

Teletrabalho: contexto, reflexões e perspectivas¹

Maira Nani França²

Universidade Federal de Uberlândia - UFU

Angélica Aparecida Parreira Lemos Ruiz³

Universidade Estadual Paulista - UNESP

Angela Maria Grossi⁴

Universidade Estadual Paulista - UNESP

Resumo

A sociedade vem incorporando tecnologias inovadoras e inteligentes, com vistas agregar eficácia aos processos e serviços por meio de metodologias mais ágeis e seguras. Neste contexto, surge o conceito “transformação digital” como um fenômeno fundamental no cenário global. Acompanhando este movimento, a aplicabilidade do teletrabalho tem permeado o ambiente organizacional, com versatilidade e aceitação. Este estudo objetiva, a partir da revisão bibliográfica exploratória, apresentar o percurso histórico/jurídico e elementos que integram o teletrabalho, além de discutir sua aplicabilidade na contemporaneidade. As análises indicam a necessidade de ajustes das condições do teletrabalho fixadas em contrato; acompanhamento e controle da jornada de trabalho e transposição das fronteiras geográficas. Sugere-se aprofundamento das discussões de modo a humanizar cada vez mais as relações de trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho; Transformação Digital; Cidadania.

¹ Trabalho apresentado no **GT2 – Culturas populares, identidades e cidadania - CBCC** da XV Conferência Brasileira de Comunicação Cidadã 2020-2021, de 22 a 24 de junho de 2021, na modalidade online – realizada ABPCOM – Associação Brasileira de Pesquisadores e Comunicadores em Comunicação Popular, Comunitária e Cidadã e UNESP – Universidade Estadual Paulista / FAAC – Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design, Departamento de Comunicação.

² Pesquisadora do Laboratório de Estudos em Comunicação, Tecnologia, Educação e Criatividade da Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design da Universidade Estadual Paulista (UNESP). Diretora do Sistemas de Bibliotecas da Universidade Federal de Uberlândia (UF). E-mail: maira@ufu.br

³ Aluna do Programa de Pós-graduação em Mídia e Tecnologia – curso de Doutorado, da UNESP. Diretora Técnica Acadêmica da Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design da Universidade Estadual Paulista (UNESP). E-mail: angelica.ruiz@unesp.br

⁴ Docente e coordenadora do curso de Jornalismo, atua nos Programas de Pós-Graduação em Ciência da Informação e de Mídia e Tecnologia, curso de Doutorado, da UNESP. Jornalista e doutora em Ciência da Informação pela Universidade Estadual Paulista (UNESP) e pós-doutora em Comunicação pela Universidade de Sevilha-Espanha. E-mail: angela.grossi@unesp.br

1 Introdução

As transformações agenciadas pelas inovações tecnológicas nos campos da Comunicação, Informática e Ciência da Informação impuseram à sociedade mudanças comportamentais e atitudinais por parte de gestores públicos, instituições, trabalhadores e demais segmentos sociais, na busca de modelos organizacionais e de gestão de pessoas mais apropriados, flexíveis e adaptáveis aos novos cenários e contextos da era digital.

A internet e as novas tecnologias da informação e da comunicação introduziram um novo formato de viver e de se relacionar no mundo. Segundo Levy (1994, p. 25) “[...] a cibercultura expressa um surgimento de um novo universal, diferente das demais formas culturais que vieram antes [...]” e com isso o “[...] ciberespaço acompanha, traduz e favorece uma evolução geral da civilização.”. O desenvolvimento cada vez mais acentuado das tecnologias digitais, bem como, o aumento expressivo da oferta de conectividade e dispositivos móveis têm contribuído para a consolidação desta cultura digital e, conseqüentemente, a construção de uma nova civilização.

Nesta perspectiva, a sociedade vem se organizando ao longo dos anos e passando pelo processo de transformação digital como um recurso adaptativo à contemporaneidade. Cabe esclarecer, que se entende a Transformação Digital (TD) como o processo de incorporação de tecnologias inovadoras e inteligentes nos diferentes setores econômicos, sociais, culturais, ambientais, com vistas a qualificar e agregar eficácia aos processos e serviços por meio de metodologias mais ágeis e seguras com fluxos fluidos, viáveis e, por vezes, de baixo custo.

De acordo com Pacheco, Santos e Wahrhaftig (2020, p. 99, grifos dos autores):

A expressão “transformação digital” foi utilizada pela primeira vez há vinte anos, por Patel e McCarthy (2000), originalmente associada ao processo de digitalização. Sua primeira definição conceitual foi proposta em 2004, por Erik Stolterman e Anna Fors [...] como as mudanças que a tecnologia digital causa ou influencia em todos os aspectos da vida humana.

A partir deste entendimento de que a transformação digital é uma estratégia de impacto na vida da humanidade, cabe às organizações públicas e privadas repensarem suas lógicas de funcionamento e manejos de entrega de serviços para incorporar tecnologias aos processos e modelos em que atuam, com vistas a agregar valor, promover melhorias na vida das pessoas em todas as esferas da sociedade, ampliar o alcance e garantir melhores resultados.

Sabe-se que as organizações e instituições privadas apresentam maior versatilidade para a implementação de processos de transformação digital, considerando suas características formais mais flexíveis e modernas para a aplicação de mudanças e ajustes na governança corporativa. Já para as instituições públicas, a implementação da transformação digital apresenta algumas limitações e dificuldades por estarem fundamentadas em pilares mais conservadores e burocráticos, embora, tal processo já seja uma realidade em muitas delas (DIOGO; KOLBE JUNIOR; SANTOS, 2019).

Conforme apresenta Ruiz et al. (2020, p. 54-55, grifos dos autores):

A gestão pública no Brasil promoveu iniciativas e esforços no atual contexto para a modernização do setor nas esferas federais, estaduais e municipais. Um exemplo é o Decreto nº 10.332, de 28 de abril de 2020, que instituiu a “Estratégia de Governo Digital” no âmbito dos órgãos e da Pandemia Covid-19 e a Aceleração da Transformação Digital nos Serviços Públicos entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Há que se ressaltar que alguns serviços responderam mais rapidamente às emergências do momento e conseguiram incorporar tecnologias para o aperfeiçoamento digital do ambiente público, enquanto outros serviços ainda residem na letargia da gestão pública tradicional, cristalizada e ultrapassada.

Portanto, pode-se afirmar que, por meio da transformação digital, as instituições e as pessoas que nelas atuam apropriam-se das diferentes tecnologias digitais no incremento de suas atividades. Tais recursos tecnológicos promovem facilidades no desempenho das atividades, possibilitando a conexão de pessoas que se encontram em diferentes locais e também a virtualização de muitos processos de trabalho. A rede de conexões dos sistemas digitais das organizações nos parece bastante eficiente, integrando as pessoas e as colocando em redes de trabalho, a partir de metodologias mais ágeis e fluidas. Neste contexto, observa-se a busca pela eficiência por meio de redes digitais de computadores, máquinas interligadas e atores interconectados em sistemas com bancos de dados, armazenados na “nuvem”, podendo ser acessado por qualquer dispositivo executando-se um navegador da web, em qualquer lugar do mundo. Desta forma, a transformação digital cada vez mais se firma como um fenômeno fundamental nos novos cenários globais.

No caso do Brasil, observam-se iniciativas relacionadas à implementação do governo eletrônico.

A ideia de governo eletrônico, embora associada ao uso de tecnologia de informação no setor público, ultrapassa essa dimensão. Em alguns casos, está vinculada à modernização da administração pública por meio do uso de tecnologias de informação e comunicação (TICs) e na melhoria da eficiência dos processos operacionais e administrativos dos governos (Agune e Carlos, 2005; Osborne, 1997). Em outros casos, está claramente associada ao uso de internet no setor público para prestação de serviços públicos eletrônicos (Ronaghan, 2002; Medeiros, 2004; Grant e Chau,

2005). Entre as causas determinantes da adoção das TICs de forma estratégica e intensiva pelos governos em seus processos internos e na melhoria dos serviços públicos prestados à sociedade destacam-se: o uso intensivo das TICs pelos cidadãos, empresas privadas e organizações não governamentais; a migração da informação baseada em papel para mídias eletrônicas e serviços online e o avanço e universalização da infraestrutura pública de telecomunicações e da internet. Outras causas estão associadas às forças provenientes do próprio movimento de reforma do Estado, da modernização da gestão pública e da necessidade de maior eficiência do governo (DINIZ et al., 2009, p. 24-25).

A partir deste movimento contextual, a aplicabilidade do teletrabalho tem permeado os cenários das organizações, com grande versatilidade e aceitação. Principalmente, a partir do ano de 2020, marco inicial da pandemia da Covid-19⁵, quando inúmeras empresas e instituições foram obrigadas a reorganizar suas atividades, orientadas por protocolos sanitários com medidas como distanciamento e isolamento social, objetivando minimizar a contaminação e o adoecimento.

Diante da efervescência do tema no contexto global da atualidade, o presente estudo objetiva, a partir da revisão bibliográfica exploratória, apresentar o percurso histórico, definições e elementos que integram a conceituação do teletrabalho e discutir sua aplicação em narrativas e realidades contemporâneas.

2 Teletrabalho: reflexões conceituais

Fundamentado em registros históricos sobre o teletrabalho, observa-se que a temática se trata de um fenômeno nada recente, como por vezes difundido. Compreender a evolução histórica desta modalidade laboral promove maior clareza conceitual e contribui com a contextualização de sua aplicação em novos cenários. Ademais, a identificação do processo histórico de construção do teletrabalho, a partir de seus êxitos e fragilidades, permite desconstruir relações de exploração do trabalhador, alinhar e reconstruir uma emergente relação laboral de subordinação e trabalho remoto pautada na cidadania, nos direitos humanos e na justiça social.

Embora o teletrabalho tenha se firmado como uma importante modalidade laboral pós-pandemia, suas raízes estão sedimentadas no contexto histórico da criação do telégrafo óptico

⁵ Patologia respiratória ocasionada pelo coronavírus, com um espectro clínico variando de infecções assintomáticas a quadros graves e que apresenta célere proliferação e contágio. De acordo com órgãos de saúde, essa doença respiratória causada pelo coronavírus (SARS-CoV-2) foi reconhecida pela primeira vez em Wuhan, na província de Hubei, República Popular da China, em dezembro de 2019 (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2021).

inventado por Claude Chappe, no século XVIII. O pesquisador, engenheiro e inventor francês criou o primeiro telégrafo que funcionava como um sistema de comunicação visual em que se usava um sistema codificado que se localizava em uma determinada linha de visão para comunicação entre pessoas.

Chappe realizou sua primeira experiência pública de comunicação à distância em 1793. O sistema baseava-se nos pêndulos de relógios e consistia na instalação de duas hastes com agulhas e números móveis, no topo de edificações altas de sua cidade natal (Brûlon) e da cidade de Parcé com uma distância de 14 km entre as mesmas. A experiência foi aprovada oficialmente por autoridades locais e enviada a Paris. Em julho do mesmo ano, o sistema demonstrou sua confiabilidade quando utilizado para avisar das várias ameaças de invasão às fronteiras francesas. Em 4 de agosto de 1793, por convenção da Assembleia Legislativa, [...] é determinada a construção da primeira linha telegráfica entre Paris e Lille (ilha do Mar Mediterrâneo). Estava criado o “Telégrafo Sinaleiro de Claude Chappe”. [...] A rápida evolução do sistema alterou sensivelmente a apresentação exterior do telégrafo. No entanto, a ideia permanecia a mesma: enviar mensagens codificadas, visíveis a distância, com postos de leitura e retransmissão instalados ao longo de linhas telegráficas (FINCATO; CRACCO; SORIA, 2013, p. 113-114, grifos dos autores).

Este dispositivo tecnológico organizava o trabalho naquele espaço e naquele tempo. Pessoas de diferentes funções hierárquicas ocupavam seus postos de trabalho e utilizando lunetas, orientavam suas atividades laborais pelas mensagens apresentadas pelo telégrafo. Percebe-se que as pessoas envolvidas não trabalhavam próximas umas das outras. Cada qual exercia suas funções, em seu posto de trabalho, direcionada pela tecnologia do telégrafo.

No contexto deste estudo, entende-se que o distanciamento entre o gestor e os prestadores de serviço concretiza o elemento caracterizador do teletrabalho, dito topográfico. Já a organização hierárquica e operacional, revela o elemento organizacional, conforme visto anteriormente. A tecnologia que leva o trabalho ao trabalhador está nos próprios telégrafos sinaleiros (FINCATO; CRACCO; SORIA, 2013, p. 118).

O levantamento histórico apresentado indica o surgimento da modalidade do teletrabalho no final do século XVIII, impulsionado por uma inovação tecnológica que rompeu com a configuração laboral e estabeleceu uma forma de trabalho que deslocava os trabalhadores para outros espaços, a partir de uma comunicação visual. Muito tempo depois, nos anos 1970, a discussão sobre teletrabalho é retomada, a partir das experiências e pesquisas desenvolvidas por Jack Nilles que atuava em um Programa Espacial da Força Aérea Norte-americana. Na oportunidade, o pesquisador descreveu o teletrabalho como uma atividade marcada pela substituição dos deslocamentos relacionados ao trabalho por meio do uso de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC). Nesta perspectiva, o trabalhador substituíva o deslocamento

de sua residência até o ambiente de trabalho, pelo uso de um telefone ou computador, recursos que o conectava às suas atividades laborais (FINCATO, 2019).

Pautado na literatura analisada, pode-se inferir que ainda que não haja uma delimitação conceitual sobre o tema, o teletrabalho pode ser compreendido como uma modalidade mais flexível da atividade laboral, em que o trabalhador desenvolve suas atribuições profissionais em um espaço de tempo não determinado, em um local distinto do ambiente institucional, no qual tradicionalmente está alocado o seu posto de trabalho. As atividades desenvolvidas pelo teletrabalhador são mediadas por tecnologias da informação e da comunicação. Também por meio das telecomunicações e dos serviços telemáticos se estabelecem as relações com a equipe de trabalho e com o empregador, chancelando o desenvolvimento das atividades laborais.

Com o passar dos anos o conceito de teletrabalho foi se disseminando e conquistando espaço nos discursos contemporâneos. Curiosamente, Preciado relata que a *Playboy*, nos anos 1968, foi um dos veículos de comunicação precursor no debate sobre o teletrabalho (PAUL..., 2020). Hugh Hefner, fundador e editor-chefe da revista, desempenhava suas atividades profissionais na própria residência, por meio das tecnologias de informação e comunicação, comprovando que para desenvolvimento do exercício laboral não precisava se deslocar para o ambiente empresarial. Por outro lado, o exemplo apresentado por Preciado é também um convite à reflexão sobre o aprisionamento da vida do trabalhador que faz uso do seu ambiente familiar e de todo o seu tempo para as questões relacionados ao trabalho, extrapolando todos os limites da dignidade humana. Nesta perspectiva do teletrabalho no contexto da pandemia da Covid-19, Preciado faz uma provocação:

Podemos dizer que a mansão Playboy e a cama giratória de Hefner, convertidos em objeto de consumismo pop, funcionaram durante a guerra fria como espaços de transição nos quais se inventa um novo sujeito protético, ultraconectado e as novas formas de consumo e controle farmacopornográficas e de vigilância que dominam a sociedade contemporânea. Essa mutação se estendeu e amplificou mais durante a gestão da crise da Covid-19: nossas máquinas portáteis de telecomunicação são nossos novos carcereiros e nossos interiores domésticos se converteram na prisão branca e ultraconectada do futuro. (PAUL..., 2020, p. 11).

Observa-se que nos anos de 1960 e 1970 há caracterizações e exemplificações de teletrabalho, mas ainda bastante incipientes. Também, verifica-se que no contexto atual da pandemia do coronavírus, um grande contingente de trabalhadoras e trabalhadores adaptaram as atividades profissionais, aderindo ao teletrabalho pela imposição dos protocolos sanitários de proteção e segurança à vida por conta da evolução e adensamento da contaminação da Covid-

19. Contudo, ainda que, como uma necessidade da ordem da saúde pública é necessário regulamentar as atividades de teletrabalho preservando direitos e garantias individuais, como a saúde física e mental, e promovendo a cidadania e o bem-estar social.

O percurso histórico levantado aponta que a consolidação do conceito do teletrabalho ainda é bastante frágil e se encontra em um estágio inicial, embora sua aplicabilidade remonte ao século XVIII. Verificou-se que até o presente momento não há uma definição sólida e robusta em relação ao teletrabalho. Sabe-se que a característica primária para identificá-lo é a existência de uma forma tecnológica de remeter o trabalho ao trabalhador.

Alguns pesquisadores caracterizam o teletrabalho, fundamentados em alguns princípios, a saber: a) o trabalho precisa ser desenvolvido pela pessoa fora do espaço empresarial e dos postos de trabalho corporativos; b) as atividades precisam ser mediadas por tecnologias da informação e comunicação; c) o empregador e concedente do posto de trabalho deve estar organizado na gestão de pessoas, para o teletrabalho.

Os elementos descritos acima demonstram que a tônica do teletrabalho é o uso dos meios de telecomunicação como mediadores da distância estabelecida entre trabalhadores e ambiente empresarial. Além disso, percebe-se também a flexibilização dos espaços de trabalho e, muitas vezes, do tempo dedicado a ele. Nesta perspectiva, é possível categorizar o teletrabalho a partir de algumas especificidades, como: local/espaço de trabalho, horário/tempo de trabalho (integral ou parcial), tipo de contrato (assalariado ou independente) e competências requeridas (conteúdo do trabalho).

Observou-se que a partir dos anos 1990, o teletrabalho tornou-se uma modalidade mais utilizada nas relações de emprego e trabalho, passando a ter uma concepção mais definida e consistência, principalmente com o advento de algumas regulamentações jurídicas. Cabe enfatizar que, neste horizonte, Rosenfield e Alves (2011) apresentaram algumas diferenciações relacionadas ao desenvolvimento do teletrabalho, por exemplo:

- a) trabalho em domicílio: aquele trabalho realizado na casa do trabalhador;
- b) trabalho em escritórios-satélite: modalidade em que o trabalho é desenvolvido em pequenas unidades secundárias de uma empresa matriz;
- c) trabalho em telecentros: o teletrabalhador atua em estabelecimentos próximos ao seu domicílio que ofereciam serviços telemáticos a clientes remotos;

- d) trabalho móvel: caracteriza-se pelo desenvolvimento das atividades fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, ou seja, viagens de negócios ou trabalho de campo ou em instalações do cliente;
- e) trabalho em empresas remotas ou *off-shore*: atividades desenvolvidas por empresas com escritórios-satélite ou empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata;
- f) trabalho informal ou teletrabalho misto: é uma combinação tácita entre o trabalhador e o empregador para desenvolvimento de algumas atividades por um determinado período de tempo fora da empresa.

Ainda que a modalidade seja amplamente conhecida e vivenciada em nosso país, conforme apresentado por Rosenfield e Alves (2011), até 2011, a instituição do teletrabalho não era legalmente reconhecida, sendo configurada como uma relação de emprego invariável, conforme estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O artigo 3º, caput, do referido documento dispõe: “Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943). Pode-se depreender desta exposição legal que os pilares que caracterizam uma relação de trabalho envolvendo o trabalhador e o empregador são: pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade. Neste entendimento, bastava a identificação destes elementos fundantes, para se aplicar a modalidade do teletrabalho.

Ainda, na Consolidação das Leis Trabalhistas, seu artigo 6º expressa claramente que o trabalho exercido fora ou no estabelecimento do empregador, caracteriza vínculo empregatício. Tal dispositivo legal descreve: “Art. 6º. - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego” (BRASIL, 1943). Ademais, quanto ao trabalho domiciliar, seu artigo 83 orienta que: “Art. 83. É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere” (BRASIL, 1943).

Embora a CLT apresente a equiparação do trabalho domiciliar à atividade laboral desempenhada de modo presencial no ambiente profissional, o teletrabalho não é disciplinado no referido documento. Porém, este novo formato de atuação identificado nas relações de trabalho tem efeito direto nos contratos e tratativas entre trabalhador e empregador e precisa estar na pauta da agenda pública.

Com o avanço das discussões referentes ao teletrabalho, em 15 de novembro de 2011, foi publicada a Lei nº 12.551, que altera o artigo 6º da CLT, consagra uma tendência mundial, vinculando juridicamente o trabalho realizado presencialmente ao realizado a distância.

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).

Contudo, a nova redação do artigo 6º da CLT (Lei nº 12.551/2011) ainda que positiva, mostrou-se insuficiente para regulamentar a modalidade do teletrabalho, prejudicando a relação de trabalho, por não delimitar de forma concreta e clara o direcionamento para as tratativas contratuais. As especificidades desta forma de trabalho carecem de dispositivos disciplinadores que atendam plenamente os envolvidos.

Com o movimento das categorias trabalhistas, a Reforma Trabalhista de 2017 apresenta dispositivos legais que foram acrescidos à CLT, por meio da Lei nº 13.467/2017 que alterou o *status quo* da equiparação genérica estabelecida entre o trabalho a distância e o trabalho presencial pela legislação até então.

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 (BRASIL, 2017).

A regulamentação brasileira com as modificações normativas apresentadas indica o reconhecimento do teletrabalho e ainda apresenta elementos que o caracterizam. Este progresso possibilita maior segurança aos trabalhadores e amplia as possibilidades de atuação profissional. Contudo, vale ressaltar que ainda é necessário avançar nas discussões de modo a criar dispositivos legais que garantam que as relações de teletrabalho estejam sustentadas pela dignidade, cidadania e justiça social. A reforma trabalhista deixou lacunas na regulamentação do teletrabalho quando delega, às partes, em diversas situações, a decisão sobre questões afetas ao estabelecimento e dinâmica do ajuste (equipamentos, estrutura e despesas, dentre outros) e impõe ao empregador o dever de orientar o trabalhador em regime de teletrabalho sobre saúde e segurança, criando brechas para a exploração e supressão de direitos fundamentais.

Ainda neste contexto do percurso jurídico do teletrabalho *versus* a pandemia da Covid-19, que colocou o trabalho remoto no centro das discussões, a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, foi promulgada com o objetivo de apresentar diretrizes trabalhistas para enfrentamento do estado de emergência de saúde pública da pandemia do coronavírus (BRASIL, 2020). Esta norma com força de lei contribuiu significativamente com empregadores e trabalhadores no que se refere às definições sobre o trabalho remoto imposto pela situação sanitária no país.

Contudo, sua vigência expirou em julho de 2020, culminando com a fragilização da regulamentação desta modalidade de trabalho, decorrente da inércia legislativa que poderia ter editado decreto legislativo para disciplinar eventuais impactos decorrentes da sua perda de validade. Apesar disso, ressalta-se que o parágrafo 11º do artigo 62 da Constituição Federal, determina que, em caso de perda da vigência de medida provisória, se o Congresso Nacional não editar decreto legislativo, “[...] as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas” (BRASIL, 1988). Assim, o ordenamento jurídico decorrente da Medida Provisória nº 927/2020 pode ainda ser aplicado até que se finde o estado de emergência de saúde pública por conta da pandemia do coronavírus.

3 Tecnologia, teletrabalho e cidadania: discussões e leituras críticas

Os aportes da literatura científica analisada apontam em direção a três linhas de discussão. Primeiramente, verificou-se estudos sobre a conceituação e delimitação desta modalidade de trabalho, indicando vantagens e benefícios em relação ao teletrabalho. Nesta linha, predomina estudos no campo empresarial, dos negócios que buscam apresentar resultados exitosos da aplicação do teletrabalho. Em uma outra vertente, mais antagônica, observou-se algumas produções acadêmicas que indicavam o teletrabalho como uma modalidade de precarização da atividade laboral, denunciando a exploração sistemática do trabalhador. Neste campo de discussão, percebeu-se uma ênfase no apontamento da informatização e da inovação tecnológica como instrumentos de dominação da força de trabalho humana. Por fim, em uma terceira direção, identificaram-se análises mais críticas em relação ao tema, com problematizações e questões mais reflexivas que se colocam como provocações e convites a pensar o teletrabalho, enquanto um fenômeno bastante complexo.

A partir dos achados da pesquisa bibliográfica exploratória, propõe-se discutir alguns aspectos relacionados ao teletrabalho que chamaram a atenção das pesquisadoras e que merecem uma leitura crítica, aprofundamento e amplo debate.

Como pode-se observar, as telecomunicações e as TIC são recursos essenciais para o desempenho do teletrabalho. Neste sentido, percebe-se que a evolução desta modalidade laboral depende em larga medida das tecnologias. Cada dia mais, percebe-se que atividades profissionais são adaptadas para a execução por meio do teletrabalho. Com o passar do tempo, verifica-se que o trabalho a distância se firma como uma forma de prestação de serviço vantajosa e requerida. Em contrapartida, constata-se que a legislação brasileira sobre o tema ainda se apresenta incipiente, estimulando interpretações subjetivas e conflitantes pelas partes envolvidas.

Considerando o panorama apresentado, questiona-se se o teletrabalho, que está em crescente ascensão, é uma modalidade de trabalho inclusiva ou uma variante que vai colocar ainda mais à margem da sociedade, milhares de trabalhadores e trabalhadoras. Tal reflexão faz-se necessária uma vez que o trabalhador, considerando a legislação brasileira vigente, terá que dispor de uma estrutura mínima de equipamentos, de acesso à rede de internet e de configurações que permitam o fluxo de sistemas de informação digitais céleres, o que não é uma realidade em nosso país. O Brasil ainda não vivencia a democratização do acesso à internet e a popularização de computadores e equipamentos que permitem o uso de instrumentos da telemática. Ratifica-se a necessidade de se avançar no debate público e no aperfeiçoamento do ordenamento jurídico sobre o teletrabalho buscando promover a cidadania e a garantia do aumento das possibilidades de ação e intervenção da sociedade no usufruto de seus espaços de atuação para transformá-los.

Há que se considerar também que os teletrabalhadores que atuam mediados pelas TIC encontram-se vulneráveis, na medida em que não há delimitação na lei do direito à desconexão quando sua jornada laboral chega ao fim. Sabe-se que um dos elementos que integram o teletrabalho é a flexibilidade temporal, contudo, é imperativo que tal flexibilização tenha um limite e mecanismos de controle de modo a garantir direitos aos teletrabalhadores, como a hora-extra.

Para além dos direitos constitucionais e celetistas, resguardados pela lei trabalhista, há que se atentar para o efeito da atividade laboral excedente, que pode comprometer a saúde física e mental do teletrabalhador. A jornada excessiva pode prejudicar o tempo de descanso,

intervalos e refeições. Por isso, a necessidade premente de buscar o equilíbrio no elemento da flexibilização do tempo que compõe o teletrabalho, fazendo com que a tecnologia, a informação, a comunicação, a internet e tantos outros aparatos telemáticos, sejam aplicados em benefício da atividade laboral e do teletrabalhador, na promoção da cidadania e do bem-estar, facilitando o desempenho das atividades e não carregando em demasia a força humana laboral em busca de maiores resultados, performances e lucratividade.

Por outro lado, vale destacar que a modalidade de trabalho transpôs as fronteiras geográficas, com o auxílio da tecnologia, o que nos parece um elemento positivo, uma vez que aumenta exponencialmente as possibilidades de atuação, estendendo sua presença e alcance de sua atuação a qualquer local onde a comunicação telemática possa chegar. Além de potencializar as oportunidades, a não presencialidade nas instalações da instituição empregadora permite a conciliação da atividade laboral com outras dimensões vivenciais. É possível aglutinar interesses familiares, conciliar demandas sociais e de lazer, impossibilitados muitas vezes pelas barreiras físicas e geográficas dos espaços organizacionais do trabalho presencial. Além disso, a convivência com pessoas da rede de relacionamento do trabalhador pode ser possibilitada, uma vez que o teletrabalhador tem mobilidade para atuar de diferentes locais, desde que preservadas as condições de comunicação com a instituição empregadora.

Pode-se dizer também que a modalidade de teletrabalho possibilita que o trabalhador faça a gestão e organização de suas rotinas e atividades, o que pode propiciar certo conforto para desenvolvimento de suas atribuições e permitir o estímulo à criatividade e a busca de solução para problemas encontrados no âmbito do trabalho.

Também se destaca o impacto ambiental do teletrabalho, a diminuição dos deslocamentos para o ambiente organizacional contribui com a melhoria da mobilidade urbana, diminuindo o tráfego e, conseqüentemente, a emissão de gases poluentes, aumentando da qualidade de vida das pessoa.

Não se pode deixar de dizer que o contexto da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da Covid-19 impôs a muitos trabalhadores e trabalhadoras a readequação do formato trabalho. Nesta perspectiva, ressalta-se que este cenário impediu um planejamento e preparação das relações de trabalho e seus respectivos contratos, de modo a proporcionar condições ideais para a atividade laboral nesta modalidade. Muitos resultados têm se mostrado positivos com as experiências atuais, ao contrário, também há relatos de muitas dificuldades e problemas para adaptação e execução do teletrabalho. Contudo, salienta-se

que as experimentações vivenciadas na pandemia não devem se tornar modelos rígidos de teletrabalho, visto que o contexto atual implicou esta realidade como uma necessidade emergencial. Todavia, é inquestionável que todas as vivências devem ser consideradas, analisadas e ponderadas para a criação e implementação de atividades na modalidade de teletrabalho, sempre levando-se em conta uma relação de trabalho entre empregador e trabalhador pautada na cidadania, no bem-estar e na dignidade humana.

4 Considerações finais

O presente estudo possibilitou abordar a temática do teletrabalho, tão em voga, em distintas vertentes, sem a intenção de esgotá-la. Ao contrário, a revisão bibliográfica exploratória permitiu concluir que o teletrabalho é um fenômeno que demanda investigação aprofundada para aportar contribuições científicas à sua consolidação como um instituto do mundo do trabalho cada vez mais presente na sociedade. Um dos apontamentos observados é que o teletrabalho, tem-se mostrado como uma tendência global muito forte no meio produtivo-laboral da atualidade.

Contudo, embora evidências apontem que o teletrabalho sobreviverá à pandemia, é necessário atentar-se para alguns pontos de reflexão: a) ajustes das condições do teletrabalho fixadas em contrato, de modo que haja razoabilidade e equilíbrio para as partes envolvidas, principalmente no que se refere à estruturação das condições materiais para desenvolvimento do trabalho; b) acompanhamento e controle da jornada de trabalho, que embora não tenha tempo delimitado, precisa ser dimensionada para atender a rotina laboral de entrega de resultados, sem acarretar prejuízos à vida e saúde do trabalhador com uma atividade laboral excessiva e excedente; c) implementação do teletrabalho com possibilidade de adesão voluntária pelos trabalhadores interessados e possibilidade de retornar à modalidade presencial, caso não ocorra a adaptação ao formato do teletrabalho, entre outros fatores.

Por conta da pandemia da Covid-19, o teletrabalho tem sido testado de forma intensiva por trabalhadores, empresas, organizações e instituições públicas e privadas no mundo inteiro, e a experiência acumulada precisa ancorar estudos e pesquisas teóricas e empíricas, considerando lacunas e riscos inerentes. O teletrabalho abarca um universo de questões e problematizações dinâmicas com ênfase no trabalhador e nas organizações, que precisam ser elucidadas, de modo a propiciar caminhos mais pavimentados e fundamentos mais seguros que humanizem cada vez mais as relações de trabalho, quaisquer que sejam suas modalidades.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Emendas constitucionais de revisão. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 abr. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 23 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 23 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 23 abr. 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, n. 55-L, 22 mar. 2020. Seção 1, p. 1. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 20 abr. 2021.

DINIZ, E. H.; BARBOSA, A. F.; JUNQUEIRA, A. R. B.; PRADO, O. O governo eletrônico no Brasil: perspectiva histórica a partir de um modelo estruturado de análise. **RAP: Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 1, p. 23-48, jan./fev. 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122009000100003>

DIOGO, R. A.; KOLBE JUNIOR, A.; SANTOS, N. A transformação digital e a gestão do conhecimento: contribuições para a melhoria dos processos produtivos e organizacionais. **P2p E Inovação**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 2, p. 154-175, mar. 2019. DOI: <https://doi.org/10.21721/p2p.2019v5n2.p154-175>

FINCATO, D. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 abr. 2021.

FINCATO, D. P.; CRACCO, H. B; SORIA, J. S. De Chappe a Nilles: a evolução da tecnologia no trabalho e a invenção do teletrabalho: uma revisão necessária. *In*: STRAPAZZON, C. L.; GOLDSCHMIDT, R.; TRAMONTINA, R. (Org.). **Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha**: tomo I. Joaçaba: Editora Unoesc, 2013. p. 109-122

LEVY, P. **As tecnologias da inteligência**: o futuro do pensamento na era da informática. Lisboa: Instituto Piaget, 1994.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. [S. l.], OMS, 2021. Disponível em: <https://www.who.int/eportuguese/countries/bra/pt/>? Acesso em: 15 abr. 2021.

PACHECO, R. C. dos S.; SANTOS, N. dos; WAHRHAFTIG, R. Transformação digital na Educação Superior: modos e impactos na universidade. **Revista NUPEM**, Campo Mourão, v. 12, n. 27, p. 94-128, set./dez. 2020. DOI: <https://doi.org/10.33871/nupem.2020.12.27.94-128>

PAUL B. Preciado: aprendendo com o vírus. Tradução de Gustavo Teramatsu e Wagner Navarro. Publicado em *El País* em 28 de mar. 2020. Disponível em: <http://agbcampinas.com.br/site/2020/paul-b-preciado-aprendendo-com-o-virus/>. Acesso em: 23 abr. 2021.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Teletrabalho. *In*: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 414-418.

RUIZ, A. A. P.; RUIZ, M. A. de S.; GROSSI, A. M.; CARVALHO, J. M. de. Pandemia Covid-19 e a aceleração da transformação digital nos serviços públicos: uma proposta de intervenção cidadã Unesp Prep@Ra. *In*: CARVALHO, J. M. de; GROSSI, A. M.; PESSOTTO, A. H. V. (Org.). **Mídia, cultura inovativa e economia criativa em tempos pandêmicos**. 1. ed. Bauru: Gradus Editora, 2020. p. 49-62. DOI: <https://doi.org/10.46848/978684>