

Trabalho Remoto ou teletrabalho: virtualização organizacional e individualização dos trabalhadores

Lorena Ferraz C. Gonçalves¹

A natureza do trabalho contemporâneo mudou de sentido do ‘onde se vai trabalhar’ para ‘o que se faz’(LISTER e HARNISH, 2011). O Trabalho Remoto ou teletrabalho surge como consequência do desenvolvimento de tecnologias que promovem a ressignificação das categorias de tempo e de espaço, bem como alteram a economia da produtividade e impactam as formas de sociabilidade. O local de trabalho hoje é algo mais amplo que um escritório, uma mesa e um computador, a gestão e o uso da informação passa a substituir ou complementar localidades físicas. O trabalho remoto ou teletrabalho expressa processos de flexibilização e individualização do trabalho. Alves (2008) mostra que no teletrabalho a relação entre tempo e trabalho pressupõe o engajamento subjetivo dos teletrabalhadores (engajamento individualizante, baseado no autocontrole e na autodisciplina).

A absorção formal do teletrabalho por muitas das maiores e mais importantes empresas do mundo indicam um movimento de virtualização organizacional, em que os processos de supervisão do trabalho e dos resultados, de recrutamento e contratação sofrem grandes alterações e as relações de trabalho passam a exigir maior nível de confiança entre trabalhador e empregador.

Teletrabalho (ou *telecommute work/remote work*) se refere ao trabalho que é feito em casa (ou em alguns casos, em outro local), mas não é auto-emprego (autônomo), ou seja, empregados que se comunicam e colaboram por meio de diferentes ferramentas tecnológicas (LISTER e HARNISH, 2011). Outra característica do teletrabalho é a natureza regular das relações ou contratos de trabalho, isto quer dizer que não inclui as categorias de trabalho irregular, não declarado ou ilegal. As opções mais sabidas de trabalho à distância são os trabalhos de escala flexível, o dito ‘*freelance*’, mas pode compor também o trabalho de tempo integral, o trabalho de tempo parcial e as consultorias.

Segundo a Organização internacional do trabalho – OIT diversos países já adotam o modelo de trabalho à distância de forma consistente, a Alemanha, a Argentina,

¹ Mestre em Ciências Sociais, com experiência no estudo das relações de trabalho e avaliação de políticas públicas de emprego, trabalho e renda.

a Áustria, a Bélgica, o Canadá, os EUA, Portugal e o Brasil. Embora historicamente o teletrabalho seja adotado majoritariamente pelas empresas privadas, há uma crescente adoção desta forma de organização do trabalho pelo setor governamental em países da Europa desde os anos 1980.

Do ponto de vista governamental, o teletrabalho é uma maneira plausível de reduzir custos de mobilidade urbana e de investimentos, reduzindo o tráfego e a poluição; pode resolver problemas regionais ao evitar a migração da força de trabalho de saída, o encurtamento do ‘capital de talentos’ e do mercado consumidor regionais, bem como minorar desequilíbrios da força de trabalho, reduzir o desemprego e o subemprego, aumentar a produtividade e ajudar na economia do tempo.

Segundo dados da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades - SOBRATT, apesar de os trabalhadores engajados no mercado de trabalho remoto expressarem maior satisfação em relação ao uso do tempo e à qualidade de vida, há a percepção do aumento de horas trabalhadas, aumento da produtividade e também de custos para os trabalhadores que trabalham em casa (*home Office*).

No Brasil, o teletrabalho foi adotado formalmente em 1997 (Seminário Home – perspectivas para o terceiro milênio). Em 1999, cria-se a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT). Em 2011, a Lei 12.551 confere aos teletrabalhadores os mesmos direitos que possuem os trabalhadores presenciais.

Em 2008, havia cerca de 10 milhões e seiscentos mil teletrabalhadores no país. Hoje, estima-se que 23% dos trabalhadores do setor privado trabalham remotamente ou se utilizam de alguma forma de trabalho à distância (Instituto Market Analysis, 2012). O trabalho remoto ou teletrabalho é uma tendência, reforçada pela revolução tecnológica em curso, e, portanto, um fenômeno que exige reflexão, compreensão por parte dos governos, dos trabalhadores e suas representações e das organizações públicas e privadas. É o teletrabalho uma alternativa profissional que, além de reconfigurar o uso do tempo, a produtividade e amenizar problemas de mobilidade urbana contribui para o fortalecimento da representação dos trabalhadores do ponto de vista das relações laborais? Como dialogar com esses trabalhadores deslocados do local de trabalho e individualizados? Isto pode apontar para a necessidade do uso mais extensivo/intensivo de novas tecnologias interativas e de produção de informação por parte da representação dos trabalhadores e dos gestores dessas relações.

Referência

ALVES, Daniela. **Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, Tese de Doutorado, 2008.

FERNANDEZ, V., GUILLOT, C., MARRAULD, L. “*Télétravail et « travail à distance équipé » Quelles compétences, tactiques et pratiques professionnelles?*” **Revue française de gestion**, volume 238, 1, 2014.

LISTER, Kate; HARNISH, Tom. **The State of Telework in the U.S. - How Individuals, Business, and Government Benefit**, 2011.

BREAUGH, J. & FARABEE, A. *Telecommuting and Flexible Work Hours: Alternative Work Arrangements that Can Improve the Quality of Work Life*, in **International Handbook of Quality-of-Life**, p 251-274 2012.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades

<http://www.sobratt.org.br/diretrizes.html>

Flexjobs – job searchtips & help

<https://www.flexjobs.com/blog/post/9-part-time-jobs-for-people-who-love-to-talk/>