Trabalho em domicílio e proteção pela OIT

O teletrabalho é uma modalidade de prestação de serviços de forma flexível que decorre da revolução tecnológica vivenciada nos últimos anos, provocando aceleração no desenvolvimento das relações de cunho virtual, sendo uma espécie dele o trabalho em domicílio *(home office*), modalidade de trabalho à distância que já existe há certo tempo e passou a ser mais utilizada após o avanço da pandemia da Covid-19.

Image not found or type unknown

Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 20,8 milhões de pessoas podem utilizar o *home office*, o que corresponde a 22,7% dos postos de trabalho. Quem tem mais possibilidades de trabalhar em casa são os profissionais intelectuais e da ciência (65%), seguidos de diretores e gerentes (61%), apoio administrativo (41%) e técnicos e profissionais de nível médio (30%) [1].

Devido à crise sanitária instalada no país, acabou sendo efetuada, em tempo recorde, a prestação de serviços de maneira virtual, já que com o alto risco de contágio foi necessária adaptação da prestação dos serviços que até o momento era efetuada de maneira presencial.

Constata-se, pois, de acordo com dados divulgados pelo Ipea que em setembro de 2020 cerca de oito milhões de pessoas seguiam trabalhando em *home office*, o que representa 10,7% dos 82,9 milhões de pessoas ocupadas e não afastadas. Os profissionais em trabalho remoto foram remunerados em R$ 35,5 bilhões no mês, ou seja, 20% dos R$ 176,7 bilhões que correspondem à massa total de rendimentos efetivamente recebidos por todas as pessoas ocupadas no país, demonstrando o labor expressivo nessa modalidade [2].

Porém, ainda que no início do isolamento social a impressão era de que o trabalho em domicílio favoreceria o empregado, não parece ser esse o resultado verificado até o presente momento, pois, com o passar do tempo, os problemas foram se apresentando, fazendo com que diversos ajustes sejam fundamentais para o sucesso dessa modalidade de prestação de serviços.

É claro que existem vantagens e desvantagens no trabalho em domicílio. Como desvantagens verificam-se a flexibilidade e manejo das horas despendidas ao trabalho, com a dificuldade de conciliar trabalho remunerado com vida pessoal; os efeitos relacionados à saúde e bem-estar dos trabalhadores; problemas ergonômicos; e os riscos psicossociais relacionados à intensidade do trabalho, considerando o volume e ritmo de trabalho, gerando maior estresse e dificuldades no dia a dia. Positivamente, lado outro, tem-se a flexibilidade espacial e temporal, ao permitir a eliminação do tempo de deslocamento e do desgaste a ele relacionado, além da possibilidade de ser proporcionada mais saúde e qualidade de vida aos empregados.

Diante do acima exposto, constata-se que deve haver uma melhor regulamentação para o *home office* , trazendo medidas que protejam os trabalhadores e as próprias empresas, já que a recessão econômica pós Covid-19 será sentida, globalmente, mesmo após o término da pandemia.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Segundo o relatório efetuado pela OIT intitulado *"How Covid-19 is Changing the World: A Statistical Perspective"*, emitido pelo Comitê Coordenador de Atividades Estatísticas (CCSA), demonstra-se que para enfrentar tal crise os governos de vários países devem adotar políticas públicas para tentar proteger empresas, empregados e demais populações vulneráveis [3].

Com isso, verificamos que o crescimento do trabalho em domicílio tende a continuar nos próximos anos, conforme sinaliza o relatório, o que renova a urgência para a necessidade de solução dos problemas enfrentados pelos trabalhadores em domicílio e por seus empregadores.

Para que se conceda um trabalho digno aos trabalhadores em domicílio, a Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184, que a acompanha, promovem a igualdade de tratamento entre tais trabalhadores e outros trabalhadores assalariados, com o objetivo não declarado de promover a transformação do trabalho em domicílio numa fonte de trabalho digno.

Segundo dados apontados pelo relatório efetuado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), intitulado *"El trabajo em domicilio de la invisibilidade al trabajo decente"*, verificamos que diversos países têm legislação, por vezes, complementada por acordos coletivos, que abordam os vários déficits de trabalho decente relacionados com o trabalho em domicílio. Contudo, apenas dez Estados-membros da OIT ratificaram a Convenção nº 177 e poucos têm uma política abrangente para o trabalho em casa, sendo que em muitos casos as medidas tomadas oferecem apenas respostas parciais.

Ainda segundo o relatório apontado, o trabalho de casa e a pobreza que muitas vezes o envolve exigem uma ação política em todas as frentes, começando por aumentar a visibilidade do trabalho, alargar as proteções legais, melhorar a aplicação da lei e sensibilizar os trabalhadores de casa para os seus direitos. Os contratos escritos também são críticos para a implementação da legislação, podendo ser estabelecidas taxas justas de peças através de estudos de tempo e movimento que ajudam a determinar o tempo padrão necessário para uma tarefa específica e avaliar quanto deve ser pago pelo número correspondente de horas de trabalho. Juntamente com medidas para evitar prazos excessivamente curtos, taxas justas de peças ajudam a impor limites ao tempo de trabalho e a mitigar a incidência do trabalho infantil nos trabalhos de casa.

De mais a mais, de acordo com o relatório, deve ser prestada especial atenção a garantir a igualdade de tratamento entre os trabalhadores em domicílio e os empregados que desempenham tarefas semelhantes a partir das instalações dos empregadores. Em razão dos possíveis riscos de isolamento social, são também necessárias medidas específicas para mitigar os riscos psicossociais. A introdução de um "direito de desligar" é uma medida política importante que visa a limitar o tempo de trabalho e respeitar as fronteiras entre o trabalho e a vida privada.

Os governos têm um papel de liderança na garantia da proteção dos direitos dos trabalhadores, em cooperação com as organizações de trabalhadores e empregadores e, quando existem, com as associações de trabalhadores e seus empregadores. Os sindicatos e as organizações de empregadores também têm um papel crucial a desempenhar, notadamente através de iniciativas de sensibilização e participação na negociação coletiva.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Assim, conforme o relatório, o mundo foi brutalmente atingido pela pandemia da Covid-19, fazendo com que um grande número de trabalhadores começasse a trabalhar a partir de casa, tanto para manter os seus empregos, como para preservar as suas vidas, não havendo dúvidas de que o trabalho domiciliário irá ganhar importância nos próximos anos. Chegou, portanto, o momento de os governos, com a colaboração de organizações de trabalhadores e de empregadores, prestarem atenção às orientações fornecidas pela Convenção nº 177 e pela Recomendação nº 184 da OIT, em especial para trabalharem em conjunto para assegurar que todos os trabalhadores domiciliários passem da invisibilidade para um trabalho decente.

Portanto, como o crescimento do trabalho em domicílio tende a continuar nos próximos anos, renovada fica a urgência da necessidade de abordar os problemas enfrentados pelos trabalhadores em domicílio e por seus empregadores, a partir da compreensão de que mudar hábitos é desafiador, porém se olharmos para diversos pontos positivos que possui o trabalho em domicílio, vale a pena tornar o trabalho mais significativo, gerando mais produtividade e, principalmente, mais qualidade de vida.

[1] Disponível em https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-era-isto.html . Acessado em 16/1/2021.

[2]Disponível https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37086&catid=3&Itemid= . Acessado em 16/1/2021.

[3] Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—travail/documents/publication/wcms_ . Acessado em 16/1/2021.

Date Created
21/01/2021

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.