

‘O trabalho vai ao encontro dos trabalhadores’: do teletrabalho ou trabalho remoto

Lorena Ferraz C. Gonçalves ¹

O pai do teletrabalho², Jack M. Nilles, um ferrenho defensor desta forma de organização do trabalho, argumenta que nas condições técnicas e socioambientais do mundo atual “faz muito mais sentido ser o trabalho a ir ao encontro dos trabalhadores e não o contrário”. De acordo com Nilles, a raiz primeira deste tipo de produção é o “trabalho em domicílio”, que depois evoluiu para o trabalho móvel e outras formas. É claro que nem todo trabalho é passível de ser executado à distância, ou de maneira virtual, mas a ascensão do setor de serviços e a crescente importância da informação como mercadoria reforçam a factibilidade do teletrabalho ou trabalho remoto, que não deve ser confundido com trabalho irregular ou autônomo.

A partir de uma avaliação de diferentes definições de teletrabalho, Garcia (CNC, 2010) o define como “uma forma de trabalho a distância, em qualquer lugar ou lugares distante do escritório ou da central do empregador, onde os teletrabalhadores pouco convivem com os colegas, com quem se comunicam por intermédio dos modernos meios de telecomunicação, informatizados ou não, visando aperfeiçoar o objeto contratual do empregador, mediante contrato escrito.”.

As principais vantagens do trabalho remoto seriam a descentralização, a desconcentração do trabalho (uso do tempo e carga-horária flexíveis ao trabalhador), a redução de custos (despesas gerais e custos de espaço/estrutura, embora isto possa representar um aumento de gastos para o trabalhador), o desenvolvimento do trabalho onde estão as competências; a possibilidade de competir com as empresas de maior dimensão em termos de recursos humanos; a possibilidade de inclusão de portadores de deficiência física, o aumento da motivação (independência, autonomia e resposta positiva à confiança depositada pelo empregador); a retenção de competências; a flexibilidade organizacional e dos trabalhadores e a maior imunidade a perturbações externas, como por exemplo, greves de transportes, más condições climáticas ou desastres naturais. As principais desvantagens seriam a possibilidade de exploração do trabalhador pela não inclusão desses trabalhadores aos sistemas de direitos e proteção sociais; a aplicação de

¹ Pesquisadora mestre em Ciências Sociais, UnB.

²² Termo cunhado em 1973, University of Southern California, USA.

supervisão remota que retiraria vantagens do trabalho à distância; o isolamento social; limitações no controle das condições de higiene e segurança no trabalho pelo empregador; o menor controle sobre a segurança da informação (confiabilidade, integridade e copyright intelectual) e conflitos na empresa causados por problemas de circulação de informações e diminuição de contato físico entre colegas.

O teletrabalho ou trabalho remoto surge como uma nova forma de organização do trabalho, que tem a capacidade para redesenhar as estruturas das organizações tradicionais e centralizadas ao influir na economia da mobilidade urbana, diminuir as distâncias geográficas, aumentar as possibilidades de recrutamento e de gestão de talentos, e reconfigurar as relações de trabalho dentro e fora da empresa, pela diluição da presença do chefe e da fiscalização direta. A tecnologia da informação (TI) tem possibilitado a criação de organizações virtuais e práticas de trabalho remoto. Assim como cresce a prática do trabalho remoto, cresce também a importância de fazer esses usuários finais remotos de tecnologia membros efetivos das organizações 'virtualizadas' (STAPLES, 2001). De acordo com a literatura na área, algumas relações são relevantes no ambiente do trabalho remoto, tais como a confiança interpessoal entre empregado e gerente, o impacto da conectividade física, a frequência da comunicação entre gerente e empregados, os esquemas de monitoramento laboral e a confiança baseada na cognição versus a confiança baseada na afetividade.

Segundo estudo desenvolvido na Queen's University, Canadá (STAPLES, 2001), a confiança interpessoal dos empregados em seus gerentes está fortemente associada à percepção de alta performance no trabalho, maior satisfação profissional e menor estresse. Houve baixo suporte à relação entre o impacto da conectividade física e a satisfação no trabalho, o que reforça o papel viabilizador da tecnologia da informação (TI). Esses achados são similares tanto entre os trabalhadores remotos (isto é, aqueles que trabalham em um lugar diferente do lugar onde trabalham seus gerentes), como entre os trabalhadores não-remotos. Contudo, a comunicação mais frequente entre o gerente e os geridos estava associada ao maior nível de confiança interpessoal apenas entre os trabalhadores remotos. A confiança baseada na cognição também apareceu como mais importante do que a confiança baseada na afetividade nos ambientes de trabalho remoto, sugerindo que os gerentes dos trabalhadores remotos devem focar em atividades que exigem competência, responsabilidade e profissionalismo.

A sindicalização do funcionário remoto é um desafio na configuração do teletrabalho, uma questão é a de competência geográfica; como não há uma legislação própria, existem dúvidas sobre a base territorial em que se enquadra, o mesmo problema de competência ocorre com o recolhimento do ISS (Imposto Sobre Serviços). Especialistas em Direito acreditam que a CLT

necessitaria de algumas pequenas adequações para dar conta dessa nova relação capital/trabalho, mas as negociações coletivas são também uma solução imediata. Outra questão é que, com a ausência física do trabalhador no local de trabalho, a ação sindical pode ficar limitada do ponto de vista da capacidade de mobilização e de ações de vigília e controle da flexibilização de direitos sociais que o teletrabalho pode propiciar. Por outro lado, o fato de os tele-empregados, por definição, se manterem conectados aos demais colegas facilita a circulação das informações.

O Direito de os trabalhadores, e não mais apenas o empregador, solicitar trabalho flexível na forma de teletrabalho é uma tendência e mesmo uma realidade em países como a Inglaterra (*theguardian workblog* - blog do trabalho, 2014). Para analistas, o trabalho remoto só não se encontra mais consolidado no mercado de trabalho por algumas barreiras como a falta de confiança das empresas nos empregados, também a desconfiança acerca da eficácia da supervisão feita à distância, a ideia de que o teletrabalho produz isolamento social e que a comunicação face-a-face é mais eficiente, embora hoje se disponha de ferramentas tecnológicas que viabilizam a telepresença, como o *skype* e o *facetime* e a chamada “paranóia da promoção”, que é a crença de muitos empregados de que a performance no trabalho é medida pelo tempo que se gasta no escritório, e não pela entrega de produtos.

Referência

STAPLES , D. Sandy. *A Study of Remote Workers and Their Differences from Non-Remote Workers*. In **journal of organizational and end-user computing**. Queen’s University, Canada, 2001, 12 pgs.