



## **“Questão Social, Pandemia e Serviço Social: em defesa da vida e de uma educação emancipadora”**

**Eixo temático:** Trabalho, Questão Social e Serviço Social  
**Sub-eixo:** Relações de trabalho - organização, gestão e exploração da força de trabalho

### **PANDEMIA E TRABALHO REMOTO NO SERVIÇO PÚBLICO: Performando expropriações contemporâneas**

ALESSANDRA AMANCIO BARRETO <sup>1</sup>

Resumo: A partir das profundas transformações ocorridas no mundo do trabalho na atual fase de acumulação capitalista, sobretudo em razão da incorporação de tecnologias de informação e de comunicação, o presente artigo objetivou analisar como a modalidade de trabalho remoto (teletrabalho/home office) vem sendo incorporada no setor público e como esse processo tem sido acelerado pela pandemia da Covid-19. Ademais, buscou-se delinear em que medida a introdução do trabalho remoto no setor público tem implicado em maior exploração do trabalho pelo capital, performando mais uma das expropriações contemporâneas em curso.

Palavras-chave: Capitalismo. Trabalho. Pandemia da Covid-19. Trabalho remoto. Teletrabalho. Home office. Expropriações contemporâneas.

Abstract: From the profound transformations that have occurred in the world of work in the current phase of capitalist accumulation, mainly due to the incorporation of information and communication technologies, this article aimed to analyze how the modality of remote work (telework/home office) has been incorporated in the public sector and how this process has been accelerated by the Covid-19 pandemic. Moreover, we sought to outline the extent to which the introduction of remote work in the public sector has implied greater exploitation of labor by capital, performing another of the contemporary expropriations in progress.

---

<sup>1</sup> Estudante de Pós-Graduação. Universidade Federal Do Pará

Keywords: Capitalism. Work. Pandemic of Covid-19. Remote work. Telework. Home office. Contemporary expropriations.

## 1. INTRODUÇÃO

O presente artigo foi elaborado a partir da rica ementa disponibilizada no Curso de Doutorado em Serviço Social, sobretudo aquelas referências debatidas no âmbito da disciplina 'Trabalho e Relações Sociais na Atualidade'.

Para abordar o tema 'Pandemia e Trabalho Remoto no Serviço Público: performando expropriações contemporâneas', partiu-se da contextualização da conjuntura pandêmica, bem como da conceituação desenvolvida acerca do trabalho remoto e suas modalidades.

Ademais, a partir de obras de autores referenciados no materialismo histórico-dialético e de estudos situados no âmbito da sociologia do trabalho, buscou-se construir mediações para entender como a modalidade de trabalho remoto no setor público tem sido implementada para produzir mais uma das formas de exploração do trabalho pelo capital e como a conjuntura pandêmica da Covid-19 tem funcionado como importante catalisador do processo de teletrabalho/home office, performando, assim, pondera-se, formas de expropriações contemporâneas.

Nesse sentido, o texto está organizado em dois tópicos centrais. O primeiro ocupa-se de retomar brevemente detalhes da pandemia da Covid-19 e suas repercussões para o mundo do trabalho, enfocando sua relação com o desemprego já existente no país e, mais recentemente, enquanto impulsionadora do trabalho remoto no setor público. O segundo apontamento tenta recuperar aspectos do surgimento do trabalho remoto no mundo, no Brasil e como sua implementação tem se dado no setor público, acelerada pelo advento da pandemia da Covid-19 e exacerbando a exploração do trabalho pelo capital.

## 2. A pandemia da Covid-19

De origem grega, o termo pandemia designa aquele evento causado por doença infecciosa que atinge *o povo inteiro*, que acomete *todo povo*. Seu prefixo '*pan*' identifica aquilo que se refere a tudo e o seu sufixo '*demos*' comporta a ideia de comunidade, de grupo de pessoas. Segundo a Organização Mundial de Saúde – OMS, pandemia corresponde à disseminação mundial de uma determinada doença que acomete uma região do globo e se espalha por diferentes continentes, tendo, portanto, uma transmissão sustentada de pessoa para pessoa.

Nesse sentido, a classificação de uma doença específica como pandemia está mais relacionada com a capacidade de proliferação geográfica do que com a gravidade causada pela moléstia. Assim, em termos de classificação internacional de doenças, uma pandemia também pode corresponder à presença de uma doença disseminada globalmente sem necessariamente ser grave ou gerar o evento morte, por exemplo. Por conseguinte, o surgimento de uma pandemia está mais associada à capacidade de se espelhar. Em linhas gerais, uma pandemia é caracterizada por uma doença infecciosa e de fácil transmissão.

Ao longo da história da humanidade foram registradas diversas pandemias que remontam às épocas vividas pelas civilizações antigas do período descrito como antes de Cristo (a.c) e que, em grande medida, em razão da grande capacidade mutacional presente em vírus e bactérias, as pandemias seguem acompanhando o ser humano até os dias atuais.

A tabela abaixo ilustra, segundo a OMS/2020, as nove maiores pandemias da história da humanidade.

**Tabela 1 Principais pandemias da história da humanidade**

| <b>Período de Surto</b> | <b>Doença</b> | <b>Número de óbitos</b> |
|-------------------------|---------------|-------------------------|
| 430 a.c                 | 0             | 0                       |
| 1347 a 1353             | 0             | 0                       |
| 1817 a 1824             | 0             | 0                       |
| 1850 a 1950             | 0             | 0                       |
| 1918 a 1920             | 0             | 0                       |
| 1918 a 1922             | 0             | 0                       |
| 1980                    | 0             | 0                       |
| 2009 a 2010             | 0             | 0                       |
| 2019 a 2021             | 0             | + 5 milhões             |

Fonte: OMS/2020

Entre as maiores pandemias assinaladas, destaca-se a pandemia da Covid-19, causada pelo vírus. De acordo com dados da Fiocruz, a doença causada pelo novo coronavírus, inicialmente, recebeu o nome de *2019-n-Cov*, sendo que em 11/02/2020, a partir do

acrônimo 'doença por coronavírus', em inglês, 'corona vírus deceased 2019'. A primeira vez que os coronavírus humanos foram identificados pela comunidade científica internacional data do ano de 1937, sendo que em 1965 esse tipo de vírus passou a ser descrito como coronavírus haja vista sua estrutura ser similar ao formato de uma coroa.

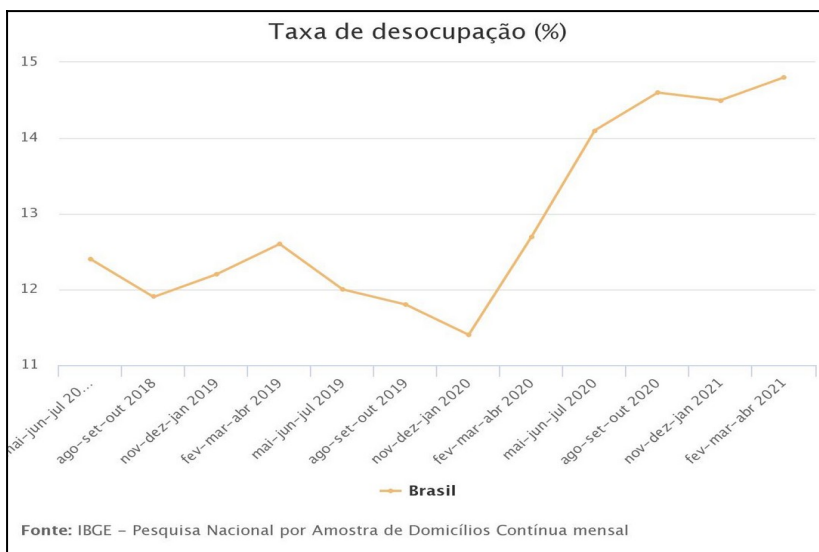
A doença é causada pelo novo tipo de coronavírus denominado de SARS-COV-2, pertencente à família de vírus já conhecida por desencadear infecções que acometem o trato respiratório.

Na data de 31/12/2019, o escritório da OMS na China é avisado sobre a ocorrência de uma pneumonia, até então de causa desconhecida. Em 07/01/2021, autoridades sanitárias da China informam que a referida infecção pulmonar estava sendo causada por um novo tipo de coronavírus. Em 11/03/2021, em pronunciamento oficial, diretor-geral da OMS declara que o estado da contaminação pelo SARS-COV-2 foi elevado para pandemia, naquele momento mais em razão de seu elevado potencial de disseminação do que de sua agressividade/letalidade.

Estima-se que o primeiro caso notificado de Covid-19 no Brasil tenha ocorrido no estado de São Paulo, quando um homem de 61 anos de idade teria retornado infectado de viagem à Itália em 26/02/2020. Com o registro do primeiro caso da doença no Brasil e a deflagração da pandemia de Covid-19 no primeiro trimestre de 2020, é possível afirmar que o vírus encontra um país mergulhado em altíssima taxa de desemprego, em imenso número de desalentados e em expressiva parcela da população trabalhando na informalidade.

Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, em março de 2020, o Brasil possuía taxa de desemprego de 12,7%, significando, aproximadamente, 13 milhões de pessoas desempregadas; também registrava mais de 6 milhões de desalentados (pessoas que, em razão das condições estruturais do mercado, deixaram de procurar trabalho); além de 34 milhões de pessoas vivendo do trabalho informal, sendo esse número crescente no país.

### **Gráfico 1 Desemprego no Brasil**



Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios IBGE

Outrossim, além de encontrar grande parcela da população brasileira oscilando entre o desemprego, o desalento e o trabalho informal, o vírus da Covid-19 também se deparou com mais de 33 milhões de pessoas subutilizadas (ditas assim aquelas pessoas desocupadas, subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas ou na força de trabalho potencial, segundo classificação do IBGE/2020), sendo referida pela PNAD/2020 que a população subutilizada cresce em velocidade superior à da população ocupada.

Ou seja, num contexto de emergência sanitária global em que são requeridos da população distanciamento social, higiene das mãos e etiqueta respiratória, a Covid-19, no Brasil, pela via do desemprego, do trabalho não regulado e do trabalho desprotegido, depara-se com parcela bastante representativa da população (em termos numéricos) sem condições de se recolher em casa para se proteger do vírus ou mesmo sem ter acesso às máscaras faciais e/ou ao álcool 70%, posto que lhes faltava e ainda falta comida, água potável, saneamento básico, escola, entre outros direitos sociais.

Nesse contexto de extrema vulnerabilidade e de equivocada condução política da pandemia, o novo coronavírus encontrou, no Brasil, terreno fértil para se proliferar de forma bastante acentuada, ao mesmo tempo em que grande parte da população obrigava-se a sair de casa em busca de alimentos e encontrava, invariavelmente, transporte público lotado, sem distanciamento, sem sanitização e, com sorte, algum trabalho precarizado. Para usar um termo de Ruy Braga, trata-se do precariado de mãos dadas (e sem luvas) com a pandemia. Desde o início da pandemia, de acordo com dados do IBGE (2021), o país perdeu mais de 3 milhões de postos de trabalho, significando que, aproximadamente, 3,3 milhões de pessoas

ficaram e permanecem desempregadas.

Nos termos de Antunes (2020 ou 2021), a crise sanitária perpetrada pela pandemia da Covid-19 ao encontrar a crise econômica brasileira produziu um efeito extremamente devastador para a classe trabalhadora ao conjugar desemprego, miséria, informalidade, mortes, desproteção e uberização. Esse efeito, para o autor, performa a pandemia do capital e o desvalor do trabalho, esboçando uma espécie de capital pandêmico que comprime o trabalho e corrói os direitos estabelecidos pela Constituição Federal de 1988 e pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

Tal fenômeno produziu consequências mais danosas para o setor privado de trabalho, sobretudo o setor de serviços, sendo evidenciado pelo IBGE (2021) que o seguimento de trabalhadores com carteira assinada sofreu redução de 2,6 milhões de postos de trabalho e entre os trabalhadores sem carteira assinada a redução atingiu 374 mil pessoas.

Conforme dados do IBGE (2021), em relação ao setor público, os números demonstraram que esse seguimento tem se mantido estável, indicando que 11,8 milhões de pessoas têm permanecido formalmente empregadas ao longo da pandemia. Todavia, essa estabilidade não pode ser encarada sem crítica ou sem o devido tratamento dos dados, uma vez que está em curso uma série de alterações legislativas e nas modalidades de trabalho que pretendem modificar, sobremaneira, pela via da precarização, o cotidiano laboral dos trabalhadores do setor público.

Atinente às iniciativas de mudanças legislativas voltadas à redução de direitos dos trabalhadores, tramita no Congresso Nacional a Proposta de Emenda Constitucional denominada de PEC 32/2020 que objetiva alterar regras já estabelecidas para os servidores públicos ao modificar a organização da Administração Pública direta e indireta de todos os poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. A PEC 32/2020 visa a alterar 27 dispositivos constitucionais e inserir outros 87 dispositivos. O cerne da PEC 32/2020 se propõe a mudar regras para a contratação, desligamento e remuneração dos servidores públicos, alcançando trabalhadores dos poderes executivo, legislativo e judiciário da ativa, inativos e os que ainda ingressarão no serviço público. Entretanto, o texto da PEC 32/2020 não atingirá os chamados membros dos poderes. Assim, a proposta não alcançará parlamentares, juízes, desembargadores, ministros de tribunais superiores, promotores, procuradores e nem militares.

Entre outras medidas, a PEC 32/2020 extingue licença-prêmio, adicional por tempo de serviço, adicional de substituição, progressão e promoção por tempo de serviço e parcelas indenizatórias. Ademais, o texto permite que a Administração Pública seja integralmente

formada por terceirizados e temporários, inclusive para o desempenho de funções finalísticas dos órgãos, entidades e instituições.

Outra agrura prevista pela PEC 32/2020 é a desnecessidade de realização de concurso público para composição do quadro de pessoal, preconizando, inclusive, que servidor público da ativa pode ser exonerado (desligado/demitido) uma vez declarada (alegada) a desnecessidade ou obsolescência do cargo que ocupa, além de propor a redução de jornada e de salário em até 25%. A PEC 32/2020 propõe alterar os seguintes artigos da Constituição Federal de 1988: (Artigo 37); dos servidores públicos (Artigo 39, 39-A); da previdência (Artigo 40-A); da estabilidade e avaliação de desempenho (Artigo 41, 41-A); (Artigo 48 – X); das atribuições do presidente da República (artigo 84); dos ministérios (Artigo 88); das Forças Armadas (Artigo 142); do Orçamento da União (Artigo 165); da Lei orçamentária (Artigo 167, Artigo 173); (Artigo 201); e dá outras disposições gerais (Artigo 247).

Os principais pontos trazidos pela PEC 32/2020 são: – Fragilização da estabilidade; – Cargos públicos passam a pertencer ao Governo e não ao Estado; – Avaliação de desempenho com regras pouco claras e sem segurança jurídica para os servidores; – Apadrinhamento político; – Redução de jornada e salários; – Falácia da economia (redução nos gastos).

Somada a essa ofensiva legislativa precarizante do trabalho, os servidores públicos durante a pandemia da Covid-19 estão sendo instados a trabalhar nas modalidades de home office, de trabalho remoto e de teletrabalho. Acerca dessas dinâmicas de trabalho, em linhas gerais, significam transferir para o espaço privado, doméstico, o desempenho de suas tarefas e atribuições, mas que guardam diferenças entre si as quais serão abordadas no tópico a seguir.

### **3. Trabalho remoto no setor público no contexto da pandemia da Covid-19**

O Trabalho remoto pode ser definido enquanto modalidade de trabalho, via de regra, executada fora do ambiente corporativo tradicional. Associadas a esse conceito-chave aparecem diversas nomenclaturas, como: trabalho a distância, home office, teletrabalho, trabalho virtual, entre outras. Entretanto, a diversidade de nomenclatura não significa, necessariamente, sinonímia entre elas, requerendo, desse modo, estabelecer adequado



tratamento quando da apresentação e utilização dos termos.

Nesse sentido, faz-se necessário assinalar que a literatura especializada sobre o tema (MENDES; OLIVEIRA; VEIGA, 2020) no Brasil compreende home office e teletrabalho como sendo formas distintas de realizar o trabalho remoto. Por conseguinte, a legislação brasileira, inicialmente em 2011, por meio da Lei nº 12.551, cuidou de alterar o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos, estabelecendo que:

"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." (BRASIL, 2011)

Decorridos anos alguns anos, novamente o Art. 6º da CLT passaria por modificação. Dessa vez, o referido dispositivo foi alterado pela Lei 13.467, de 13/07/2017 (Reforma Trabalhista), com o intuito de adequar a legislação às novas relações de trabalho, a CLT reformulado passou a dedicar um capítulo específico sobre teletrabalho, regendo que:

"Art. 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." (BRASIL, 2017)

Em razão das alterações recentes na CLT, de acordo com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – Sobratt (2020), o teletrabalho pode ser definido como aquela modalidade de trabalho intelectual realizado a distância e fora do local da sede da empresa, executado através de tecnologias da informação e de comunicação, regido por contrato de trabalho escrito e mediante controle, supervisão e subordinação, conforme estabelecem os artigos 75-A a 75-E da Lei n. 13.467/2017.

Desse modo, nota-se que a modalidade de teletrabalho possui previsão legal, sendo considerada como tal aquela prestação de serviço executada principalmente fora das dependências da instituição, em que a atividade laboral é viabilizada por meio de telecomunicação e o trabalhador não faz jus ao recebimento de horas extras e/ou adicional noturno.

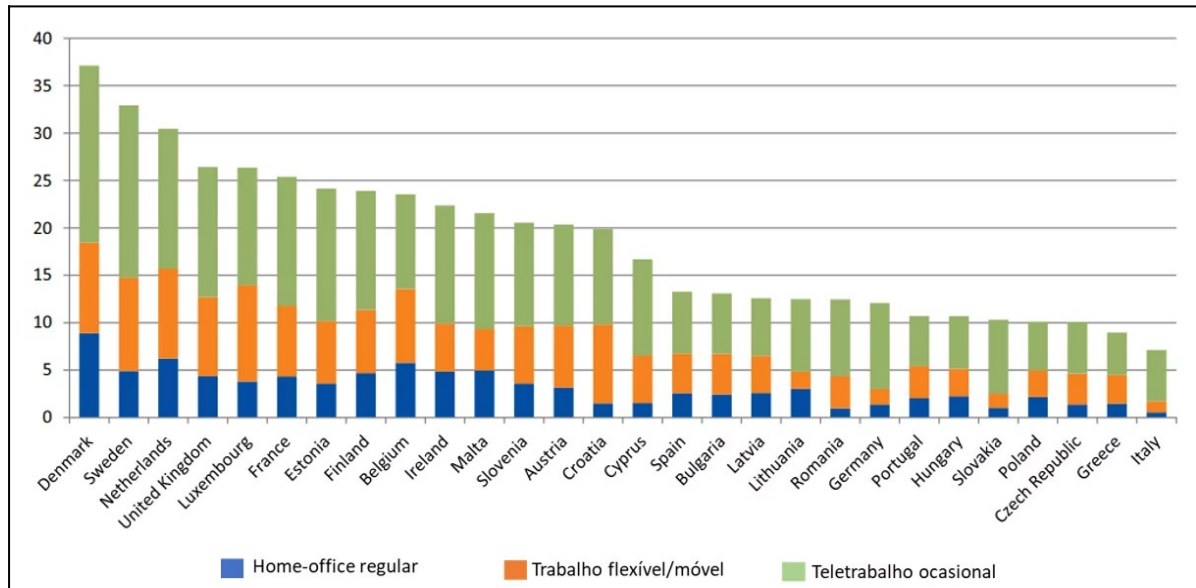
Por outro lado, a CLT não trata de forma expressa a modalidade de trabalho de home office, porém em seu Art. 6º é consignado que não há distinção entre o trabalho realizado no interior das dependências de um ambiente corporativo do realizado no domicílio do funcionário ou daquele realizado a distância. Assim, considera-se que como o home office não está previsto em lei, ele não ensejaria alterações no contrato de trabalho, apesar de ser recomendável fazê-las. O trabalhador em regime de home office equipara-se àquele que está trabalhando normalmente, cujo registro de frequência é obrigatório, sendo considerada essa modalidade de trabalho enquanto uma extensão da empresa para o domicílio do trabalhador.

A Sobratt conceitua home office como modalidade de teletrabalho em que o trabalho intelectual é realizado em casa com o suporte de tecnologias como: computadores, tablets ou smartphones, por meio da internet, banda larga, telefonia fixa ou móvel, de modo a permitir o recebimento e a transmissão de informações, de arquivos de texto, de imagem ou de som atinentes à atividade laboral.

Mundo afora, antes da pandemia da Covid-19, o trabalho remoto e suas derivações já era uma realidade. Dados reunidos pela Organização Internacional do Trabalho – OIT/2015 já registravam percentuais consideráveis de trabalhadores desempenhando suas tarefas em regime de home office/trabalho flexível/teletrabalho. Assim, ilustra o gráfico a seguir.

**Gráfico 2 Trabalho remoto no mundo**

F onte: OIT/2015



No serviço público brasileiro, a primeira experiência de trabalho remoto se deu na esfera federal quando, no ano de 2006, o Serviço Federal de Processamento de Dados – Serpro decidiu colocar uma parcela de seus funcionários em teletrabalho. A experiência foi considerada exitosa, uma vez que logrou aumento de 10,5% na produtividade e 47,5% em economia com logística. Desde então, a empresa vem replicando o projeto em várias de suas unidades estabelecidas no país. Assim como o Serpro, antes da pandemia da Covid-19, outros órgãos e instituições públicas já protagonizavam experiências que colocavam parte de seu quadro de pessoal em teletrabalho. São exemplos disso o Tribunal de Contas da União – TCU, a Advocacia Geral da União – AGU, a Receita Federal, a Procuradoria Geral da República - PGR, as Agências Reguladoras (ANA, Aneel; Anatel; ANP; Anvisa; ANS; Ancine; ANTT; Antaq e Anac) o Superior Tribunal de Justiça - STJ, o Tribunal Superior do Trabalho - TST, o Supremo Tribunal Federal - STF, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ, além de alguns tribunais federais e estaduais, entre outros.

Com a deflagração da pandemia do novo coronavírus em março de 2020, o serviço público brasileiro, de forma apressada e não planejada, adotou medidas para transferir o trabalho realizado presencialmente no interior das sedes dos órgãos / entidades / empresas / instituições para o ambiente privado, doméstico, domiciliar de seus trabalhadores e trabalhadoras, sem contudo disponibilizar aos seus servidores/funcionários os insumos necessários à execução de suas atribuições e tarefas. Durante o ano de 2020 os trabalhadores do setor público, em sua imensa maioria, executaram seus trabalhos tendo

que aportar recursos próprios para adquirir computador, mesa e cadeira de trabalho, telefone, serviços de internet, além de despesas com energia elétrica, água e alimentação. Ou seja, se por um lado, em virtude do trabalho remoto, esses trabalhadores estavam menos expostos à contaminação pelo vírus da Covid-19, por outro lado esses mesmos trabalhadores viram suas despesas serem majoradas uma vez que os custos do teletrabalho ou do home office eram assumidos, unilateralmente, pelo trabalhador.

Outrossim, é possível afirmar que, em razão do contexto pandêmico, a modalidade de trabalho remoto passou a ser a regra no serviço público e que isso tem se dado de modo desproporcional, haja vista que estudiosos da matéria concordam que a produtividade de um teletrabalhador é entre 20 a 30% maior que a de um trabalhador presencial. Conforme Mello (2020), o trabalho remoto é uma realidade em franca expansão no serviço público, a qual já vem gerando significativa diminuição dos custos administrativos para as instituições, consolidando-se como modalidade de trabalho eficiente e vinculada ao aumento da produtividade e do melhor desempenho.

Acerca do assunto, tem se verificado, já no ano de 2021, a opção das instituições públicas pela modalidade remota de trabalho. Assim, expressam os números:

1. [TJDFT economiza mais de 18 milhões com o teletrabalho durante a pandemia e Após economia de R\\$18,7 mi do TJDFT em teletrabalho, presidente da Amagis-DF diz que voltar ao presencial é retrocesso;](#)
2. [Pandemia: Teletrabalho no MPF/AL registra produtividade e economia de gasto;](#)
3. [Governo Federal economiza R\\$ 1 bilhão com trabalho remoto de servidores durante a pandemia e Economia do Governo Federal com teletrabalho chega a R\\$ 1,488 bilhão;](#)
4. [CGE apura que teletrabalho gerou R\\$ 54 milhões de economia para o Estado;](#)
5. [Teletrabalho gera R\\$ 36,2 milhões de economia aos cofres públicos;](#)
6. [GDF economiza R\\$ 36 milhões com teletrabalho.](#)

Pelo exposto, avalia-se que as instituições públicas empregadoras não abrirão mão de adotar também, de forma definitiva, a modalidade remota de trabalho, sobretudo em função dos custos diminuídos e da capacidade demonstrada pelos trabalhadores de produzir mais trabalhando remotamente.

Do ponto de vista do trabalhador, home office e teletrabalho já representam uma profunda transformação no mundo do trabalho, uma vez que, apesar de ser recomendado o custeio

do trabalho remoto pelo empregador, na prática, o trabalho remoto estabelecido no Brasil pelo setor público durante a pandemia da Covid-19 não tem sido acompanhado de contrapartidas financeiras em favor dos trabalhadores. Assim, invariavelmente, os trabalhadores do setor público que executam suas atividades na modalidade remota têm assumido os custos desse trabalho, ao passo que a administração pública, além de fazer economia, não repassa aos trabalhadores o ônus produzido socialmente.

Para Antunes (2020) estão em curso velhas e novas modalidades de superexploração do trabalho, entre as quais o trabalho digital/online são expressões visíveis e, a partir da pandemia da Covid-19, foram agudizadas, compondo a trípole da pragmática neoliberal, da reestruturação produtiva global e da hegemonia do mundo das finanças. Para o autor, a apropriação mercadológica do trabalho remoto engendrada pelo capital tem significado mais uma estratégia de corrosão do trabalho, uma vez que ao assumir os custos do trabalho, o trabalhador conforma menos direitos a si e mais lucro ao capital, reduzindo o empregador os custos da produção e do trabalho, conferindo-os ao trabalhador remoto.

Por conseguinte, o arranjo trazido pelo trabalho remoto do setor público no contexto da pandemia da Covid-19, ao transferir para os trabalhadores parte do capital constante do capitalista, notadamente matérias-primas e meios de produção, performa novas formas de expropriação do trabalho que funcionam como mecanismo de extração do mais valor, na perversa e usurpadora lógica de valorização do valor que alcança uma escala sem precedentes de exacerbação de desigualdades de todas as ordens na fase do capitalismo contemporâneo, exemplificando o que Marx (1989) já anunciava no Capítulo 23 de *O Capital*: “A acumulação do capital é, portanto, a multiplicação do proletariado”, proletariado este cada vez mais precarizado e alienado, nas palavras de Castel (1998): “supranumerários”.

Nos termos de Antunes, na fase atual do capitalismo (ultracapitalismo) a perspectiva não é mais de conciliação das classes e sim de uma verdadeira e violenta devastação das classes, na qual o capital segue devastando o trabalho (o trabalhador). A esse respeito leciona Antunes (2020) quando pontua que o sistema de metabolismo do capital é antissocial, sendo a sua normalidade a destrutividade.

Nesse ínterim, Mota e Tavares (2016) corroboram que as expropriações contemporâneas não se restringem a uma fase específica do capitalismo, mas sim tornam-se mais

agressivas e potencialmente ilimitadas ao transformarem/converterem características humanas, sociais e elementos da natureza em mercadorias. Assim tem-se dado a dinâmica do trabalho remoto do setor público no contexto da pandemia da Covid-19. Sobre o assunto, nota-se que os meios de precarização do trabalho e da vida dos trabalhadores remotos são naturalizados, pois em meio a uma conjuntura de desemprego, de subemprego e de trabalho informal, possuir vínculo empregatício que permita trabalhar remotamente parece significar privilégio, benesse, ainda que o trabalhador esteja trabalhando mais e custeando o ônus advindo dessa modalidade de trabalho.

Concernente ao tema do teletrabalho no serviço público e trabalho remoto no contexto da pandemia da Covid-19, Leite e Muller (2017), Bohler (2019) e Bridi et al (2020) realizaram estudos abordando as vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho a partir da percepção do trabalhador.

Relativo aos pontos positivos, os trabalhadores pesquisados referiram que o trabalho remoto tem proporcionado diminuição de tempo e de custos com deslocamentos e transporte, bem como tem permitido maior flexibilidade para se dedicarem a tarefas relacionadas à qualidade de vida, como: passar mais tempo com a família, praticar atividade física e maior disponibilidade para maternidade (lactação). Pontuando, especificamente, a questão da economia de gastos com deslocamento e transporte, vale ressaltar que diversos órgãos públicos, ao estabelecerem a modalidade remota de trabalho durante a pandemia da Covid-19, trataram de cortar da remuneração de seus servidores e servidoras os valores referentes ao auxílio-transporte, não se configurando a economia de custos com deslocamento e transporte uma realidade vivenciada pela totalidade dos trabalhadores do setor público.

Como pontos negativos da modalidade remota de trabalho, os respondentes apontaram para a diminuição da convivência social com repercussões no manejo das demandas de trabalho de forma coletiva. Ao discorrer sobre os sentidos do trabalho na fase atual do capitalismo, Antunes (2020) destaca que o trabalhador da contemporaneidade tem sido caracterizado pelo isolamento, segmentação, fragmentação, precarização, incorrendo na perda da consciência de classe, ao ser distanciados, no modo de produção capitalista, da perspectiva do trabalho enquanto experiência fundante do ser social, uma vez que sua força de trabalho é convertida em mercadoria, o que encontra grande ressonância no trabalho do tipo remoto.

Outra desvantagem da modalidade de teletrabalho/home office relatada pelos trabalhadores pesquisados se refere ao fato de que os custos com equipamentos de informática, contas de luz e de serviço de internet são assumidos pelos trabalhadores, além de ser exigido, em regra, aumento de produtividade para quem está em regime de trabalho remoto. Acerca do assunto, a pesquisa desenvolvida por Bridi et al (2020) revelou um aumento de 113,6% de trabalhadores que excedem a jornada de 08 h diárias de trabalho na modalidade remota, restando sobrecarregados em horas, dias e em ritmo de trabalho.

Somado a isso, em 30 de julho de 2020, o Ministério da Economia, em conjunto com a Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital e com a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal publicou a Instrução Normativa Nº. 65 visando ao estabelecimento de orientações, critérios e procedimentos gerais para observância dos órgãos e entidades que integram o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão, o qual no Capítulo IV que versa sobre 'Atribuições e Responsabilidades' do trabalhador, o Art. 23 traz a seguinte prescrição:

“Quando estiver em teletrabalho, caberá ao participante providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias, mediante a utilização de equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos, assumindo, inclusive, os custos referentes à conexão à internet, à energia elétrica e ao telefone, entre outras despesas decorrentes do exercício de suas atribuições.”(IN 65/2020).

A esse respeito, Antunes (20215) avalia que as transformações tecnológicas tão características da atual fase do capitalismo influem nas formas de exploração do trabalho e de acumulação do capital. Reverberando esse entendimento, nos termos de Mota e Tavares (2016), o modo de produção capitalista implementa mutações conservando sua essência acumuladora por meio de expropriações contemporâneas do trabalho, sendo a modalidade remota de trabalho, da forma como está sendo conduzida no âmbito no setor público, um exemplo cabal de expropriação contemporânea do capital pelo trabalho (agora, o trabalho a distância, teletrabalho, home office); pois ao colocar milhares de trabalhadores em regime de trabalho remoto, o setor público economiza deixando de assumir os custos diretos da produção desse trabalho (equipamentos, ergonomia, contas de luz, serviços de internet, entre outros) e se locupleta ao se apropriar das horas de trabalho excedente não remunerado tão comum nessa modalidade de trabalho.

Por conseguinte, no bojo da superexploração do trabalho orquestrada pelo Estado de viés restauradora do capital, restam trabalhadores expropriados, precarizados, alienados e desarticulados, ilustrando mais uma nova performance do modo de produção capitalista com consequências nefastas para o trabalhador. Nesse sentido, o capitalismo segue caminhando na direção da realização da economia de mercado, em detrimento das necessidades humanas. E o trabalho (trabalho remoto), em grande medida, uma vez subsumido à lógica do lucro, segue funcional ao sistema performando expropriações contemporâneas e relações sociais despersonalizadas e fragmentadas, distanciadas de pautas coletivas e da luta geral da classe trabalhadora.

#### **4. Considerações finais**

O esforço analítico percorrido até aqui permite considerar que a história do modo de produção capitalista é a aquela em que o sistema está sempre tensionando a relação capital e trabalho para lograr mais lucro a partir da exploração do trabalho.

No mundo contemporâneo essas tensões têm sido exercidas pelos avanços tecnológicos e suas repercussões no mundo do trabalho. O trabalho passa ser mediatizado pelas ferramentas de tecnologia da informação. Nesse sentido, verificou-se que o avanço da tecnologia não tem servido para melhorar as condições de vida e de trabalho da classe trabalhadora.

Por outro lado, a experiência de trabalho remoto (teletrabalho/home office) implementada no setor público tem significado intensificação da jornada de trabalho, precarização das condições de trabalho, além do aumento de gastos com o custeio do processo de trabalho, performando, avalia-se, expropriações contemporâneas do trabalho pelo capital. O capital, este sim, segue se locupletando.

Que as palavras de Zeca Baleiro nos incitem à reflexão, ao protesto e ao engajamento:

“Eu Despedi O Meu Patrão!  
Eu despedi o meu patrão  
Desde o meu primeiro emprego  
Trabalho eu não quero não  
Eu pago pelo meu sossego...(2x)  
Ele roubava o que eu mais valia  
E eu não gosto de ladrão



Ninguém pode pagar  
Nem pela vida mais vazia  
Eu despedi o meu patrão...  
Eu Despedi O Meu Patrão!"

## 5. Referências bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. O Caracol e sua Concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2015.

\_\_\_\_\_. A Devastação do Trabalho na Contrarrevolução de Temer. In: ANTUNES, Ricardo. O Privilégio da Servidão: O novo proletariado de serviços na era digital. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

\_\_\_\_\_. Proletariado Digital, serviços e valor. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil IV: trabalho digital, auto-gestão e expropriação de vida. São Paulo: Boitempo, 2019.

\_\_\_\_\_. Uberização, Trabalho e Indústria 4.0. Parte 1, Parte 2, Parte 3, Parte 4, Parte 5, Parte 6, Parte 7 e Parte 8. São Paulo: Boitempo, 2020.

\_\_\_\_\_. Coronavírus: O Trabalho sob o fogo cruzado. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRIDI, Maria Aparecida et al. O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020.

BOHLER, Fernanda Ribas. O teletrabalho no setor público: um estudo junto aos teleservidores do TRT do Paraná. Defesa em 27 setembro, 2019. 145 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Setor de Ciências Humanas da Universidade Federal do Paraná, 2019.

BRAGA, Rui. A rebeldia do Precariado. Trabalho e neoliberalismo no sul global. São Paulo, Boitempo, 2017.

BRASIL. Instrução Normativa Nº 65, DE 30 de julho de 2020. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. Brasília: Casa Civil, 2020.

CASTEL, R. As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. Tradução de Iraci D. Poletí. Petrópolis: Vozes, 1998.

LEITE, Ana Luiza; MULLER, Isabela Regina Fornari. Teletrabalho no serviço público: estudo de caso no Ministério Público de Santa Catarina – MPSC. In: XX SEMEAD Seminários em Administração, nov 2017. Disponível em:

<https://login.semead.com.br/20semead/arquivos/1275.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2021.

MARX, Karl. O Capital: crítica da economia política. Livro II. A Lei de Acumulação Geral do Capital. Rio de Janeiro: Editora Bertand Brasil S.A, 1989.

MENDES, Ricardo Augusto de Oliveira. OLIVEIRA, Lucio Carlos Dias. VEIGA, Anne Gabriela Bastos. A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira. Brazilian Journal of Development, Curitiba, v. 6, n. 3, p. 12745-12759 mar. 2020. ISSN 2525- 8761.

MELLO, Álvaro. Brasil já conta com ao menos 12 milhões de teletrabalhadores, garante Álvaro Mello. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades - SOBRATT. 2014. Disponível em: Acesso em: 05 nov. 2021.

MOTA, Ana Elizabeth e TAVARES, Maria Augusta. Trabalho e expropriações contemporâneas. In: MOTA, Ana Elizabeth e AMARAL, Angela (orgs.) Cenários, contradições e pelejas do Serviço Social brasileiro. São Paulo, Cortez, 2016.

Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Televidas – SOBRATT. Aprovada resolução que regulamenta o teletrabalho no Poder Judiciário. 2016. Disponível em:<<http://www.sobratt.org.br/index.php/L4062016>> . Acesso em: 08 nov. 2021.

\_\_\_\_\_. Orientação para implantação e prática do teletrabalho e home office. Cartilha, nov. 2020. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wpcontent/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>. Acesso em 01 nov. 2021.

\_\_\_\_\_. Teletrabalho: Jornada Híbrida se consolida como preferida dos trabalhadores, 2021. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/15012021-teletrabalho-jornadahibrida-se-consolida-como-preferida-dos-trabalhadores/>. Acesso em: 05 dez. 2021

[www.unasus.gov.br](http://www.unasus.gov.br) (acesso em 07/12/2021)  
[portal.fiocruz.br](http://portal.fiocruz.br)  
[www.who.int](http://www.who.int)