dos sindicatos em um contexto marcado pela hegemonia das políticas neoliberais, pela pandemia e pela realização de sucessivas reformas trabalhistas, as decisões a respeito das condições de realização do trabalho remoto e de retorno ao trabalho presencial foram definidas em grande medida pela vontade patronal. Ainda assim, a análise das cláusulas contratadas nos permite observar alguns sinais de resistência, isto é, de conquistas de cláusulas que representam alguma melhora em relação ao arcabouço legal existente no país a respeito do trabalho remoto.

Sobre o tema da *Formalização do Trabalho Remoto e Condições de Trabalho*, poucos foram os ecos de algum movimento de resistência. Os dispositivos mais comuns nesse caso foram os que determinam prioridade na alteração entre regime de trabalho presencial e remoto para os trabalhadores que se enquadram nos grupos de risco indicados pela autoridade sanitária competente; e os dispositivos que reiteraram o §1º do Art. 75-C da CLT, que afirma que o retorno ao trabalho presencial depende de mútuo acordo entre as partes.

No que diz respeito à *Jornada de Trabalho*, cumpre mencionar, além das cláusulas que determinam algum tipo de controle de horário por parte do empregador, que são mais consistentes nesse ínterim que o instituído pelo inciso III do art. 62 da CLT¹³, encontramos instrumentos coletivos – ainda que poucos – com dispositivos que instituem o direito à desconexão. Nesses casos, ficou estabelecido que os empregados têm direito à desconexão e não estão obrigados a atender a demandas do empregador fora do horário normal de trabalho, estipulado em contrato.

Já quanto ao tema do *Custeio de Equipamentos e Infraestrutura*, a resistência dos trabalhadores teve como principal resultado as cláusulas contratadas que preveem que as empresas devem assumir todos os custos com equipamentos e infraestrutura. Esses dispositivos representam avanços frente à legislação trabalhista, considerando que o art. 75-D da CLT afirma apenas que os custos devem ser negociados entre empregador e empregados e previstos em contrato escrito.

A resistência dos trabalhadores no que diz respeito às cláusulas sobre *Segurança e Saúde do Trabalhador* se manifestou principalmente nas disputas jurídicas em prol de um meio ambiente do trabalho sadio. Em 2021, ganharam relevância as cláusulas tratando da necessidade de ajustes em termos de infraestrutura ou de equipamentos para se adequar às normas de segurança e saúde do trabalho e evitar acidentes e doenças ocupacionais. Os embates nas mesas de negociação se deram muito em função de estabelecer a quem cabe custear os ajustes necessários e na maioria dos casos foi estabelecido que o responsável é o empregador. Outros tipos de cláusula que chamaram a atenção em termos de resistência trabalhista foram as que estabelecem prioridade ou obrigatoriedade do trabalho remoto para trabalhadores de grupos de risco.

Já na seara dos *Salários, Gratificações e Auxílios*, a resistência foi exígua, limitando-se às cláusulas que determinam a manutenção do pagamento de benefícios ou auxílios já adquiridos, que se mantiveram mais ou menos na mesma frequência entre 2020 e 2021.

¹³ Nas disputas interpretativas a respeito das jornadas e das horas extraordinárias, o foco central recai sobre o inciso III do Art. 62 da CLT. Introduzido pela Lei 13.467/2017, este inciso especifica que os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos pelo Capítulo II da Consolidação, que estabelece os preceitos sobre jornada de trabalho (duração, períodos de descanso, horas extraordinárias etc.). Isso representou, na prática, a exclusão do direito do teletrabalhador a horas extras, intervalo intrajornada e adicional noturno. Contudo, a constitucionalidade daquele dispositivo é questionada nos meios jurídicos desde a promulgação da Lei nº 13.467/2017.

REFERÊNCIAS

ABET - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO; AMORJ - ARQUIVO DE MEMÓRIA OPERÁRIA DO RIO DE JANEIRO; CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES-SP; CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES-RJ. **Percepção dos/as trabalhadores/as sobre teletrabalho no contexto da pandemia da COVID-19**. Relatório da Pesquisa, 08 jul. 2021.

AKSOY, Cevat Giray *et al.* Working from home around the world. **NBER Working Paper Series**, Cambridge, Working Paper 30446, set. 2022. Disponível em: <http://www.nber.org/papers/w30446>. Acesso em: 22 fev. 2023.

BAYLOS GRAU, Antonio. El papel de la negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España. **Labour & Law Issues**, vol. 05, nº 01, p. 01-14, 2019.

BENFICA, Fernando. **Conjuntura das Negociações Coletivas**. Relatório do DIEESE, Salvador, jan. 2020. Disponível em: <https://aeel.amandy.com.br/>. Acesso em: 17 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 31 jul. 2022.

_____. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 21 dez. 2021.

_____. **Medida Provisória nº 1046, de 27 de abril de 2021**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 21 dez. 2021.

_____. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 jun. 2023.

CAPGEMINI RESEARCH INSTITUTE. **The future of work: from remote to hybrid**. Paris: Capgemini Research Institute, 2020.

CAMPOS, Anderson; GALVÃO, Andréia; LEMOS, Patrícia; TRÓPIA, Patrícia. O impacto da reforma trabalhista no sindicalismo brasileiro: reações e resistências. *In: KREIN, J. D. et al (orgs.). O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)*: vol. 1. São Paulo: Cesit, 2021, p. 321-358.

CLEMENTE, Samara Resende. **Cartografia das disputas judiciais sobre o trabalho remoto durante a pandemia da Covid-19**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Teletrabalho, horas extras e desconexão: tudo, menos uma “escolha de sofia”. **Estadão**, São Paulo, 22 out. 2020.

FERREIRA, António Casimiro. **Sociedade da Austeridade e Direito do Trabalho de Exceção**. Lisboa: Vida Económica, 2012.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Aplicação de normas sobre jornada no teletrabalho pela Lei 14.442/2022. **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**, 19 set. 2022. Disponível em: <https://andt.org.br/publicacoes/aplicacao-de-normas-sobre-jornada-no-teletrabalho-pela-lei-14-442-22/>. Acesso: 17 out. 2023.

GRILLO, Sayonara; SOARES, José Luiz. Neoliberalismo e aceleração do tempo jurídico: elementos para uma compreensão das reformas trabalhistas no Brasil. In: EMERIQUE, L. B. *et al* (orgs.). **Pés no presente e olhos no futuro**: reflexões sobre direitos humanos, democracia e desenhos institucionais. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2022, p. 146-157.

_____. Trabalho remoto e direito: mapeando a produção normativa em pandemia. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, Ahead of Print, 2023a.

_____. **Entre o remoto e o híbrido: espaços de trabalho e direitos laborais em disputa**. No prelo, 2023b.

HUWS, Ursula. Logged labour: a new paradigm of work organisation? **Work organisation, labour & globalisation**, Londres, vol. 10, nº 01, p. 07-26, Spring 2016.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. IBGE, 2019.

KREIN, José Dari *et al* (orgs.). **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**: vols. 1 e 2. São Paulo: Cesit, 2021.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2013.

MIZIARA, Raphael. Reforma não permite que empresa transfira custos de *home office* ao trabalhador. **ConJur (Consultor Jurídico)**, São Paulo, 25 jul. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-25/raphael-miziara-reforma-nao-livra-empregador-custos-teletrabalho>. Acesso em: 21 jun. 2023.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work**. Nota técnica: COVID-19 - Guidance for labour statistics data collection, 05 jun. 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho; CARELLI, Rodrigo; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, vol. 11, nº 4, p. 2609-2634, 2020.

OST, François. Télétravail. In: OST, François. **Abécédaire d’une pandémie. Ce que le COVID révèle de notre société**. Limal: Anthemis, 2021, p. 75-78.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. O repasse dos custos do teletrabalho aos empregados é enriquecimento ilícito? **ConJur (Consultor Jurídico)**, São Paulo, 18 jan. 2021. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2021-jan-18/direito-civil-atual-repasse-custos-teletrabalho-aos-empregados>. Acesso em: 21 jun. 2023.

SIERRA HERNAIZ, Elisa. El papel de la negociación colectiva en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores. **Temas Laborales**, nº 152, p. 115-138, 2020.

SOARES, José Luiz. O trabalho remoto nos processos legislativos e nas negociações coletivas: um balanço de disputas jurídicas trabalhistas em tempos de Covid-19. **Teoria Jurídica Contemporânea**, Rio de Janeiro, vol. 06, 2021a.

_____. O tempo e o Direito do Trabalho no Brasil da pandemia de Covid-19: quatro teses inspiradas em François Ost. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, nº 4, 2021b.

_____. O sindicalismo depois do fim do mundo: experiências de hoje e desafios para o amanhã. In: RODRIGUES, M. C.; BARROSO, M.; PESSANHA, E. (orgs.), **Trabalho em tempos de crise: desafios e perspectivas da luta por direitos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2022, p. 143-174.

UEHARA, Catia *et al.* A negociação sobre home office/teletrabalho na categoria bancária. **Revista Ciências do Trabalho**, nº 23, mai. 2023.

Sobre o autor:

José Luiz Soares | *E-mail*: zeluizados@yahoo.com.br

Doutor em sociologia pela UFRJ. Pós-doutorando do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGD/UFRJ), com bolsa Capes. Pesquisador integrante do grupo de pesquisa Configurações Institucionais e Relações de Trabalho (CIRT).

Data de submissão: 22 de junho de 2023.

Data do aceite: 13 de outubro de 2023.