

O TRABALHO NO MODO REMOTO E A LIBERDADE FALSEADA: A TECNOLOGIA QUE ESCRAVIZA

*Carla Vidal Gontijo Almeida

RESUMO

O presente artigo versa sobre o trabalho no modo remoto e a falsa sensação de liberdade no processo de subjetivação do sujeito (empregado). Esse formato inserido no novo mundo do trabalho se torna possível dentro do contexto da reverenciada era digital. Buscou-se desenvolver o artigo com base nas digressões do que se conhece como dificuldade de desconexão e do hiperfuncionamento do indivíduo. Discorreu-se ainda sobre a ansiedade digital, como uma desordem no uso da internet e o possível comprometimento das tutelas de saúde e segurança do trabalhador. Os limites legais da jornada de trabalho existem como instrumentos que preservam a saúde e a segurança do trabalhador. São instrumentos de controle vinculados, intrinsecamente ligados à busca pela qualidade de vida no trabalho e fora dele. No contexto da era digital, o poder diretivo do empregador já não é mais restrito ao universo corporativo, sendo certo que organização, controle e disciplina, ultrapassaram os muros da empresa e estão permeando as relações sociais e familiares empregados. Concluiu-se que, a ingerência da era digital no processo de subjetivação do sujeito (empregado) delimitam sua percepção de usufruto ao seu direito de lazer e repouso. Observou-se ainda que a cultura do presentismo vem diminuindo, sendo adequada pelas novas tecnologias do trabalho, pelo modelo atual de produção e pela existência de jornadas flexíveis de trabalho. O trabalho remoto possibilitado pela era digital indica a ‘ausência física’ e faz nascer exigências, como “estar presente estando ausente”, posturas mais proativas, antecipação de eventuais problemas pelo empregado, bem como a acentuação da cobrança de resultados.

PALAVRAS CHAVES

TRABALHO REMOTO. LIBERDADE FALSEADA. TECNOLOGIA

1 - INTRODUÇÃO

O teletrabalho é uma das formas de organização do trabalho. Nessa modalidade, o empregado não está fisicamente presente na sede da organização, mas está, virtualmente, presente por meios telemáticos na consecução do objeto do contrato de trabalho. Essa nova modalidade foi, com propriedade, caracterizada por Luiz Pinho Pereira, citado por Martinez, 2014, p. 230:

a) trabalho executado à distância, fora do lugar onde o resultado do labor esperado; b) o empregador não pode, fisicamente, fiscalizar a execução da prestação do serviço; c) a fiscalização do trabalho se faz por meio do aparelho informático e/ou dos aparelhos de telecomunicação. (Luiz Pinho Pereira, citado por Martinez, 2014, p.

A terceira fase da revolução industrial, com a era digital, traz o pensamento de que este deslocamento da execução do trabalho do escritório para o domicílio é recente. Ocorre que, antes do impacto tecnológico dos anos 90, já havia quem sustentasse que, gradualmente, o trabalho iria se transferindo dos escritórios para casa, o que fez originar, inclusive, empreendimentos familiares. Esses deslocamentos têm fatos geradores distintos e vão desde o trânsito nas grandes cidades, como o alto custo com a manutenção da estrutura da organização. (Martinez, 2014)

Tem-se, hoje, números de contratações consideráveis de trabalhadores intelectuais para o desempenho da atividade laborativa em suas casas. São os chamados *home-based telework* ou, se quiserem, *mobile telework*. São realizadas muitas funções por meio do teletrabalho, como, por exemplo, conserto remoto de sistemas eletrônicos, atualização de conteúdo de *homepages*, pesquisas de tendências, prestação de consultorias técnicas, oferta de produtos e serviços, verificação do grau de satisfação etc.

O trabalho desempenhado nesse contexto fez surgir algumas preocupações que permeiam os valores sociais do trabalho. O primeiro deles é a possibilidade de o empregador buscar um local para a prestação do serviço onde a legislação trabalhista seja mais econômica e flexível, ou, ainda, que a hora do trabalho seja reduzida em termos de custo. Isto é possível, pois o trabalho remoto permite ao empregado conexão direta com o cliente do empregador. (Martinez, 2014)

Existem registros de empresas europeias, que, na intenção de reduzir custos, instalam serviços de *call-centers* na Índia, Argélia ou Marrocos. Este fenômeno se chama "*importacion virtual*" del trabajo al precio del Estado menos protetor.

Ainda sobre os efeitos preocupantes do teletrabalho, verifica-se que ocorre o isolamento do trabalhador, pois ele não se encontra com outros empregados submetidos às mesmas condições de trabalho e, por essas razões, pode-se diminuir ou até mesmo evitar o associativismo, enfraquecendo a atuação sindical e a luta de classes. (Martinez, 2014).

No âmbito externo, na corporação, muitas vezes, o trabalhador desempenha a atividade laborativa por mais de doze ou catorze horas diárias. A jornada não tem limites e, o pior, o empregado entende ser comum e natural o desempenho do trabalho nesses moldes. O trabalhador responde e-mails em horários diversos e inusitados e acaba ficando em regime de um tipo de 'sobreaviso', ou seja, sempre à disposição do empregador, sem receber por isso. Contudo, como não existe um controle formal de jornada, o empregado entende que seu *modus operandi* de trabalho seria uma conquista, quando, na verdade, está contribuindo para a acentuação dos riscos psicossociais do trabalho.

2 - A TECNOLOGIA QUE ESCRAVIZA: DIFICULDADES DE DESCONEXÃO DO EMPREGADO DURANTE AS FÉRIAS E REPOUSOS SEMANAIS

A necessidade de progressivos ganhos de produtividade imposta pela concorrência descontrolada leva a novos e frequentes programas de qualidade total e estimula a competição entre funcionários rumo à chamada liderança positiva. Do lado dos trabalhadores, competição e eficiência passaram a ser o primeiro item de conservação do emprego pelo maior tempo possível, numa era em que o perfil de excelência do trabalhador deixou de ser medido por sua antiguidade numa só empresa para ser avaliado por sua experiência na prestação de diferentes tipos de trabalho em empresas que diversificam atividades e gozam de conceito de mercado. (Barbugiani, 2007)

Esses trabalhadores são chamados de superconectados. O caminho que a tecnologia tomou na vida das pessoas gera efeitos positivos e negativos. Reportagem interessante da revista *VOCES/A*, de março de 2013, demonstra que a tecnologia criou novos problemas profissionais. Afirma-se que existe disponibilidade de o empregado receber estímulos de forma ininterrupta. Profissionais que trabalham em frente a um computador, que são interrompidos a cada três minutos, levam até 23 minutos para a retomada do raciocínio, afirma um estudo da universidade da Califórnia, campus Irvine, fazendo o cansaço da mente ser maior. (Marino, Neves & Rossi, 2013)

Outro ponto negativo demonstrado pela reportagem é que é gerado pela conectividade total é a ansiedade. O sistema de recompensa do cérebro, o mesmo que faz as pessoas ingerir alimentos para não morrer de fome, se contextualizou à era digital, fazendo com que o indivíduo sinta necessidade de consumir notícias como sente vontade de jantar. Esse fenômeno aumenta a insegurança do profissional que se sente na obrigação de estar disponível 24 horas por dia, uma vez que o trabalho não mais se restringe ao escritório. (Marino, Neves & Rossi, 2013)

Uma das profissionais entrevistadas, a gerente de logística da L'oréal, no Rio de Janeiro, Juliana Flenning, nunca se desliga dos celulares, nem mesmo nas férias. A profissional afirma que se sente mais segura quando sabe o que está acontecendo e, como tem muitas responsabilidades, faz questão de estar sempre conectada.

A ansiedade digital, que se refere a uma desordem no uso da internet, é tão grave que foi incluída, em 2013, pela Associação de Psiquiatria Americana, no Manual de Transtornos Mentais, como uma das doenças psiquiátricas existentes. (Marino, Neves & Rossi, 2013)

O empregado entende que é natural a conectividade em tempo integral com o ambiente corporativo. Esta assertiva se confirma quando se observa outro depoimento constante da entrevista, o da gerente jurídica e tributária da Coca-Cola Femsa Brasil, de São Paulo, Fabiana Meira. A advogada reconhece que não se desliga mesmo e afirma que é feliz assim. Fica disponível, ainda que seja tarde da noite. Ela se reporta à matriz da empresa, no México, com diferença de fuso horário para o Brasil de 4 horas, e, portanto, convive com

ligações e mensagens trocadas horas depois do encerramento do expediente no Brasil. (Marino, Neves & Rossi, 2013)

Com esses depoimentos, fica claro que o trabalhador não leva a efeito medidas de segurança e saúde do trabalho, não usufruindo, de modo efetivo, nem de repouso remunerados e nem tampouco de suas férias.

O trabalho pelo modo remoto, viabilizado pelo uso de e-mails, smartphones, palms etc., faz com que, mesmo no período em que o empregado deveria estar completamente alheio ao ambiente corporativo, conecte-se ainda mais, comprometendo sobremaneira a real necessidade de usufruir de momentos de folga, preguiça e desconexão, sem, contudo, às vezes, se dar conta que está envolvido com o trabalho, mesmo durante a interrupção de seu contrato de trabalho.

O repouso semanal remunerado vem estabelecido no texto constitucional no Artigo 7º., XV, e regulamentado pelo artigo 67 da Consolidação das Leis Trabalhistas e pela Lei 605/49. Refere-se a um período de 24 horas consecutivas em que o empregado deixa de prestar serviço ao empregador uma vez por semana e este período de descanso deve ocorrer preferencialmente aos domingos. (Romar, 2013)

O direito ao descanso semanal remunerado é condicionado ao cumprimento, pelo empregado, da jornada de trabalho durante a semana de forma integral e com pontualidade, ou seja, as faltas e atrasos injustificados ensejam perda da remuneração do repouso semanal, sem prejuízo do desconto do dia da falta.

Descanso semanal é um repouso previsto em normas de ordem pública de concessão obrigatória. Quando o empregador exige que o empregado trabalhe no período que corresponderia ao descanso, deveria, por lei, conceder um outro dia de folga para compensar ou, então, efetuar o pagamento em dobro por este dia trabalhado. Contudo, é certo que a força de trabalho colocada à disposição do empregador jamais é repostada e este deve usufruir efetivamente de seus intervalos para descanso. (Romar, 2013).

No respeitante às férias, igualmente ao descanso semanal remunerado, o contrato de trabalho encontra-se interrompido. Nesta situação, são considerados como tempo de serviço para todos os efeitos do contrato de trabalho. As férias são um direito do empregado através do qual ele deixa de trabalhar por um determinado número de dias de forma consecutiva, por ano, sem, contudo, deixar de receber a remuneração. Presta-se a preservar a saúde e integridade física do empregado, objetivando a recuperação da energia gasta e colocada à disposição do empregador e, por conseguinte, permitindo que aquele empregado retorne ao trabalho com condições físicas e psíquicas mais edificadas. (Romar, 2013)

Gozará férias o empregado que alcançar o chamado período aquisitivo, que se refere a doze meses de vigência do contrato de trabalho, observando-se o critério de assiduidade, que leva em consideração, nos termos da lei, o

número de faltas injustificadas ao trabalho. A concessão das férias deve ocorrer obrigatoriamente por ato de empregador e em momento que seja de seu interesse, no período chamado de concessivo. Este período compreende os doze meses subsequentes ao período aquisitivo. No caso de ultrapassar o período concessivo, o empregador deve pagar as férias em dobro ao empregado pelo descumprimento do prazo.

O repouso semanal remunerado e as férias são direitos garantidos aos empregados que inferem diretamente em sua saúde e segurança. São direitos fundamentais do trabalhador. O novo mundo do trabalho compromete o real intuito dos institutos que deveriam funcionar como um fôlego para o empregado. Em verdade, diante da desconexão e dos novos padrões de jornadas de trabalho, o empregado, de fato e de direito, está longe de efetivar o gozo de suas férias e de seu repouso semanal remunerado.

3 - CONCLUSÃO

O exposto acima, no desenvolvimento do artigo, possibilita a percepção de que, o empregado trata esse quadro com naturalidade, em virtude da própria cultura da empresa, uma espécie de lavagem cerebral, que, na maioria das vezes, ocorre de forma velada, para mascarar o real intuito de obter lucratividade e utilizar o empregado como instrumento e não como ser humano. É como afirmam Misailidis & Souza (2013):

O que traz grande preocupação é o absoluto deslumbramento desses profissionais pelo empregador, no sentido institucional da expressão. Observamos uma lavagem cerebral institucional nestes profissionais pelas próprias empresas e, principalmente, pelos nossos mecanismos de comunicação de massa. Tal situação leva estes profissionais, mesmo com um alto nível cultural, a concordarem com as jornadas excessivas, com a ausência de direitos trabalhistas básicos como férias, licença maternidade e paternidade, horário regular de trabalho e estímulo à excessiva competitividade. (Misailidis & Souza, 2013)

As técnicas de gestão praticadas fazem com que os próprios trabalhadores não percebam a violação aos seus direitos, dando continuidade, de forma singela, ao contrato de trabalho, pois estão altamente envolvidos pelo ambiente corporativo e pela doutrinação empresarial. As esferas de gestão empresarial e jurídica das organizações devem, em tempo, se compatibilizar e pensar em conjunto com mais objetividade, para uma maior efetivação da proteção à saúde e segurança desses trabalhadores, antes que se comece a gerar um passivo trabalhista.

A evolução do mundo trabalho fez surgir um contexto em que ocorre a mistura entre o ambiente laborativo e o ambiente familiar. Todas as facilidades cibernéticas que a terceira fase da revolução industrial, denominada de era digital, trouxeram, viabilizam a execução do trabalho pelo ser humano, em uma jornada de vinte e quatro horas por dia, sete dias na semana e doze meses ao ano. Este o fenômeno que impede a desconexão do trabalhador. Apareceram várias modalidades e formas de contratos de trabalho, possibilitando até mesmo a dispensa física do empregado na organização substituída pelo

trabalho no modo remoto. Em que pese, esta evolução, ao criar novos postos e forma de trabalho, contribui para o exercício do direito ao trabalho na sociedade, fazendo-o valer como um direito social de extrema importância, por outro lado, as organizações tentam extrair ao máximo os benefícios desta prontidão perene do trabalho no ambiente organizacional, sempre medradas no objetivo de auferir muito lucro.(Silva, 2012).

4 - REFERÊNCIAS

Barbugiani, L. H. S. (2007, janeiro). Globalização, economia e desemprego (Vol. 73, n. 01, pp. 60-64). São Paulo: LTr.

Mano, C. & Ikeda, P. (2012, 31 de outubro). Qual é o limite das jornadas de trabalho? (pp. 24-31). *Revista Exame*, São Paulo.

Martinez L. (2014). *Curso de Direito do Trabalho* (5a ed.). São Paulo: Atlas

Misailidis, M. G. L. M. e Souza, P. B. (2013). *O trabalho e seus sentidos: uma análise do direito ao lazer sob a ótica dos jovens executivos*. Direito do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UNINOVE; Grasielle Augusta Ferreira Nascimento, Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis, Lucas Gonçalves da Silva (Coords.). Florianópolis: FUNJAB, 2013. ISBN: 978-85-7840-210-5 – Modo de acesso: www.conpediorg.br em publicações.

Marino C., Neves, N. & Rossi, L. (2013, março). Viramos escravos da tecnologia? *Revista Você S.A.*, pp. 27-35. Editora Abril. São Paulo.

Romar, C. T. M. (2014) *Direito do Trabalho Esquematizado* (2a ed., p. 736). Saraiva.

Silva, Gabriela Rangel da Silva (2012). *As novas tecnologias no direito do trabalho: direito à desconexão*. Organização CONPED/UFF; Wanise Cabral Silva, Mirta Gladys Lerena Manso de Misailidis, Maria Rosaria Barbato (Coords.). Florianópolis: FUNJAB, 2012. ISBN 978-85-7840-125-2 – Modo de acesso: <http://www.publicadireito.com.br/publicacao/ufrf.php>. pp. 439-468.

Venosa, S. de S. (2012) *Direito Civil. Responsabilidade Civil* (Vol. 4, 12a ed.). São Paulo: Atlas.