

**TELETRABALHO: O EQUÍVOCO DA SEDUÇÃO, A REALIDADE POR TRÁS DO VÉU | TELEWORK: THE MISCONCEPTION OF SEDUCTION, THE REALITY BEHIND THE VEIL**

RONALDO BUSNELLO  
ELIANE ARRUDA PALMA

**RESUMO** | A globalização modificou o cenário mundial e a revolução causada pelas tecnologias da informação e da comunicação (TIC's) ensejaram o advento da sociedade informacional. Tais modificações alteraram a vida em sociedade e o mundo do trabalho, que sofre transformações e origina novas modalidades de labor, como o teletrabalho. O objetivo da pesquisa é compreender como esse “mundo novo” e a jovem forma de trabalho vêm contribuindo para a precarização das tênues garantias conquistadas pelos trabalhadores e, através de um falso véu de benesses, é capaz de seduzir um significativo número de obreiros. Utiliza-se o método dedutivo, por meio de pesquisa qualitativa, descritiva de cunho teórico de revisão bibliográfica. Como resultado, pôde-se perceber o caráter de dualidade que envolve os teletrabalhadores no exercício dessa variante laboral. Variante essa voltada para as exigências do capital, capaz de submeter a toda classe de trabalhadores a sua sede pela mais valia, tratando-os apenas como reles mercadoria.

**PALAVRAS-CHAVE** | Globalização. TIC's. Teletrabalho. Teletrabalhadores. Precarização.

**ABSTRACT** | *Globalization has changed the world scenario and the revolution caused by information and communication technologies (ICT's) led to the advent of information society. These changes have altered life in society and the world of work, which undergoes transformations and creates new forms of work, such as teleworking. The aim of this research is to understand how this “new world” and the young way of work have contributed to the precariousness of the tenuous guarantees won by the workers and, through a false veil of benefits, it is able to seduce a significant number of workers. It was used the deductive method, through a qualitative research, that is descriptive of the theoretical nature of bibliographic review. As a result, it was possible to perceive the duality character that involves the teleworkers in the exercise of this labor variant, which is directed to the demands of capital, and it is capable of subjecting all class of workers to their thirst for added value, treating them only as merchandise.*

**KEYWORDS** | *Globalization. ICT's. Telework. Teleworkers. Precariousness.*

## 1. INTRODUÇÃO

**H**á séculos a humanidade vem transformando seu modo de trabalhar. Pode-se dizer que o ser humano é a única espécie capaz de produzir seu próprio sustento, por meio daquilo que restou determinado como trabalho coletivo. Assim, os modelos de produção se desenvolveram conforme a evolução da própria sociedade em que estão inseridos os trabalhadores.

No início do século XX, por exemplo, modifica-se o modo fabril de produção de mercadorias e o homem mergulha nas rígidas regras de reprodução do trabalho criadas por Frederic Taylor. Trata-se do início da produção em massa e de todos os inconvenientes que essa forma laboral trouxe aos trabalhadores. Isso os tornou escravos dos relógios, dos cronômetros e da burocracia.

Não obstante, o choque de realidade pela qual o homem passaria ao exercer suas atividades nesse novo labor, na condição de proletário, tudo ficaria ainda pior. Ou seja, quando Henry Ford, no início do século XXI, automatiza o processo de produção nas linhas de montagem, fornece novos fundamentos e agrega ao sistema taylorista. Ele é responsável pela transformação da produção em massa para produção de consumo de massa. Pode-se dizer que modificações intensas passam a definir novas estruturas em toda a sociedade, que toma conhecimento da perversidade do sistema capitalista de produção, ou pelo menos assim se imagina.

O fordismo mudou tudo. A classe trabalhadora, por não possuir alternativas, despojada de seus meios de produção, trocou a “força de trabalho” por um mínimo considerado salário e, na realidade, apenas se vê diante de um aparato de dominação, exploração e subjugação em relação às suas reais possibilidades de crescimento e potencialidades, tanto em termos profissionais, quanto sociais. Desse modo, os operários, calejados por experiências laborais que aviltavam diretamente a sua dignidade e exaustos pela execução de tarefas meramente mecânicas, deixam-se alienar, mas ainda assim opõem resistências.

Deste modo, o modelo fordista, aos poucos, dá sinais de sua

decadência e igualmente o mundo vê nascer uma nova condição laboral, fundada na flexibilização e precarização crescentes das relações e do modo de produzir capitalista. Agora, o cenário da Divisão Internacional do Trabalho (DIT) volta-se para a globalização das grandes empresas que passam a dominar a nova conjuntura laboral, por meio da especialização produtiva dos países e das regiões e da intensificação das trocas.

Vale ressaltar que a particularização das funções econômicas repercute numa solidificação ainda mais abonadora do capitalismo, que se mantém por meio de todas as instituições que corporificam o Estado. Este atua como um comitê executivo da burguesia e mantém os indivíduos, na maioria das vezes, em condições de miséria, exploração, opressão e alienação e, em função disso, incapazes de realizar todas as suas possibilidades humanas.

Dessa maneira, pode-se dizer que o fenômeno da globalização modificou o quadro mundial e, juntamente, com o surgimento do computador e da revolução causada pelas chamadas tecnologias da informação e da comunicação (TIC's) dão margem ao advento da sociedade informacional. Tais modificações vêm, novamente, alterar substancialmente o panorama da vida em sociedade e, por consequência, as relações travadas entre os indivíduos.

Nesse sentido, o mundo do trabalho, particularmente, sente e sofre, de forma contumaz, essas transformações. Isso tudo origina, em seu seio novas modalidades de trabalho, entre elas o denominado teletrabalho e, por conseguinte, uma gama de novos trabalhadores. Sabe-se que, agora, eles estão sujeitos a um novo tipo de expropriação, que se dá de forma mais sutil, mas não menos desvantajosa para toda classe trabalhadora.

Diante desse panorama, a pesquisa objetiva compreender como o teletrabalho, uma jovem forma de trabalho, que remonta a qualidade das relações trabalhistas estabelecidas no século XIX, vem contribuindo para a precarização das tênues garantias conquistadas pelos trabalhadores ao longo dos tempos. Importante dizer que é capaz de cooptar um número cada vez maior de obreiros, em face de suas consideráveis desvantagens, estabelecendo-se aí um grande paradoxo.

Para se alcançar o objetivo proposto, far-se-á uso do método dedutivo, por meio do procedimento de pesquisa qualitativa, descritiva de cunho eminentemente teórico de revisão bibliográfica. O texto está organizado em quatro partes, nas quais se procura entender a evolução dos modelos de produção, como o teletrabalho se originou, quais suas características essenciais, suas vantagens e desvantagens e quem é esse trabalhador que, mesmo sujeito a tantas adversidades, ainda assim exerce essa forma laboral.

Desse modo, chegaremos à comprovação da hipótese, segundo a qual, por meio de uma análise, que engloba o aspecto humano e as muitas faces do mundo do trabalho, constata-se o extraordinário poder do modo de produção capitalista, no sentido de possibilitar ao homem a geração de imensas riquezas e, ao mesmo tempo, espoliar barbaramente aquele que o mantém por intermédio, inclusive, de uma nova e “moderna” modalidade laboral.

## **2. A EVOLUÇÃO DOS MODELOS DE PRODUÇÃO E O SURGIMENTO DO TELETRABALHO**

Teve início no século XX uma nova prática capitalista, em que se expandiu a produção em massa, com imensas fábricas que produziam de tudo, a um baixo valor e para uma grande massa de consumidores (SOUZA, 2013).

Assim, ao penetrar na unidade de produção industrial e introduzir nela o domínio de novas modalidades, o cronômetro dá origem a essa forma moderna de acumulação de capital: a produção em massa, “a era da produção industrial em série de bens de consumo de alta qualidade [...]” (BUSNELLO, 2005, p. 80). Essa dinâmica denominada “taylorismo”, iniciou em 1913 e só se tornou possível a partir de novas estratégias para controlar os trabalhadores e assegurar a produção e o consumo das mercadorias.

O taylorismo fundamentou-se na racionalização extrema do controle do tempo e do espaço dentro das fábricas, divisão das funções e aplicação de disciplina ao trabalhador. Para se obter um maior controle do operário, Taylor criou uma burocracia de supervisores,

gerentes e chefes, que passariam a controlar a execução das tarefas (BUSNELLO, 2005).

No ano de 1914, Henry Ford, por se preocupar com a necessidade de se manter certos equilíbrios se se quisesse preservar a incipiente produção em massa (BUSNELO, 2005), aperfeiçoou as ideias de Frederic Taylor e criou a linha de montagem e os processos de trabalho foram semi-automatizados. Isso levou a uma maior produção em menos tempo, sendo toda produção racionalizada, por meio do modo de regulação “monopolista” ou “administração”. O que basicamente diferencia Ford de Taylor é o fato de que a produção de massa passou a significar consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho e “um novo tipo sociedade: democrática, racionalizada, modernista, populista” (HARVEY, 1993, p.121).

Ainda, convém lembrar que o fordismo tem-se travestido sob diversas aparências tecnológicas e organizacionais e foi denominado como “neofordismo” ou “pós-fordismo” e, apenas, “a mais recente delas e é improvável que seja a última” (KUMAR, 2006, p. 99).

Na história humana cria-se, sem precedentes e de forma original, um novo tipo de trabalhador e um novo tipo de homem. Um trabalhador primário, caracterizado como mero executor de atividades simples, parceladas e repetitivas. Normalmente adestrado para uma única tarefa, especializada em determinado momento da produção, fixada e planejada pela administração, que definia a quantidade de produtos a ser fabricada (SENETT, 2009, p. 49).

Somado a isso, sabe-se que os trabalhadores eram escolhidos em função de suas aptidões e deles se exigia qualidades como: força física, percepção aguçada, disciplina e obediência. Inteligência e criatividade eram itens dispensáveis, exigindo-se apenas que fossem pontuais, disciplinados e servientes. A grande consequência disso era a brutalização, a despersonalização e alienação dos sujeitos que, em face da execução de atividades mecânicas e repetitivas, interiormente se sentiam insatisfeitos, entediados e frustrados. “A rotina parecia, em todos esses cenários de trabalho, pessoalmente degradante, uma fonte de ignorância mental — e ignorância de um determinado tipo”, aponta Sennet (2009, p. 49).

Por conseguinte, o taylorismo e o fordismo criam uma nova organização do trabalho que inova o grande sistema de produção da mais-valia, de tal forma que ao fim da Primeira Guerra ambos conseguem “uma economia nova que regula os aparatos de produção. Com ela a sociedade civil, em seu conjunto, parece presa a um ritmo novo e singular” (BUSNELLO, 2005, p. 84). A divisão social existente entre trabalho manual e trabalho intelectual transformou-se de modo radical, “levando a uma forte racionalização e intensificação do trabalho. A produtividade do trabalho aumentou enormemente, o que dava base para um crescimento econômico sólido e constante” (HIRSCH, 2010, p. 140).

Nesse sentido, Gramsci (1985, p. 122) aponta que os novos métodos de trabalho são “inseparáveis de um modo específico de viver e de pensar e de sentir a vida”. Demandas voltadas para a sexualidade, família e formas de coerção moral, consumismo e ações de Estado estavam intimamente ligadas ao dispêndio de energias, no sentido de que fosse criado um tipo particular de trabalhador. Corroborando esse pensamento Hirsch (2010) descreve que o fordismo, além de transformar de forma primordial a organização do modo de produção capitalista e todos os processos econômicos, também revolucionou as estruturas de classe, os valores e os modos de vida.

No entanto, a crescente alienação e a forte resistência por parte dos trabalhadores foram fatores que contribuíram para o esgotamento do potencial de crescimento do modelo de produção fordista. Isso tudo começou a gerar índices de retorno decrescentes, em face da intensificação do processo de trabalho taylorista-fordista, além da constatação de que a produtividade tornava-se declinante (KUMAR, 2006).

Desse ponto em diante, o sistema capitalista vislumbra um novo período de reestruturação do capital, que David Harvey denominou de “acumulação flexível”, cujas consequências para o mercado de trabalho são enormes, porquanto acabaram por gerar grandes vantagens. Vale ressaltar que isso apenas para as empresas e não para os trabalhadores, uma vez que deram início a um degradante processo de desregulamentação das relações de trabalho, com a ocorrência de

aumento do desemprego, “fomentando o trabalho informal e fazendo surgir relações precárias de trabalho: trabalho temporário, jornada parcial, terceirização, subcontratação, retrocesso do poder sindical, etc” (HARVEY, 1993, p. 140-143).

Durante esse processo, surge a chamada sociedade da informação que, apesar de iniciada no Japão, é no ocidente que ela ganha posição central em termos políticos, econômicos e culturais, tornando-se “um terreno fértil de mudanças e centro da teoria pós-industrial” (KUMAR, 2006, p. 15-16).

Nesse contexto, surge a globalização como

um conjunto de processos que corporifica uma transformação da organização espacial das relações e transações sociais - que são avaliadas em extensão, intensidade, velocidade, impacto -, gerando fluxos e redes transcontinentais e inter-regionais de atividade, interação e exercício de poder. (KUMAR, 2006, p. 26).

Contextualiza-se uma sociedade que atravessa a terceira revolução industrial e, ainda assim, a qualificação e conhecimento dos trabalhadores eram totalmente supérfluos. Não obstante, surge a ideia básica da sociedade pós-industrial, que evolui para uma sociedade de serviços, com o veloz crescimento de oportunidades de emprego para profissionais liberais e de nível técnico. A união arrebatadora dos computadores e das telecomunicações acabam por dar ensejo a sociedade da informação (KUMAR, 2006).

Ademais, vê-se que a informação toma um lugar de destaque, tornando-se condição essencial da nossa sobrevivência, criando espaço para as trocas entre os humanos e o ambiente em que vivem e, ao mesmo tempo, o conhecimento se torna “a atividade-chave da economia e a principal determinante da mudança ocupacional” (KUMAR, 2006, p. 47-48), em um nível nunca antes visto, no que tange

à inovação técnica e o crescimento econômico.

Nesse sentido,

a tecnologia vem, progressivamente, influenciando o trabalho de duas maneiras: a primeira é o aumento do conteúdo de conhecimentos de trabalho existente, no sentido de que a nova tecnologia adiciona mais do que retira da qualificação dos trabalhadores; a outra é a criação e expansão de novos tipos de trabalho no setor do conhecimento, de modo que trabalhadores em informação serão predominantes na economia. (KUMAR, 2006, p. 62).

Apesar dessas constatações, os impactos mais notáveis das transformações ocorridas na tecnologia e na informação não ocorrem na esfera do trabalho e da produção, mas sim no campo do lazer e do consumo. A sociedade atual caminha no sentido de evoluir para uma sociedade de autosserviços com bases no lar, que se torna o local preferido para atividades individuais, mas que não originam “finalidade coletiva nem senso de valores familiares compartilhados” (KUMAR, 2006, p. 192-193).

Gui Debord (2003) aponta que se vive na “sociedade do espetáculo”, num mundo impregnado de imagens, fomentado de forma incessante pela mídia eletrônica, que se transforma conforme seu modo habitual. Assim,

[...] o espetáculo é a ideologia por excelência, porque expõe e manifesta na sua plenitude a essência de qualquer sistema ideológico: o empobrecimento, a submissão e a negação da vida real. O espetáculo é, materialmente, a expressão da separação e do afastamento entre o homem e o homem. (DEBORD, 2003, p. 161)

Como se percebe, com a chegada do computador e novas

tecnologias a humanidade passa por uma revolução sem precedentes e que dá origem ao crescimento dos fluxos de trabalho. Tal oportunizou a ligação entre os mercados globais e influenciou a aptidão crescente de concorrência entre as pessoas, caracterizando a globalização 3.0, com o fim das barreiras econômicas. A consequência desse processo é o deslocamento do mundo do trabalho para lugares onde poderá se tornar mais eficaz (MALCON, 2011).

Nesse sentido, segundo Malcon (2011), a tecnologia e a habilidade de compilar dados permitiram às empresas a oferta de um número cada vez maior de produtos, a “prateleira infinita”, em que o cliente torna-se protagonista dentro do processo, determinando suas preferências. Desse modo, as alterações foram também conhecidas pelo mercado consumidor, em que as pessoas, assim como as empresas, passaram a concorrer em nível internacional.

Nessa nova sociedade, denominada sociedade da informação, surge a necessidade de trabalhadores qualificados e criam-se novos empregos pautados diretamente pelas tecnologias da informação e comunicação. Ocorrendo, nesse contexto, o fenômeno que Grasselli (2010) chama de *infomarginalidade*, ou seja, diante do processo de abertura das tecnologias da informação surge a exclusão social, em que se estuda analogicamente: a pobreza e o risco de divisão tecnológica, com excluídos do mercado de trabalho e desenvolvimento social geral.

Em face desse contexto, Braga (2009, p. 9) amplia os estudos relacionados ao tema e demonstra o lado obscuro da crescente convergência global à alienação do trabalho informacional. Do mesmo modo que “explora a multidimensionalidade do fenômeno por meio da análise dos novos modelos gerenciais, da formação de uma nova condição proletária nos serviços e das desigualdades de gênero, entre outros aspectos”.

O autor observa que, em contradição ao que alguns anteviram e até mesmo almejavam, o proletariado não acabou, mas se modificou. É sabido que, embora tenha se mantido, muitas vulnerabilidades a que os trabalhadores estavam sujeitos aumentaram. O discurso relacionado ao fim da centralidade do trabalho, defendido por autores como Claus

Offe<sup>1</sup> e Jürgen Habermas<sup>2</sup>, expôs que o trabalho vivo, em sociedades capitalistas avançadas transformara-se apenas num resto enquanto fonte verdadeira de sociabilidade e criação de valor. Dessa forma, “a classe trabalhadora também poderia ser superada pelos novos estratos sociais oriundos das atividades comunicativas e pelo avanço tecnocientífico” (BRAGA, 2009, p. 7).

Muito embora, atualmente, com o ingresso dos enormes batalhões de trabalhadores da China e da Índia no sistema capitalista globalizado, bem como os da Rússia e da América Latina, a decadência estrutural do trabalho vivo, como fonte de riqueza material, não é algo mais dado como previsível (Braga, 2009).

Nesse sentido, Simone Wolff (2009) aduz que

para os trabalhadores que se colocam sob a égide do “trabalho informacional” abrem-se novos campos de combate em que a luta, agora, para além da reapropriação do seu saber e da autonomia perdida nesse processo, passa pelo questionamento da elevada vulnerabilidade que a desvalorização do seu trabalho, fruto da convergência entre as lógicas da automação e da informatização embutidas nas TICs, demarca nessa disputa. Nesse sentido, a compreensão sobre as intencionalidades e reflexos do “trabalho informacional” sobre suas qualificações pode ser uma munição fundamental para os trabalhadores que se encontram literalmente “enredados” nessa nova batalha entre capital e trabalho. (WOLFF, 2009, p. 112).

É diante dessa conjuntura de total precariedade das estruturas do mundo do trabalho, vivenciada por força das exigências dos capitais

---

1 Referência: OFFE, C. **Trabalho e sociedade**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

2 Referência: HABERMAS, J. **O discurso filosófico da modernidade**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

globais, que se dá, por parte dos Estados nacionais, o desmantelamento da legislação protetora do trabalho. Uma vez flexibilizada faz crescer os mecanismos de extração do sobretrabalho, expande as formas de precarização e acaba com os direitos sociais, duramente conquistados pela classe trabalhadora, quando do início da Revolução Industrial, na Inglaterra, e, particularmente, pós-1930, no exemplo brasileiro (ANTUNES, 2010).

O resultado de todo esse processo, que ocorre durante o total avanço dessa época tecnocientífica, que possibilitou o naufrágio de inúmeras e insustentáveis expectativas positivas, foi a expansão do mundo da informalidade, em face do pleno avanço informacional. Pode-se dizer, infelizmente, que nesse contexto nasce uma nova e atual modalidade de trabalho: o teletrabalho.

### 3. O TELETRABALHO

Na plena conjuntura da sociedade informacional emerge o trabalho da telemática, conectado em rede, realizado em casa etc., com as mais diversas formas de precarização, em que suas ressonâncias no plano organizativo, valorativo, subjetivo e ideopolítico são repercutidas diretamente no mundo do trabalho (ANTUNES, 2010).

Tal problemática atinge diretamente a esfera do Direito do Trabalho, que tem seus parâmetros tradicionais modificados pelo teletrabalho, forma “sui generis” de se trabalhar. Essa inovação tornou-se possível, fundamentalmente, pela evolução da sociedade em informacional e, principalmente, pelo avanço das denominadas TIC’s. Isso possibilitou ao trabalhador o exercício de suas atividades à distância, fora do estabelecimento patronal (BARBOSA, 2010).

Nesse cenário, a internet é reconhecida como maior representante, uma vez que, conforme destaca Ivoskus (2008), o cidadão digital e, portanto, o teletrabalhador, tem

su identidad, su trabajo, su vida social, sus juegos, sus transacciones económicas, su relación en el mundo exterior y con las obligaciones cotidianas

pasan, directa o transversalmente, por Internet o por alguna herramienta relacionada con ella. (IVOSKUZ, 2008, p. 16-17).

O teletrabalho apresenta-se como uma consequência das alternativas que as novas tecnologias ocasionaram ao mundo do trabalho (DINARTE, 2013). Isso originou um desdobramento do cibertrabalho, trabalho remoto, *anywhere office* ou *home office*, ou seja, o trabalho à distância com o uso da *internet*. As conceituações de teletrabalho são variadas, estão em formação evolutiva e não existe consenso entre os estudiosos (BERNARDI, 2014).

Ressalta-se que sua realização não se restringe apenas ao uso do computador, mas implica o uso das técnicas informáticas, cuja informação deve ser criada e enviada em tempo real. É um tipo de trabalho que pode ser aplicado apenas a alguns tipos de tarefas, que melhor se adequam à descentralização (por motivos técnicos, organizacionais, ou humanos). Assim, pode ser executado no domicílio do trabalhador ou nos escritórios satélites mais próximos de sua casa do que da empresa-mãe. Nesse contexto, quando é exigida ou necessária a consulta a superior ou a colegas de trabalho, recorre à rede de telecomunicações a sua disposição, bastando o envio de um fax ou um email (BERNARDI, 2014).

Pode-se dizer que se apresenta sob diversas modalidades, não possui um lugar específico para sua realização, uma vez que é definido conforme as tarefas desenvolvidas pelo obreiro, bem como em face da necessidade do tomador do serviço (BERNARDI, 2014).

Dessa forma, pode ser realizado na casa do empregado, em escritórios descentralizados da própria corporação ou em áreas gratuitas ou pagas de utilização de computadores e de acesso à *Internet* (telecentros, cibercafés, bibliotecas e centros de convivência). Como a versatilidade é uma de suas características pode se dar em salas de espera ou mesmo do escritório de clientes, *online*, assim como de hotéis, saguões de aeroportos e rodoviárias, automóveis e outros veículos de transporte, quando o trabalhador encontra-se viajando a serviço ou por razões pessoais (BERNARDI, 2014).

Assim, em relação às transformações que fazem parte do processo de afirmação desse novo modo de produção, deve-se refletir e levar em conta a força motriz que mantém todo esse sistema em pleno e crescente funcionamento: o trabalhador, cujas características, ações e aspectos demográficos, no que tange ao seu perfil, vem, aos poucos, mudando, se comparado com aquele de alguns anos atrás (MELLO, 1999).

Todas essas mudanças que ocasionam turbulências no mundo do trabalho, em geral, não se dão de forma isolada e acarretam significativas mutações no modo como se trabalha, bem como no desempenho e onde o trabalho é executado. Implicações no ambiente de trabalho do século XXI que apenas tendem a aumentar, modificando a maneira, até então, tradicional, do homem “livre” ser expropriado naquilo que apenas lhe restou: vender a sua força de trabalho.

#### **4. TELETRABALHO: VANTAGENS E DESVANTAGENS**

O teletrabalho, sob a ótica do Direito do Trabalho, trouxe em seu bojo inúmeras vantagens, tanto para o tomador dos serviços quanto para o empregado, mas também inegáveis e sérias desvantagens à classe trabalhadora

Como grandes e benéficas vantagens para o lado patronal, Bernardi aponta:

- a) redução de custos com transporte, alimentação, energia, pessoal, instalações e atividades administrativas no ambiente de trabalho; b) flexibilização da organização interna, já que, com poucas pessoas na empresa, é mais fácil organizar o serviço e c) maior eficiência e melhores resultados, pois, sem a necessidade do deslocamento entre o trabalho e sua casa, o trabalhador terá mais tempo para produzir (BERNARDI, 2014, p. 30).

Tremblay (2002) complementa Bernardi observando a redução

dos espaços de escritório e o aumento da produtividade, como fatores benéficos para as corporações.

Já para o empregado, segundo Bernardi (2014), os benefícios dizem respeito a uma maior qualidade do trabalho realizado, qualidade de vida e tempo livre com a família, menor estresse, porquanto não perderá tempo para se deslocar ao trabalho. Isso evita o trânsito caótico, seja dirigindo ou com o transporte público.

Nesse sentido, Tremblay (2002) assinala, através de seus estudos, que a autonomia é uma vantagem a ser levada em consideração, em função do grau mais amplo em que a tomada de decisões, por parte do teletrabalhador, pode ser considerada, uma vez que o obreiro pode deliberar, conforme sua própria vontade, no que tange à solução de problemas profissionais, sem a necessidade de tomá-las em conjunto com um superior, o que reflete um grau de autonomia mais limitado. Além disso, a autonomia permite ao teletrabalhador adquirir novas habilidades e conhecimentos, visto que administra as atividades de forma independente, sendo que nos limites da empresa há a necessidade da consulta a chefes ou colegas de trabalho.

Aponta a autora, ainda, o sentimento por parte dos obreiros, no sentido de disporem de um grau de liberdade justo em seu trabalho, a despeito de alguns restarem monitorados à distância, pelos próprios sistemas telemáticos que usam na execução de suas tarefas. Tal prática parece pouco utilizada, no entanto, não se diferencia do que usualmente acontece nos ambientes corporativos tradicionais. Argumenta que, por ser realizado à distância desse ambiente clássico, o teletrabalho aparece como um meio de se aliviar o estresse causado pelo próprio local de trabalho, configurando-se, no mínimo, como uma maneira de diminuir esse estresse sem que haja redução no tempo de trabalho efetivado, tampouco de salário (TREMBLAY, 2002).

Além das vantagens já assinaladas, há que se levar em consideração os argumentos expendidos por Costa (2007) em seus estudos. Ele, ao pesquisar, especificamente, trabalhadores em *home office*, teve sua atenção voltada para “o fato de que virtualmente todos os entrevistados se percebem como especiais por estarem conseguindo lidar (bem) com a situação de teletrabalho,” (COSTA, 2007, p. 115)

confirmando o que Fincato (2003) prontamente havia concluído: o teletrabalho não é para qualquer obreiro e, neste caso específico, as atividades exercidas, caracterizam-se por serem consideradas intensivas em conhecimento, evidenciando o preparo intelectual deste tipo de trabalhador.

Nesse compasso, Costa (2007) chama a atenção para o que denomina de “discurso do empreendedorismo de si”, tão em moda na atualidade, em que

a posição de teletrabalhadores parece reforçar suas identidades de profissionais/indivíduos competentes, autônomos, objetivos, comprometidos, independentes, auto-suficientes, num processo de identificação com as posições de sujeito providas pelos discursos/práticas organizacionais. (COSTA, 2007, p. 115).

Em que pesem as vantagens acima explicitadas, a maior benesse de todas, para os teletrabalhadores, ao contrário do que se poderia imaginar: é o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e familiares. Desse modo, tal categoria acaba por apreciar sobremaneira a flexibilidade do horário, no qual o trabalho pode ser realizado, indo ao encontro dos objetivos traçados pelas corporações, no sentido de que, ao encorajarem o teletrabalho, estão mesmo desejando: “horas mais flexíveis de atividade e redução do tempo despendido em deslocamentos, reduzindo os engarrafamentos e a poluição” (TREMBLAY, 2002, p. 65).

Assim, corroborando a visão de Tremblay (2002), Costa aduz que:

O grande benefício do teletrabalho parece ser o da flexibilidade que permite o bom desempenho do trabalho e, conseqüentemente, o sucesso profissional, a sustentação de suas identidades sociais e a continuidade das narrativas de vida como empreendedores de si. (COSTA, 2007, p. 121).

Por fim, no que diz respeito às vantagens do teletrabalho para o obreiro, cumpre referir que, em virtude da mudança que se opera no vínculo entre a empresa e o teletrabalhador, esse novo peculiar modo de trabalho pode denotar novas possibilidades de experimentação profissional. Para tal, a observação deve ser articulada a “um discurso que, em última instância, sustenta a governança da organização contemporânea: o discurso do empreendedorismo de si” (COSTA, 2007, p. 123).

Não obstante as inúmeras vantagens em relação à realização do teletrabalho, relacionadas a ambas as partes da relação de trabalho, impossível não analisar as desvantagens objurgadas quando da efetiva execução de tal novo modo de produção.

No que tange ao empregador, segundo Vital (*apud* BERNARDI, 2011, p. 32) há poucos pontos a esclarecer,

mas interferem incisivamente na temática central deste trabalho, pois a crítica gira em torno da flexibilização e da organização do teletrabalho. A falta de contato físico torna discutíveis os limites da fiscalização e a orientação dos trabalhadores, são pontos fundamentais para se definir a natureza jurídica do teletrabalho como autônomo, parassubordinado ou subordinado. (BERNARDI, 2014, p. 132).

Ponto basilar para as demandas trabalhistas, visto que, conforme a natureza do trabalho realizado, há a configuração da relação de emprego, em que derivam numerosos direitos ou, caso contrário, tão-somente a caracterização da relação de trabalho autônomo, cujas bases deixam os cidadãos, embora com os trabalhos realizados, sem a tutela e as garantias ampliadas pela legislação aos empregados (BERNARDI, 2014).

Dessa forma, percebe-se que essa nova modalidade de trabalho, em sua curta existência, demonstrou lacunas, utilizadas facilmente com

o intuito de originarem mitigações, no que diz respeito diretamente à dignidade do teletrabalhador, gerando grandes desvantagens (GOULART, 2011).

Nesse sentido, aduz Goulart (2011) que se estabelece uma relativa confusão entre a vida pessoal e a vida laboral do obreiro, daí surgem ligações psicológicas que prontamente podem ser conectadas a uma constante aterradora. Por não ter um ambiente de trabalho fixo, específico para realização de suas tarefas, executa-o em qualquer lugar e a qualquer hora, sem nenhum controle sobre as horas trabalhadas efetivamente, sobre suas horas extras e sobre tarefas que não se relacionam com sua atividade laboral precípua, entre outras condições. Além disso, há prejudicialidade em relação aos meios de fiscalização por qualquer órgão.

Assim,

[...] as empresas são dotadas do poder de transformar seus teletrabalhadores em verdadeiros “escravos digitais”, fazendo com que estes permaneçam conectados com seus *smartphones* e *laptops* o tempo inteiro, em função do trabalho que ainda não foi delegado, mas que pode, a qualquer momento, ser responsabilizado ao teletrabalhador. Isso ocorre, não tão somente, nos vínculos telelaborais, todavia, os teletrabalhadores são mais hipossuficientes em relação a este tipo de abuso, uma vez que estão longe de serem fiscalizados, por qualquer medida protetiva, seja de sindicato ou de órgão protetivo dos direitos laborais, humanos e sociais. (GOULART, 2011, p. 2)

Dessa forma, se concretamente o trabalho se torna mais fácil ao eliminar o deslocamento entre a casa e a empresa, há a possibilidade de virtualização das relações o que traria solidão ao trabalhador, podendo ensejar doenças emocionais e, concomitantemente, ultimando com o vínculo formado entre os colegas de trabalho. Se, de um lado, tolera a

flexibilização da jornada, permitindo que o trabalho seja realizado em qualquer lugar, por outro, pode resultar na diminuição dos períodos de descanso, porque acaba com a divisão existente entre tempo destinado ao trabalho e aquele dedicado ao lazer (DINARTE, 2013).

Ainda, Felstead e Jewson (*apud* TREMBLAY, 2011, p. 59) analisaram a existência de diferenciais em termos de condições de trabalho entre os teletrabalhadores e os demais obreiros da corporação, em que, algumas vezes, é exigido que sejam, no mínimo, igualmente ou mais produtivos do que os trabalhadores que realizam suas atividades no ambiente da companhia. Fato esse que se agrava ao constatarem que a maioria dos teletrabalhadores não é associada a um sindicato, tampouco possuem acordos de trabalho formal com as empresas para as quais prestam serviços. A característica de dispersão geográfica dos teletrabalhadores também parece ser um dos motivos que contribui para a ausência de formação de vínculo deles com sindicatos (COSTA, 2007).

Conquanto a questão da autonomia seja considerada uma vantagem, Tremblay (2002) observou que, enquanto condição para a realização do trabalho, apresenta-se de forma diferenciada conforme a categoria ocupacional e o gênero envolvido, derivando em uma desvantagem para o sexo feminino. As mulheres agrupam-se em maior número em atividades de contabilidade, de processamento de textos e de secretariado. Além disso, a deliberação quanto a realização de trabalhar na modalidade de teletrabalho comumente é tomada em face da autorização de um supervisor.

Em dissonância, os homens concentram-se mais em cargos executivos, gerenciais, profissionais e técnicos, sendo levados a tomar a decisão de realizar o teletrabalho por conta própria. Algumas mulheres estão inclusas nessas categorias, dispõem das mesmas vantagens que os homens, contudo, em número menor, confirmando, infelizmente, que “como no mercado de trabalho em geral, o mercado do teletrabalho é segmentado” (COSTA, 2007, p. 113).

Ademais, constata a autora, nas questões que envolvem gênero, determinadas situações negativas, em termos do conteúdo das atividades e da possibilidade de desenvolvimento de novas habilidades

e conhecimentos, as quais são frequentemente prejudiciais às mulheres, fato comprovado também pelos dados de sua pesquisa. Ela indica uma segregação ocupacional em relação ao tema autonomia, visto que 55,9% dos homens tomam decisões por si próprios, enquanto 64% das mulheres precisam da aprovação de seu superior (COSTA, 2007).

No que tange aos salários Tremblay (2002) abaliza mais uma desvantagem em relação àqueles teletrabalhadores que se restringem à categoria ocupacional de realização de serviços de escritório e de elaboração de páginas da web, visto que geralmente são mal remunerados, mais uma vez se observa a questão das mulheres que, por ocuparem cargos voltados para execução de serviços de secretariado, se veem em posição de desvantagem em relação aos homens no quesito remuneração.

Para mais, é imperioso referir o fosso existente entre os salários recebidos por aqueles trabalhadores que executam suas atividades em tempo integral em casa (*home office*) em comparação com os demais teletrabalhadores que realizam suas atividades em telecentros ou centros de chamada. Vale salientar que são dispostos em uma hierarquia tradicional, num ambiente tecnológico discreto, enquanto os primeiros, vivenciam uma situação de ampla variedades de tecnologias e modelos de conexão (TREMBLAY, 2002).

No entanto, essa constatação dá ensejo ao surgimento de mais um aspecto obscuro dessa nova modalidade laboral: “a combinação trabalhar demais, ter custos transferidos, ter pouco apoio de infraestrutura da organização e disponibilizar espaço dentro de casa” (COSTA, 2007, p. 119) são custos aceitáveis, abrangidos pelo projeto pessoal dos teletrabalhadores em *home office*: profissionais/indivíduos bem-sucedidos, valorizados, independentes, empreendedores e arcar com parte das despesas é, em contrapartida, sua independência.

Assim, convém lembrar que poucos estudos teóricos se detêm em distinguir as várias categorias de trabalho fora do espaço físico da empresa, o que é contrariado por Felstead e Jewson (*apud* TREMBLAY, 2002, p. 60), os quais dividem os teletrabalhadores do seguinte modo:

em dois grupos: empregadores que trabalham em casa (ou trabalhadores autônomos com trabalhadores) e trabalhadores (que não têm empregados) que trabalham em casa. Este último grupo é subdividido em dois outros: aquele que tem uma ligação direta com o usuário final de seus produtos (i.e., trabalhadores autônomos sob contrato) e aqueles que vendem seu trabalho para um fornecedor, intermediário ou empregador. O último grupo pode ser novamente dividido em dois: um que possui considerável autonomia em seu trabalho (profissionais e executivos) e outro com pouca autonomia (trabalho manual ou de serviço rotineiro, como os trabalhadores de escritório, secretárias, etc.) (TREMBLAY, 2002, p. 60).

Assim como Felstead e Jewson, fundamenta-se a pesquisa nas informações levantadas sobre os teletrabalhadores assalariados, isto é, nos últimos dois grupos da tipologia proposta pelos referidos autores.

Outro tema contraproducente relaciona-se com a preocupação que os teletrabalhadores apresentam no que tange a aspirações de carreira, o que os leva a criarem métodos para tentar resolver o problema, uma vez que a

redução do contato com a empresa gera preocupações também com as possibilidades de ascensão profissional. No entanto, o risco de fechamento de possibilidades profissionais é percebido, principalmente, em relação ao mercado de trabalho, e não tanto em relação à empresa. Diversos teletrabalhadores percebem isso claramente e desenvolvem como estratégia de acomodação o contato permanente com amigos de outras organizações: almoços regulares, e-mails, *egroups* fazem parte desse movimento de evitar o

isolamento (COSTA, 2007, p. 121).

Pode-se mencionar que se apresenta também como desvantagem, em um nível mais discreto, a manifestação por parte dos teletrabalhadores, no que diz respeito à supervisão e ao treinamento, porquanto arrazoam que deveria existir um treinamento específico para os teletrabalhadores, “incluindo treinamento sobre gestão do tempo, da organização e dos sistemas informáticos e de comunicação” (TREMBLAY, 2002, p. 63).

Em relação à constatação de que houve uma intensificação do trabalho realizado pelos teletrabalhadores, esta se apresenta como uma questão ambígua. Conforme Tremblay (2002), o fato da tarefa realizar-se em um ambiente mais agradável, auxilia no intento de uma maior produção durante a mesma quantidade de tempo. Costa (2007) adverte que, em relação ao trabalho realizado, exclusivamente, em *home office* evidencia-se a dificuldade do teletrabalhador em “desligar” do trabalho, esforçando-se

para acomodar as contradições que a situação do teletrabalho envolve. Por exemplo, embora quase todos os entrevistados reconheçam que passaram a trabalhar até mais do que trabalhavam no escritório (“trabalho 24 horas por dia”, “trabalho muito mais do que trabalhava antes” ou “fico ligado no trabalho o tempo todo” são relatos comuns) há o empenho por identificar esse excesso de trabalho com os objetivos pessoais, ou seja, identificar os interesses pessoais com os interesses da organização. (COSTA, 2007, p. 115).

De mais a mais, a individualização do serviço fornecido pelos teletrabalhadores induz as corporações a estabelecerem padrões de produtividade e de *performance* diferenciados dos aplicados aos demais funcionários. Isso estabelece níveis de *performance* de 10% a 20% mais elevados aos teletrabalhadores, condições, em que pese serem desvantajosas, são observadas aos obreiros sindicalizados e suportadas pelos mesmos, pois “parece que eles consideram isso

como sendo um preço aceitável a pagar por um ambiente de trabalho mais agradável, por escapar do escritório e da burocracia e por reduzir o tempo de deslocamento e o tempo gasto em engarrafamentos” (TREMBLAY, 2007, p. 64).

Ponto considerado de alta relevância, constatado pela pesquisa realizada por Tremblay (2002), envolve o tema relacionado ao isolamento e a falta de colegas de trabalho (10% e 15,4% respectivamente), o que é mais observado, em se tratando de questão de gênero, pelas mulheres. O isolamento alude também à falta de contato com a própria empresa, da interação do dia a dia, ao enfraquecimento do sentimento de pertencer à organização, à sua “cultura”, o que parece, ao tomar a questão por outro viés, positivo aos teletrabalhadores, que “não articulam elementos dos discursos da lealdade à empresa, nem parecem [...] dar peso a construir carreiras unicamente em torno das funções que desempenham (vendas, marketing, sistemas etc.)” (COSTA, 2007, p. 116-121).

Curiosamente, Costa apresenta um aspecto negativo em relação ao teletrabalho, especificamente quanto ao *home office*, o qual acena para o fato de que

por se perceberem profissionais e indivíduos competentes, responsáveis e dedicados, é geral o ressentimento com relação às pessoas “de fora” (tanto as de fora da organização quanto as “do escritório”), os não-teletrabalhadores, que não reconhecem que estar em casa é estar trabalhando (COSTA, 2007, p. 116).

Contudo, segundo autora mencionada, a mágoa é voltada para as pessoas que ignoram ou não valorizam o teletrabalho e, por consequência, o próprio teletrabalhador; a quem lhe nega o reconhecimento (social) da sua autonomia, independência e empreendedorismo.

Outro ponto negativo importante a ser destacado, volta-se para o fato de que, em um país como o Brasil, apesar do alto número de

internautas, existe o fenômeno da exclusão digital, em que milhares de pessoas ainda são “teleanalfabetas” (BERNARDI, 2014), é a “infomarginalidade” anteriormente apontada por Grasselli (2010).

Por fim, uma das problemáticas envolvendo o teletrabalho parece abarcar a confusão, por vezes ocorrida, entre dificuldades profissionais e domésticas, desconcentrando o trabalhador. Tal conflito, entre trabalho e vida familiar abrange a tentativa de conciliação, no que tange a situações e sentimentos contraditórios:

afastamento físico e vínculo com a organização, proximidade física e indisponibilidade para a família, autonomia com invasão dos espaços íntimos, vida privada e trabalho, transferindo ao responsável e maduro teletrabalhador (e à sua família) o “desafio” (os custos, o estresse) de gerenciar tais paradoxos (COSTA, 2007, p. 111).

Desse modo, faz-se necessário reconhecer que a casa e o trabalho equivalem a mundos culturalmente diferentes, correspondendo a espaços sociais fundamentados por discursos diferenciados e abarcam pessoas, normas, valores, noções de tempo, práticas e condutas diversas no dizer de COSTA (2007), o que leva além de meros espaços geográficos, uma vez que representam, segundo DaMatta (*apud* COSTA, 2007, p. 111), “modos de ler, explicar e falar do mundo”, tratam-se, ambos, de espaços morais. Misturá-los, então, não é possível sem criar conflitos.

Assim, parece ter papel relevante o fato de que o teletrabalho sujeita o trabalhador a permanente tensão de conviver com circunstâncias conflitantes: “exigido, quando ‘no trabalho’ no seu papel de pai/mãe, filho/filha, marido/mulher, irmão/irmã; quando ‘em casa’, exigido no seu papel de trabalhador/trabalhadora”, explicitando-se o custo de se levar o trabalho para dentro do espaço da convivência familiar (COSTA, 2007, p. 117).

Apesar disso, o estudo realizado por Tremblay (2002) informa que

[...] mesmo que alguns estudos enfatizem os riscos de aumento do conflito entre o trabalho e as responsabilidades familiares para os teletrabalhadores, as pessoas entrevistadas disseram que estabeleceram regras e administraram a identidade de um espaço de escritório para eles próprios, que era respeitado pelos membros da família. Tiveram dificuldades nas primeiras semanas ou meses, mas, depois de um certo período de adaptação, tanto o cônjuge quanto as crianças entenderam que o teletrabalho era, com efeito, um trabalho. (TREMBLAY, 2002, p. 63).

Por conseguinte, segundo Antunes (2009), críticas se levantam quanto a esse novo tipo de trabalho, que representa o melhor dos mundos para o capital. A visão clássica de trabalho, executado em um determinado espaço físico, com uma divisão bem acentuada e colegas ao redor desaparece, dando preferência ao teletrabalho, mais vantajosamente, na modalidade *home office*, em que o público e o privado se entrelaçam sem delimitação de espaço, mormente, porque não há demarcação do que sejam os afazeres do trabalhador e do que seja inatividade e a jornada de trabalho em geral se amplia.

Destarte, o trabalhador fica inteiramente a disposição, podendo ser requerido a qualquer momento, em função do trabalho, uma vez que ele não está só em casa, mas está também em seu local de trabalho. A perda da noção de tempo e de todas as suas dimensões torna-se uma precarização autorizada pela tecnologia. O drama é que tal circunstância se transformou em tendência (ANTUNES, 2009).

O lado positivo do trabalho a distância para certo tipo de trabalhador que dispõe de “capital cultural” e acha bom ter controle sobre o próprio tempo, pode até ser compreensível. Mas o inverso disso é a individualização, o isolamento, o fim do trabalho coletivo e a quebra dos laços sociais. (ANTUNES, 2009, s/p).

Diante disso, cada vez mais as condições se fazem favoráveis à realização da imposição de Karl Marx (2012, p. 83) ao fim de sua obra Manifesto Comunista: “trabalhadores de todo o mundo, uni-vos”, ainda se levamos em conta que os termos de empregabilidade de uma parte cada vez mais significativa da população mundial resta determinada, direta ou indiretamente, por grandes corporações multinacionais.

## 5. QUEM SÃO OS TELETRABALHADORES?

Segundo Tremblay (2002), “por teletrabalhador entendemos uma pessoa que realiza um trabalho remunerado em casa, principalmente por computador; geralmente este trabalho é transmitido ao cliente ou empregador por Internet ou disquete”. No entanto, assim como o conceito de teletrabalho vem passando por um processo evolutivo, ainda em construção, observa-se que o mesmo ocorre com o conceito de teletrabalhador. Todavia, faz-se imprescindível ressaltar, em conformidade com o até aqui exposto, que se trata de um trabalhador, que para exercer seu ofício depende de fazê-lo em ambiente distante, localizado fora do espaço empresarial e com o uso exclusivo das denominadas TIC’s (RODRIGUES, 2011).

Observa-se que há uma determinada carência a respeito de pesquisas que apontem os interesses, as reais vantagens e o perfil dos trabalhadores encontrados neste tipo de atividade (TREMBLAY, 2002). Nesse compasso, Ricardo Antunes (2009) arrisca-se a revelar uma tentativa de melhor compreender a transformação ocorrida no mundo do trabalho informacional. Sabe-se que surgem terminações como infoproletariado, ou ciberproletariado, ou cibertrabalhador, termos que compreendem uma ampla gama de trabalhadores, que floresceu nas últimas três décadas e meia a partir do aumento do uso da tecnologia da informação, da globalização e da degradação das condições de trabalho.

Esse triplo processo originou um tipo de proletário contraditório. Ele é de ponta, moderno porque usa tecnologia avançada, mas é atrasado, porque herdou condições de trabalho vigentes no início do século XX. Para o autor, analisar esse fenômeno é ir além do invólucro místico

de certa sociologia segundo a qual a tecnologia traria para o trabalho o admirável mundo novo. Contudo, talvez fosse mais correto falar em abominável mundo novo (ANTUNES, 2009).

É de conhecimento que estudos realizados por Tremblay (2002) indicam o perfil do teletrabalhador assalariado a partir de uma pesquisa, através de entrevistas, voltada sobre teletrabalho no Canadá, o que não inviabiliza sua utilização nesse trabalho. Uma vez que os contornos desse tipo de trabalhador tende a ser globalizado, assim como os prováveis interesses similares que as corporações brasileiras apresentam, no sentido: da diminuição do engarrafamento urbano, aumento do número de trabalhadores em diversas partes do território nacional e tutela da satisfação dos trabalhadores para aumentar a produtividade e a qualidade dos serviços prestados. Os traços verificados parecem constituir um quadro relativamente universal dos atuais teletrabalhadores.

Assim, em linhas gerais, sabe-se que

os homens são mais numerosos (58,8%) do que as mulheres (41,2%). Todavia, as mulheres são mais numerosas quando consideramos os teletrabalhadores em tempo integral. A maioria dos teletrabalhadores (70%) encontra-se na faixa etária entre 26 e 45 anos; [...]. Do total, 47% são casados e possuem um ou mais filhos; 22,7% são casados sem filhos; e 19,4% são solteiros sem filhos; 60,6% dos teletrabalhadores detêm um diploma universitário; 25,6% detêm um diploma de terceiro ano do segundo grau; e 12,5% possuem um diploma de ensino médio [...]. (TREMBLAY, 2002, p. 58).

Além disso, a partir da literatura pesquisada, Tremblay (2002, p. 58) aponta que as mulheres são implicadas no teletrabalho de várias formas, sendo importante sopesar a questão de gênero, bem como o tipo de trabalho ocupado, que não pode ser dissociado do gênero. Ressalta-se que a maioria dos empregos é tradicionalmente ocupada

por mulheres, as quais exercem atividades como operadoras telefônicas, trabalhadoras de escritório, etc. Destaca-se uma distinção em relação ao gênero, amplamente proferida no contexto do teletrabalho, em que se observa que “os homens ocupam os empregos gerenciais e profissionais, enquanto as mulheres ocupam empregos assalariados de escritório”.

Tais trabalhadores no exercício de suas atividades, em princípio, são trabalhadores solitários, mas que poderiam trabalhar em equipe à medida que vão se tornando mais acessíveis e baratas as novas tecnologias em rede, que facilmente propiciam as trocas de dados entre os usuários, permitindo a cooperação a partir de localizações múltiplas (*netmeeting*<sup>3</sup> e *shareware*<sup>4</sup>). Todavia, tendo em vista que o teletrabalho objetiva a uma melhor concentração e isolamento dos indivíduos, com vistas a aumentar a produtividade e a qualidade das tarefas, isso acaba sendo indesejável (TREMBLAY, 2002).

Além disso, verifica-se que tal trabalhador deve ter preparo psicológico, ou seja, possuir conhecimentos e qualidades específicas para executar tal atividade, assim como automotivação, autodisciplina, flexibilidade, criatividade, ambiente físico apropriado para teletrabalhar e vida social, no sentido de manter um intercâmbio com as pessoas “reais”, de onde observamos que não é qualquer obreiro que pode migrar para o teletrabalho e obter sucesso (GOULART, 2011).

Desse modo, a pesquisa de Tremblay (2002), confirma o exposto ao afirmar que o teletrabalho nas corporações é indicado para ser exercido de modo voluntário e que o obreiro necessita primeiramente decidir se gostaria de realizar tal atividade. Assim, os teletrabalhadores são escolhidos de acordo com um determinado número de critérios, como o tempo em que labora na empresa, o grau de sua *performance*,

---

3 *Netmeeting* é um programa para videoconferências e chat, onde é possível que se compartilhem arquivos, possibilitando também que as pessoas possam colaborar em aplicações. (Disponível em: <<http://penta.ufrgs.br/cenario/netmeeting.html>>. Acesso em 16 Jul 2018).

4 *Shareware* é um termo inglês que não consta nos dicionários de língua portuguesa. O conceito refere-se a um determinado tipo de software que, devido à sua forma de distribuição, impõe algumas limitações ao utilizador. (Disponível em: <<https://conceito.de/shareware>>. Acesso em 16 Jul 2018).

o tipo de ocupação, dentre outros. Ressalta-se, contudo, que a

decisão final permanece com o superior imediato, mesmo quando se diz que a decisão é conjunta. O superior imediato pode, com efeito, recusar a permissão a um empregado que opte pelo teletrabalho caso acredite que o empregado não possui as habilidades necessárias. (TREMBLAY, 2002, p. 60).

Por fim, observa-se que essa nova modalidade laboral abarca teletrabalhadores sob as mais diversas condições, ou seja: são obreiros autônomos, empregados, trabalhadores exclusivos de uma única empresa ou não, trabalhadores temporários, etc, desenvolvendo atividades voltadas para os mais diversos segmentos, como o de vendas, consultorias, elaboração de roteiros, desenvolvimento de sistemas, relações corporativas com a comunidade, marketing, serviços de escritório, gerência, tradução, telemarketing, entre outros (COSTA, 2007). Percebe-se, por isso, ser complicado garantir a tutela desses indivíduos, uma vez que os problemas que surgem a partir daí são das mais diferentes espécies.

## 6. CONCLUSÃO

Neste artigo, vislumbram-se as principais nuances que envolvem a nova modalidade de trabalho denominada teletrabalho. Constata-se, pela existência de dados concretos, fundamentalmente representados por uma pesquisa realizada no Canadá sobre o teletrabalho, em seis organizações dos setores público e privado canadenses, bem como a partir de 500 respostas obtidas por meio de uma pesquisa telefônica realizada com teletrabalhadores. Tais pesquisas apontam significativas mudanças no mundo do trabalho e sua evolução em conjunto com o desenrolar da história, não apenas do labor humano, mas da própria sociedade humana.

Desse modo, o teletrabalho produz vantagens e desvantagens. Em

alguns casos, as vantagens parecem abarcar os objetivos de ambas as partes envolvidas na relação laboral: empregado e empregador, em que as horas mais flexíveis de trabalho e redução do tempo gasto em deslocamento para o trabalho reduzem os engarrafamentos e a poluição, o que leva a um mundo melhor em termos de sustentabilidade e menor estresse ao obreiro.

No entanto, tudo indica que o exercício dessa modalidade laboral traz um número bem maior de desvantagens ao trabalhador que, com o tempo, acaba por produzir muito mais. O obreiro até aumenta a qualidade da produção, mas a um custo extremamente alto.

Tal situação gera um paradoxo: o obreiro se vê cooptado pelas aparentes “facilidades” proporcionadas pelo teletrabalho e pelo véu que encobre a realidade dessa prática laboral, porquanto a ideia de que o operário pode exercer suas funções próximo a sua residência, ou até mesmo nesta. Isso seduz o trabalhador, mas, em contrapartida, o exercício de suas atividades ocorre em um número de horas muito maior. Além disso, mostra que o empregado fica totalmente disponível e à mercê da vontade do empregador por horas a fio.

Ademais, especificamente, no que tange aos trabalhadores que exercem suas atividades em casa, o que se constata na prática é uma situação confusa e dúbia, que acaba por emaranhar a vivência de dois mundos bem distintos: o do lar e o do trabalho. Equilibrar esses dois mundos parece um exercício desgastante, que mantém o trabalhador em constante preocupação e isolamento, o que pode lhe trazer prejuízos significativos, em termos de sociabilidade, sem contar o considerável distanciamento do sentimento de classe e o afastamento daquela instituição que pode, ainda, lhe garantir um mínimo de direitos: o sindicato.

Outrossim, não se pode esquecer de que, para além do pequeno número de trabalhadores qualificados na área, há uma gama restante de teletrabalhadores não tão qualificados, cujas compensações pelo exercício de tal atividade, parece não ser suficiente, no sentido de que se sintam satisfeitos ao praticar tal modalidade laboral. A situação das mulheres também deve ser levada em consideração, porquanto, conforme identificamos no decorrer da pesquisa, o teletrabalho

claramente produziu, até então, um mundo segmentado, em que o gênero feminino, mais uma vez na história da humanidade, encontra-se em franca desvantagem.

É importante destacar que, enquanto compreendido como ferramenta e produto da reestruturação do sistema de produção capitalista como um todo (do próprio mundo do trabalho e dos mercados) em direção cada vez maior a acumulação flexível e essencialmente alavancado pelo uso das TIC's, reconhece-se o papel que o teletrabalho tem exercido em torno de ganhos potenciais exclusivamente para o capital e sua sede por mais-valia. Isso representado claramente pela crescente exploração do trabalho humano.

Todavia, nota-se que, para além da necessidade de formas de labor mais fecundas e flexíveis de trabalho, o fato de que as mesmas devem proporcionar mais vantagens do que desvantagens ao obreiro deve ser reconhecido. Para isso será preciso perfilhar a necessidade dos próprios indivíduos envolvidos nesta nova modalidade de trabalho, para que possam exercer suas tarefas voltados a sua condição primeira, que é a de “ser humano”, com necessidades sociais e individuais que os levem à satisfação no exercício de suas atividades laborais.

Dentro desse contexto, é imprescindível que seja reconhecido o valor do trabalho humano como o maior gerador de riquezas de todo o sistema econômico mundial. Ele não deve servir apenas como um meio de condução a mera exploração da força de trabalho, única mercadoria que o obreiro possui como moeda de troca e a qual ele pode vender, diga-se de passagem, por um preço muito baixo e em condições de total desigualdade.

Disso decorre o fato de que o teletrabalho encontra-se inserido nesse contexto, em que a absurda quantidade de mais-valia produzida pelo trabalhador demonstra a dura realidade dessa nova modalidade de trabalho. Sabe-se que ela apenas revela as várias faces de um modo de produção que não cansa de criar e recriar, livremente, inúmeras estratégias, que cada vez mais expropriam os trabalhadores.

Assim, em função da utilização de pesquisa qualitativa, por meio do método dedutivo, voltado eminentemente à revisão de fontes bibliográficas, chega-se à conclusão de que o objetivo proposto, no

sentido de entender como o teletrabalho, modalidade laboral que faz o homem retroceder a um modo de produção, cujas características se equiparam àquelas de dois séculos atrás, possui o poder de cooptar obreiros em todas as partes e contribui para que o mundo do labor se torne cada vez mais precarizado.

Impossível deixar de mencionar que o teletrabalho realizado tanto na residência do trabalhador, quanto num escritório, com o pleno uso das TIC's, configura-se apenas como mais uma ilusão gerada por uma nova modalidade de trabalho a serviço somente do capital e de sua necessidade de se reproduzir. É um sistema que possui inúmeros instrumentos que se escondem por trás de um véu de aparentes benefícios gerados ao trabalhador.

De tal forma, os direitos e garantias conquistados durante séculos pelo movimento obreiro acaba por restar totalmente desrespeitado. Para além disso, trata-se de um modelo que reduz a mulher a uma condição inferior quando comparada a do homem. Isso resulta numa sociedade desigual, de ricos para ricos e mostra os trabalhadores ajoelhados diante de um modo de produção que apenas produz e se reproduz para sua própria manutenção.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. Admirável mundo novo. [**Entrevista disponibilizada em 12 de outubro de 2009, a Internet**]. Disponível em: <<https://aprendendoapensarcomasociologia.wordpress.com/page/22/>>. Entrevista concedida a Christian Cruz. Acesso em: 20 de Jun. 2017.

\_\_\_\_\_. A nova morfologia do trabalho, suas principais metamorfoses e significados: um balanço preliminar. BRASIL, I.; GUIMARÃES, C.; MOROSINI, M. V. (Org). **Trabalho, educação e saúde: 25 anos de formação politécnica no SUS**. Rio de Janeiro: EPSJV, 2010, p. 11-28.

BARBOSA, F. B. S. A regulamentação jurídica do teletrabalho. **Revista Horizonte Científico**. Uberlândia, v. 4, n. 1, p. 1-22, Ago/2010.

BERNARDI, É. A. **O direito à hora extra do teletrabalhador**. 2014. 62 f. Trabalho de conclusão (Graduação em Direito). Faculdade Santa Lúcia. Mogi Mirim, 2014.

BRAGA, R. A vingança de Braverman: o infotaylorismo como contratempo. ANTUNES, R.; BRAGA, R. (Org.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 59 – 88.

BUSNELLO, R. **Processo de produção e regulação social**. Ijuí: Editora Unijuí, 2005.

COSTA, I. de S. A. da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 106-123, Jan/Fev/ 2007.

DEBORD, G. **A sociedade do espetáculo**. São Paulo: eBooks Brasil, 2003.

DINARTE, P. V. **É tudo trabalho?** Estudo comparado do tratamento jurídico do teletrabalho na organização internacional do trabalho, na União Europeia e na América Latina. 2013. 70 f. Monografia (Monografia de graduação em Direito) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2013.

FINCATO, D. Teletrabalho: uma análise juslaboral. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 26, ago. 2003. Disponível em: <<http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/386.htm>>. Acesso em: 18 Jun. 2017.

GOULART, L. M.; LINCK, R. B. Abuso tele laboral na sociedade da informação: escravidão digital. In: XII Salão de Iniciação Científica PUC/RS, 2011, Porto Alegre/RS. **Anais**,... Porto Alegre/RS: Pontifícia Universidade Católica de Porto Alegre, 2011, p. 1-3. Disponível em: <<http://ebooks.pucrs.br/edipucrs/anais/SIC/XII/XII/7/6/2/2/1.pdf>>. Acesso em: 18 Jun. 2017.

GRASSELLI, O. **O direito derivado da tecnologia**: circunstâncias coletivas e individuais no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1993.

HIRSCH, J. **Teoria materialista do estado**. Rio de Janeiro: Editora Revan, 2010.

IVOSKUS, D. **Vivir conectados**: sociedad, política y comunicación en la era digital. Buenos Aires: Grupo Digital Norma, 2008.

KUMAR, K. **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna**: Novas teorias sobre o mundo contemporâneo. 2. ed. Rio de Janeiro: Jorge ZAHAR Editor, 2006.

MALCON, A. A sociedade da informação e as mudanças nos mercados de trabalho e de consumo. In: Instituto de Estudos Empresarias. **Liberdade na era digital**. Porto Alegre: IEE, 2011, p. 34-51.

MARX, K.; ENGELS, F. **Manifesto do partido comunista**. São Paulo: Pinguin Classics/Companhia das Letras, 2012.

MELLO, Á. **Teletrabalho (Telework)**: O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

NETMEETING. Disponível em: <<http://penta.ufrgs.br/cenario/netmeeting.html>>. Acesso em 16 Jul 2018.

RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 142 p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

SENNET, R. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SHAREWARE. Disponível em: <<https://conceito.de/shareware>>. Acesso em 16 Jul 2018.

SOUZA, M. A. **O modo de produção flexível e o novo perfil do trabalhador no século XXI**, 2013, s/p. Disponível em: <<https://filosofonet.wordpress.com/2013/09/05/o-modo-de-producao-flexivel-e-o-novo-perfil-do-trabalhador-no-seculo-xxi/>>. Acesso em: 18 Jun 2017.

TREMBLAY, D. G. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **Revista Administração de Empresas**. São Paulo, v. 42, n. 3, Jul/Set/2002, p.54-65.

WOLFF, S. O “trabalho informacional” e a reificação da informação sob os novos paradigmas organizacionais. ANTUNES, R.; BRAGA, R. (Org.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 89-112.

Recebido em: 27/01/2018

Aprovado em: 15/03/2018

Revisão Português: Roseclei Martini Sanchotene

Revisão Inglês: Charlene Oliveira Trindade

## **SOBRE OS AUTORES | ABOUT THE AUTHORS**

### **RONALDO BUSNELLO**

Doutor e Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Bacharel em Direito pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI). Professor adjunto do Departamento de Direito da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Professor do Programa de Pós-Graduação Mestrado em Direito da Universidade Federal de Santa Maria (PPGD/UFSM). Avaliador ad doc para os cursos de Direito do Sistema Nacional de Avaliação de Educação Superior (SINAES), Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) do Ministério da Educação (MEC) e do Banco de Avaliadores do Mercosul e Países Associados. Líder e pesquisador do Grupo de Pesquisas Trabalho Assalariado e Capital (GPTAC/UFSM). Email: ronaldo.busnello@gmail.com.

## ELIANE ARRUDA PALMA

Mestranda em Direito na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Bacharela em Direito pela Centro Universitário Ritter dos Reis (UniRITTER). Email: [anepalma@hotmail.com.br](mailto:anepalma@hotmail.com.br).