



“Questão Social, Pandemia e Serviço Social: em defesa da vida e de uma educação emancipadora”

Eixo temático: Trabalho, Questão Social e Serviço Social

TELETRABALHO E CRÍTICA AOS CONCEITOS ATRIBUÍDOS PELAS TEORIAS APOLOGISTAS NO BRASIL

FÁBIO DOS SANTOS BARBOSA ¹

RESUMO: O presente artigo é parte da nossa pesquisa de doutorado em andamento e trata da crítica à incorporação de determinados termos e concepções comuns atribuídas ao teletrabalho nas pesquisas de teses disponibilizadas pela plataforma sucupira até outubro de 2021. Apesar de algumas similitudes entre as conceituações expressas nas dez teses, elas se diferenciam do ponto de vista teórico-metodológico. Aqui, apresentamos nossa crítica e divergência em relação à quatro teses de doutorado cujas tendências teóricas qualificamos como apologistas do teletrabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho; teletrabalho; tecnologias da informação e comunicação.

ABSTRACT: This article is part of our doctoral research in progress and deals with the criticism of the incorporation of certain common terms and conceptions attributed to teleworking in thesis researches made available by the sucupira platform until October 2021. Despite some similarities between the concepts expressed in the ten

¹ Estudante de Pós-Graduação. Universidade Federal Do Rio De Janeiro

theses, they differ from the theoretical-methodological point of view. Here, we present our criticism and divergence in relation to four doctoral theses whose theoretical trends we qualify as apologists for telework

KEYWORDS: Work; telework; information and communication technologies.

I. INTRODUÇÃO

A dificuldade de estabelecer um conceito único para o teletrabalho continua sendo um problema universal. Este é praticamente um consenso que perdura entre pesquisadores/as e especialistas no assunto (SOARES, 1995; KUGELMASS, 1996; NILLES, 1997; TROPPE, 1999; GOULART, 2009; HUWS, 2017). Com a expansão da modalidade a partir da pandemia, podemos dizer que sua conceituação vem sendo discutida e ampliada, tendo melhor expressão e delimitação através da sua regulamentação. No entanto, consideramos que para entender as conceituações atribuídas ao teletrabalho é necessário ir além do seu significado jurídico-formal e carregar o termo de determinações.

Como uma modalidade de trabalho desenvolvida dentro do processo de produção da vida material no capitalismo, sua significação não pode se dar apartada dos determinantes históricos, nem das contradições e relações sociais das quais emerge. Assim, definir o conceito exige considerar suas particularidades. Quanto maior o tempo de experiência da modalidade e a incidência da luta dos/as trabalhadores/as pela ampliação de direitos, mais definida tende a se tornar a realidade do teletrabalho em cada país. Tanto a regulamentação quanto a conceituação do teletrabalho tende a se tornar uma expressão da luta de classes. E essa é uma determinação importante porque os conceitos teóricos atribuídos ao teletrabalho são tendenciosos e se apresentam na realidade como um problema em

disputa. Foi o que identificamos ao analisar as 10 teses sobre o tema² na plataforma Sucupira, disponíveis até outubro de 2021 no catálogo da CAPES.

Destacamos que todas as teses foram produzidas por mulheres trabalhadoras, demonstrando que, a priori, o teletrabalho desperta significativo interesse no gênero feminino como objeto de estudo do doutorado. Algumas autoras, inclusive, reivindicam a modalidade como mecanismo de inclusão social e redução da desigualdade de gênero tal qual considera a Organização Internacional do Trabalho (OIT). No âmbito do nosso levantamento a questão de gênero ficou evidenciada como um recorte relevante e que demonstra implicações na divisão sociosexual do trabalho na modernidade.

Outro indicativo importante observado é que as obras científicas foram elaboradas nos programas de pós-graduação do Sul e do Sudeste do país, regiões com maior potencial para o desenvolvimento do teletrabalho no setor público e privado, segundo dados estatísticos do IBGE publicados pelo Ipea³. As teses foram elaboradas entre 2003 e 2020, ou seja, praticamente, nas duas últimas décadas.

Dada a expansão gradativa da prática, as obras mais recentes apresentam uma diversidade maior de conceitos para a modalidade. Duas das pesquisas foram atravessadas pela pandemia, período excepcional em que o teletrabalho foi utilizado como medida sanitária e emergencial através do trabalho remoto. No entanto, foram pesquisas encerradas antes de alcançar os desdobramentos da generalização do teletrabalho iniciado na fase pandêmica. As teses que fazem parte da nossa amostragem encontram-se discriminadas na tabela 1:

Tabela 1 Teses disponíveis na plataforma Sucupira até outubro de 2021.

Título	Autoria	Área	Ano	UFA
Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho	Costa, Isabel de Sá Affonso da	Administração	2003	FGV – RJ
O teletrabalho na universidade e os	Costa, Greicy Mara	Comunicação	2004	Metodista

² Nosso levantamento original incluiu outras duas teses que não podem ser consideradas nesse momento porque não tratam diretamente do teletrabalho, mas de temas correlatos como “precarização do trabalho” e “política de inovação brasileira”. Cf. Camargo, 2019; Castelli, 2017, respectivamente.

³ Dados publicados pelo IPEA na Carta de Conjuntura nº 48, em agosto de 2020: “O teletrabalho no setor público e privado na pandemia: potencial versus evolução e desagregação do efetivo”. Disponível em <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/08/o-teletrabalho-no-setor-publico-e-privado-na-pandemia-potencial-versus-evolucao-e-desagregacao-do-efetivo/>. Acesso em 18 fev.2022.

processos de comunicação	França Queiroz da			SP
Teletrabalho: a prática do trabalho e a organização subjetiva dos seus agentes	Tose, Marília de Gonzaga Lima e Silva	Ciências sociais	2005	PUC – SP
Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho	Alves, Daniela Alves de	Sociologia	2008	UFRGS
Teletrabalho: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado para o Brasil	Wülfing, Juliana	Direito	2014	UFSC
Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em <i>home office</i>	Oliveira, Daniela Ribeiro de	Sociologia	2017	UFSCAR
Gestão de conhecimento, aprendizagem organizacional e inovação em empresas colombianas que adotam o teletrabalho	Arias, Beatriz Elena Hernandez	Ciência da Informação	2019	UFMG
Reflexos do teletrabalho no comprometimento organizacional, intenção de sair, satisfação e exaustão no trabalho	Castro, Simone Metello de Mattos	Engenharia de Produção	2019	UFF
Subjetividade e teletrabalho no âmbito do poder judiciário	Pereira, Alba Cristina	Tecnologia e sociedade	2020	UTFPR
Os limites do teletrabalho e o cotidiano familiar: o que muda?	Santos, Maria de Fatima Teixeira dos	Psicologia	2020	PUC – SP

Fonte: Tabela elaborada pelo próprio autor.

II. CRÍTICA AOS CONCEITOS DE TELETRABALHO E À INCORPORAÇÃO DE NOMENCLATURAS CARREGADAS DE IDEOLOGIA

Apesar de algumas das pesquisas desenvolvidas nas teses buscarem estabelecer o histórico da modalidade através da descrição de experiências internacionais. Nas teses a história em si aparece desarticulada dos conceitos. Embora sejam termos relacionados, cabe destacar que histórico e história tem significados distintos. A história inclui a sua processualidade. O histórico é pontual.

Tende a ser vazio do conteúdo social e político que determina, neste caso, a emergência e expansão da modalidade. Conceituá-la separada de suas determinações é simplificar o seu significado histórico e tende a falsear as suas implicações concretas na realidade.

Em geral, as autoras das referidas pesquisas fogem da tentativa de elaborar um conceito próprio para o teletrabalho. A maioria opta pela caracterização do fenômeno e dos diversos conceitos científicos atribuídos, nacional e internacionalmente. Talvez por esta razão, tende a redundar em definições genericistas, sendo, boa parte delas, bastante objetivas e insuficientes para dar dimensão da complexidade do objeto.

Esse quadro demandou como tarefa metodológica inicial decompor em partes os conceitos atribuídos a fim de obter melhor entendimento e alcançar o nível de apropriação mais aproximado possível desse fenômeno. Nas dez obras o teletrabalho é reconhecido, sem polêmicas, como um tipo de trabalho fundamentalmente flexível (HARVEY, 2016; ANTUNES, 2009; DAL ROSSO, 2008; ALVES, 2011). Uma característica assumidamente particular e indiscutível que coloca profissões e atividade de naturezas diversas numa nova condição ao ingressar na modalidade. Também há consenso no conceito original atribuído por Jack Nilles (1997) ao teletrabalho e na reprodução do termo “teletrabalhador/a”⁴ usada pelo cientista americano para designar aquele/a que atua na modalidade. Sobre isso necessitamos abrir um preâmbulo para lançar a nossa primeira polêmica.

Além da palavra teletrabalhador/a, as teses apresentam variações, derivações e outros neologismos, tais como, o verbo “teletrabalhar” (CASTRO, 2019) e os substantivos “tele-empregador”, “telegerente”, “telegestor” (COSTA, 2004). As designações para os termos estão entre tantas outras que tentam dar conta de determinadas traduções, visto que o teletrabalho é uma experiência importada de países da Europa e dos Estados Unidos, principalmente. Em nosso entendimento, a utilização desses neologismos pode corroborar com a deificação da modalidade e das condições que envolvem a sua prática. As nomenclaturas citadas tendem a

⁴Nenhum dos/as autores/as abordados nesta pesquisa utiliza o neologismo teletrabalhador/a acompanhado das aspas (“”). Esta é uma alternativa metodológica que encontramos para destacar a problematização que apresentamos ao uso do termo e demonstrar o nosso posicionamento e discordância teórica.

reproduzir o fetiche que encobre a realidade de degradação do trabalho assalariado e o significado histórico que a prática acarreta na modernidade. Cabe-nos fazer as devidas problematizações para afastar o risco de qualquer viés de neutralidade no processo de incorporação dessas nomenclaturas.

O elemento *tê/e*, ou *tele*, oriundo do grego, está entre os mais usuais na língua portuguesa. Na composição das palavras da nossa língua, pode ser utilizado como radical, que etimologicamente significa “longe”, ou como prefixo, podendo dar sentido de “distância, afastamento, controle feito à distância” (BECHARA, 2019, p.395). É utilizado, por exemplo, para definir a mensagem transmitida de longe (tele+grafia), a comunicação oral realizada a distância (tele+fonema), o trabalho remoto por meio da telemática (tele+trabalho).

Tanto nas teses que estudamos quanto fora delas, o uso da palavra “teletrabalhador/a” deriva da palavra “teletrabalho”. Consideramos equivocada a classificação morfológica/lexical do termo. Primeiro, porque a palavra “trabalhador/a” antecede historicamente à formação de “teletrabalhador/a”, sendo o seu radical “trabalh”. Segundo, porque, em consequência disso, o radical da palavra “teletrabalhador/a” é “trabalh”, sendo *tele* o seu prefixo e “dor/a”, sufixo (+ vogal temática). Portanto, discordamos da incorporação da palavra “teletrabalhador/a” ao ser utilizado como derivação de “teletrabalho”, ainda que seja para dar sentido a uma tradução ou designar aquele/a que realiza suas atividades laborais por meio do teletrabalho.

Pode parecer inofensivo o uso de determinadas terminologias, mas, não podemos esquecer que, na língua portuguesa, os prefixos são utilizados para dar uma nova morfologia/semântica às palavras. Ganhando novo sentido, pode vir a “possuir mais força significativa do que morfológica, [...] ter uma existência independente, justamente por sua força significativa”⁵. O risco da autonomia que esse novo termo pode receber é de ser desvinculado do seu significado histórico. Ou seja, o chamado/a “teletrabalhador/a” pode ser utilizado para desvincular o sentido original (“trabalhador/a”) e ontológico da palavra (“trabalho”), e o pertencimento de classe – que designa aqueles/as que vivem da venda da sua força de trabalho no

⁵Disponível em <https://www.portugues.com.br/gramatica/o-que-e-prefixo.html>. Acesso em 18 Fev. 2022.

capitalismo.

Ao considerarmos o “teletrabalhador/a” um novo substantivo, o termo pode ser usado para dicotomizar um segmento e, supostamente, designar a emergência de uma nova classe entre as subalternas da relação capital *versus* trabalho. Se o prefixo *tele* implica numa adjetivação, a função exercida é de agregar determinada qualidade técnica, elevando, supostamente, o/a trabalhador/a a um nível superior daqueles que não possuem uma dada competência. Em ambos os casos, a intencionalidade de fragmentar sujeitos componentes de uma mesma classe nos parece bastante nítida. E se não há intencionalidade, sua funcionalidade nessa direção cai como uma luva.

Do ponto de vista político, vale a ressalva: antes da adesão gratuita ou pouco refletida a despeito da incorporação de algumas nomenclaturas, cabe atentarmos de onde dimana sua natureza ideológica. Afinal, qual o objetivo de diferenciar o/a trabalhador/a do/a suposto/a “teletrabalhador/a”, se ambos/as não deixam de pertencer à mesma classe?

Queremos destacar que, ao utilizar as referidas terminologias, as pesquisadoras não são responsáveis por dividir uma classe. Esse movimento se dá na dinâmica da realidade. Contudo, ao incorporar os termos cientificamente nas suas elaborações teóricas, sucumbem à reprodução de um discurso de natureza ideológica conservadora. Corroboram com a naturalização dessa suposta segmentação que, conseqüentemente, tende a obstaculizar o reconhecimento dos/as trabalhadores/as que atuam na modalidade de teletrabalho com a sua própria classe. Sendo o reconhecimento da “classe em si” como essencial para alçar ao lugar de “classe para si” (MARX, 2017), não atentar contra esse referenciamento é uma velha e conhecida armadilha neoliberal para provocar o divisionismo e o enfraquecimento das possibilidades de organização classista dos/as trabalhadores/as rumo à uma direção revolucionária unificada.

Por estas razões, a priori, acreditamos que a incorporação destas nomenclaturas dá a falsa aparência de “nova” qualificação para esconder a degradação e a reprodução de “velhas” condições estabelecidas pela relação mercadológica de compra e venda da força de trabalho no capitalismo. Ao invés de

“tele-empregador”, convém utilizar o termo empregador/a, uma vez que aquela nomenclatura não substitui (ou não deveria ser utilizada para substituir) a figura do/a patrão/patroa ou do/a capitalista. Do mesmo modo que inexistente e não há referência nas teses a qualquer espécie de “tele-salário” e, muito menos, utilizada a hipótese de existir a figura do/a “tele-capitalista”.

Até aqui, o nosso entendimento é de que as tecnologias da informação e comunicação permitem a comutação do local onde o trabalho se realiza. O teletrabalho é utilizado para promover a deslocalização do trabalho e não está diretamente associada à mudança na função daquele que o realiza. Mais uma razão pela qual consideramos descabido o uso do termo “teletrabalhador/a”. Nem o/a capitalista, nem o/a trabalhador/a, nem o salário são “telecomutados”. Onde quer que o trabalho comutado e assalariado se realize, continuará sendo feito por um/a trabalhador/a. Este pode ou não ser deslocado de um espaço fixo onde realiza o trabalho em função da comutação – mas, isso não implica alteração no seu lugar de classe. Consideramos indevida e preocupante a incorporação do uso desses termos, posto que, a inclusão das ditas terminologias reproduz a ideologia dominante e tende a tornar as análises limitadas.

Apesar dos neologismos, cabe ressaltar que encontramos nas teses o uso de expressões menos fetichizadas, a exemplos de “trabalho a distância em domicílio; em deslocamento; ou deslocalizado” (ALVES, 2008). São termos autoexplicativos e literalmente mais próximos da tipificação dessa forma de trabalho flexível mediado pelas tecnologias informacionais e da comunicação. Em obras externas à nossa amostragem são utilizados termos não menos polêmicos, como “trabalhador domiciliar eletrônico”, “trabalhador de escritório” ou “trabalhador remoto”. Ambos estão dentro do escopo do chamado ciberproletariado (ou cibertariado), uma tipificação elaborada por Huws (2017) para explicar o aprofundamento na divisão técnica do trabalho com o advento da cibernética.

A priori, não temos discordâncias com a abordagem de Huws (2017). Porém, no nosso entendimento, o método em que se realiza o teletrabalho materializa um regime de trabalho flexível, sob condições determinadas. À luz do materialismo histórico-dialético e da complexidade do nosso objeto de estudo, consideramos mais

apropriado utilizar na pesquisa em curso o termo “trabalhador/a em regime de teletrabalho”. Em que pese o tratamento comum atribuído a alguns aspectos que caracterizam o trabalho na modalidade, há divergências teóricas importantes entre os/as autores/as das teses.

São divergências expressas em tendências teóricas reveladas no processo de decomposição dos conceitos científicos atribuídos nas teses. Tanto pelo método utilizado na execução das pesquisas, quanto pela exposição dos resultados, essas tendências evidenciaram determinadas direções, quase sempre, a favor ou contra o teletrabalho. Chamamos de tendências teóricas aqui o direcionamento da análise baseado numa teoria e num método determinados, excluída de qualquer possibilidade do viés de neutralidade. Para melhor distinguir a compreensão e exposição da nossa análise, classificamos as tendências teóricas do teletrabalho expressas nas teses entre tendências apologistas do teletrabalho; legalistas e supostamente neutras acerca do teletrabalho; e, críticas ao teletrabalho. No presente artigo, apresentaremos apenas nossas críticas à primeira tendência.

III. CRÍTICA ÀS TENDÊNCIAS TEÓRICAS APOLOGISTAS DO TELETRABALHO

As tendências teóricas apologistas do teletrabalho (ARIAS, 2019; CASTRO, 2019; PEREIRA, 2020; SANTOS, 2020) tendem a defini-lo de forma simplificada, ressaltando os possíveis benefícios e associando-os às necessidades da vida moderna. São abordagens influenciadas por teóricos/as de diferentes países, alguns dos quais citaremos como parte das fontes bibliográficas utilizadas pelas pesquisadoras referidas na Tabela 1.

A elaboração de Costa (2004), nitidamente influenciada por estudiosos/as do tema na Europa, como a portuguesa Joana Modesto, o francês Thierry Breton e o espanhol Pedro Patron Lago, entre outros/as, sintetiza o conceito de teletrabalho da seguinte forma:

Podemos conceituar teletrabalho como uma nova forma de organização de trabalho que permite deslocá-lo dos locais tradicionais para outros lugares utilizando as novas tecnologias da informação e comunicação (NTIC's), o que significa a interligação das tecnologias da informação atuais, as telecomunicações, o tempo horário e o espaço geográfico onde é desenvolvido todo ou parte dos serviços pelo empregado fora da sede da empresa, a qual ele é vinculado, tendo, nesse período, contato com a empresa através das NTIC's (COSTA, 2004, p.37).

Esta é uma das poucas autoras que arrisca a elaboração de um conceito próprio para o teletrabalho. Isto não quer dizer que ela supere a definição utilizada pelas demais. Entre elas é comum apontar a deslocalização dos meios de trabalho das dependências institucionais no conceito elaborado, sem problematizar para onde vai e de quem é a responsabilidade para supri-los.

Vemos como nítida característica das tendências teóricas apologistas a separação entre o conceito e suas contradições. Estas são abordadas de maneira diluída e quase autoexplicativas. Se o objetivo é dar um sentido genérico e universal na delimitação do conceito teórico, vemos que essa maneira de definir o objeto tende a desidratá-lo ao ponto de ter pouco significado se comparado a realidade em si. Ao fazer esse esforço, sintetiza indevidamente a importância de enxergar a complexidade do fenômeno. Torna-o simplista para ser um conceito aceito e compreendido sem dificuldades. Todavia, essa opção pode mascarar a realidade dinâmica e o complexo de complexos que existe no objeto, como nos excertos destacados abaixo:

Não há uma definição única para teletrabalho [...], mas as mais aceitas consideram o teletrabalho como a organização do trabalho que usando serviços de telecomunicações e informática permitem aos funcionários e gerentes ter acesso a suas atividades de trabalho a partir de locais remotos [...] (CASTRO, 2019, p.39).

O teletrabalho é a atividade de tipo laboral que é realizada fora do local da empresa, apoiado no uso das tecnologias da informação e comunicação. Este tipo de trabalho permite interconexão em rede entre empresas e teletrabalhadores (ARIAS, 2019, p.6).

[...] diferentes pessoas usam o conceito de diversas maneiras, vinculando-o a uma ampla gama de arranjos de trabalho, incluindo trabalho móvel, trabalho em qualquer local fora das instalações de trabalho geralmente aceitas pelo empregador; trabalho em um centro de escritórios compartilhados e trabalho em casa. [...] De forma geral, para se enquadrar na categoria do teletrabalho, o trabalho requer o uso de tecnologias de informação e comunicação – computador, internet, entre outras ferramentas [...] (SANTOS, 2020, p.35).

A objetividade na busca de uma conceituação enxuta e livre de contradições

fundamentais é uma similaridade entre as tendências apologistas. Embora apresentem algumas problematizações a respeito das contradições aparentes geradas no/pelo teletrabalho, no decurso da obra tendem a ser superadas por discursos teóricos que dão prevalência às supostas “vantagens” possibilitadas pela prática da modalidade.

Apesar do esforço comum às teses em apresentar o estado da arte sobre o tema, quase nunca conseguem ultrapassar o campo da superficialidade. O tema é tratado sem levar em conta os antagonismos mais profundos e as teses tendem a reduzir o debate em torno da repetitiva retórica da relação “vantagens” *versus* “desvantagens” do teletrabalho. Isso, para nós, se não põe em questão a intencionalidade da pesquisa, promove através dela o discurso ideológico hegemônico em favor da modalidade e revela a vulnerabilidade da contundência em cada assertiva exposta pelas autoras.

Os elementos caracterizados como “desvantagens” quando mencionados são ligeiramente contrarrestados pelas supostas “vantagens”, sendo estas colocadas sempre em nível preponderante, ou suficientemente equiparadas pela relação custo *versus* benefício, ou perdas *versus* ganhos. Ambas tendem a ser interpretadas como uma relação justa, o que no nosso entendimento é uma interpretação equivocada e tendenciosa, pois, desconsidera a diversa gama de particularidades que envolvem a dinâmica do teletrabalho na prática.

Os argumentos que supõem “vantagens” da modalidade são repetidos e reaquecidos a cada nova explanação, entre eles, a redução no tempo gasto com deslocamento para o trabalho, o aumento da produtividade e do tempo para dedicação à família, a possibilidade de promover a inclusão de pessoas com deficiência (ARIAS, 2019); mais autonomia no trabalho (COSTA, 2004); a melhoria do desempenho nas tarefas laborais, a economia de custos, os benefícios ao meio ambiente (CASTRO, 2019); a ampliação da empregabilidade, a diminuição da desigualdade de gênero (SANTOS, 2020). Estes são apenas alguns exemplos das supostas “vantagens” expostas nas teses e que qualificam o discurso apologista. Damos por suposto porque essas “vantagens” são discutíveis e ao longo do texto faremos melhor problematizações a respeito.

Tratar o tema pela relação de “vantagens” *versus* “desvantagens” é tratá-lo apenas na sua imediatividade (GUERRA, 2007). É um percurso que tende a não sair da aparência do fenômeno em questão. O teletrabalho é uma forma específica de realização do trabalho adquirida no desenvolvimento do capitalismo. Essa forma específica permanece vinculada à sua forma mercadoria e a relação de compra e venda da força de trabalho nesse modo de produção. Portanto, não existe vantagem. Existe trabalho, exploração da força de trabalho e alienação no trabalho por meio dessa modalidade. Neste caso, o modelo específico de exploração da força de trabalho envolve a mediação com as tecnologias da informação e comunicação – que são, em determinadas atividades, os meios exclusivos de realização do trabalho. O próprio termo “vantagem” é baseado na razão instrumental, constituindo-se como parte do vocabulário e da ideologia liberal (GUERRA, 2007).

As possíveis “vantagens” ou “desvantagens” decorrentes dessa modalidade só podem ser consideradas se em comparação a outras formas de exploração do trabalho. Essa comparação desvinculada da sua processualidade histórica incorre na reprodução de um discurso que tende a omitir ou apagar o significado das conquistas de determinadas condições de trabalho até então existentes. A opção por esse discurso pode servir para encobrir os avanços históricos da classe trabalhadora, uma vez que alteraram as formas de exploração do trabalho no capitalismo. Discurso que demonstra, mas, não revela, o antagonismo de classe expresso no regime de teletrabalho, vez que está harmonizado pelos supostos benefícios (e/ou “vantagens”) que pode oferecer ao/a trabalhador/a.

A forma como é conduzido o debate do teletrabalho nas teses apologistas tende a suplantam conquistas universais alcançadas pelo conjunto da classe trabalhadora no que se refere a condições de trabalho, a exemplo, do limite da jornada de trabalho. Utilizar as supostas “vantagens”/“desvantagens” na discussão do teletrabalho na forma adquirida pela modalidade no capitalismo é uma armadilha. Ainda que não esteja expressamente nítido, reproduz um viés de natureza ideológica. Tende a consentir a perda de direitos existentes como se a alteração nas condições de trabalho, postulada como “desvantagens”, fosse justa e necessária. Concretiza um dano aparentemente individual, mas que tem, em essência, um

impacto coletivo: o rebaixamento do custo da força de trabalho por um novo modelo flexível (na relação de compra e venda desta mercadoria) instituído através do teletrabalho. Trata-se de uma tática teórica e política que privilegia o lugar do/a empregador/a porque, no caso deste, só há vantagens. E estas vantagens são pouco problematizadas (ou nem são, em alguns casos). Serve deliberadamente para consentir que o lugar do/a empregador/a é este lugar privilegiado de obter vantagem aumentando o vilipêndio sobre o/a empregado/a.

Ademais, as desvantagens seguem como ônus exclusivo do/a trabalhador/a. Entre elas estão o aumento do risco de adoecimento por estresse ou depressão decorrente do isolamento no trabalho, podendo causar efeito contraproducente como a queda do desempenho; a ausência e fragilidade da fiscalização dos órgãos públicos de controle do trabalho; a falta de suporte técnico institucional; o controle “invisível” da produção; a autorresponsabilização pela segurança das informações; a perda da remuneração nas horas extras trabalhadas; o aumento do esgotamento pela extensão das horas de trabalho executadas para alcançar determinados prazos e metas de produtividade; o desencadeamento de problemas de integração mais complexos entre trabalhadores/as e as equipes dentro da instituição; o divisionismo e a insatisfação por parte de trabalhadores/as impedidos/as ou cuja atividade não podem ser executada na modalidade; a redução da transferência de conhecimento entre trabalhadores/as e supervisores/as; e, a falta de estímulo governamental para expansão da modalidade com melhores condições de trabalho para a prática no Brasil (ARIAS, 2019; CASTRO, 2019; COSTA, 2004; SANTOS, 2020).

Apesar de todas essas possíveis sequelas, a retórica apologista tende a caminhar na direção de uma aceitação passiva da redução de direitos e da precarização das condições e relações de trabalho. Isto em troca dos supostos “ganhos” – que, vale destacar, não são de natureza remuneratória – obtidos em comparação a outras formas de exploração do trabalho. Absorver o discurso ideológico calcado nas “vantagens” *versus* “desvantagens” do teletrabalho é como colocar antolhos sobre nossa perspectiva crítica.

Interessada num resultado otimista para sua pesquisa com servidores/as públicos/as do poder judiciário de São Paulo e do Rio Grande do Sul, Santos (2020)

concluiu que aquilo que representa “vantagem” para um/a pode ser “desvantagem” para outros/as. E mesmo elencando algumas contradições postas no cotidiano de quem realiza o teletrabalho, finaliza sua tese indicando que o sucesso no desempenho no teletrabalho depende do autocontrole do/a empregado/a. Retoma de Milkovich⁶ e Boudreau⁷, teóricos europeus da área de Administração de Recursos Humanos, a necessidade de um sistema disciplinar no teletrabalho. O método inclui regras e avaliações de comportamento do/a trabalhador/a para moldá-lo ao ponto de alcançar a autodisciplina e autogestão do próprio tempo dedicado às atividades laborativas. Ou seja, aposta num método que transfere para o/a trabalhador/a toda a responsabilidade sobre o uso do tempo no regime de teletrabalho já que se supõe não haver controle específico da jornada de trabalho.

Para os que atuam na modalidade, o controle da jornada medido pelas horas trabalhadas tende a ser eliminado em função da possibilidade do controle baseado na produtividade. Esta é uma opção que tem virado regra. Desde os anos 1980 há sistemas de informação com tecnologia suficientemente desenvolvida para exercer o controle do trabalho através do registro de entrada (acesso) e saída (desligamento) de usuários/as (SOARES, 1995). Esse controle pode ser feito em tempo real, medido diariamente, por horas, minutos, segundos e milésimos de segundos. Informações que podem ser computadas, isto é, registradas, processadas e arquivadas, semanal, mensal e anualmente. O controle do trabalho pela produtividade no teletrabalho é uma escolha do/a empregador/a. Nem sempre o é para o/a empregado/a.

A naturalização da individualização e da autorresponsabilização pelas condições de trabalho na modalidade é outra tendência bastante reiterada entre as teses apologistas. Costa (2004), nitidamente reproduzindo Nilles (1997), menciona até mesmo a existência de uma personalidade adequada ao teletrabalho, incluindo também o perfil ideal para gestores/as. Entre os requisitos que a autora supõe necessários para o que chama de “personalidade-padrão” para o teletrabalho, de

⁶George T. Milkovich é professor da Escola de Relações Industriais e Trabalhistas de Cornell e membro da Academia de Recursos Humanos dos Estados Unidos.

⁷John W. Boudreau é docente da Escola de Negócios Marshall, professor de Gestão e Organização e diretor de pesquisa da Universidade do Sul da Califórnia.

caráter neoliberal, estão a “flexibilidade e espírito de inovação”; “a escolha do momento certo na vida e na carreira”; “relação correta com a família”; “saber combater certos ‘vícios’ que podem se desenvolver”; “ser uma pessoa empreendedora”; “ter agilidade mental e manual”, além de considerar como potencial aqueles que “não tem muita vocação para acatar ordens”. Apesar de destacar incisivamente que o teletrabalho inaugura uma nova forma de trabalho flexível, a autora não aprofunda a razão pela qual as características citadas, visivelmente travestidas da nova roupagem liberal, são importantes como modelo capaz de qualificar o padrão ideal para o teletrabalho.

Na nossa compreensão, há a nítida caracterização de um perfil que, além de assumir as condições de infraestrutura do trabalho, também esteja disposto a lidar com a solução dos problemas decorrentes no teletrabalho de maneira individualizada e esteja disposto a envidar todos os esforços (físicos, psicológicos e emocionais), seus e de sua família, para atender as demandas do trabalho. Isto inclui, principalmente, as metas de produtividade e os prazos a serem cumpridos. A autora não consegue identificar que tais condições de trabalho flexível tendem a implicar na subsunção a um tipo de trabalho precário. Como o público alvo da sua pesquisa são docentes, dá por suposto que no teletrabalho as condições de realização da prática são homogêneas, quando na verdade, não o são.

Costa (2004) considera a docência como uma atividade promissora no teletrabalho. Pondera que, já em 2004, os/as professores/as do ensino superior da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS) realizavam a modalidade informalmente – uma vez que parte do trabalho era feito em casa. Diferentemente da sua concepção, a prática não era reconhecida oficialmente pela gestão institucional. Sua pesquisa associa o que denomina de “teletrabalho docente” ao trabalho flexível e, a modalidade, como parte da evolução do trabalho de escritório possibilitado pela evolução das tecnologias da informação e comunicação. Para ela, está em teletrabalho “[...] o professor que trabalha em casa parte da semana, com ou sem a utilização das tecnologias da informação e comunicação, desenvolvendo parte da sua atividade docente [...]” (COSTA, 2004, p.157). Pensar que o teletrabalho pode ser realizado sem a mediação das tecnologias informacionais é uma consideração

que a diferencia das demais pesquisadoras. Para nós e para a maioria, a relação com as tecnologias é um determinante fundamental para demarcar a tipificação da modalidade. Sem isso, é trabalho em domicílio ou trabalho externo.

Costa (2004) acredita que o advento do ensino superior à distância e a emergência da figura do/a docente tutor/a são parte de uma reconfiguração que demonstra a necessidade do reconhecimento do teletrabalho no magistério porque no ensino a distância as aulas e o atendimento do professor tutor não necessitam de lugar fixo determinado para acontecer. Essa é, provavelmente, a mais importante contribuição feita pela autora para nos ajudar a entender como o teletrabalho penetra e se realiza em determinados ramos de atividade, a exemplo do trabalho docente. Infelizmente, é uma consideração pouco explorada na sua elaboração teórica.

Vale destacar que, dos/as 150 docentes pesquisados/as na UFMS, tanto aqueles/as em cargo administrativo (63%), quanto os/as demais que lecionam na capital (66%) e no interior (68%) reconheciam que parte das suas atividades laborais era realizada através de teletrabalho (COSTA, 2004). Apesar dos acertos, a autora confunde a autonomia da atividade docente com a autorresponsabilização e individualização resultantes da precarização que se instala por meio do teletrabalho. A liberdade de cátedra além de ser uma particularidade constitucional do ensino superior brasileiro é uma conquista histórica e uma prerrogativa da categoria docente. A autonomia docente não é a mesma autonomia vulgarmente atribuída ao teletrabalho no capitalismo. Trata-se de situações distintas, sobretudo, diante do significado de autonomia em seu sentido ontológico. A autora não faz essa diferenciação. Porém, essa distinção é de suma importância porque evidencia a heterogeneidade das práticas do teletrabalho e permite enxergar a apropriação vulgar que o capitalismo atribui ao sentido de autonomia quando vinculada aos supostos benefícios do teletrabalho.

Na forma assumida pela modalidade no capitalismo, a autonomia, que também aparece no discurso das supostas “vantagens”, é utilizada como uma qualidade no sentido liberal. Implica a autonomia relacionada às condições de trabalho. Por isso, denominamos de autonomia vulgar, posto que, neste caso, está

relacionada à suposta autonomia de o/a trabalhador/a regular o tempo (in)determinado que se dedica às atividades demandadas pelas instituições contratantes e a indeterminidade do local e das condições em que a prática se realiza. Os modelos que o teletrabalho têm assumido no capitalismo é que autonomizam as instituições empregadoras para assumir ou não, as mesmas obrigações trabalhistas praticadas com empregados/as que atuam dentro das dependências institucionais e regulados pelo expediente formal baseado na carga horária de trabalho.

Costa (2004) também traz uma polêmica importantíssima quando associa o excesso de trabalho docente – inclusive, causador de formas diversas de adoecimentos – à falta de controle da jornada. E polemiza se o reconhecimento institucional do teletrabalho no magistério seria uma forma de reduzir o excesso e descontrolar das horas semanais dedicadas pelos/as professores/as às atribuições acadêmicas. São argumentos que, não por acaso, também expõem o limite da autonomia existente até mesmo na docência. E, mesmo sendo uma peculiaridade, nos traz outras indagações: Como generalizar que há autonomia no teletrabalho se o trabalho permanece subordinado às demandas definidas institucionalmente? Como comparar a autonomia docente com atividades que tendem a se realizar a partir de processos de trabalhos pré-determinados, objetivando apenas a obtenção de resultados quantitativos? Podemos confundir com autonomia a liberalização das condições para realização das atividades laborativas e a individualização do controle do trabalho? Acreditamos que não. Não no sentido ontológico de autonomia. Sobretudo, quando se trata de trabalho subordinado, qualquer aproximação com o sentido liberal de autonomia tende a torná-lo vulgar, empobrecido e desvinculado do seu sentido ontológico.

IV. CONSIDERAÇÕES

O estudo das teses cujas tendências denominamos de apologistas do

teletrabalho demonstrou que a possibilidade de generalizar o tratamento dado ao conceito de teletrabalho nos parece cada vez mais longínqua diante do complexo de complexos que constituem o fenômeno. Seu caráter essencialmente flexível e sua forma histórica no capitalismo implica considerar as suas particularidades e heterogeneidades, afinal as condições de trabalho, o acesso aos equipamentos tecnológicos (instrumentos de trabalho) e a infraestrutura não são idênticas (espaço físico, móveis, serviço de telefonia e internet).

Do mesmo modo, a análise das teses nos revelou que por traz dos discursos das “vantagens” *versus* “desvantagens”, “perdas” *versus* “ganhos”, e a incorporação de neologismos decorrentes do teletrabalho, bem como do sentido liberal de autonomia são carregados de ideologia conservadora e intencionalidades que combinam a autorresponsabilização e a individualização das condições de trabalho, assim como o consentimento passivo da perda de direitos e do rebaixamento do custo da força de trabalho. Por fim, trouxe a importante contribuição de que é o ensino a distância que inaugura o teletrabalho no campo da docência, tendo refrações em outras profissões, como o Serviço Social, em que a docência é uma atividade privativa do/a Assistente Social.

V. REFERÊNCIAS

ALVES, Daniela Alves de. **Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho**. Tese (Doutorado em Sociologia) Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Sociologia UFRGS: Porto Alegre, 2008.

ALVES, G. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 2ed. São Paulo, SP: Boitempo, 2009a.

ARIAS, Beatriz Elena Hernandez. **Gestão de conhecimento, aprendizagem organizacional e inovação em empresas colombianas que adotam o**

teletrabalho (Tese). Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação da Universidade Federal de Minas Gerais: Belo Horizonte, 2019.

BECHARA, E. **Moderna gramática portuguesa**. 39^a ed. Rio de Janeiro: Nova fronteira, 2019.

CAMARGO, Maria Angelina Baía de. **Processamento e proletarização do trabalho do assistente social no acirramento da crise capitalista**: estudo das condições e das relações de trabalho na cidade de Teófilo Otoni, Minas Gerais. 2019.

CASTELLI, J. R. **A trajetória dependente da política de inovação brasileira (1995-2012)**: hábitos de pensamento e enraizamento institucional (Tese). Programa de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS: Porto Alegre, 2017.

CASTRO, S. M. de M. **Reflexos do teletrabalho no comprometimento organizacional, intenção de sair, satisfação e exaustão no trabalho** (Tese). Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal Fluminense. UFF: Niterói - RJ, 2019.

COSTA, G. M. F. Q da. **O teletrabalho na universidade e os processos de comunicação** (Tese). Programa de Pós-graduação em comunicação social. Universidade metodista de São Paulo: São Paulo, 2004.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. FGV. 2003.

DAL ROSSO, S. **Mais trabalho!**: A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

GOULART, J. O. **Teletrabalho** – alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009.

GUERRA, Y. A. D. **A instrumentalidade do Serviço Social**. 6^aed. São Paulo: Cortez, 2007.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: Uma mudança sobre as origens da mudança cultural. 26. ed. São Paulo, SP: Edições Loyola, 2016.

HUWS, U. **A formação do cibertariado**: trabalho virtual em um mundo real. Campinas, SP: Editora Unicamp, 2017.

IPEA. **Nota técnica**: Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. Carta de Conjuntura nº 47 – 2º trimestre de 2020. Brasília, DF, 2020.

KUGELMASS, J. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível:

seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias e comunicação. São Paulo: Atlas, 1996.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política: livro I: o processo de produção do capital.** 2.ed. São Paulo, Boitempo, 2017.

NILLES, J. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade:** um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura, 1997.

OLIVEIRA, D. R. de. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim:** o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em *home office*. UFSCAR: 2017

PEREIRA, Á. C. **Subjetividade e teletrabalho no âmbito do poder judiciário.** Tese. Programa de Pós-graduação em Tecnologia e Sociedade. Universidade Tecnológica Federal do Paraná: Curitiba, 2020.

SANTOS, M. de F. T. dos. **Os limites do teletrabalho e o cotidiano familiar: o que muda? (Tese).** Programa de Pós-graduação em Psicologia Clínica. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo: São Paulo, 2020.

SOARES, A. Teletrabalho e comunicação nos grandes CPDs. **Revista da Administração de Empresas.** V.35, Mar./Abr. n.2, p.64-77. São Paulo, 1995.

TOSE, M. G. L. e S. **Teletrabalho:** a prática do trabalho e a organização subjetiva dos seus agentes (Tese). Programa de Pós-graduação em Ciências sociais da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo: São Paulo, 2005.

TROPE, A. **Organização virtual:** impactos do teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark editora, 1999.

WÜLFING, Juliana. **Teletrabalho:** proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado para o Brasil. Tese (doutorado) - Programa de Pós-Graduação em Direito. UFSC: Florianópolis, SC, 2014.