



Poços de Caldas

# 3º Congresso Nacional de Educação

## UMA REFLEXÃO SOBRE O TELETRABALHO

Eduani de Cássia Souza Teodoro \*  
eduaniteodoro@gmail.com

Luiz Escandiussi Neto\*  
luizneto@cefetmg.br

Madeline Silva Pereira\*  
madeline@cefetmg.br.

Robson Nogueira Tomas\*  
robson.tomas@ifsuldeminas.edu.br

\*IFSULDEMINAS, *campus* Poços de Caldas

Eixo Temático: Ética, direitos humanos e cidadania (resultado de pesquisa)

**RESUMO** : O objetivo desta pesquisa é discutir o teletrabalho e evidenciá-lo como forma de flexibilização e precarização do modelo atual de contratação. As mudanças da CLT de 2017 ratificaram a fragilidade das relações laborais, dentre elas destaca-se a nova disciplina do trabalho digital, relação de emprego marcada pela desregulamentação e pela instabilidade. Evidenciou-se que o crescimento do novo proletariado de serviços conduz a um tipo de escravidão digital viabilizada pelo *home office*. Uma revisão bibliográfica envolvendo o tema direcionou as considerações feitas sobre os teletrabalhadores e o novo nível de controle do capital sobre eles.

**Palavras-chave:** Teletrabalho; flexibilização; precarização.

### INTRODUÇÃO

A era da globalização trouxe novas formas de flexibilização e reestruturação das formas de trabalho e intensificou os níveis de exploração nas cadeias produtivas. A expansão do trabalho domiciliar via desenvolvimento das TICs consolidou essa modalidade de vínculo laboral. Nesse sentido, o objetivo desta pesquisa é discutir o teletrabalho e os principais pontos que evidenciam essa modalidade como uma forma de flexibilização e precarização do modelo atual de contratação.

Percebe-se que o proletariado da era digital ganhou impulso com as TICs. Vivencia-se o crescimento do novo proletariado de serviços, uma variedade global do que se pode denominar escravidão digital (ANTUNES, 2018). Hoje, há um crescente número de trabalhadores em ambiente domiciliar (BARUCH, 2000).

Surge uma nova maneira de trabalhar e uma problemática a ser discutida na seara do Direito do Trabalho: o teletrabalho que proporcionou o exercício de atividades fora do estabelecimento patronal (BARBOSA, 2010).

Antunes e Alves (2004) detalham que está ocorrendo a expansão do trabalho em domicílio, de forma que o teletrabalho acentua o vínculo de trabalho informal e precário numa relação que tem o discurso de independência (OLIVEIRA, PIRES e MARTINS, 2017).

Pretende-se, aqui, abordar algumas implicações relacionadas ao teletrabalho e trazer dados de pesquisas para a discussão. A metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica do



Poços de Caldas

# 3º Congresso Nacional de Educação

tema em livros, leis e artigos científicos através do Portal CAPES com a busca pelos termos teletrabalho, *home office*, precarização, trabalho domiciliar.

## O TELETRABALHO E ALGUMAS IMPLICAÇÕES

Baruch (2000) analisou o impacto do teletrabalho. O impacto negativo mais evidente foi o aumento de tempo dedicado ao trabalho. A quantidade de horas trabalhadas aumentou em 48% dos casos, houve a permanência em 40% e redução em 11% dos casos.

Oliveira, Pires e Martins (2017) demonstram experiências de trabalhadores da área de TI. Os resultados apontaram o aspecto positivo referente à economia de tempo em preparar-se e deslocar-se para o trabalho acaba se converte em tempo de mais trabalho. Demonstram que esses trabalhadores iniciam as atividades mais cedo, prolongam até mais tarde e nem sempre respeitam as pausas para refeições. Soma-se a essas condições o fato de que as mulheres, quando trabalham em casa, tendem a acumular o trabalho de TI, o trabalho doméstico e o cuidado com os filhos. As autoras demonstraram que a maioria dos entrevistados não deseja trabalhar de forma permanente nesta modalidade com a justificativa de que trabalhar em casa representa a perda da sociabilidade proporcionada pelo trabalho. Referem-se também ao medo de serem esquecidos, de perderem a promoção e de os colegas pensarem que eles não estão trabalhando.

## DESREGULAMENTAÇÃO E CONTROLE

A reforma da CLT intensificou a insegurança jurídica no tocante ao teletrabalho. O capítulo II-A da CLT apresentou o instituto do teletrabalho, o Art. 75-B o considera como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de TICs. Ademais, a Lei 13.467/17 trouxe a inclusão do inciso “III - os empregados em regime de teletrabalho” no Art. 62 no rol de exceções dos trabalhadores que não são amparados pelo capítulo II “Da duração do trabalho” da CLT. Em decorrência desse dispositivo, o teletrabalhador não fará jus à duração normal do trabalho, ao recebimento de horas extras, adicional noturno, aos períodos de descanso intrajornada e interjornada, de modo que, não havendo normatização da carga horária de trabalho, torna-se oportuno ao gestor exceder ao exigir cumprimento de metas e produtividade. Nesse cenário, a Reforma Trabalhista de 2017 insere no ordenamento jurídico de forma insatisfatória e genérica o teletrabalho.

Os resultados da pesquisa de Oliveira, Pires e Martins (2017) evidenciam a tendência de que o prolongamento da jornada é de interesse de quem gerencia e detém o capital, uma vez que as empresas buscam garantir seus altos lucros exigindo e transferindo aos trabalhadores e trabalhadoras a pressão pela maximização do tempo, pela alta produtividade, pela redução de custos, além de exigir a flexibilização dos contratos de trabalho. (ANTUNES, 2018).

Pode-se observar a tendência controversa do teletrabalho que um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos aplicativos, ao passo que de outro, expande-se a precariedade, que sursurpia ainda mais os direitos vigentes (ANTUNES, 2018).

## PREJUÍZO À SOCIABILIDADE E ENFRAQUECIMENTO DE CLASSE

A sociabilização fica prejudicada em relações de trabalho configuradas pelo isolamento domiciliar. Isso contrasta com o fato das relações estabelecidas com outros colegas na empresa são apresentadas de forma positiva, quer seja para ajudar no



Poços de Caldas

# 3º Congresso Nacional de Educação

desenvolvimento das próprias atividades de trabalho, quer seja em termos de convivência no dia a dia. (OLIVEIRA, PIRES e MARTINS, 2017).

Alves, Mota e Amaral (2011) pontuam, nesse sentido, que a nova morfologia social do trabalho que emerge com o capitalismo global caracteriza-se por dinâmicas psicossociais que implicam a dessubjetivação de classe, a captura da subjetividade do trabalhador assalariado e à redução do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria.

Além disso, o distanciamento do grupo de trabalho pode enfraquecer as lutas de categoria e os sindicatos. Segundo Antunes (2018) no aspecto da organização sindical dos trabalhadores, os impactos negativos do teletrabalho se manifestam na perda do espírito da coletividade e da solidariedade, isso faz com que a base do sindicato seja minada.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi discutido que mudanças estão seguindo de forma contínua na contramão da proteção ao trabalhador, ferindo os direitos do teletrabalhador. A mudança na CLT ocorrida em 2017 é a ratificação desse fenômeno.

Procurou-se apresentar que o teletrabalho é desprotegido das garantias do Capítulo II da CLT. Verificou-se que trabalhar em casa pode aumentar a carga horária laboral diária, além de propiciar maior controle da produtividade pelos gestores por meio da nova base tecnológica. Assim, o conforto do lar e autonomia esperada no desempenho do *home office* pode ser uma armadilha aos que acreditam que haverá mais liberdade e menor controle da jornada de trabalho. As mulheres continuam se desdobrando numa jornada dupla ou tripla no teletrabalho ao conciliar tarefas domésticas, cuidados com os filhos no mesmo ambiente.

O teletrabalhador está exposto a uma maior insegurança jurídica. Além disso, uma fatia representativa dos teletrabalhadores não deseja trabalhar de forma permanente nesta modalidade com a justificativa da perda da sociabilidade proporcionada pelo trabalho.

Observa-se, portanto, que várias dessas mudanças vão de encontro aos princípios basilares de organização do homem como ser social que produz sua existência por meio do trabalho em relações sociais.

## REFERÊNCIAS

ALVES, G.; MOTA, D.; VIZZACCARO-AMARAL, A., (Orgs) **Trabalho e Saúde: A precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI**, São Paulo: LTr, 2011.

ANTUNES, R; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**, Campinas, vol25, n. 87, p. 335-351, maio/ago2004.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**, São Paulo: Boitempo, 1. ed., 2018.

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

BARUCH, Y. Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers, **New Technology, Work and Employment**, Reino Unido, p. 34-49, 2000.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas, **Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**.



Poços de Caldas

# 3º Congresso Nacional de Educação

OLIVEIRA, D.; PIRES, A.; MARTINS, A. Fronteiras Indistintas: espaço e tempo no trabalho de tecnologia da informação, **Revista de Ciências Sociais**, Fortaleza, n 46, Jan/Jun 2017, p. 159-180.