

---

## TELETRABALHO, AÇÃO SINDICAL E PROTEÇÃO SOCIAL: O NÓ DO GARGALO

---

Por Lorena Ferraz C. Gonçalves<sup>1</sup>

“Na revolta contra a rotina, a aparência de nova liberdade é enganosa. O tempo nas instituições e para os indivíduos não foi libertado da jaula de ferro do passado, mas sujeito a novos controles do alto para baixo. O tempo da flexibilidade é o tempo de um novo poder”. (SENNETT, 1999: 68))

A natureza etérea, flexível, descentralizada e virtual do teletrabalho ou trabalho remoto pode facilitar situações de omissão, sonegação e expropriação de proteção social/trabalhista aos teletrabalhadores. “Lamentavelmente, pode-se dizer que aqueles que se dedicam a estudar os fenômenos sociais adjacentes às relações de trabalho, e conhecem com relativa profundidade a realidade prática do teletrabalho, o associam a uma ideia de precarização (UCHO, 2009). O teletrabalho aparece como resposta à pressão por flexibilização das relações trabalhistas, que decorre de um processo global de fragmentação e descentralização da produção, de revolução informacional e as novas configurações das cadeias globais de valor (relações de subordinação produtiva e de dependência).

As dificuldades de ação do Direito do Trabalho se multiplicam quando os "labores virtuais" são exercidos em países distintos do local de onde foram encomendados (offshoring produtivo), pois aí é praxe notar-se, conforme adverte Wilfredo Sanguineti Raymond (2011) “uma seleção ‘à la carte’ do regime de prestação de serviços laborais e uma ‘importação virtual’ do trabalho ao preço do Estado menos protetor”. Este fenômeno talvez seja o maior desafio da ação sindical no universo do teletrabalho ou trabalho remoto.

Há que se atentar para alguns pontos de preocupação da ação sindical no contexto do teletrabalho, como o controle da jornada de trabalho, o pagamento de hora extra, o direito de descanso, lazer, que pode ser comprometido pela não desvinculação completa ao trabalho, as condições de trabalho, o pagamento de horas de sobreaviso (tempo de disponibilidade do trabalhador aos chamados da empresa, que é difícil de ser mensurado quando a esfera privada se mistura à esfera profissional), as normas de saúde e segurança no trabalho, e o dito ‘perigo da autonomia’, que pode comprometer a lógica da responsabilidade objetiva do empregador diante de riscos de doenças e acidentes de trabalho.

Com a cooperação remota, feita à distância, a categoria “local de trabalho” é flexibilizada e relativizada, passando o controle do trabalho a ser exercido majoritariamente com balanços de metas e resultados, ou pela utilização de tecnologias de comunicação (telessubordinação) e de tecnologias biométricas. Alan Supiot (2007: 164/165) ressalta o

---

<sup>1</sup> Mestre em ciências sociais (UnB).

quanto o Direito do Trabalho está hoje abalado pelas novas tecnologias da informação e da comunicação, e exposto às fantasias da ubiquidade. Cada vez mais, espera-se um ser humano disponível em todo o lugar e em toda a hora para trabalhar ou consumir.

A reflexão sobre essas novas formas de controle do trabalho e “descontrole do tempo” envolve a proteção da intimidade e a inviolabilidade do domicílio, que poderiam ser relativizados e postos em perigo, além disso, “o teletrabalho cria as condições para o abuso do horário de trabalho, pois os meios de telecomunicações designadamente o telefone, o fax, ou o correio eletrônico serão partilhados entre a utilização para fins profissionais e fins familiares pelo que aumenta o risco de o indivíduo estar sempre contactável, estar sempre sob pressão profissional de realizar determinada tarefa ou trabalho, o que o conduz a continuar/prolongar o tempo de trabalho diário. O trabalho em excesso como qualquer outro vício comportamental, poderá originar doenças relacionadas com stress ou conflitos familiares” (Feliciano, Freitas, Lencastre e Silva, 2000, p. 3)

A questão da subordinação ao trabalho é analisada pelo grau de intervenção e alcance do empregador no trabalho do empregado. Um conceito intermediário seria o de parassubordinação. Manuel Castells nos fornece também uma divisão do teletrabalho em três categorias: a) os substituidores, que são aqueles que substituem o serviço efetuado em um ambiente de trabalho tradicional pelo serviço feito em casa; b) os autônomos, trabalhando on-line de suas casas; c) e os complementadores, que trazem para casa trabalho complementar do escritório convencional (Castells, 1999). Em cada caso, o grau de telessubordinação e as possibilidades de controle do trabalho variam.

O Teletrabalho é muito utilizado dentro das cadeias globais de produção, pois esta modalidade de trabalho atende bem ao modelo de descentralização produtiva global. Muitos especialistas o relacionam ao fenômeno do *dumping social*, termo utilizado para designar a prática de as empresas utilizarem trabalho mais barato, seja pelo uso de trabalho de migrantes, seja pelo deslocamento total ou parcial da produção para países com maiores desigualdades sociais, mercados de trabalho desregulados e com uma rede de proteção social frágil, quando não inexistente.

Há um caráter duplo da virtualidade intrínseca ao teletrabalho para a ação sindical, pois ao mesmo tempo em que a virtualidade pode funcionar como uma barreira ou fator limitante ao alcance Sindical, ela pode também ser utilizada como um mecanismo de mobilização e força informacional e discursiva. A falta de regulação legal específica sobre definição, contratos e condições de teletrabalho podem levar Sindicatos a reforçar a ideia do “negociado sobre o legislado” como uma forma de garantir ao teletrabalhador o direito de requerer direitos e denunciar situações de dano ou abuso, além de evitar riscos de regulamentação uniforme de condições de trabalho para situações que tem grande potencial de variação, onde prevalecem contratos individuais e os Sindicatos perdem poder de influência global.

O exercício do direito Sindical na empresa com o uso de novas tecnologias, já que os métodos tradicionais são incompatíveis com a condição de trabalho remoto, figura entre as possibilidades plausíveis de coordenação da ação Sindical com as novas realidades. Deve ser lembrada também a importância do diálogo social tripartite em um processo que contemple a modernização das relações de trabalho, redefinindo-as de forma a dar conta dos novos fenômenos e contratos entre capital/trabalho, mas preservando os direitos laborais e a proteção social dos trabalhadores.

Leia mais:

<http://jus.com.br/artigos/12530/o-teletrabalho#ixzz3FMuQGSgz>

<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?action=2&destaque=false&cod=724303>

#### Referências

Alemão, I. e Barroso, Márcia Regina C. **O TELETRABALHO NO DOMICÍLIO: O REPENSAR DAS CATEGORIAS TEMPO E ESPAÇO NA ESFERA PRODUTIVA**. XV Congresso Brasileiro de Sociologia, 2011.

Rodrigues, Ana Cristina Barcelos. 'O teletrabalho e o Direito coletivo'. In **TELETRABALHO: A TECNOLOGIA TRANSFORMANDO AS RELAÇÕES DE TRABALHO**. Dissertação de mestrado: USP, 2011

file:///C:/Users/Convidado/Downloads/TELETRABALHO\_A\_tecnologia\_transformando\_as\_relacoes\_de\_trabalho\_Integral.pdf