

Ministério Público do Trabalho observa que cenário exige adaptação das fiscalizações realizadas. Sindicatos e MPT têm recebido inúmeras denúncias de abusos cometidos pelas empresas.



O home office/teletrabalho que deveria ser uma proteção ao trabalhador na pandemia, pode adoecê-lo.

O home office oferece riscos de doenças e acidentes, segundo o procurador-geral do trabalho, Alberto Bastos Balazeiro, o que exige uma adaptação das fiscalizações realizadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), já que não é possível entrar na casa dos trabalhadores. Isso não significa, contudo, que as fiscalizações realizadas pelo órgão estejam suspensas, nem que as Medidas Provisórias que mudam relações de emprego nessa época passem despercebidas, pois a punição a eventuais abusos não pode esperar a pandemia passar.

Balazeiro, que assumiu o comando do Ministério Público do Trabalho (MPT) em agosto do ano passado, falou ao jornal *Valor Econômico* das expectativas e desafios das relações do trabalho no período pós-pandemia. “O primeiro desafio do home office é o direito à desconexão, ter uma separação clara entre residência e local de trabalho”, disse.

No home office, para evitar o adoecimento, o primeiro desafio é a questão psicológica, o direito à desconexão, que consiste em ter uma separação clara entre residência e local de trabalho, segundo o procurador. Além disso, é necessário ter mais cuidado com a jornada já que, em casa, é mais fácil ultrapassar as horas de trabalho.

Há ainda a questão das condições ergonômicas, que tendem a ser mais precárias em casa do que nas empresas, já que há mais improvisado com o local das telas de computador e o uso do teclado. A fiscalização encontra dificuldades até pela inviabilidade de entrar nos domicílios, mas Balazeiro afirma que, assim como meios de tecnologia são úteis no trabalho, o MPT também pode se valer de recursos virtuais.

Apesar do home office ter sido implantado em muitas empresas, existem fiscalizações sendo realizadas mesmo durante a pandemia. Na última semana foram feitas ações de combate ao trabalho escravo. Segundo Balazeiro, têm sido utilizados os meios diretos de fiscalização, reconhecendo a excepcionalidade do momento, sem deixar de fiscalizar o que é preciso e usando meios documentais.

Há uma fiscalização específica sobre a Medida Provisória 936, que autoriza a suspensão de contrato de trabalho e redução de jornada e salários. O começo da fiscalização foi sobre como evitar filas e dar mais acesso aos trabalhadores atingidos pela pandemia ao benefício previsto para quem tiver a redução salarial. Além disso, o MPT recebeu denúncias sobre empresas que estão recebendo o benefício sem ter a redução de jornada e salário.

Outro ponto de atenção é como está sendo feita a suspensão dos contratos e a negociação para redução de jornada. O MPT tem estimulado que sejam feitas convenções ou acordos coletivos relacionados ao tema para evitar fraude, vício de formação na convicção de quem fez a redução.

Existe também um grupo de trabalho no MPT identificando as ações em que empresas usam o artigo 486 da CLT para não pagar a rescisão completa ao trabalhador – alegando que parte deve ser paga pelo governo, que impediu a realização da atividade pela companhia. Há investigações do MPT em curso sobre o tema. E os procuradores têm liberdade para se manifestarem da forma como entendem nos processos – eles não são submetidos a um argumento central do MPT.

O procurador acredita que mudanças ocorrerão e que o teletrabalho, até então uma exceção, será uma tendência. Os desafios em relação ao tema serão muitos, principalmente a busca pelo equilíbrio entre a jornada de trabalho e o tempo de descanso e a saúde mental do trabalhador — em um ambiente que será de grande competição por emprego.

Reclamações de bancários

As reclamações dos trabalhadores, no entanto, mostram que a questão é ainda mais

complexa, envolvendo outros tipos de manipulações e violações de direitos. O que deveria ser uma precaução pensando na saúde dos trabalhadores por conta da pandemia de coronavírus tem sido usado como moeda de troca no banco Santander, por exemplo. Isso, porque alguns gestores condicionam a permanência dos bancários em home office à cobrança por metas: quem não cumpri-las, terá de voltar ao trabalho presencial.

Enquanto as cobranças acontecem até mesmo de forma pública, em grupos de Whatsapp, expondo rankings de equipes para todos, ainda há o constrangimento individual feito por vídeo.

Querem que quem está trabalhando em home office entregue 150% da meta, sofrendo ameaças diariamente de que, se não cumprirem a meta, voltarão ao trabalho, mesmo em meio à pandemia.

Além disso, os bancários relatam que os sistemas internos do banco estão lentos e que a situação caótica do país dificulta a entrega das metas, já que neste momento as pessoas estão preocupadas com sua saúde, e não em comprar serviços financeiros.

O direito de se desconectar dos celulares, a segurança da informação, os custos do teletrabalho são debates que estão apenas começando. A tecnologia não é um mal em si, pelo contrário, é um avanço necessário. Mas é urgente que se regulamente o uso, os limites e a proteção de todos, defendem sindicalistas.

Bancários do Santander, têm feito diversas denúncias ao sindicato sobre problemas relacionados ao *home office*, entre eles pressão constante por metas, cobrança do banco para uso de celular pessoal, demandas de clientes após a jornada ou mesmo aos finais de semana, e sistema lento do banco que impede a realização das tarefas.

O presidente do Santander Brasil, Sérgio Rial, em live pelas redes sociais disse que o trabalho remoto é produtivo e que os sindicatos deveriam compreender as mudanças da Era 5.0, quando o sindicato acusa a empresa de se comportar como se estivesse no século passado, pelo assédio institucionalizado. O Santander cobra tarifas dos próprios funcionários, ao contrário de todos os demais bancos.

Os sindicalistas acusam o banco de entender que, modernizar, significa exclusivamente reduzir o custo operacional e maximizar lucros. Tem sido assim, quando o Santander sai na frente no lobby por Medidas Provisórias que reduzam direitos trabalhistas.

Segundo a sindicalista Lucimara Malaquias, funcionária do banco, entre as reclamações mais comuns, estão os sistemas de controle de acesso; as metas que não foram suspensas e até aumentaram; um sistema lento e ineficaz, e os gestores têm culpado os trabalhadores por falhas sistêmicas; o custo do trabalho tem sido do trabalhador (internet, água, luz, celular pessoal sendo usado para atender clientes); o trabalhador tem que estabelecer regras e espaços de trabalho com a família; e as cobranças têm sido ainda mais intensas, por vídeo, por email, por Whatsapp.

E soma-se a isso tudo, a insegurança da informação. Uma vez que se usa redes particulares de acesso, celulares pessoais para atender clientes, isso gera uma grande insegurança de informação, diz Lucimara. “O banco quer terceirizar sua responsabilidade em garantir sigilo dos clientes, para os funcionários”, denuncia a dirigente.

Outra reclamação tem sido a exigência de ceder os contatos pessoais de celular para clientes. A demanda de clientes permanece no Whatsapp, se estendendo até aos finais de semana, o que fere a legislação, a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e, principalmente, a intimidade do trabalhador.

O Santander já foi cobrado para que reveja essa exigência e mude seus métodos. O Sindicato procura sensibilizar a gestão do banco que o trabalhador constrangido, ansioso e intimidado não produz mais, produz menos e pode levar ao seu adoecimento e afastamento das atividades. Ou seja, esses gestores terão que trabalhar com equipes reduzidas por conta do adoecimento, sobrecarregando os que ficam. É importante lembrar que os trabalhadores afastados oneram a Previdência Social e prejudicam toda a sociedade, ou seja, os métodos de trabalho dos bancos tem gerado um custo social irreparável.

Além dos problemas já mencionados, cita ainda a dirigente, diversos trabalhadores relatam que não têm se adaptado ao isolamento da residência, e que a falta de convívio com clientes e colegas de trabalho tem gerado picos de ansiedade.

O home office é uma reivindicação do movimento sindical, para garantir segurança aos trabalhadores e menos aglomeração de pessoas nas agências. Infelizmente ainda não foi possível colocar 100% dos trabalhadores em casa, mas a pressão contra o Santander tem avançado dia a dia, graças à pressão dos Sindicatos e ao avanço das negociações sindicais.

Telemarketing

Os trabalhadores da Youtility, empresa de teleatendimento, têm feito inúmeras denúncias ao sindicato sobre problemas para realizar o trabalho à distância. O site da empresa em Barra Mansa está fechado desde o dia 23 de março. Alguns funcionários foram liberados e outros estão fazendo home office. Mas não é tão simples assim. Os trabalhadores em home office relataram ao sindicato dificuldades para realizar o trabalho de casa, seja porque a internet da casa deles não comporta as necessidades da empresa, seja pela capacidade do computador pessoal. Isso quando o trabalhador possui um computador em casa.

Trabalhadores do site de Volta Redonda denunciaram, inclusive, que, mesmo sem computador em casa, estão tendo que dar um jeito para trabalhar. A empresa praticamente mandou que eles “se virassem” para arrumar um computador e realizar o atendimento à distância. A situação seria cômica se não fosse trágica. Outros operadores relataram que os próprios supervisores sugeriram que eles aluguem computadores de *lan houses*. Com isso, o trabalhador tem que pagar para trabalhar.

Muitos também estão com problemas no registro de ponto online e com as folgas. Segundo eles, o ponto online tem dado erro, impedindo o registro correto. As folgas não estão sendo passadas pelo supervisor. A principal angústia dos trabalhadores é que o trabalho duplicou, as cobranças aumentaram e a empresa não oferece a mínima condição para a realização de suas tarefas.

Em um dos casos, uma das funcionárias denunciante, que preferiu não se identificar, contou que foi surpreendida pelo comunicado de que seu salário seria reduzido em 80%.

A empresa notificou os funcionários que eles tiveram uma negociação com o sindicato e chegaram à seguinte decisão: propor uma licença compulsória para todos os funcionários da empresa de 90 dias, com o pagamento de 20% do salário-base e os convênios médico e

odontológico, vão ser descontados desses 20% do salário-base.

No [site do MPT há um link para fazer as denúncias](#) . Em uma semana foram 191 no interior do estado de São Paulo. Quando recebe uma denúncia, o MPT abre uma investigação e aciona a empresa. A quem é proposta uma série de medidas que devem ser observadas fixando prazos para que provem nos autos da investigação a aplicação das medidas.

Deveres da empresa

O artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi alterado em 2011 pelo Congresso e estabeleceu que, ficando na empresa ou em casa, o trabalhador tem os mesmos direitos. A exceção é o vale-transporte que, evidentemente, sem a locomoção até o escritório, não precisa ser pago. Se o colaborador for chamado extraordinariamente para um compromisso na sede, como uma reunião, por exemplo, aí receberá o benefício proporcionalmente.

Com o avanço do novo coronavírus no Brasil, as empresas, preocupadas com a saúde de seus empregados, podem adotar modelos alternativos de trabalho para dar continuidade às atividades do dia a dia, tendo em vista a consideração de se evitar aglomerações de pessoas. Nessa situação, destaca-se a possibilidade de utilizar o home office (chamado de “teletrabalho” na legislação).

Como forma de proteger o empregado e seus colegas de trabalho, as empresas devem propor, ainda que de forma provisória, a opção pelo trabalho remoto. O consentimento deve ser registrado em um aditamento ao contrato de trabalho.

A legislação prevê que ambas as partes devem negociar a responsabilidade pelo fornecimento dos equipamentos para a realização do home office. Caso os dispositivos sejam concedidos pela empresa, em hipótese alguma podem ser considerados como parte da remuneração do funcionário.

Cabe à empresa, nessa situação, arcar com o aumento das despesas do empregado em relação às contas de energia elétrica, telefonia, internet, etc. Como nesse período não haverá

deslocamento do funcionário, o vale-transporte pode ser suspenso. O vale-refeição e o vale-alimentação, contudo, devem ser mantidos.

Embora o empregado trabalhe em sua própria residência, a legislação determina que a empresa tem responsabilidade pelas condições de trabalho, de modo que deve providenciar orientações sobre medidas de segurança com o objetivo de evitar doenças ocupacionais ou acidentes.

O empregado, por sua vez, deve se comprometer a estabelecer e cumprir uma rotina ou horário de trabalho, permanecendo on-line para interagir com a equipe e cumprir os prazos das tarefas. Além disso, deve atender às convocações para comparecimento à empresa, consultar regularmente os canais de comunicação estabelecidos (e-mail, WhatsApp, etc.) e [preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota](#)

Em função do trabalho a distância, vale a pena considerar a opção de liberar o funcionário do controle de horário, estipulando que, nesse período, o serviço seja remunerado por tarefa ou produção. É importante que isso também conste no aditamento ao contrato de trabalho.

O contato por meio da videoconferência é importante para a saúde mental, que também é uma preocupação das empresas, segundo a advogada. “A experiência [de quarentena] é horrível. Mas espero que consigamos colher algo positivo quando acabar, como a habilidade de trabalhar remotamente.”

Outra questão que tem sido levantada, de acordo com Carolina Marchi, sócia do Machado Meyer Advogados, é sobre a necessidade de mudança do contrato de trabalho. Ela lembra que Medida Provisória nº 927, do dia 22, tornou facultativa a medida. Mas o texto, acrescenta, não estabelece de forma clara se o empregado deve ser ressarcido por gastos com internet e luz e se vale-refeição e transporte devem ser pagos.

“Pela leitura da CLT, em tese, é ‘in dubio pro operário’ e a empresa teria que fornecer tudo”, afirma Maurício Tanabe. Na situação atual, diz, os empregadores precisariam oferecer o equipamento básico para o trabalho, como computador, mas ficam em dúvida sobre os gastos, uma vez que, como a quarentena acontece em casa e inclui toda a família, é difícil quantificar

qual parcela das contas seria equivalente ao trabalho, Na dúvida, um de seus clientes resolveu se antecipar e pagar R\$ 35 por mês como ajuda de custo.

Com informações do Valor e do Sindicato dos Bancários e Financieiros de SP, Osasco e Região.