



ISSN: 2230-9926

Available online at <http://www.journalijdr.com>

IJDR

International Journal of Development Research

Vol. 10, Issue, 05, pp. 35530-35533, May, 2020

<https://doi.org/10.37118/ijdr.18623.05.2020>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

A PRECARIIDADE DO TELETRABALHO NO CONTEXTO DA ERA INFORMACIONAL

***Fernando Fonseca de Freitas Neto**

Bacharel em Direito, Universidade Federal do Rio Grande – FURG, Rio Grande-RS, Brazil

ARTICLE INFO

Article History:

Received 20th February, 2020

Received in revised form

19th March, 2020

Accepted 20th April, 2020

Published online 25th May, 2020

Key Words:

Teletrabalho. Reestruturação produtiva.
Autonomia. Subjetividade. Subordinação.

*Corresponding author: **Fernando Fonseca de Freitas Neto**,

ABSTRACT

Este trabalho vislumbra analisar o teletrabalho a partir do processo de reestruturação capitalista e das experiências de diferentes tipos de teletrabalhadores, de modo a melhor refletir sobre as reais possibilidades de “teletrabalhar” em um país de industrialização tardia como o nosso. Para isso, inicialmente, são analisadas as diferentes formas de organização capitalista do trabalho ao longo dos séculos XX e XXI, principalmente àquelas advindas da revolução tecnológica vivenciada no último quartel do século XX. Outro enfoque muito importante do presente estudo é sobre as diferentes possibilidades de qualificação jurídica do teletrabalho à luz da insuficiência dos requisitos clássicos da relação de emprego no teletrabalho e as possibilidades que a doutrina vem apresentando para suprir eventuais lacunas, sobretudo no que se refere ao requisito da subordinação jurídica. Por fim, tecemos considerações sobre a precariedade do teletrabalho no contexto da era informacional e sobre a autonomia no trabalho informacional. Observou-se uma clivagem entre o teletrabalho autêntico e o idealizado, na medida em que, ao contrário da promessa toyotista de emancipação pelo trabalho imaterial, autônomo e criativo vinculado às tecnologias da informação e comunicação, houve a reprodução do trabalho taylorizado com o intermédio das tecnologias da informação e comunicação com elementos toyotistas de mobilização subjetiva do trabalhador.

Copyright © 2020, **Fernando Fonseca de Freitas Neto**. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: **Fernando Fonseca de Freitas Neto**. “A precariedade do teletrabalho no contexto da era informacional”, *International Journal of Development Research*, 10, (05), 35530-35533.

INTRODUCTION

Este artigo nasceu da necessidade em responder a uma série de questionamentos sobre o mundo do trabalho no qual trabalhadores nos tempos atuais estão inseridos, tendo como objetivo central, analisar o teletrabalho a partir dos fenômenos da revolução tecnológica e da reestruturação produtiva do capital, problematizando sua aplicabilidade no contexto brasileiro. Novas formas de trabalho se contrapõem à rígida forma de trabalho industrial típica do século XX, uma vez que “surgiram” a partir de uma nova forma de acumulação capitalista, flexível. O capitalismo flexível emergiu como resposta à crise estrutural do capital e do sistema taylorista-fordista e se afirma pela associação à informatização, pela redução da mão-de-obra empregada e pela mobilização do trabalhador nos processos produtivos. O teletrabalho, inserido neste contexto de novas formas de trabalho, representaria bem os traços do trabalhador ideal no modelo de acumulação flexível, principalmente a partir de sua estrita relação com as tecnologias de informação e comunicação, que propiciariam uma maior liberdade para a realização do trabalho, uma

diminuição da vigilância do empregador e um maior senso de comprometimento do trabalhador para com seu trabalho. De outro lado, os estudos apontam que o modelo taylorista-fordista não foi superado nesta forma de trabalho, principalmente porque existem diversas formas de teletrabalhos e de “teletrabalhar”, de modo que cada forma de teletrabalho estaria ligada a uma realidade socioprofissional distinta, demonstrando, assim, uma clivagem entre o teletrabalho autêntico e o idealizado. Neste contexto relativamente atual, desponta o teletrabalho como uma nova forma de trabalho, contudo, em que pese sua aparência sedutora, na medida em que o trabalhador pode escolher o local e o horário de trabalho, tal forma de trabalho merece ser entendida em sua integralidade, partindo do fenômeno das metamorfoses de acumulação do capital até as experiências de diferentes formas de trabalho de teletrabalhadores, sob pena da classe trabalhadora sofrer com mais uma forma de precarização do trabalho.

Reestruturação produtiva do capital e mudanças no mundo do trabalho: O modo como o ser humano interage com a natureza, a fim de obter os recursos necessários para a

subsistência, passou por um longo processo de transformação. Neste contexto, com o passar do tempo e a medida em que mudamos para sociedades de complexidade econômica um pouco maior, percebe-se que integrantes de determinado grupo social começaram a dividir as tarefas em especialidades produtivas. A divisão do trabalho que, primeiramente ocorreu espontaneamente no seio de desenvolvimento das sociedades, com o advento do comércio e da indústria, passou por transformar-se em uma técnica de produção deliberadamente utilizada para a ampliação da produtividade dos processos produtivos. Ou seja, a divisão e especialização do trabalho se tornam um mecanismo para incrementar a produção e os lucros dos capitalistas que passaram a comprar a força de trabalho e a destinar a produção para o mercado e não mais para a satisfação direta das necessidades humanas. Assim, se por um lado as transformações ocorridas no processo produtivo permitiram aos homens dominar a natureza ao invés de serem dominados por ela, por outro lado, essas mesmas transformações os submeteram aos ditames do sistema de produção. Nos primeiros tipos de sociedade haveria a chamada solidariedade mecânica, que se forma pela igualdade, os indivíduos vivem em comum porque partilham de uma consciência coletiva comum. Nas sociedades dos primórdios da evolução humana, onde não havia divisão do trabalho, a consciência coletiva era muito forte e se impunha a todos, de modo que, os indivíduos eram semelhantes em suas maneiras de pensar, agir e sentir. É essa semelhança existente entre os membros da sociedade que os mantinham, mecanicamente, integrados (DURKHEIM, 1999).

Tomando a indústria do século XIX como plano de análise, percebe-se que os primeiros capitalistas não haviam adentrado os ambientes de produção, de sorte que não lhes era de interesse as diversas situações a que estavam sujeitas as atividades dos trabalhadores. Nesse período, o detentor dos meios de produção fornecia as matérias-primas e, ao final, coletava o resultado das transformações destas pelos trabalhadores. Neste processo, os trabalhadores eram inteiramente responsáveis pela organização e condução dos processos a serem realizados, o que, certamente, não se compara a liberdade dos artesãos que trabalhavam em oficinas, uma vez que os trabalhadores fabris não detinham o controle de quanto e para que produzir. Em um período de grande desenvolvimento do pensamento científico, no qual os estudiosos buscavam compreender de forma técnica os fenômenos naturais e sociais, Frederick Taylor destacou-se na área da administração, sendo considerado o “pai” da chamada “administração científica”. Taylor apresentou uma metodologia administrativa científica que era viável para a grande maioria das cadeias produtivas industriais, sobretudo por sua simplicidade teórica e universalização de aplicação. Os estudos efetuados por Taylor, cuja corrente de pensamento passou a ser designada “taylorismo”, eram voltados para a sistemática do trabalho em seus mínimos detalhes.

Nesse mesmo período histórico também assistimos a um conjunto de inovações introduzidas por Henry Ford na sua fábrica de automóveis nos Estados Unidos. Segundo Lorena Holzmann (2011, p. 199) o termo fordismo “é o paradigma organizacional, econômico e político hegemônico na economia mundial, particularmente desde o final da II guerra mundial até os anos 1970”. Contudo, a década de 1970 foi marcada por uma grande instabilidade macroeconômica, ocasionada, principalmente, pelo súbito aumento geral dos preços do petróleo pela Organização dos Países Exportadores de Petróleo

(Opep) e pelas sucessivas valorizações e desvalorizações do dólar, o que levou ao baixo crescimento da economia dos países capitalistas e a instabilidade dos mercados. O sistema de organização que mais se adaptou a este paradigma foi o toyotista. O toyotismo ou ohnismo, como Coriat (1993) prefere denominar, é um método de organização do trabalho implantado pelo engenheiro Taiichiro Ohno na fábrica japonesa Toyota no período Pós-guerra, e posteriormente aplicada em outras empresas nipônicas como a Honda, Sony e Fijitsu. Ricardo Antunes (2008) destaca que no toyotismo tem-se uma “horizontalização” da produção. Segundo ele, a fábrica toyotista não é responsável por todos os processos produtivos de um material “na medida em que se estabelece às subcontratadas, às ‘terceiras’, a produção de elementos básicos, que no fordismo são atributos das montadoras.” (ANTUNES, 2008, p.34). Todas essas características possibilitaram que a capacidade produtiva dos postos de trabalho passasse a ser flexível, absorvendo variações quantitativas e qualitativas na demanda dos produtos.

O Teletrabalho: No contexto da sociedade capitalista pós-industrial, sob direta influência do fenômeno da externalização – out-sourcing, novas formas de prestação do trabalho despontam em contrapartida às tradicionais formas de prestação do trabalho atreladas ao modelo tradicional de trabalho industrial. O teletrabalho é uma destas novas formas de prestação do trabalho. Diga-se, desde já, que o teletrabalho é uma categoria de difícil conceituação, na medida em que suas combinações abrem um leque de diversas conceituações possíveis. O grande espectro de combinações possíveis e a diversidade de formas que o teletrabalho pode assumir se deve, conforme anteriormente exposto, por sua essência nitidamente flexível, e flexível, referimo-nos aos processos de acumulação flexível que influenciaram tal modalidade de trabalho. Em que pese certa divergência na doutrina sobre as características essenciais do teletrabalho, comungamos com o entendimento Alice Monteiro de Barros (2010), segundo a qual o local da prestação dos serviços diversos da sede da empresa e o uso dos meios de telecomunicação para que se configure a relação de teletrabalho são as principais características.

Aprecariedade do teletrabalho no contexto da era informacional: Observamos que a emergência do processo de reestruturação produtiva do capital ampliou o tensionamento entre os sujeitos do trabalho de modo que as novas formas contratuais surgidas no referido contexto cada vez mais entram em atrito com a teoria do Direito do Trabalho e seu espectro protetivo. A flexibilização expressa-se no teletrabalho em todas as suas dimensões, notadamente quanto a locais flexíveis, horários flexíveis ou contratos flexíveis. No que se refere aos contratos de trabalho, vimos que o teletrabalho tanto pode ser realizado sem o vínculo de emprego como pode ser realizado por trabalhadores assalariados com vínculo de emprego. Rosenfield e Alves (2011) destacam essa clivagem ao analisar as possibilidades de engajamento virtuoso nos teletrabalhadores independentes e assalariados.

No caso dos teletrabalhadores independentes engajados de forma virtuosa, a autora percebeu que para este grupo o emprego tradicional, subordinado, é associado à opressão, ao controle e à falta de liberdade, ao passo que o teletrabalho é associado à liberdade e à autonomia. Essa constatação aponta para a relação de “confronto” entre autonomia (outorgada) e a subordinação. Para este grupo de teletrabalhadores, o referido

“confronto” é amenizado, na medida que a autonomia – em todas as suas dimensões – sobrepuja os traços da subordinação. Note-se que este grupo representa uma pequena parcela da grande maioria dos teletrabalhadores, consistindo, portanto, em teletrabalhadores autônomos que negociam diretamente com o cliente a cada demanda, aceitando ou não as condições propostas, gerindo seu trabalho de forma independente. Rosenfield e Alves (2011, p. 220) destacam que “nessa situação, os efeitos da precarização são amenizados, na medida em que é maior o reconhecimento profissional e são menos deletérios os efeitos da insegurança”. Ou seja, este grupo de teletrabalhadores experimenta autonomia operacional⁶ e reconhecem e tem reconhecido a utilidade de seu trabalho – imaterial, qualificado, criativo, não atingido pela divisão entre os que concebem e os que executam – vislumbrando, assim, uma contribuição social possível para seu trabalho. Por outro lado, os teletrabalhadores assalariados engajados de forma virtuosa experimentam uma situação diversa do grupo anteriormente referido.

Ruy Braga (2006) destaca que o trabalho em call center, apesar de se basear no manuseio de tecnologia comunicacional, reproduz os pressupostos do taylorismo, mostrando-se como atividade extremamente rotinizada e fragmentada no que se refere ao planejamento e à execução do próprio trabalho.

Os trabalhadores ocupados em call centers comunicam-se diariamente com clientes a partir de roteiros pré-estabelecidos pela empresa, chamados de scripts. Ou seja, tanto os vendedores de alguma mercadoria (denominados “ativos”), quanto os atendentes de reclamações ou informações sobre produtos já comprados (denominados de “receptivos”), em tese quase não haveria autonomia para esses trabalhadores realizarem seu próprio trabalho. Em seu estudo, Cinara Rosenfield (2007, p. 456) observou que “o trabalho em call centers é muito procurado pela flexibilidade de horários e pela possibilidade de estudar simultaneamente, além de não haver exigências de qualificação e experiência prévia”. Ao reduzir a dimensão intelectual das tarefas, reduzir as qualificações para lidar com computadores e em função da padronização das tarefas conseguida através de softwares, é possível constatar-se o grande aumento do número de pessoas aptas a ocuparem um posto de trabalho em call center. A partir da observação das experiências laborais de teletrabalhadores em call centers e de teletrabalhadores qualificados com maior margem de autonomia, a hipótese de Rosenfield e Alves, segundo a qual haveria uma nova forma de divisão do trabalho, apresenta-se em afinada sintonia com as transformações na economia e no mundo do trabalho.

Conclusão

A proposta mais ampla deste estudo foi analisar o teletrabalho a partir do processo de reestruturação capitalista e das experiências de diferentes tipos de teletrabalhadores, de modo a melhor refletir sobre as reais possibilidades de “teletrabalhar” em um país de industrialização tardia como o nosso. Para tanto, e a partir de leituras iniciais, pudemos observar que a literatura gerencial apontava o teletrabalho como uma nova forma de trabalho, moderna, cujos trabalhadores representariam o novo paradigma da organização do trabalho, de modo que as palavras de ordem nestes estudos eram “organização”, “trabalho em equipe”, “multifuncionalidade”, “flexibilidade”, entre outros. De outro lado, despontou a necessidade de melhor analisar o processo de reestruturação do trabalho e os modelos de organização do

trabalho e suas características para a acumulação do capital, notadamente os modelos taylorista, fordista e toyotista. O teletrabalho, assim, representaria bem os traços do trabalhador ideal no modelo toyotista, principalmente a partir de sua estrita relação com as tecnologias de informação e comunicação, que propiciariam uma maior liberdade para a realização do trabalho, uma diminuição da vigilância do empregador e um maior senso de comprometimento do trabalhador para com seu trabalho. Não obstante, note-se que a própria característica flexível do teletrabalho já aponta que não seria possível ao toyotismo cumprir sua promessa de superação do modelo taylorista-fordista, principalmente porque existem diversas formas de teletrabalhos e de “teletrabalhar”, de modo que cada forma de teletrabalho estaria ligada a uma realidade socioprofissional distinta, demonstrando, assim, uma clivagem entre o teletrabalho autêntico e o idealizado. Em algumas formas de teletrabalho, sobretudo no teletrabalho autônomo, a margem de autonomia proporcionaria ao teletrabalhador reconhecer e ter reconhecido a utilidade de seu trabalho vislumbrando, assim, uma contribuição social possível para seu trabalho.

Assim, mesmo em teletrabalhos assalariados de alta qualificação, observamos que a margem de autonomia (outorgada) leva os trabalhadores a se engajarem trazendo contribuições pessoais e, ao mesmo tempo, mantem a disciplina e as ordens estabelecidas, o que lhes priva de terem autonomia e liberdade de fato, ou melhor, o teletrabalhador tem autonomia para gerir o tempo, mas, paradoxalmente, não tem controle sobre seu tempo de trabalho, pois este é determinado pelos ditames do volume de trabalho. De outro lado, observou-se que o teletrabalho em call centers representa um trabalho tipicamente taylorista inserto em um contexto toyotista, na medida em esta forma de teletrabalho é altamente controlada – quiçá mais que o controle supervisional fabril típico do século XX – ao mesmo tempo em que demanda uma alta carga de mobilização subjetiva do trabalhador, ou melhor, ao trabalhador em call centers é exigido, cobrado, demandado doar-se ao trabalho e, ao mesmo tempo, a tudo se sujeitar. Portanto, a institucionalização do controle e da pressão sobre os trabalhadores dentro do próprio processo de trabalho promovido pelo taylorismo- fordismo foi um imenso ganho de poder para as empresas, e apesar de todo o discurso atual sobre autonomia, elas não tem nenhum interesse em perde-lo, mas ao contrário, aperfeiçoa-lo, de maneira que é possível afirmar, nos casos analisados, que as novas tecnologias de informação e comunicação, longe de promover e proporcionar algum tipo de prazer pelo trabalho bem feito ou estimular a inteligência, serviram como um forte mecanismo de ajustamento desses trabalhadores às necessidades das empresas.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.
- ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 8ª edição. São Paulo: Cortez, 2008.
- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 6ª Edição. São Paulo: LTr, 2010.
- BRAGA, Ruy. Uma sociologia da condição proletária contemporânea. Tempo Social, São Paulo, v. 18, n. 1, 2006, p. 133-52.

DURKHEIM, Émile. Da divisão do trabalho social. 2ª Edição. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

HARVEY, David. Condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 23ª Edição. São Paulo: Loyola, 2012.

HOLZMANN, Lorena. Fordismo. In CATTANI, A. D. (org); HOLZMANN, L. (org). Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre, RS: Zouk, 2011.

ROSENFELD, Cinara. A identidade no trabalho em call centers: a identidade provisória. In: ANTUNES, Ricardo (Org); BRAGA, Ruy (Org). Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.
