

TELETRABALHO – DOMINAÇÃO OU SERVIDÃO VOLUNTÁRIA? UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DA TEORIA DE MICHEL FOUCAULT E DE ETIENNE DE LA BOÉTIE

TELECOMMUTING – DOMINATION OR SERVITUDE VOLUNTARY? AN ANALYSIS FROM THE PERSPECTIVE OF THE THEORY OF MICHEL FOUCAULT AND LA BOETIE ETIENNE

*Marco Antonio Barbosa**

*Magali Rodrigues de Souza***

RESUMO

Analisando as mudanças ocorridas no modelo de trabalho advindas do uso de tecnologias de informação e comunicação vê-se surgir o teletrabalho prometendo melhoria na qualidade de vida do trabalhador e na mobilidade urbana, além da redução de custos ao empregador. Objetiva-se questionar tais “benefícios” e entender o teletrabalho, conhecendo suas vantagens e desvantagens; inquirir se o direito à desconexão existe na prática e se a telessubordinação corresponderia ao *Panóptico* de Bentham na sociedade virtualizada, ou se tal subordinação seria voluntária. A metodologia aplicada é o estudo crítico da legislação pátria e a revisão bibliográfica, usando como referenciais teóricos Michel Foucault e Étienne de La Boétie. Conclui-se que o limite é tênue entre “modernidade” e “retrocesso”, pois para cumprimento do direito à desconexão é necessária

* Diretor de Pesquisa do Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU), São Paulo, SP, Brasil e da Escola de Direito. Professor, pesquisador e orientador do curso de graduação e do programa de mestrado em Direito da Sociedade da Informação do mesmo Centro Universitário (FMU). Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo, mestre e bacharel em Direito pela mesma Universidade. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito da Sociedade da Informação e Direito dos Povos Indígenas. mantobarbosa@gmail.com.

* Mestranda em Direito da Sociedade da Informação no programa de mestrado em Direito da Sociedade da Informação do Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU) de São Paulo, SP, Brasil. Pós-graduada em Gestão de Pessoas (MBA). Graduada em Direito e Administração. Advogada. Perita em cálculo judiciais – Analista (MF). marsouza@yahoo.com.br.

enorme disciplina e a falta de legislação específica é um dos óbices que dificulta o exercício do teletrabalho sem que haja exploração do trabalhador ou prejuízo ao empregador.

Palavras-chave: Teletrabalho; Desconexão; Vigilância; Servidão voluntária; Ética.

ABSTRACT

Making a review on how the changes occurred in labor's model as a result of the usage of Information and Communication Technologies, is seen the rise of teleworking; promising improvement in worker's quality of life and urban mobility, besides the cost-cutting for the employer. It aims to question these benefits; to understand teleworking knowing its advantages and disadvantages; inquire about if there is a right to disconnect in practice and if remote subordination corresponds to the Bentham Panopticon in virtualized society, or whether such subordination would be voluntary. The methodology applied is the critical study of the national legislation and Literature Review, using theorists as references like Michel Foucault and Étienne de La Boétie. In conclusion there's a narrow border line between "modernity" and "backward" because to comply the right to disconnect requires an enormous discipline, and the lack of an specific legislation comes to be one of the obstacles that makes more difficult the management of teleworking without having workers exploration or liabilities towards the employer.

Keywords: Telework; Disconnection; Surveillance; Voluntary servitude; Ethic.

INTRODUÇÃO

Analisando as mudanças ocorridas no modelo de trabalho em decorrência do uso dos novos sistemas de informação e de comunicação digitais, que deram origem à chamada sociedade da informação, vê-se surgir o teletrabalho. Na sociedade da informação a ênfase se dá às novas tecnologias que produzem e fazem circular a informação, capazes de prover a comunicação quase que instantaneamente entre pessoas em qualquer parte do mundo, em oposição clara à sociedade industrial, cuja principal característica era o uso das máquinas e equipamentos que necessitavam ser operadas por pessoas em rotinas exaustivas de trabalho para garantir o sistema de produção em massa.¹ Aquela sociedade nascida com o advento da revolução industrial foi marcada pela extrema especialização do trabalho e do trabalhador, bem como na divisão de tarefas capazes

¹ GOMBAR, Jane. Home office na vida dos trabalhadores: panoramas do cotidiano, (re) inserção no mercado de trabalho e suas contingências através das tecnologias da informação. *Revista da Faculdade de Direito de Pelotas*, v. 1, n. 1, 2015.

de suportar tamanha especialização. Em linhas gerais, houve a banalização do trabalhador chegando ao ponto de este passar toda a sua jornada de trabalho realizando uma única atividade repetidamente, segundo a visão de Frederick W. Taylor, “as indústrias de sua época padeciam de três males 1. Vadiagem sistemática dos operários; 2. Desconhecimento pela gerência, das rotinas de trabalho e do tempo necessário para sua realização; 3. Falta de uniformidade das técnicas e dos métodos de trabalho”.² Exemplo imortalizado no filme *Tempos Modernos* de Charlie Chaplin.

Ainda na transição entre a produção em massa e a produção quase personalizada, vive-se hoje o fenômeno do teletrabalho. O trabalhador aos poucos deixa de ser visto apenas como um ser operacional capaz de realizar somente uma tarefa por vez e a mesma por toda sua vida laborativa e começa a ser visto como um ser humano com múltiplas habilidades,³ inclusive cognitivas. Após muitos avanços na psicologia, na administração e na gestão de pessoas chegou-se ao denominador comum de que os trabalhadores hoje são reconhecidamente capazes de se autogerir e controlar seu próprio tempo, capazes de desenvolver seu trabalho adequadamente, independente da presença da figura do chefe ou do “dono do negócio”, tornando possível e oportuna a existência do teletrabalho. Isso tudo, associado ao pensamento de sustentabilidade que prega a redução da poluição, através da diminuição da circulação diária de veículos e a racionalização dos transportes públicos e da política de mobilidade urbana, nos grandes centros contribui para que se enaltecem as supostas vantagens que o teletrabalho ofereceria aos trabalhadores, aos empregadores, ao meio ambiente e à sociedade em geral. Jack Nilles, o “Pai do Teletrabalho”, o define como “quaisquer formas de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho”.⁴

O teletrabalho aparece no cenário da sociedade da informação com a promessa de melhorar a qualidade de vida do trabalhador, contribuir para a melhoria da mobilidade urbana, além de reduzir custos ao empregador. Diante de todas essas promessas não se pode olvidar de questionar como se dão essas melhorias e se há realmente potencial para que as promessas feitas, até agora, sejam cumpridas.

Este estudo busca entender o teletrabalho, saber quais as vantagens e desvantagens para o trabalhador. O fato de poder trabalhar em qualquer lugar e a

² TAYLOR, Frederick W. *Princípios de administração científica*. São Paulo: Atlas, 1970, p. 34.

³ BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Teletrabalho (telework ou telecommuting): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. *Em evidência – Revista Magister de Direito Empresarial*, n. 55, fev./mar. 2014, p. 5-32.

⁴ NILLES, Jack apud GOMBAR, J.; SEOANE, Y. L.; SILVEIRA, M. G. C. I. Teletrabalho na sociedade pós-moderna. *Revista da Faculdade de Direito*, v. 1, n. 1, jan./jun. 2014, p. 78.

qualquer hora tornaria o teletrabalhador o novo escravo do século XXI? O direito a desconexão existe na prática para o teletrabalhador? A telessubordinação poderia ser equiparada ao *Panóptico* de Bentham, como representado por Michel Foucault, desta sociedade virtualizada, ou na verdade os teletrabalhadores se subordinariam voluntariamente por julgarem o teletrabalho algo maravilhoso, como representado por Étienne de La Boétie em seu *Discurso da servidão voluntária*?⁵

O avanço tecnológico e a globalização da economia contribuíram para a mudança no trabalho e conseqüentemente no direito do trabalho brasileiro. Essas mudanças associadas ao pensamento de sustentabilidade e melhoria da mobilidade urbana induzem muitos a sustentar que o teletrabalho se constitua em modelo ideal de trabalho contemporâneo. No entanto, também se observa a ausência de normas claras e leis mais específicas regulamentadoras do teletrabalho. Essa situação, permite até se questionar se não tratar-se-ia de uma certa modalidade de escravidão do século XXI, uma vez que o trabalhador pode acabar ficando disponível para o trabalho vinte e quatro horas por dia, sem receber contrapartida financeira por isso; como é possível também supor, que já venha ocorrendo na maioria dos casos, de ter que produzir mais do que o trabalhador que desenvolve seu trabalho dentro dos limites físicos da empresa ou escritório. Em síntese, são essas questões que buscar-se-á discutir e responder ao longo da presente análise, enquanto problemas da pesquisa.

O método adotado é o do estudo crítico da legislação e da jurisprudência aplicadas ao teletrabalho no Brasil, além da revisão da bibliografia dedicada ao tema, seja jurídica ou de outras áreas do conhecimento que se dedicam à análise do assunto. Ademais, são também consideradas as contribuições em ciências sociais e humanas relativas à sociedade da informação na qual se materializa o teletrabalho. Igualmente, como referencial teórico o estudo é balizado na perspectiva filosófica de Michel Foucault e sua temática do poder disciplinar e do biopoder, especialmente por meio de seu apelo ao Panóptico de Bentham, poder apreendido como algo que circula em forma de rede, onde os indivíduos a cada momento estão, seja em posição de exercê-lo, seja em posição de submetidos a ele.⁶

Outro demarcador teórico do presente estudo é o *Discurso da Servidão Voluntária* de Étienne de La Boétie, que afirma que os tiranos antes de cometerem os seus mais revoltantes crimes os fazem preceder de belos discursos sobre o bem geral, a ordem pública e o consolo a ser dado aos infelizes. E dentre todas as causas que aponta para a identificação da servidão voluntária a principal, que

⁵ LA BOÉTIE, Étienne de. *Discurso da servidão voluntária*. 2. ed. Tradução de Casemiro Linarth. São Paulo: Martins Claret, 2009.

⁶ POGREBINSCHI, Thamy. Foucault, para além do poder disciplinar e do biopoder. *Lua Nova*, n. 63, 2004, p. 182.

considera “o segredo e a mola mestra da dominação, o apoio e fundamento de toda tirania”, é a rede de interesses pessoais, formada entre os serviços do regime. Em degraus descendentes, a partir do tirano, são corrompidas camadas cada vez mais extensas de agentes da dominação, mediante o atrativo da riqueza e das vantagens materiais.⁷ O que se pretende problematizar ao longo do presente estudo refere-se ao teletrabalho que possa ser observado ou como enquadrado no poder disciplinar ou biopoder na perspectiva foucaultiana ou como modalidade pós-moderna de servidão voluntária na perspectiva de La Boétie, ou ainda, em ambas as perspectivas a um só tempo, ou ainda, em nenhuma delas, como se busca elucidar ao longo da discussão.

O esforço se justifica amplamente do ponto de vista social, isso porque, o teletrabalho é modalidade contemporânea de trabalho, ainda carente de regulamentação específica e que apresenta inúmeras questões e problemas sem respostas satisfatórias, conforme se pretende aqui discutir. Desse modo, analisar as questões e eventuais soluções interessa a todos: trabalhadores, empregadores, Estado e sociedade em geral. Do ponto de vista pessoal dos autores, igualmente o estudo se justifica plenamente, haja vista serem profissionais do Direito que atuam no campo do direito da sociedade da informação, preocupados especialmente com as questões éticas envolvidas. Assim, conhecer os problemas e buscar oferecer contribuições às possíveis soluções, trata-se de autêntico objetivo pessoal. Ademais, o trabalho também se justifica do ponto de vista acadêmico. Isso porque, tendo em vista apresentar-se o teletrabalho como modalidade recente de atividade laboral, a produção de trabalhos especializados é ainda incipiente neste campo, exigindo que os pesquisadores se debruçam sobre o tema e contribuam assim com a produção de conhecimento específico.

Destarte, este estudo está organizado da seguinte forma: após esta introdução, buscar-se-á identificar o que vem a ser exatamente o teletrabalho; depois, aborda-se a independência velada – facetas da autogestão no modelo do teletrabalho. O quarto item é dedicado ao estudo da subordinação jurídica do teletrabalhador. O quinto é dedicado ao tema da precarização do trabalho na era do neoliberalismo. O sexto é dedicado ao direito à desconexão. No sétimo, estuda-se o tema relativo ao espírito subserviente do teletrabalhador – a servidão voluntária. O oitavo foca o teletrabalhador como psicoprisioneiro – isolamento, medo e controle à distância no teletrabalho.

Conclui-se, após analisar de perto a situação do teletrabalhador, que há um limite muito tênue entre a “modernidade” trazida pelo teletrabalho e o “retrocesso”, uma vez que o teletrabalho e o telegerente precisam ser muito autodisciplinados

⁷ COMPARATO, Fábio Konder. A servidão voluntária. *Carta Capital*. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/politica/a-servidao-voluntaria>>. Acesso em: 22/06/2016.

para que haja o cumprimento do direito à desconexão, bem como o descanso diário impostos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Verifica-se igualmente que a falta de legislação específica que normatize o teletrabalho e determine penalidades aos descumprimentos constitui-se no primeiro entrave para que o teletrabalho seja exercido de forma correta sem exploração do teletrabalhador ou prejuízo para a empresa. Estevão Mallet⁸ afirma que o advento da Lei n. 12.551/2011 pouco acrescentou à disciplina do teletrabalho no Brasil. Segundo ele, dizer que 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, como fez a Lei n. 12.551, não acrescenta nada. Apenas explicita algo patente na própria definição de empregador e empregado e na previsão do art. 6º da CLT. Sendo assim necessário recorrer à jurisprudência para que se tenha entendimento mais claro acerca de pontos específicos dessa relação contratual.

O QUE É O TELETRABALHO

O teletrabalho é a modalidade na qual o exercício das atividades profissionais é realizado à distância, o trabalhador não precisa se deslocar até o interior da empresa para desenvolvê-lo. O trabalho pode ser executado da casa do trabalhador ou em qualquer lugar que julgar adequado, apresentando-se como fator de melhoria da qualidade de vida do trabalhador, que estaria livre do estresse dos longos deslocamentos, contribuiria para a melhor mobilidade urbana, haja vista que, se um número considerável de trabalhadores optasse por essa modalidade de trabalho, reduzir-se-ia a quantidade de automóveis nas vias públicas em horário de “pico”, e mesmo o número de passageiros nos ônibus e metrô, nesses horários, também seria reduzido, conforme dados da Sobratt (Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e Teleatividades), a mobilidade urbana é um dos fatores de maior estresse para o trabalhador e os longos deslocamentos fazem com que o trabalhador desperdice tempo e dinheiro.

Uma das mais importantes razões dos protestos que mobilizaram a população é a morosidade dos deslocamentos urbanos na região metropolitana de São Paulo. São Paulo e outras grandes cidades brasileiras estão a cada dia mais imobilizadas. Levantamento do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2013) 2013 indica que os paulistanos perdem em média 85 minutos por dia no trânsito. A Fundação Getúlio Vargas (2013) e André Franco Montoro Filho (2013) estimam o custo dessa lentidão em algo entre R\$ 40 bilhões e R\$ 60 bilhões por ano. O

⁸ MALLET, Estevão. Trabalho, tecnologia e subordinação: reflexões sobre a Lei n. 12.551. *Revista do Advogado*, São Paulo, n. 115, p. 44-51, abr. 2012.

tempo produtivo perdido por causa dos congestionamentos é superior a duas horas por dia na Região Metropolitana de São Paulo, ou 12,5% da jornada de trabalho. Cada trabalhador paga pelo tempo perdido R\$ 20 por dia, um “pedágio invisível” pago tanto por quem usa carro particular viajando sozinho quanto quem anda espremido em um transporte público.⁹

Assim, a possibilidade de realizar o trabalho em qualquer local que o teletrabalhador julgue adequado, inclusive em sua própria casa, traz não apenas benefícios para ele próprio, como para a sociedade como um todo. Nos dizeres do ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos: “Nesse contexto, o teletrabalho surge como a forma de produzir que mais atende às exigências da globalização, permitindo a flexibilidade do tempo e do espaço, em uma perspectiva diferente de ambiente e de métodos de trabalho, que atrai cada vez mais a atenção de empresários e trabalhadores”.¹⁰ Mas o fato de o trabalho ser realizado na casa do trabalhador não quer dizer que este se torne um trabalhador doméstico, pois as características do teletrabalho são bastante diferente do trabalhador doméstico, seja pelo nível de escolaridade exigido seja pela complexidade das tarefas realizadas. Para Alice Monteiro de Barros, não se pode confundir um com o outro, porque:

(...) o teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação, atividade de investigação, secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria, gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral, desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como a informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário.¹¹

Segundo Maria de Fátima de Lima:

O processo de reestruturação global da economia, proporcionado pelo desenvolvimento científico tecnológico, prenunciam a lenta morte da distância e apontam cada vez mais para as relações no mundo virtual, onde os computadores capazes de compreender a fala, ler textos manuscritos,

⁹ Sobratt – Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e teletividades. Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teletividades no estado de São Paulo: Resolução SMA n. 24, de 10 de abril de 2013. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/estudo-de-estrategias-de-gestao-de-mobilidade-via-teletrabalho-e-teletividades-no-estado-de-sao-paulo>>. Acesso em: 18/07/2016.

¹⁰ BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Teletrabalho (telework ou telecommuting): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. *Em evidência – Revista Magister de Direito Empresarial*. Porto Alegre, v. 10, n. 58, jan./fev. 2014, p. 26.

¹¹ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2008, p. 258.

executar tarefas anteriormente desempenhadas por seres humanos, anunciam uma nova organização social na qual o desenvolvimento de atividades dependerá cada vez mais de tecnologias – A Sociedade da Informação.¹²

No âmbito da sociedade atual, redesenham-se as formas de vida e de trabalho, impondo novo ritmo ao desenvolvimento das atividades humanas. O funcionamento da sociedade da informação implica na necessidade de redefinição de tempo e de espaço, resultando, dentre outros fatores, em novos processos na organização e no desenvolvimento do trabalho por meio do ciberespaço. Nesta sociedade, o trabalho caracteriza-se pela utilização da tecnologia da informação e da comunicação (TICs), agregando elevada carga de inovação, tecnologia e conhecimento na produção de bens e de serviços. Portanto, o teletrabalho trata-se de um fenômeno do mundo do trabalho perfeitamente em conformidade com as demandas atuais, sendo a consequência inevitável do funcionamento da sociedade da informação.

AUTONOMIA VELADA – FACETAS DA AUTOGESTÃO NO MODELO DO TELETRABALHO

O teletrabalho emergiu na chamada sociedade da informação como uma evolução do trabalho. Segundo Silveira, Seoane e Gombar, o teleworking¹³ é a consequência inevitável, e que assim traz em seu bojo inúmeros benefícios desde a melhoria da qualidade de vida do trabalhador até a preservação do meio ambiente, passando também pela melhoria da mobilidade urbana. Todavia, todas as mudanças têm dois lados o positivo e o negativo, sendo necessário também olhar para o lado negativo do teletrabalho. O teletrabalhador, segundo Winter,¹⁴ fica isolado do convívio social proporcionado pelo trabalho *in loco*.

Além da telessurbordinação, o teletrabalhador pode ser o tempo todo vigiado; por ser uma gerência onipresente, ele não a vê, mas se sente obrigado a trabalhar mais e melhor, tal qual o *Panóptico* de Bentham, proposto por Foucault.¹⁵ O filósofo francês Michel Foucault em sua postulação sobre o biopoder na sociedade moderna se refere ao Panóptico de Bentham, que se trata de uma concepção arquitetônica, idealizada para os presídios, constituída de células carcerárias

¹² PINEL, Maria de Fátima de Lima. *Teletrabalho: o trabalho na era digital*. Rio de Janeiro: Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 1998. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis). Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/index.html>>. Acesso em: 05/04/2016.

¹³ GOMBAR, J.; SEOANE, Y. L.; SILVEIRA, M. G. C. I. Teletrabalho na sociedade pós-moderna, p. 77.

¹⁴ WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr/Biblioteca LTr Digital 2.0, 2005.

¹⁵ FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Tradução de Raquel Ramalhetete. Petrópolis: Vozes, 2010, p. 190.

justapostas umas às outras em forma circular no centro das quais situa-se uma torre de vigilância da qual apenas um vigilante pode controlar todas as unidades de encarceramento. Essa referência de vigilância será desenvolvida por Foucault para se referir ao mundo moderno, que aplicaria o modelo em todos os regimes disciplinares, como nos hospitais, nas casernas, nas fábricas, nas escolas etc., e teria avançado na ideia inicial de Bentham até ao ponto de não mais ser sequer necessária a existência material do *Panóptico*, que já estaria introjetado em cada indivíduo que se autovigia.

Como já adiantado na introdução, a proposta geral da pesquisa é desenvolver o estudo e a análise do teletrabalho a partir de tal referência, ou seja, verificar se as regras e as práticas nessa modalidade de trabalho confirmam ou infirmam a postulação teórica de Foucault relativa ao biopoder e a biopolítica,¹⁶ pois o simples fato de saber que pode estar sendo vigiado é o suficiente para levantar o temor independentemente de estar sendo ou não monitorado 24 horas por dia.

O *Panóptico* de Bentham é a figura arquitetural dessa composição. O princípio é conhecido: na periferia uma construção em anel; no centro, uma torre; esta é vazada de largas janelas que se abrem sobre a face interna do anel; a construção periférica é dividida em celas, cada uma atravessando toda a espessura da construção; elas têm duas janelas, uma para o interior, correspondendo às janelas da torre; outra, que dá para o exterior, permite que a luz atravesse a cela de lado a lado. Basta então colocar um vigia na torre central, e em cada cela trancar um louco, um doente, um condenado, um operário ou um escolar. Pelo efeito da contraluz, pode-se perceber da torre, recortando-se exatamente sobre a claridade, as pequenas silhuetas cativas nas celas da periferia. Tantas jaulas, tantos pequenos teatros, em que cada ator está sozinho, perfeitamente individualizado e constantemente visível.¹⁷

A telessubordinação, ou seja, a supervisão realizada por meios telemáticos e informatizados pode tornar o trabalhador temeroso. Saber que está sendo monitorado por essa chefia invisível, indiscutivelmente é uma forma de poder advindo do controle do tempo. Mesmo estando em sua casa o teletrabalhador perde parte de sua autonomia e a soberania sobre sua própria vida e suas atividades, como um todo, podem ficar comprometidas. “Daí o efeito mais importante do *Panóptico*: induzir no detento [no teletrabalhador] um estado consciente e permanente de visibilidade que assegura o funcionamento automático do poder. Fazer a vigilância ser permanente em seus efeitos, mesmo se é descontínua

¹⁶ RABINOW, Paul; ROSE Nikolas. O conceito de biopoder hoje: política & trabalho. *Revista de Ciências Sociais*, n. 24 abr. 2006, p. 27-57.

¹⁷ FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir*: nascimento da prisão, p. 190.

em sua ação”.¹⁸ Portanto, para Foucault, quanto mais separados estiverem os indivíduos maior será a visibilidade que se tem sobre eles. Eliminam-se assim as distrações que atrasam o trabalho.

E esta é a garantia da ordem. Se os detentos são condenados não há perigo de complô, de tentativa de evasão coletiva, projeto de novos crimes para o futuro, más influências recíprocas; se são doentes, não há perigo de contágio; loucos, não há risco de violências recíprocas; crianças, não há “cola”, nem barulho, nem conversa, nem dissipação. Se são operários, não há roubos, nem conluíus, nada dessas distrações que atrasam o trabalho, tornam-no menos perfeito ou provocam acidentes.¹⁹

A princípio pode parecer certo exagero, mas há relatos sobre empresas britânicas e japonesas que instalaram videofones nas residências dos teletrabalhadores, a fim de saber se estavam trabalhando e com isso poder melhor controlá-los.²⁰ Desta forma, parece ser necessário repensar o teletrabalho e principalmente como regulá-lo, uma vez que deixar a cargo apenas da própria empresa a regulação torna possível a ocorrência dessa e de outras formas de distorções. Ao que parece como afirmado por Jorge Werthein:

O determinismo e o evolucionismo distorcem a análise do complexo processo de mudança social e alimentam uma atitude passiva, contemplativa, em relação a esse processo. Tais posturas impedem ou ignoram que a sociedade, especialmente por intermédio do Estado, tem desempenhado, no decorrer da história, um papel muito ativo tanto para promover quanto para sufocar o desenvolvimento tecnológico e suas aplicações.²¹

Para que não haja sufocamento do desenvolvimento tecnológico, nem que este seja usado para a exploração do trabalhador, são necessárias regras claras e bem definidas.

Exageros especulativos à parte, é preciso reconhecer que muitas das promessas do novo paradigma tecnológico foram e estão sendo realizadas, particularmente no campo das aplicações das novas tecnologias à educação. Educação à distância, bibliotecas digitais, videoconferência, correio eletrônico, grupos de “bate-papo”, e também voto eletrônico,

¹⁸ FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir*: nascimento da prisão, p. 190.

¹⁹ FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir*: nascimento da prisão, p. 190.

²⁰ TROPE, Adalberto. *Organização virtual*: impacto de teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Quality, 1999.

²¹ WERTHERIN, Jorge. A sociedade da informação e seus desafios. *Ci. Inf.* Brasília, v. 29, n. 2, maio/ago. 2000, p. 72.

banco *on-line*, *video-on-demand*, comércio eletrônico, trabalho à distância, são hoje parte integrante da vida diária na maioria dos grandes centros urbanos no mundo.²²

Não há como fechar os olhos para essa realidade, a sociedade da informação é caracterizada pela tecnologia da informação e da comunicação (TICs) e utiliza-se dessas ferramentas para a produção de suas atividades.²³ Assim, necessário se faz avaliar até que ponto essas tecnologias podem ser utilizadas de maneira produtiva e a partir de qual momento passam a ser apenas nova forma de exercer poder seja sobre a sociedade, seja sobre o trabalhador, nos dizeres de Foucault, o Biopoder,²⁴ essa espécie de poder capaz de alterar a forma de viver das pessoas e grupos sociais, capaz de condicionar-lhes a existência e de moldar comportamentos.

Ao que parece esta nova sociedade – a da informação – preocupa-se em gerar dados e informações, sem se dar conta de que é, na mesma proporção e força, influenciada por esses mesmos dados e informações, sem que ao menos, se processe a sinapse entre informação e conhecimento. Como bem pontua Lyotard,²⁵ o saber é e será produzido para ser vendido e ele é e será consumido para ser valorizado numa nova produção. Nos dois casos, para ser trocado. O fato de serem geradas, a cada instante, milhares de informações e a disseminação delas ser quase imediata não significa que o conhecimento seja produzido e adquirido na mesma velocidade, de forma que há o risco de se criar condições que, por falta de real conhecimento, sujeitem grupos e pessoas a diferentes tipos de dominação, expondo os corpos e as mentes à aplicação do biopoder. Ao que parece, o teletrabalho pode ser uma das formas de exercer esse biopoder, na medida em que o empregador, indiretamente, consegue adentrar a casa do trabalhador e, por meio da própria tecnologia da informação, pode se intrometer em seu cotidiano, em seus hábitos e em sua cultura, alterando-os. Para Antunes o *home office* é:

Outro desdobramento do cibertrabalho é o trabalho a distância, o melhor dos mundos para o capital. Você trabalha em sua casa, onde o público e o privado se embaralham: como não há definição do que é trabalho e do que é descanso, a jornada se estende. Você fica sempre disponível e pode ser incomodado a qualquer hora por questões de trabalho, afinal você não está só em casa, está também no escritório. A noção de tempo desmorona com a vida privada. É uma nova modalidade de precarização permitida pela tecnologia. O pior é que virou

²² WERTHERIN, Jorge. *A sociedade da informação e seus desafios*, p.75.

²³ GOMBAR, J.; SEOANE, Y. L.; SILVEIRA, M. G. C. I. Teletrabalho na sociedade pós-moderna, p. 76-95.

²⁴ RABINOW, Paul; ROSE Nikolas. O conceito de biopoder hoje. *Política & Trabalho*, 2006, p. 27-57.

²⁵ LYOTARD, Jean-François. *A condição pós-moderna*. Tradução: Ricardo Corrêa Barbosa. Posfácio: Silvano Santiago. 6. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000, p. 4-5.

tendência, essa é a nossa tragédia. Sou capaz de compreender o lado positivo do trabalho a distância para certo tipo e trabalhador que dispõe de “capital cultural” e acha bom ter controle sobre o próprio tempo. Mas o inverso disso é a individualização, o isolamento, o fim do trabalho coletivo e a quebra dos laços sociais.²⁶

Para Pezzerella e Bublitz, existe uma sujeição do empregado ao poder diretivo e disciplinar conferido ao empregador, pelo fato de ter colocado à disposição deste a sua força de trabalho por meio da contraprestação de salário.

Com o advento do teletrabalho, a subordinação ficaria mitigada, todavia, o emprego da tecnologia não extinguiu o elemento da subordinação na relação de emprego. Ao contrário, intensificou a submissão do empregado às ordens emanadas pelo empregador por meio de sistemas obrigando a reformulação da morfologia de “subordinação”.²⁷

Assim, no próximo tópico dedica-se um espaço maior para examinar as características da subordinação no teletrabalho.

SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DO TELETRABALHADOR

Vários autores afirmam que existe a subordinação jurídica do teletrabalhador ao empregador. As mudanças introduzidas pela Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, ao artigo 6º da CLT, igualando o teletrabalho ao trabalho “convencional”, nos artigos 2º e 3º (pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade)²⁸ são elementos suficientes para comprovar que há a subordinação jurídica do teletrabalhador ao seu empregador.

Conforme entendimento da doutrina majoritária, o fato de não se encontrar o trabalhador no mesmo ambiente físico do empregador, não implica, contudo, que o empregador tenha renunciado ao poder diretivo (art. 2º, parte final, da CLT). O controle sobre a atividade do empregado continua sendo exercido pessoalmente, só que por meio eletrônico ou telemático e com maior ênfase sobre o resultado final do trabalho do que sobre a atividade em si mesma. Barros²⁹ afirma que há referências sobre a existência de softwares (programas de computador) específicos que permitem, conectados ou não à internet, registrar o tempo

²⁶ ANTUNES, Ricardo; Ruy Braga. *Infoproletários: degradação real do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2010, p. 234.

²⁷ PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; BUBLITZ, Michelle Dias. A pessoa como sujeito de direitos na sociedade da informação: teletrabalho como forma de inclusão social – um desafio. *Pensar*. Fortaleza, v. 19, n. 1, jan./abr. 2014, p. 92.

²⁸ PAIVA, Mário Antônio Lobato de. Diretrizes para utilização dos meios eletrônicos no ambiente de trabalho. *Revista Justiça do Trabalho*, n. 224, 2002, p. 58-64.

²⁹ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2008.

de trabalho, as pausas, os erros, a cadência de trabalho, recebimento de instruções etc., e em caso de desobediência das instruções codificadas no sistema, o programa bloqueia as atividades nele predeterminadas. Verifica-se, neste caso, que o controle do empregador se encontra no próprio instrumento de trabalho, inexistindo qualquer traço de autonomia na prestação do serviço.

Ainda que não sejam estabelecidos horários de trabalho, o que pode causar a falsa impressão de haver liberdade na iniciativa e execução do trabalho, o controle do empregador sobre o teletrabalhador é feito à distância, por meio do estabelecimento de metas, prazos, dentre outras possíveis condições, de forma a levar o empregado a se comprometer consigo mesmo em atingi-las, obrigando-se a jornadas longas e extenuantes, sendo as ordens emitidas por meio de e-mail, mensagens de texto, ligações telefônicas por celulares, adentrando muitas vezes na esfera da vida privada do trabalhador. A presença virtual do empregador se assemelha a sua presença física. Assim, não restam dúvidas de que existe a subordinação do teletrabalhador ao empregador, independentemente de a forma de controle de sua jornada de trabalho ser apenas virtual.

A seguir, dedica-se espaço para o estudo das novas condições de trabalho impostas pelo “bum” neoliberal no mundo da sociedade da informação e que são determinantes também para o teletrabalho, como será analisado.

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA ERA DO NEOLIBERALISMO

A ruptura das responsabilidades do Estado diante das necessidades reais de intervenção em favor dos trabalhadores e que favoreceu e favorece ainda os valores e as práticas do neoliberalismo – a autorregulação de mercado – provocou e continua a provocar a precarização das condições de trabalho.

A globalização neoliberal e a internacionalização dos processos produtivos estão acompanhadas da realidade de centenas e centenas de milhões de trabalhadores desempregados e precarizados no mundo inteiro. O sistema fordista nos havia acostumado ao trabalho pleno e de duração indeterminada. Agora, ao contrário, um grande número de trabalhadores tem um contrato de curta duração ou de meio expediente; os novos trabalhadores podem ser alugados por algumas poucas horas ao dia, por cinco dias da semana ou por poucas horas em dois ou três dias da semana.³⁰

A ausência do Estado ou sua inepta participação faz com que o mercado se autorregule, todavia, essa autorregulação não se traduz em igualdade. Ao inverso disso, a autorregulação quase que invariavelmente impõe o poder do mais forte sobre o mais fraco. As empresas precisam de mão de obra, mas estão dispostas a

³⁰ ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. *Infoproletários: degradação real do trabalho*, p. 235.

pagar sempre o mínimo por isso, de modo que vão ao mercado fazer a captação de recursos humanos, que por vezes encontram-se em abundância, principalmente em períodos de crise como o que se vive hoje. Assim, a exemplo do que ocorre com a relação de consumo, disciplinada pelo Código de defesa do consumidor, a relação empresas-candidatos ou empresas *versus* empregado, é de hipossuficiência. O empregado sempre será a parte mais fraca da relação. Mesmo que detenha vasto conhecimento e domínio técnico, ainda assim, o detentor do poder econômico sempre será a empresa/mercado. Assim o trabalhador quase sempre se submete aos ditames do mercado, obedecendo o que lhe é imposto.

Não obstante essa realidade, não raro os teletrabalhadores têm o sentimento de usufruir maior autonomia em seu trabalho. Ainda que não se possa falar em uma autonomia real,³¹ constata-se que o teletrabalho em geral proporciona maior flexibilidade. Como se pode observar, no teletrabalho, a jornada de trabalho rígida deixa de fazer sentido e é substituída pela flexibilidade. O trabalho em casa permite adicionar às tarefas cotidianas momentos de interação social, pequenas paradas para uma alimentação de qualidade; e, ainda, para outras atividades, como ir a uma academia de ginástica, ao barbeiro, ao dentista e ao médico em horários em que há menos procura ou o trânsito é mais favorável. Essa nova organização permite enriquecer conhecimentos, possibilitando que, ao lado do ganho subjetivo do trabalhador, haja também um ganho por parte da empresa, pois há uma agregação de valor ao seu capital intelectual. É o que diz Chanlat “(...) o tempo não é apenas uma dimensão objetiva e mensurável. É igualmente subjetivo e qualitativo. A vivência do trabalho não é dissociável do modo pelo qual se constrói ao mesmo tempo pessoal e socialmente a temporalidade. Ao tempo objetivo da organização responde o tempo subjetivo dos indivíduos”.³² No entanto, essa falsa impressão de autonomia e de controle de seu tempo, aos poucos vai sendo sentida como tal pelo teletrabalhador, porque embora teoricamente desfrute de maior liberdade, uma vez que não está preso a um escritório, o fato de ser vigiado o tempo todo e poder ser acionado a qualquer momento pode limitar sua rotina e acabar por deixá-lo o tempo todo à disposição do empregador e, frequentemente, recebendo o mesmo salário que aquele que está em um escritório cumprindo uma rotina rígida de trabalho.

Destarte, a precarização do trabalho ao longo dos anos persiste na sociedade da informação sob a falsa ideia de se tratar de uma evolução do trabalho. Na verdade, o teletrabalho, frequentemente, torna-se para o trabalhador uma espécie de fuga do ambiente hostil e pouco salutar de trabalho, buscando o teletrabalhador

³¹ ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Dados*. Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, 2011, p. 207-233.

³² CHANLAT Jean-François. *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo. Atlas, 1996, v. 1, p. 110.

refúgio e mais qualidade de vida no ambiente doméstico, embora isso implique não raro em se sujeitar a jornadas extenuantes de trabalho e privação de liberdade.

Por essas razões, dedica-se a seguir espaço para discussão ao que se convencionou chamar na atual sociedade da informação de direito à desconexão.

O DIREITO À DESCONEXÃO

É fato que o teletrabalho se apresenta como alternativa factível de trabalho na sociedade da informação, nesta sociedade globalizada na qual os meios de comunicação e informática ganham cada vez mais força, não apenas pela alta velocidade de transmissão de dados e fomento da informação, mas pela redução de custos que esta mudança significa para as empresas. Em vista disto, o teletrabalho ganha força e cada vez mais adeptos. Para os empregados a possibilidade de trabalhar sem sair de casa apresenta-se como uma novidade formidável, já para as empresas a redução de custos e a disponibilidade integral do trabalhador com foco total no trabalho, apresenta-se como alternativa rentável. No entanto, justamente por essa disponibilidade integral do trabalhador, não se pode esquecer dos direitos e garantias fundamentais assegurados a todo trabalhador, seja na modalidade de teletrabalho ou não: o direito ao descanso.

No teletrabalho o descanso é entendido como o direito à desconexão, ou seja, a desvinculação total do trabalhador a qualquer meio de comunicação, ainda que virtual, com a empresa, Segundo Resedá³³ o direito ao descanso, ao lazer e à desvinculação completa ao trabalho são requisitos necessários para a manutenção da vida saudável do empregado. O teletrabalho acaba por figurar-se como um risco a esse direito. A disponibilidade excessiva do trabalhador e o poder de vigilância do empregador fazem com que o teletrabalhador nunca se desconecte completamente do trabalho. A lógica utilizada no teletrabalho, segundo Salomão Resedá, é bastante simples:

Ao ter a disponibilidade de exercer a sua atividade em qualquer lugar, desde que conectado por computador, o empregado estará vinculado à empresa de forma virtual, sendo possível, portanto, uma disponibilidade maior ao empregador, visto que sempre que estiver utilizando-se da informática poderá estar “lincado” com a empresa. Em outras palavras, o superior hierárquico também sairá dos limites físicos da empresa adentrando em outros âmbitos da vida do seu subordinado.³⁴

Desta forma, o teletrabalhador é o tempo todo vigiado e pode ser “acionado” por qualquer meio de comunicação virtual, esteja onde estiver, sendo o seu direito ao descanso amplamente violado, porém, pela habitualidade no uso desses

³³ RESEDÁ, Salomão. *O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho*, 2007.

³⁴ RESEDÁ, Salomão. *O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho*, p. 169-170.

recursos em geral não se dá conta de que está trabalhando o tempo todo. É, neste sentido, que se direciona o direito à desconexão, entendido como o direito do empregado de não permanecer “lincado”³⁵ com o empregador fora dos horários de trabalho, nos finais de semana, férias ou quaisquer outros períodos que sejam destinados ao seu descanso. De forma oposta, Sérgio Pinto Martins sustenta que: “Somente se o empregado permanece em sua residência, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço, é que há sobreaviso, pois sua liberdade está sendo controlada”.³⁶ Desta forma, é possível verificar o antagonismo entre as visões tradicionalistas, que inclusive regem a Consolidação das leis do trabalho, e a visão contemporânea, que sabe que a disponibilidade do trabalhador não se limita ao impedimento do deslocamento físico, mas sim a todo acionamento para o trabalho, ainda que por meios virtuais como e-mail, mensagens de texto, “WhatsApp”, ou qualquer outro meio, quando este se encontra em seu intervalo inter ou intrajornada.

O posicionamento de Sérgio Pinto Martins e de outros doutrinadores que entendem ainda desta maneira o regime de prontidão, apresenta-se como incompatível com os ditames deste novo modelo de trabalho. Não há que se falar mais em restrição de liberdade de locomoção, para que se afirme que o trabalhador está à disposição do empregador, uma vez que os novos equipamentos de comunicação à distância existentes hoje favorecem a mobilidade completa. Não muito tempo atrás era necessário que o empregado permanecesse próximo a um telefone fixo para que estivesse à disposição do empregador, sendo este praticamente o único meio de comunicação entre ambos. Hoje, o teletrabalhador pode ser localizado e acionado em qualquer lugar onde esteja. Assim, não é possível mais apelar para a mobilidade para se afirmar se o trabalhador estava ou não à disposição da empresa.

O fato de ter mobilidade física, não quer dizer que este não esteja vinculado à empresa. Não se deve confundir a disponibilidade física com a disponibilidade virtual.

O ESPÍRITO SUBSERVIENTE DO TELETRABALHADOR – A SERVIDÃO VOLUNTÁRIA

Étienne de La Boétie, escritor humanista e poeta francês, em sua famosa obra *Discurso da servidão voluntária* trata da capacidade (ou tendência) das pessoas de abrirem mão de sua própria liberdade para servir a alguém como se se tratasse de sua própria vontade. Nesse sentido, o teletrabalho à medida em que o trabalhador parece ser ou efetivamente é “vigiado” de perto em seu ambiente

³⁵ RESEDÁ, Salomão. *O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho*, p. 169-170.

³⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 463.

doméstico, abrindo mão muitas vezes de seu direito à desconexão, pode ser entendido como uma espécie de servidão voluntária, valendo aqui, em muito, as reflexões e ponderações feitas por La Boétie em relação ao comportamento político de sua época, as quais podem ser transportadas para os dias de hoje para buscar entender ou explicar o comportamento dos trabalhadores na sociedade da informação, que neste caso, no sentido empregado por Étienne, voluntariamente se submetem aos teleempregadores. O trabalhador dedica-se quase que exclusivamente ao trabalho por julgar que o teletrabalho é uma benesse concedida pelo empregador, e para que faça jus à ela, dedica-se sem limite de tempo ao trabalho. Como conceitua Rosenfield: “Em tal contexto, a autonomia outorgada é alienante, visto seu caráter contraditório que pretende a inclusão em um universo excludente, nesse sentido só é capaz de conferir ao trabalhador um estado de servidão voluntária”.³⁷

Conforme Lyotard:

Esta lógica do melhor desempenho é, sem dúvida, inconsistente sob muitos aspectos, sobretudo no que se refere à contradição no campo socioeconômico: ela quer, simultaneamente, menos trabalho (para baixar os custos da produção) e mais trabalho (para aliviar a carga social da população inativa). Mas a incredulidade resultante é tal que não se espera destas contradições uma saída salvadora, como pensava Marx.³⁸

Ainda segundo o *Discurso da servidão voluntária*, de La Boétie, os indivíduos abrem mão de sua liberdade por acharem que aquela condição à qual estão se submetendo é a melhor possível e aceitam de bom grado a exploração e a privação de sua liberdade. O indivíduo está de tal forma inserido naquele dado contexto que se mostra incapaz de enxergar a curto prazo que seus direitos estão sendo violados. O mesmo parece ocorrer em relação ao teletrabalho. Admirados com a possibilidade de exercer suas atividades no conforto do seu próprio lar ou ao menos fora do ambiente físico da empresa, os teletrabalhadores parecem não ser capazes de perceber em um primeiro momento que na verdade estão sendo explorados, que seu direito ao descanso está sendo frequentemente violado, que está se tornando disponível para a empresa, para o chefe, para o trabalho, por muito mais tempo do que as oito horas que antes passava no escritório, e ainda que tivesse essa percepção, ela não parece ser suficientemente forte para induzi-lo a reagir contra essa modalidade de trabalho.

³⁷ ROSENFELD, C. L. (2004) Autonomia outorgada e apropriação do trabalho. *Sociologias*. Porto Alegre, n. 12, 2004, p. 223.

³⁸ LYOTARD, Jean-François. *A condição pós-moderna*. Tradução de Ricardo Corrêa Barbosa; posfácio: Silvano Santiago. 6. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. Título original: *La condition postmoderne*, 1979, p. xvii.

PSICO-PRISIONEIRO – ISOLAMENTO, MEDO E CONTROLE A DISTÂNCIA NO TELETRABALHO

Michel Foucault aborda a relação entre poder e conhecimento e seu uso associado e retroalimentado como forma de controle e domínio social. Em sua obra *Vigiar e Punir* examina os mecanismos sociais e teóricos que motivaram as grandes mudanças que se produziram nos sistemas penais ocidentais durante a era moderna. Dedica-se à análise da vigilância e da punição, que se encontram em várias entidades estatais (hospitais, prisões e escolas, entre outras).³⁹

Na verdade, o que Foucault parece estar dizendo em *Vigiar e Punir* é que não é necessário apenas conhecimento para se exercer o poder. Precisa-se também de um dispositivo para construir e produzir tanto a sociedade quanto o conhecimento. O verdadeiro dispositivo é o panóptico, enquanto tecnologia intelectual. Existindo ainda muitas outras tecnologias capazes de mudar escala e tempo, de reorganizar o espaço, o tempo, subverter níveis etc. Desse modo, o estudo de Foucault é útil no que se refere às tecnologias da sociedade e de produção do conhecimento.

Traçando-se um paralelo entre o pensamento de Foucault sobre as prisões e outras tecnologias disciplinares e o que vê hoje no ambiente de trabalho, mais particularmente no que concerne ao teletrabalho, parece que todos os parâmetros e tecnologias percebidos por Foucault para moldar o “espírito” dos prisioneiros se fazem presentes. Para Foucault o indivíduo sob vigilância produz mais, melhor e quase não comete erros, também não tem distrações, nem espaço para o ócio. O simples fato de crer que está sendo vigiado é suficiente para que siga as regras e se mantenha produtivo. “O poder disciplinar é com efeito um poder que, em vez de se apropriar e de retirar, tem como função maior “adestrar”; ou sem dúvida adestrar para retirar e se apropriar ainda mais e melhor. Ele não amarra as forças para reduzi-las; procura ligá-las para multiplicá-las e utilizá-las num todo”.⁴⁰

Esse modelo de vigilância, denominado de *Panóptico* de Bentham, para o filósofo era da mesma ordem que os adotados em outros regimes disciplinares nos quais são buscadas ordem, concentração e produtividade, como nas escolas, nas penitenciárias, nos hospitais, nas fábricas, nas organizações militares e no trabalho em geral. A vigilância constante faz as pessoas se amoldarem ao padrão de comportamento esperado e o isolamento do indivíduo, remetido a si mesmo, faz com que não haja ou diminua muito a contestação e a possibilidade de rebeliões. “O corpo, do qual se requer que seja dócil até em suas mínimas operações, opõe e mostra as condições de funcionamento próprias a um organismo. O

³⁹ POGREBINSCHI, Thamy. *Foucault para além do poder disciplinar e do biopoder*, p. 179-201.

⁴⁰ FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*, p. 190.

poder disciplinar tem por correlato uma individualidade não só analítica e “celular”, mas também natural e orgânica”.⁴¹

Os indivíduos pouco a pouco se tornam padronizados em seus comportamentos, e o isolamento os torna ineptos a comparações com os demais, assim, aceitar sua condição fica mais fácil, seja pelo espírito da servidão como descrito por La Boétie, seja pelo excesso de vigilância e pelo temor como exposto por Foucault.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisar o teletrabalho não apenas pelo enfoque do direito e da administração, mas pelo lado sociológico, filosófico e antropológico do indivíduo, faz com que se chegue à conclusão de que a “evolução” tecnológica da informação e dos meios de comunicação e em especial a teleinformática criaram novas “janelas” para o mundo, interligaram pessoas, mas, também, mudaram por completo as relações humanas e, conseqüentemente, o ambiente de trabalho. Falar em “evolução” nesse sentido indica no mínimo um paradoxo. Exige que se discuta e pense no sentido conferido ao termo evolução. A carência de tempo e o ritmo frenético impostos aos indivíduos ao longo dos anos fazem com que os trabalhadores queiram mais tempo para si, para estarem entre familiares e distantes das intempéries do ambiente físico do trabalho.

Essa motivação parece criar o cenário ideal para o teletrabalho, modalidade de trabalho a distância que por meio do uso de tecnologias da informação e comunicação (TIC) permite ao trabalhador exercer suas atividades em qualquer lugar em que esteja e para tanto usando equipamentos e recursos de teleinformática. Essa motivação pessoal e as loas cantadas pela própria indústria das tecnologias associada à redução de custos para o empregador e um certo apelo ecológico, uma vez que se prega a melhoria da mobilidade urbana e a diminuição de gases poluentes na atmosfera, fazem com que o teletrabalho se apresente como tábua de salvação para o século XXI. No entanto, é preciso verificar lados obscuros desta modalidade de trabalho.

O isolamento social e a disponibilidade de tempo integral do trabalhador ao trabalho parecem ser os mais gritantes e inquestionáveis. O teletrabalhador, justamente pelo uso de equipamentos eletrônicos, que lhe permitem estar em contato com a empresa em qualquer lugar e a qualquer hora, torna-se sempre disponível para o trabalho, seu tempo de dedicação acaba sendo exclusivo e ilimitado, e os mecanismos jurídicos para o controle de jornada de trabalho, atualmente existentes na legislação brasileira, não parecem corresponder às novas nuances desta modalidade de trabalho. O teletrabalhador pode ser localizado e contatado esteja aonde estiver, o que limita não apenas a sua liberdade, mas também seu direito ao descanso, à desconexão. O que parece é que essas novas tecnologias criadas para a “evolução” da sociedade aprisionam o indivíduo e

⁴¹ FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir*: nascimento da prisão, p. 150.

criam uma espécie de comportamento padrão, em que o isolamento social, quebrado apenas pelas relações virtuais, parece ser o mais propício para a “nova sociedade” que se intitula da informação.

O excesso de exposição da vida particular e sua confusão com o ambiente de trabalho aproximam-se mais à precariedade do trabalho do que propriamente a qualquer ideia de evolução. Os trabalhadores, ainda que em ambiente doméstico, estão cada vez mais expostos às jornadas extenuantes de trabalho e, ao que tudo indica, ainda assim parecem preferir este tipo de exploração a estarem nas instalações físicas da empresa. Ora, isso induz a crer, seja no trabalho convencional seja no teletrabalho, que a condição do trabalhador não parece ter “evoluído” tanto assim. Há carências a serem atendidas para oferecer condições justas, dignas e éticas, de modo a cessar a exploração do trabalhador em todas as possíveis modalidades.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. *Infoproletários: degradação real do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2008.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Teletrabalho (telework ou telecommuting): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. *Em evidência – Revista Magister de Direito Empresarial*. Porto Alegre, v. 10, n. 58, p. 25-52, jan./fev. 2014

CHANLAT Jean-François. *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, v. 1, 1996.

COMPARATO, Fábio Konder. A servidão voluntária. *Carta Capital*. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/politica/a-servidao-voluntaria>>. Acesso em: 22/06/2016.

COSTA, I. S. A. Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si. *Cadernos EBAPE. BR*, v. 11, p. 462-474, 2013.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Tradução de Raquel Ramallete. Petrópolis: Vozes, 2010.

GOMBAR, J.; SEOANE, Y. L.; SILVEIRA, M. G. C. I. Teletrabalho na sociedade pós-moderna. *Revista da Faculdade de Direito de Pelotas*, v. 1, n. 1, p. 76-95, jan./jun. 2014.

GOMBAR, Jane. Home office na vida dos trabalhadores: panoramas do cotidiano, (re) inserção no mercado de trabalho e suas contingências através das tecnologias da informação. *Revista da Faculdade de Direito de Pelotas*, v. 1, n. 1, p. 51-75, 2015.

JARDIM, Carla da Silva. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo, LTr, 2003.

LA BOÉTIE, Étienne de. *Discurso da servidão voluntária*. 2. ed. Tradução de Casemiro Linaeth. São Paulo: Martins Claret, 2009.

LEI N. 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm>. Acesso em: 18/06/2016.

LYOTARD, Jean-François. *A condição pós-moderna*. Tradução de Ricardo Corrêa Barbosa; posfácio: Silvano Santiago. 6. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. Título original: *La condition postmoderne*, 1979.

MALLET, Estevão. Trabalho, tecnologia e subordinação: reflexões sobre a Lei 12.551. *Revista do Advogado*, São Paulo, n. 115, p. 44-51, abr. 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

PAIVA, Mário Antônio Lobato de. Diretrizes para utilização dos meios eletrônicos no ambiente de trabalho. *Revista Justiça do Trabalho*, n. 224, p. 58-64, 2002.

PEZZELLA, Maria Cristina Cereser, BUBLITZ, Michelle Dias. A pessoa como sujeito de direitos na sociedade da informação: teletrabalho como forma de inclusão social – um desafio. *Pensar*. Fortaleza, v. 19, n. 1, p. 179-200, jan./abr. 2014.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. *Teletrabalho: o trabalho na era digital*. Rio de Janeiro: Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 1998. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis). Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/index.html>>. Acesso em: 18/07/2016.

POGREBINSCHI, Thamy. Foucaut, para além do poder disciplinar e do biopoder. *Lua Nova*, n. 63, p. 179-201, 2004.

RABINOW, Paul; ROSE Nikolas. O conceito de biopoder hoje. *Política & trabalho. Revista de Ciências Sociais*, n. 24, p. 27-57, abr. 2006.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. *Revista do Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 33, n. 126, p. 157-175, abr./jun. 2007.

ROSENFELD, Cinara L. Autonomia outorgada e apropriação do trabalho. *Sociologias*. Porto Alegre, n. 12, p. 202-227, jul./dez. 2004.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Dados*. Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e teleatividades: *Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no estado de São Paulo*: Resolução SMA n. 24, de 10 abr. 2013. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/estudo-de-estrategias-de-gestao-de-mobilidade-via-teletrabalho-e-teleatividades-no-estado-de-sao-paulo>>. Acesso em: 18/07/2016.

TAYLOR, Frederick W. *Princípios de administração científica*. São Paulo: Atlas, 1970.

TROPE, Adalberto. *Organização virtual: impacto de teletrabalho nas organizações*. Rio de Janeiro: Quality, 1999.

WERTHERIN, Jorge. A sociedade da informação e seus desafios. *Ci. Inf.*, Brasília, v. 29, n. 2, p. 71-77, maio/ago. 2000.

WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr/Biblioteca LTr Digital 2.0, 2005.

Data de recebimento: 23/09/2016

Data de aprovação: 18/10/2016