

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO**

RAPHAEL FIAUX CARREIRO DE OLIVEIRA FRAGA

**TELETRABALHO NO BRASIL NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO NOVO
CORONAVÍRUS: REFLEXÃO SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO E A
SOCIEDADE DE CONTROLE**

RIO DE JANEIRO

2022

RAPHAEL FIAUX CARREIRO DE OLIVEIRA FRAGA

**TELETRABALHO NO BRASIL NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO NOVO
CORONAVÍRUS: REFLEXÃO SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO E A
SOCIEDADE DE CONTROLE**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli**

RIO DE JANEIRO

2022

RAPHAEL FIAUX CARREIRO DE OLIVEIRA FRAGA

**TELETRABALHO NO BRASIL NO CONTEXTO DA PANDEMIA DO NOVO
CORONAVÍRUS: REFLEXÃO SOBRE O DIREITO À DESCONEXÃO E A
SOCIEDADE DE CONTROLE**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli**

Data da Aprovação: ____ / ____ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro

2022

ATA DE APRESENTAÇÃO DE MONOGRAFIA DE CONCLUSÃO DE CURSO

DATA DA APRESENTAÇÃO: _____ / _____ / _____

Na data supramencionada, a BANCA EXAMINADORA integrada pelos(as) professores(as)

Reuniu-se para examinar a MONOGRAFIA do discente:

DRE _____, INTITULADA

APÓS A EXPOSIÇÃO DO TRABALHO DE MONOGRAFIA PELO(A) DISCENTE, ARGUIÇÃO DOS MEMBROS DA BANCA E DELIBERAÇÃO SIGILOSA FORAM ATRIBUÍDAS AS SEGUINTE NOTAS POR EXAMINADOR(A):

	Respeito à Forma (Até 2,0)	Apresentação Oral (Até 2,0)	Conteúdo (Até 5,0)	Atualidade e Relevância (Até 1,0)	TOTAL
Prof. Orientador(a)					
Prof. Membro 1					
Prof. Membro 2					
Prof. Membro 3					
				MÉDIA FINAL	

PROF. ORIENTADOR(A): _____ NOTA: _____

PROF. MEMBRO 01: _____ NOTA: _____

PROF. MEMBRO 02: _____ NOTA: _____

PROF. MEMBRO 03: _____ NOTA: _____

MÉDIA FINAL*: _____

*O trabalho recebe indicação para o PRÊMIO SAN TIAGO DANTAS? (se a média final for 10,0 dez)

() SIM () NÃO

Dedico esta monografia ao meu pai, bacharel em Direito, Policial Civil, Luiz André de Oliveira Fraga(1964-2021), uma das milhares de vítimas evitáveis do governo genocida de Jair Messias Bolsonaro e sua deplorável administração pandêmica.

AGRADECIMENTOS

À minha família, Darlene Fiaux Carreiro Fraga, Carolina Fiaux Carreiro de Oliveira Fraga e André Henrique Raphael de Oliveira.

Ao meu amigo Thalles Diepes.

“Vocês que fazem parte dessa massa
Que passa nos projetos do futuro
É duro tanto ter que caminhar
E dar muito mais do que receber
E ter que demonstrar sua coragem
À margem do que possa parecer
E ver que toda essa engrenagem
Já sente a ferrugem lhe comer”

José Ramalho Neto, 1979

RESUMO

FRAGA, Raphael Fiaux Carreiro de Oliveira. **Teletrabalho No Brasil No Contexto Da Pandemia Do Novo Coronavírus: Reflexão Sobre O Direito À Desconexão E A Sociedade De Controle.** 2022. 60 f. Monografia de Conclusão do Curso de Direito. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2022.

A pandemia do Covid-19 alterou o paradigma de numerosos grupos de trabalhadores, transferindo o local de trabalho para suas residências. Entretanto, embora muitos considerem benéfica a mudança, o poder público brasileiro, no contexto pandêmico, buscou por remediar alguns dos malefícios trazidos pelo teletrabalho, adequando as leis por medidas provisórias. Busca, portanto, esse trabalho estudar os reflexos sociais e econômicos perante o trabalhador e, ainda, entender a insuficiência da legislação vigente na proteção dos direitos fundamentais do trabalhador sob a perspectiva pandêmica. Ainda, a pesquisa visa fazer um paralelo entre a rotina do teletrabalhador inserido nesse contexto e seu direito à desconexão e o estudo da sociedade de controle, abarcando os conceitos de vigilância líquida e panoptismo, apoiado principalmente nas obras de Bauman, Deleuze e Foucault. A obra pretende destrinchar o tema pela metodologia qualitativa em pesquisa bibliográfica. Sob essa ótica, o trabalho exercido em casa impede a aplicação da legislação laboral vigente em sua totalidade fazendo necessária a atualização e adaptação não só da semântica jurídica mas também dos princípios orientadores e integradores juslaborais.

Palavras-chave: Teletrabalho; Direito à Desconexão; Sociedade de Controle; Panoptismo; Pandemia do Covid-19; Modernidade Líquida.

ABSTRACT

FRAGA, Raphael Fiaux Carreiro de Oliveira. **Home Working in Brazil During Covid-19 Outbreak: The Right to Disconnect and Control Society.** 2022. 60 p. Monografia de Conclusão do Curso de Direito. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2022.

The Covid-19 pandemic changed the paradigm of numerous groups of workers, changing the workplace to their homes. However, although many consider the change beneficial, the Brazilian government, in the pandemic context, sought to remedy some of the harm brought by telework, adapting laws by interim measures. Therefore, this work seeks to study the social and economic reflexes on the worker and to understand the insufficiency of the current legislation in the protection of the workers' fundamental rights under the pandemic perspective. Still, the research aims to make a parallel between the routine of the teleworker inserted in this context and its right to disconnection and the study of control society, encompassing the concept of liquid surveillance and panoptism, supported mainly by the works of Bauman, Deleuze and Foucault. This work intends to unravel the theme by qualitative methodology in bibliographical research. From this perspective, working at home avoids the application of current labor legislation at its fullest having the necessity of updating and adapting not only the legal semantics but also the guiding juslaboral principles and integrators.

Keywords: Homeworking; Right to Disconnect; Control Society; Panopticism; Covid-19 Pandemic; Liquid Modernity.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
1 15	
2 17	
2.1. 21	
2.2. 24	
3 29	
3.1. 37	
4 39	
4.1. Caráter emergencial do teletrabalho na pandemia e a supressão dos direitos fundamentais do trabalhador em relação à modalidade de trabalho	48
5 56	
REFERÊNCIAS	59

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa, no contexto pandêmico, fazer um paralelo entre os desdobramentos da legislação trabalhista brasileira em prol da adequação do teletrabalho às políticas de distanciamento social e principais referenciais teóricos das sociedades de controle. Em se tratando de contexto pandêmico, importa frisar que o enfoque desta obra é, principalmente, os dois primeiros anos de pandemia do novo coronavírus, sendo estes 2020 e 2021.

Tem por objetivo principal salientar as nuances dos atos progressivos de adequação das leis brasileiras, por exemplo, com medidas provisórias, além de analisar os benefícios e malefícios ao trabalhador que bruscamente, em caráter emergencial, foi realocado do trabalho tradicional, presencial, ao teletrabalho. Por objetivos específicos, o texto busca analisar os reflexos sociais do teletrabalho bem como fazer um paralelo com as sociedades de controle e seus mecanismos.

A legislação trabalhista brasileira atual se demonstra insuficiente para garantir todos os direitos previstos ao trabalhador regular no regime de teletrabalho, sendo assim, demonstra-se a relevância desse projeto no intuito de destrinchar quais são os direitos fundamentais do trabalhador que são suprimidos pelo regime tele presencial, bem como, estudar a flexibilização do trabalho no contexto atual e suas facetas com base no arcabouço teórico de Bauman, Foucault e Deleuze. A metodologia utilizada para esse trabalho é a qualitativa por meio de pesquisa bibliográfica.

Inicialmente, o primeiro capítulo vem externalizar um paralelo entre a rotina empregada no teletrabalho e o estudo da sociedade de controle nos moldes da bibliografia supracitada, passando pelo conceito de vigilância líquida e panoptismo. Em seguida, no segundo capítulo, o foco passa a ser estudar a interligação entre o teletrabalho e o contexto pandêmico no Brasil e nos reflexos sociais, econômicos e ambientais desse regime, ainda, abarcando a reforma trabalhista e o direito à desconexão do trabalhador. O terceiro capítulo busca aprofundar o estudo bibliográfico da persona, do sistema panóptico e das sociedades de controle, com objetivo de reforçar o paralelo com o teletrabalho. Por fim, o quarto capítulo busca elucidar as armadilhas do teletrabalho ao trabalhador e a supressão dos direitos fundamentais do trabalhador em razão do caráter emergencial do teletrabalho durante a pandemia.

■ O TELETRABALHO E O CONFRONTO COM A SOCIEDADE DE CONTROLE

A rotina laboral consolidada do trabalhador médio desde o pós-segunda guerra foi drasticamente alterada da realização inteiramente presencial ao virtual com o início da crise do coronavírus em 2020. Possibilitado pelo rápido avanço tecnológico mundial nos últimos 15 anos e permitindo, portanto, a realização do trabalho remoto com acesso relativamente facilitado ao proletário a nova realidade instaurou-se rapidamente.

Com isso, pôde-se vislumbrar diversos dos elementos das sociedades de controle nessa realização remota do trabalho. É possível, por exemplo, identificar a vigilância, como num sistema panóptico, exercida mesmo que acidentalmente entre chefe e empregado quando da impossibilidade do empregado de prever se está sendo ou não vigiado pelas telas, pelas redes sociais, dentre outros.

Bauman desenvolve o conceito de Modernidade Líquida e, posteriormente, Vigilância Líquida, todo esse conceito se baseia na transformação das relações interpessoais de orgânicas, isto é, pessoal, física, tátil, em uma existência plástica do ser humano, a transferência da essência do indivíduo a um "avatar" virtual.

A persona se projeta tanto em um plano físico quanto em um plano digital, com o tempo, o plano digital se sobrepõe, tendo em vista também o avanço tecnológico e a popularização das redes sociais. A Vigilância Líquida é, portanto, a capacidade de vigilância ampliada pelos sistemas modernos de comunicação e exercido pelos próprios subordinados a esse sistema. O poder exercido por essa vigilância molda os submetidos a essa existência, *a priori* no plano virtual, mas, principalmente, transcender ao plano físico, real.

Já Foucault abarca a ideia da vigilância sob a perspectiva do panoptismo do filósofo e jurista inglês Jeremy Bentham. O Panóptico, sob a ótica de Bentham, consiste na existência de uma estrutura prisional circular com uma torre de vigilância ao centro que tenha alcance de vigilância a todas as celas ao mesmo tempo, outra particularidade dessa estrutura é que as janelas de observação da torre de vigia são escuras, impossibilitando aquele que está de fora de discernir se está ou não sendo observado naquele momento, causando um impacto psicológico a todos que estiverem sob aquela vigilância.

É a partir dos pontos principais de vigilância líquida, panoptismo e da transição do plano físico para a persona virtual na modernidade que se desenrola o argumento da diferenciação do período pré-pandêmico para o atual, além da influência da exclusividade do teletrabalho em um âmbito de distanciamento social.

Exemplificando o exposto acima, podemos falar em armadilha da visibilidade e relacionar com o teletrabalho no que tange a liquidez da carga horária trabalhada, da impossibilidade de desconexão completa do labor durante o dia mesmo que já tenha cumprido sua carga de trabalho até dado momento, a sensação de privação de liberdade e estado de alerta, dentre outros a serem abordados mais à frente.

O episódio em questão, por sua vez, trata de uma distopia à realidade moderna em uma sociedade em que para a obtenção de vantagens, bens básicos, acesso a determinados lugares, basicamente para a inclusão na sociedade deve-se a um sistema de pontuação que se é ganha ou perdida com base nas interações sociais. A cerne do episódio é a personagem que, ao longo do episódio, passa por desventuras que vem por reduzir sua nota a zero, sendo marginalizada e excluída dessa sociedade sem acesso a qualquer vantagem.

No envolvimento desse episódio pode-se identificar uma sociedade de controle, conforme Deleuze, a base de uma sociedade desse tipo funciona por redes flexíveis modulares. Os elementos de vigilância constante através de redes sociais e do sistema de pontuação presentes do episódio demonstram a presença desse arcabouço de controle nessa sociedade.

A sociedade de controle submete o indivíduo a moldes que passam que se alteram conforme a necessidade da sociedade. Isto é, ele passa a servir como mais uma das engrenagens, quando não é mais útil, é descartado.

O ponto de reflexão em relação à nossa sociedade no âmbito pandêmico com a expansão do teletrabalho como uma medida de prevenção ao coronavírus acelerou a caminhada à uma sociedade de controle. Deleuze argumenta sobre a transformação em pura informação, no contexto pandêmico a preponderância das interações virtuais adicionado ao regime do teletrabalho pode identificar o início de uma transição a essa sociedade de controle.

■ TELETRABALHO NO BRASIL DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19

No ano de 2020 iniciou-se a crise da COVID 19, que afetou a vida humana em vários aspectos, e com o mundo do trabalho não foi diferente, com o isolamento social como medida para a diminuição da disseminação do Coronavírus, muitas empresas que exercem atividades com a possibilidade de se realizar de forma remota, ou seja, fora da empresa viram como solução o trabalho Home Office. Devido à urgência com que foi tomada essa medida, muitos trabalhadores passaram a trabalhar em suas casas, responsabilizando-se por custos como energia, internet, equipamentos de trabalho, começaram também, a extrapolar a jornada de trabalho sem conseguir separar o tempo adequado de trabalho e vida pessoal. Contudo, o que se tem percebido é a falta de uma adequada regulamentação do trabalho telepresencial, para melhorar a relação entre empresa e empregado (Carelli, 2020).

A crise da COVID 19 afetou duramente o mundo do trabalho, quais seja em relação ao desemprego, redução de jornada de trabalho, suspensão de contrato, redução de salário, trabalho transferido da forma presencial para remota.

Neste aspecto, muitos trabalhadores foram transferidos para o trabalho a domicílio de forma brusca, trazendo à tona questões como as condições de trabalho e a adaptação a essa mudança.

Com o atual mundo globalizado, e o desenvolvimento tecnológico, a maior parte das pessoas estão conectadas o tempo inteiro, isso fez com que mercado de trabalho sofresse mudanças. Sendo que as novas ferramentas possibilitaram que o trabalhador desenvolvesse o trabalho dentro da sua casa, e isso trouxe mudanças no que se refere ao espaço e tempo do trabalho.

O mundo corporativo mudou e hoje um novo conceito de trabalho tem alcançado cada vez mais as empresas e os empregados: o home office, um termo inglês que significa “escritório em casa”. Para entendermos com mais profundidade este assunto, no entanto, é necessário abordar as diferenças entre os tipos de trabalho que podem ser considerados home office ou até mesmo terem conceitos muito parecidos e que geralmente confundem as pessoas e são atividades totalmente diferentes.

Assim, o teletrabalho não deve ser reduzido a apenas às atividades onde o teletrabalhador deva ficar exclusivamente em sua residência ou em locais remotos afastados da empresa, mas também aqueles com a rotina que for mais conveniente a empresa de acordo com a programação e planejamento das atividades, visando os seus interesses, tais como a operacionalidade. Diga-se que conferências de vídeo, chamadas, também sejam consideradas atividades de teletrabalho.

Esse modelo de trabalho fomenta o surgimento de novos paradigmas nos trabalhadores e das organizações, de modo que possam ser atendidas amplamente pelas tecnologias da informação e comunicação. A implantação do teletrabalho tende a cruzar novas fronteiras no espaço com o passar dos anos, otimizando assim a produtividade e diminuindo os custos com transporte e remanejamento, além do custo operacional imobiliário de uma sede que abriga um grande contingente de funcionários, impulsionando um novo modelo organizacional que tem um comprometimento socioambiental, econômico e de produtividade.

No home office, o sistema de trabalho onde o funcionário não precisa ou não pode trabalhar no escritório, o trabalho profissional é desenvolvido em ambientes diferenciados e que compartilham a infraestrutura do ambiente doméstico, por exemplo. Tem crescido cada vez mais devido à globalização da economia e o aumento da terceirização de serviços e que acaba mudando o perfil do emprego, do empregado e do local de trabalho (Carelli et.al, 2021).

Já o freelancer, caracteriza-se como o profissional autônomo que executa determinada atividade de maneira independente cujo serviço pode atender a vários empregadores, dessa forma ele não possui nenhum vínculo de trabalho permanente com uma empresa o que permite que o próprio profissional administre e organize o seu trabalho. Normalmente esse profissional realiza determinada atividade para o empregador e cobra por tal serviço, suas entregas podem ser por trabalho concluído ou por hora de serviço prestado a empresa ou a determinado cliente. (FERNANDEZ, 2011)

A terceirização vem da palavra “terceiro”, que pode ser entendida como um intermediário, interveniente. O termo representa uma nova tendência nas relações laborais, que significa entregar tudo o que não é a atividade principal do negócio para outra empresa ou terceiro. Significa que uma empresa transfere o gerenciamento de uma atividade para um profissional ou empresa contratada, a qual se responsabilizará pela execução dos serviços e

atendendo as expectativas do contratante, se caracteriza por uma parceria entre as partes. (THOLL, 2004)

A busca pela sustentabilidade por parte das organizações e governos está ancorada sobre três pilares, sendo eles a sustentabilidade econômica, a sustentabilidade ambiental e a sustentabilidade social. Em aspectos econômicos, o teletrabalho se propõe a minimizar os custos operacionais das empresas, aumentando à priori a margem de lucro das mesmas e até a conversão em minimização de custos para o consumidor.

Nos aspectos da sustentabilidade ambiental, a proposição está pautada na redução da emissão de poluentes na atmosfera, um grande problema enfrentado pelas grandes regiões metropolitanas no que se diz respeito à qualidade do ar, além da minimização do uso de combustíveis fósseis a longo prazo, pela diminuição do uso do transporte.

Por fim, em aspectos sociais o trabalho remoto visa a melhoria da qualidade de vida, reduzindo o tempo que o cidadão passa diariamente preso no trânsito de deslocamento pendular entre sua casa e seu trabalho, podendo o mesmo tempo ser gasto em atividades produtivas ou de lazer e cultura.

No que se refere ao trabalhador, a principal vantagem do home office é o conforto, é importante que a pessoa possa ficar concentrada, sem precisar estar vestida formalmente, além de não precisar enfrentar o trânsito e até mesmo a violência.

Outro dado importante que é fundamental na escolha de um trabalho é o deslocamento que o trabalhador pode levar até o escritório da empresa. Em grandes metrópoles como São Paulo e Rio de Janeiro, isso é um fator importante pois atualmente 51% das pessoas levam até uma hora para chegar em seus trabalhos. 27% levam entre uma e duas horas. 22% levam mais de duas horas. O tempo economizado nesses percursos podem ser revertidos em qualidade de vida para o funcionário. (PEREIRA; SCHWANEN, 2013)

Muitas vantagens fazem com que essa modalidade seja bastante atrativa, pois se bem administrada pode se ter, além de um aumento na produtividade, um aumento considerável na

qualidade de vida. A flexibilidade com os horários permite que o trabalhador possa exercer uma outra atividade como um curso ou até mesmo levar um segundo emprego. A redução de custos com alimentação e transporte também podem ser considerados como um atrativo. Como pudemos ver pode se alcançar um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional o que deixa o trabalho ou vaga mais atraente interferindo diretamente no engajamento do obreiro e em sua retenção.

Da mesma forma o home office é repleto de desafios que devem ser transpostos e que fogem do que se tem como normal em um ambiente de trabalho, o maior deles talvez seja o isolamento social pois muitas vezes o teletrabalhador não tem nenhum tipo de convívio ou acaba por desconhecer os demais funcionários e nisso deve-se ter um esforço a mais para reforçar os vínculos com os colegas de trabalho. O obreiro, por estar em sua casa, também tem uma facilidade muito grande em perder o foco no seu trabalho, muito pelo horário do trabalho que muitas vezes não é definido. Ele pode inclusive dar umas folgas, mas em compensação, em determinado momento deverá fazer o trabalho dobrado.

A imagem a seguir mostra os desafios de trabalhar home office em dados coletados pelo Space em 2017:

Figura 01: Desafios de trabalhar em casa



Fonte: <http://adorohomeoffice.com.br>

Alguns outros pontos negativos devem ser considerados pelo postulante a uma vaga de home office, como a falta de vale refeição, e o custeio com as contas de energia, internet, telefonia e até mesmo equipamentos e mobília adequada para a realização do trabalho. O teletrabalhador deve se atentar se determinados custos serão pagos pela empresa ou por ele mesmo, uma vez que de acordo com o previsto na legislação trabalhista vigente, no caso de mudança para o regime telepresencial os custos serão pagos pela empresa apenas se previsto no contrato de trabalho.

Conciliar as atividades do trabalho com as atividades domésticas também exige um grau de organização para que as tarefas não se misturem e as entregas sejam completas e satisfatórias. Muitas empresas não permitem seus funcionários trabalharem de casa afirmando que há uma perda da qualidade e da velocidade do trabalho.

2.1. Reforma trabalhista: teletrabalho

Houve mudanças quanto à regulamentação do teletrabalho (Home Office), na Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que alterou e regulamentou diversas normas relacionadas à prestação de serviço. Porém, com a pandemia e o aumento do teletrabalho a regulamentação da CLT não foi suficiente. Foi então aprovada, em 2020, a Medida Provisória 927 que, no início da pandemia, trouxe um forçoso disciplinamento do trabalho remoto no país, mas que acabou perdendo vigência por não ter sido convertida em lei ordinária pelo Parlamento.

É evidente que a existência de um regramento próprio do trabalho remoto é medida que se impõe, seja com o aperfeiçoamento do teletrabalho, seja com a criação novos institutos que possam regulamentar, de forma pormenorizada e com todas as suas particularidades, os direitos e obrigações existentes entre empregador e empregados quando o assunto, for a prestação de serviços à distância.

Um ponto importante a ser destacado quando se fala em uma empresa é a saúde do profissional, quando se assume um emprego de Home Office, ocorre a preocupação da quantidade de horas de serviço que muitas vezes acaba sendo em demasido. Essas questões passaram a ser avaliadas com mais cautela no Brasil a partir da década de 1930, quando o presidente Getúlio Vargas criou o ministério do trabalho, uma legislação previdenciária, em 1945 a sua consolidação foi ainda maior, com as leis trabalhistas (CLT).

Porém, ainda não é uma questão que se encontra totalmente encerrada, já que o desenvolvimento dessas leis acompanha as décadas, as tecnologias e as mudanças que vão sendo alteradas com o passar dos anos, as formas de gestão que vão sendo incluídas ou modificadas, além de uma revisão na CLT que proporciona uma segurança e confiança maior aos trabalhadores e uma consciência dos seus próprios direitos.

Nota-se que com o advento da mobilidade tecnológica, o trabalhador adquiriu novas competências para cumprir metas, por meio de uma comunicação remota com a empresa e, ao mesmo tempo, ganhando a oportunidade de inovar a gestão organizacional. O conceito de qualidade de vida no trabalho começa a se mesclar com o aperfeiçoamento das formas de gestão. A qualidade de vida no trabalho passa a ser a reunião de ações de uma empresa, envolvendo a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho (LIMONGI, 2001).

A tecnologia veio para auxiliar o trabalhador no cumprimento de suas metas, mudando a forma de se trabalhar, porém, as novas formas de gestão devem levar em consideração a qualidade de vida, as condições adequadas no ambiente de trabalho, além de mudanças na economia e na forma que as organizações possuem para a administração dos seus negócios, fazendo com que o profissional seja um dos pilares para essas mudanças. Com o Home Office deve ser a mesma coisa, os empregados devem se sentir motivados pelos empregadores, proporcionando-se oportunidades para o seu desenvolvimento pessoal e não apenas para o trabalho como uma forma de sobrevivência.

Organizações bem sucedidas são aquelas que proporcionam às pessoas um ambiente de trabalho acolhedor e agradável, onde elas possuem plena autonomia e liberdade para escolher a maneira de realizar o trabalho (MARTINS E HONÓRIO, 2012).

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, uma jornada de trabalho convencional deve ser composta por um espaço de tempo em que o funcionário permanece a disposição do seu empregador, cumprindo as atividades que são acordadas em seu contrato de trabalho, nos termos da CF, art.7º, XIII, a sua duração deverá ser de até 8 horas diárias e 44 horas semanais. Em revisão atual, foi publicada no DOU em 15 de dezembro de 2011 a lei 12.551, que altera o artigo 6º da CLT.

Art.6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a

distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. 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.

A partir deste ponto, pode-se supor então que a preocupação com as leis em atingir um novo segmento é parcialmente explícita, o problema, porém é que um trabalho remoto ou a distância não possui um mesmo status daquele realizado em um estabelecimento próprio, além de outros fatores como uma falta de treinamento adequado, o contato do trabalhador para com outro funcionário de uma empresa, entre outras questões.

2.2. Direito à desconexão

O fator tempo e o processo de incorporação de novos instrumentos técnicos na produção têm sido verdadeiras chaves para o direito do trabalho, embora de outra consideração. Na relação de trabalho o tempo de trabalho é a categoria conceitual básica, em torno da qual se articula todo seu conteúdo, como expressava a melhor doutrina há muito tempo. E a força de atração que o fator “tempo de trabalho” exerce sobre muitas categorias trabalhistas legais é bem verdadeira.

A notabilidade do fator tempo no trabalho é comprovada ao relembrar um fato histórico relevante: o atual centenário da OIT (1919-2019), coincide com a Convenção da OIT aprovada em 28 de novembro de 1919, justamente, “sobre o horário de trabalho”. Esta soma de fatos e coincidências ilustra uma dupla conclusão: o tempo de trabalho é um bem escasso que deve ser limitado e distribuído para evitar que outros direitos ou bens do trabalhador, além do descanso, sejam prejudicados. O fator tempo de trabalho é importante, entre outros motivos, porque fixa a aparência do sistema trabalhista, sobretudo porque demonstra sua função protetora e, posteriormente, porque ordena suas instituições e categorias.

Pelo que será exposto, já se destaca aqui que a mencionada Convenção da OIT número um de 1919, após estabelecer a jornada máxima de trabalho e pausas, especifica a obrigação do empregador de fixar “as horas de início e término do trabalho” (artigo 8.1a). Tal esclarecimento é nuclear se se notar que a jornada de trabalho é, por essência e definição legal, “limitada” (ex. artigo 2 da Convenção da OIT número um de 1919). Ao mesmo tempo, embora de outro ponto de vista, alguns dados históricos são interessantes. A incorporação acelerada dos novos instrumentos técnicos ao processo produtivo da época (da manufatura ao maquinário) criou um cenário - Revolução Industrial - propício ao surgimento do sistema de trabalho com função protetiva específica. O binômio trabalho e máquinas explica em grande parte o significado do direito do trabalho desde suas origens até os dias atuais.

Para concluir esta nota histórica, verifica-se que em tais tempos o fator tempo de trabalho e as novas técnicas incorporadas ao sistema produtivo já se alimentavam, como ocorre atualmente neste novo contexto. Nesse sentido, vale a pena trazer à tona declarações históricas conhecidas que se complementam, como a de que “a máquina diminui o tempo de trabalho” e que a máquina representa um “enorme aumento no rendimento do trabalho humano”. Esta é uma boa maneira de mostrar que o tempo de trabalho é o referencial que melhor explica a relação entre trabalho e mais-valia. Desta forma, destaca-se a dimensão econômica da jornada de trabalho.

Atualizando o discurso, observa-se que a organização e o uso do tempo, assim como o uso das novas tecnologias no trabalho, alcançaram novas e maiores dimensões no mundo do trabalho. Ao mesmo tempo, fortaleceram ainda mais suas relações, de modo que esses processos conferem à questão da desconexão uma relevância permanente e viva na prática laboral. Além disso, no mundo do trabalho do século XXI, a conectividade com o local de trabalho é uma questão importante para muitas pessoas. O ‘direito à desconexão’ e outras políticas relacionadas surgiram em resposta a novas realidades no mundo do trabalho.

Tais considerações dispensam maiores comentários por sua expressividade, mas as provocam por seu interesse: ressaltam que as normas que regulamentam o dia são necessárias por lei (indisponíveis); Recorde-se que a organização do tempo - apesar de já existirem normas bastante flexíveis (horário flexível, distribuição irregular do dia, contrato a tempo parcial a quase a tempo inteiro, teletrabalho, sem mais, e horas complementares e extraordinárias ilimitadas) - vem passando por autênticas metamorfoses. Alguns deles até carecem de lógica legal (contrato de trabalho zero hora, trabalho sob demanda, e o contrato a tempo parcial com horas adicionais). Estes demonstram que o fator tempo de trabalho é poliédrico no seu conteúdo e muito transversal na sua projeção.

Além disso, tais manifestações da OIT explicam por que cada vez mais perde o interesse em questionar se o salário é mais importante que o tempo de trabalho ou vice-versa, já que os caminhos de ambas as categorias convergem no mesmo destino: o tempo de trabalho é uma referência do salário ao trabalho por objetivos, embora, claro, não seja apreciado com a mesma simplicidade que no trabalho por tempo. Na mesma linha, observa-se que novas tecnologias continuam surgindo e sendo incorporadas ao trabalho, embora com intensidade diferente

dependendo do setor de atividade. Nota-se também que, entre o fator tempo e as novas tecnologias, existem objetivos comuns.

Assim, esses avanços tecnológicos trazem novas formas de organização e utilização do tempo de trabalho, pois possibilitam trabalhar em qualquer lugar e a qualquer hora. Assim, as normas flexibilizadas são substituídas por outras ainda mais generosas nos termos mencionados. Essa nova gestão do tempo de trabalho adquire maior destaque porque, em certos casos, borra, embora não elimine, a subordinação e dependência do trabalhador a ponto de alimentar a falsa dúvida sobre se é ou não uma relação de trabalho. Nessa medida, o fator tempo de trabalho é relevante hoje.

Um exemplo concreto de tudo o que foi exposto até agora é a digitalização dos negócios, pois transforma as circunstâncias da prestação de trabalho nas empresas com mais ou menos intensidade, conforme o caso. Mais ainda naquelas empresas que, fazendo da digitalização a sua razão de ser (a sua plataforma), reinventam a organização dos tempos de trabalho a limites extremos. Isso ocorre com a gestão do tempo de trabalho em determinadas empresas com plataformas digitais, como é o caso dos entregadores assalariados. A pressão que o fator tempo de trabalho sofre hoje sob o domínio das novas tecnologias é tão intensa quanto manifesta: mas nem tudo vale. Relembrando as já mencionadas abordagens da OIT que tratam da "soberania do tempo", pode-se repetir que o "tempo de trabalho decente" é um requisito essencial, embora não o único, para a realização bem-sucedida do "trabalho decente".

É fácil justificar que tudo o que foi observado até aqui tenta introduzir elementos para refletir sobre a desconexão digital. Como o próprio nome sugere, trata-se de combinar adequadamente o bom uso das novas tecnologias digitais com o respeito ao descanso, ou seja, à desconexão. Assim, busca garantir direitos trabalhistas específicos e não específicos, entre os quais também se incluem os direitos constitucionais fundamentais. Se não são poucos, é justamente pelo alto valor do tempo no cálculo do valor do trabalho na produção. Ignorando considerações sobre a pura e simples economia clandestina, mas sem esquecê-la, observam-se dois fatos concomitantes: juntamente com a prorrogação indevida e oculta da jornada de trabalho legal ou pactuada, há também casos em que o trabalhador continua vinculado sem motivo com o empregador, fora do horário de trabalho mais ou menos voluntariamente.

O prolongamento indevido da jornada de trabalho (e, logicamente, não devidamente remunerado ou compensado pelas pausas, nem cotado à segurança social) é uma realidade comum e de dimensões consideráveis. Contrasta com dados e opiniões institucionais e é denunciada pelos sindicatos. É inclusive evidenciado pelo próprio legislador, às vezes, pode ser repreendido em juízo. Este panorama frouxo e irregular da extensão da jornada de trabalho, flexível e ilegal, não favorece a desconexão digital, mas o contrário: paga o "trabalho sem fim" do "novo escravo tecnológico do século XXI". Dito com expressões gráficas estrangeiras e conhecidas para usar: como exercer o direito de desconexão (no mínimo), se a prorrogação da jornada de trabalho indevida (no máximo) não foi evitada anteriormente?

Relatos e dados também relacionam a conectividade nos intervalos como risco profissional e prejuízo à saúde do trabalhador, problema que é citado sem maiores considerações. Por tudo isso, acertam os poderes públicos, altamente qualificados em jornada de trabalho. Entre os elementos que configuram o direito do trabalho, são levantadas as regras sobre a limitação da jornada de trabalho, talvez como as mais transcendentais para evitar abusos a que o livre julgamento da autonomia individual e a fixação das condições de trabalho conduzidas.

As tecnologias de informação e comunicação que permitem que as pessoas trabalhem em qualquer lugar, a qualquer hora, confundem a linha entre o horário de trabalho e a vida pessoal e podem ajudar a estender o horário de trabalho. Na era digital, governos e organizações de empregadores e trabalhadores terão que encontrar novas maneiras de aplicar efetivamente certos limites máximos de jornada de trabalho em nível nacional, por exemplo, estabelecendo o direito à desconexão digital.

Se se convencionou que as horas extraordinárias são o último recurso para prolongar legalmente a jornada de trabalho, não é de estranhar que quase sempre tenham sido e sejam limitadas e controladas. Este pano de fundo deve ser lembrado no debate sobre a prorrogação indevida da jornada de trabalho, em torno do desligamento e sobre o registro da jornada diária de trabalho. Para corrigir este prolongamento indevido da jornada de trabalho, e para garantir indiretamente a desconexão digital dos trabalhadores fora da jornada de trabalho, foi recentemente estabelecido um registro de controle diário das horas trabalhadas. Para destacar o aspecto prático do debate, pode-se adiantar que a necessidade de corrigir a prorrogação indevida da jornada de trabalho em todos os seus aspectos já foi sugerida pelo fórum.

O tempo de trabalho deve ser limitado para permitir o descanso e garantir outros direitos trabalhistas. As novas tecnologias permitem produzir mais e melhor em menos tempo, mas, se mal utilizadas, podem minar direitos trabalhistas fundamentais e ordinários, em geral. Em particular, podem prejudicar o descanso, a saúde, a conciliação (familiar) e a privacidade dos trabalhadores.

A prorrogação indevida da jornada de trabalho sem remuneração é uma realidade, agravada em tempos pós-crise, que prejudica a todos. É uma violação de regra punível. Que o trabalhador continue a se conectar irregularmente durante os intervalos ou fora da jornada de trabalho é uma das manifestações da prorrogação indevida da jornada de trabalho. Pode ser uma violação sancionável de regras atribuíveis ao empregador por ação ou déficit de vigilância.

A desconexão digital do trabalhador fora do horário de trabalho é um direito subjetivo (direito necessário) e limitado a não responder à comunicação do empregador ou cargo. Seu reconhecimento legal é melhorável nos termos expostos. A concretização do seu exercício é desenvolvida pela “política interna” que obriga o empregador, e pelo acordo social e negociação coletiva. O registo da jornada diária de trabalho, implementação obrigatória em todas as empresas por mandato legal recente, é complementado pelo já referido registo de horas extraordinárias, legalmente previsto há anos. Ambos os registos, devidamente coordenados, favorecem o exercício do direito à desconexão digital.

■ PERSONA, PANÓPTICO E SOCIEDADE DE CONTROLE

A concepção de sujeito de Foucault supõe uma inversão do sujeito moderno concebido por Descartes e pela ciência moderna até os dias atuais. O eu, opera na filosofia cartesiana, como consequência do "cogito ergo sum", como sujeito constituinte da realidade. Um eu identitário com todas as características da própria identidade: imutabilidade, universalidade, essencialidade.

No pensamento de Foucault, há uma transposição dessa ideia de sujeito constituinte e universal pela de um constituído em um espaço e tempo concretos. Longe de carregar uma essência, de resistir às mudanças do tempo, o sujeito é resultado de um conjunto de práticas que nele intervêm, o atravessam e o constituem. O sujeito é, portanto, um produto histórico. A posição foucaultiana atenta contra as correntes dominantes da educação atual, que concebem o sujeito como universal, ignorando seu caráter histórico. O sujeito moderno é, talvez, a maior vítima das contestações, e é aqui, provavelmente, onde o projeto educacional moderno sofre seu maior choque. Afinal, a possibilidade da educação e da pedagogia repousa justamente no pressuposto da existência de um sujeito unitário, e está centrada na finalidade da educação, entendida como a construção de sua autonomia, independência e emancipação.

A pesquisa foucaultiana está orientada para a análise dessas práticas e discursos de exclusão, sanção, vigilância, exame, distribuição, diferenciação, homogeneização, que constituem o sujeito. O conjunto dessas práticas e discursos, diferentes para cada momento histórico, é o que Foucault chama de tecnologia. As tecnologias englobam, assim, os procedimentos de ordem prática que conformam, normalizam e canalizam os pensamentos e as ações dos sujeitos. As tecnologias são, portanto, poder, exercício do poder quando penso na

mecânica do poder, penso em seu modo capilar de existir, o processo pelo qual o poder entra na própria pele dos indivíduos, invadindo seus gestos, suas atitudes, seus discursos, suas experiências, seu cotidiano.

O poder em Foucault, retomando a teoria de Nietzsche, não é apenas uma instância repressiva ou negativa. Devemos parar sempre de descrever os efeitos do poder em termos negativos: "exclui", "reprime", "rejeita", "censura", "abstrai", "dissimula", "esconde". De fato, o poder produz; produz a realidade; produz domínios de objetos e rituais de verdade. O indivíduo e o conhecimento que dele pode ser obtido correspondem a essa produção. O poder circula assim através das individualidades.

Nos escritos de Foucault encontram-se estudos sobre o regime tecnológico que teve suas origens nos séculos XVII e XVIII e perdurou até o século XX. Tal regime tecnológico, fruto de uma determinada conjunção saber-poder, é o que esse pensador chama de disciplina. A disciplina é a tecnologia que gera os indivíduos, tornando-os seu objeto e instrumento para o exercício do poder. Essa tecnologia de poder, que compreende um conjunto de práticas que procedem canalizando comportamentos nos indivíduos, não só é reconhecida em instituições como presídios, fábricas, hospitais, conventos ou escolas - espaços fechados -, mas também se expande por todo o corpo social, deixando seus estabelecimentos e penetrando em todas as rachaduras da sociedade, dando origem à sociedade disciplinar.

A disciplina não pode ser identificada com uma instituição ou com um aparato. É um tipo de poder, uma modalidade de exercê-lo, que implica todo um conjunto de instrumentos, técnicas, procedimentos, níveis de aplicação, objetivos; é uma "física" ou uma "anatomia" do poder, uma tecnologia. Ela pode ser assumida seja por instituições "especializadas" ou por instâncias preexistentes que encontram nela os meios de reforçar ou reorganizar seus mecanismos internos de poder. Sendo a disciplina tecnológica, cujo alvo de poder é o indivíduo, seu horizonte discursivo será encontrado nas ciências humanas.

No campo da educação, a pedagogia será produtora de um saber-poder em relação ao sujeito das escolas modelo dos jesuítas, ou as escolas de Batencour e Demia, depois da de Sturm, desenham as formas gerais da disciplina escolar (Foucault 2012). E é no século XVIII que, graças à generalização das disciplinas, num jogo circular de reforço da formação do saber e do exercício do poder, aparecem no interior da disciplina os discursos relacionados à

psicologia infantil e à psicopedagogia. Nesse sentido, Larrosa aponta "o encobrimento da própria pedagogia como operação constitutiva, a rigor, produtora de pessoas", denunciando a pretensão da pedagogia como "mera mediadora" para o desenvolvimento dos sujeitos.

Entre os procedimentos próprios da disciplina estão a distribuição de indivíduos em um espaço, o controle da atividade e a economia de tempo. Quanto ao primeiro, a disciplina opera distribuindo indivíduos e, assim, organizando um espaço. Esses espaços são lugares heterogêneos e fechados. Cópia do modelo do convento, a escola está dividida em zonas, a cada indivíduo é atribuído um lugar que lhe confere a sua localização mas também o seu isolamento, as suas possibilidades de comunicação e circulação. Isso permite a todo momento monitorar seu comportamento, sancioná-lo, examiná-lo, dominá-lo e usá-lo.

Cada lugar corresponde a uma determinada função. Os indivíduos são, assim, intercambiáveis, pois a função do indivíduo é configurada pelo lugar que ocupa em relação aos demais: "filas de alunos nos corredores e nos estudos; classificação atribuída a cada um por ocasião de cada tarefa e de cada teste e que obtêm de semana a semana, de mês a mês, de ano a ano; alinhamento das faixas etárias uma após a outra. E neste conjunto de alinhamentos obrigatórios, cada pessoa, consoante a sua idade, o seu progresso e o seu comportamento, ocupa uma ordem ou outra; move-se constantemente por essas séries de caixas, algumas ideais, que marcam uma hierarquia de conhecimento ou habilidade, outras, que devem traduzir materialmente no espaço da aula ou escola a distribuição de valores ou méritos (Foucault 2012). Distribuições espaciais que atendem ao grau de aquisição de conhecimento, comportamento, limpeza e nível econômico.

Essa nova distribuição seria de espaço, portanto, impede que apenas um funcione enquanto o restante permanece ocioso. O trabalho simultâneo é controlado por novos dispositivos de vigilância que respondem a uma utilidade. A organização espacial, nas mãos das disciplinas, gera, portanto, espaços que não são apenas arquitetônicos, mas também funcionais e hierárquicos, "constituição de "praças vivas", que transformam multidões confusas, inúteis ou perigosas em multiplicidades ordenadas. A pintura, no século XVIII, é tanto uma técnica de poder quanto um procedimento de saber (Foucault, 2012).

O controle da atividade é outro dos procedimentos que a disciplina utiliza. O arquétipo monástico de uso do tempo, que segue padrões de ritmos imponentes, ocupações delimitadoras e repetição cíclica, é transferido para a instituição educacional, dando-lhe um funcionamento

orgânico. Cada segmento de tempo corresponde a uma determinada atividade, vinculada a um conjunto de regras relacionadas à posição do corpo, gestos, relação com o objeto e sua duração. Destacou que 8h45 entrada do instrutor, 8h52 chamada do o instrutor, 8h56 entrada das crianças e oração, 9h00 entrada dos bancos, 9h04 primeiro quadro negro, 9h08 fim do ditado (Foucault, 2012).

Aparece toda uma economia do corpo e do tempo, que se manifesta, por exemplo, na forma de segurar uma caneta e na posição ereta do corpo, que deve acompanhar a técnica da escrita. Sua finalidade é a eficiência e a rapidez, para que cada momento seja definido e preenchido com atividades organizadas, ritmadas por meio de sinais, sinos ou palavras o único objetivo dessas vozes de comando é executar as mesmas operações com rapidez e qualidade, para reduzir ao máximo a velocidade, a perda de tempo envolvida na passagem de uma operação para outra (Foucault, 2012).

Por fim, o aparato disciplinar procede capitalizando o tempo escolar por meio da segmentação em ciclos com um prazo determinado, organizando-os da menor para a maior complexidade e distribuindo os indivíduos de acordo com seu nível e antiguidade nas séries correspondentes. A divisão em cursos e ciclos, hoje observável nas escolas, corresponde a tal procedimento disciplinar.

O tempo disciplinar desloca o antigo tempo iniciático dos séculos anteriores: o tempo que antes era contínuo agora é segmentado, e a prova final que determinava a aquisição de uma qualificação dá lugar a um conjunto de provas que devem ser superadas ao final de cada segmento temporal, cada mês, ano ou ciclo. Assim, nasce uma pedagogia analítica detalhada, em que a segmentação seriada permite um controle e uma intervenção meticolosos. O poder é, portanto, montado e distribuído ao longo do tempo. O exercício, devido à sua natureza repetitiva e complexidade crescente, funciona assim como o mecanismo por excelência de imposição de atividades repetitivas e graduais ao corpo. O exercício define, classifica e qualifica o indivíduo em relação a um determinado objetivo ou caminho e em relação aos demais indivíduos (Foucault, 2012).

O triunfo da disciplina se deve, segundo Foucault, ao uso de dispositivos ou instrumentos que modificam e canalizam o comportamento dos indivíduos. Esses instrumentos são a fiscalização hierárquica, a sanção normalizadora e sua combinação no exercício do exame.

Primeiro, a vigilância hierárquica usa o olhar para obter efeitos de poder. A escola empresta princípios do campo militar, intervindo nele um certo tipo de arquitetura. Os lugares de passagem, as transparências nas portas, as plataformas, a disposição dos refeitórios, etc., geram um tipo de configuração que determina quais lugares devem ser ocupados e quais não devem, além de criar lugares específicos que permitir que o controlador exerça sua função de visualização: “as instituições disciplinares segregaram uma maquinaria de controle que funcionou como um microscópio do comportamento; As divisões tênues e analíticas que fizeram passaram a formar, em torno dos homens, um aparato de observação, registro e direção do comportamento. (Foucault, 2012).

A vigilância está, assim, integrada no campo pedagógico. Uma das necessidades a que esta vigilância responde é o aumento do número de alunos nas instituições de ensino, o que exige um tipo de controle que, simultaneamente, atenta contra a desorganização e a confusão. Por isso, para ajudar o professor ele escolhe entre os melhores alunos uma série de “oficiais”, intendentess, observadores, instrutores, repetidores, rezadores, oficiais de redação, gerentes de tinta, questores de pobres e visitantes (Foucault, 2012). Tanto a distribuição de materiais quanto os papéis de vigilância. Os responsáveis por este último devem registrar comportamentos inadequados, falta de assiduidade ou conduta, investigar as famílias, ensinar conhecimentos ou comportamentos adequados ou introduzir novos alunos nas práticas da instituição de ensino.

Por meio desse mecanismo de vigilância mútua e hierarquizada, multiplica-se a eficácia do ensino. Embora a vigilância hierárquica não seja nova, foi no século XVIII que, segundo Foucault, ela se tornou um sistema integrado, múltiplo, automático e anônimo. Funciona como uma máquina de vigilância que, pela articulação de olhares calculados, silenciosos e não violentos, sustenta o poder disciplinar. Em segundo lugar, a sanção normalizadora é uma técnica disciplinar que, por meio de uma micro penalidade do tempo (atrasos, ausências, interrupções de tarefas), da atividade (desatenção, descuido, falta de zelo), do modo de ser (descortesia, desobediência), da palavra (falar, insolência), do corpo (atitudes "incorretas", gestos impertinentes, sujeira), da sexualidade (falta de pudor, indecência)" (Foucault, 2012), visa corrigir comportamentos desviados.

A punição disciplinar regula as infrações relacionadas com a violação de uma tarefa ou de uma regra de conduta. Seu objetivo é corretivo e para isso utiliza o exercício: repetir uma atividade para corrigir uma atitude, um descompromisso, um erro de ortografia que tem que ser

repetido várias vezes. Canalizar comportamentos é exercitar. Um tipo de pena enquadrada em um sistema de punição-recompensa, que fundamenta a moral judaico-cristã com seus princípios do Bem e do Mal. Existem punições, mas também existem privilégios, e estes permitem que bons e maus alunos sejam classificados e priorizados, criando classificações.

A punição no regime disciplinar, portanto, não tem como objetivo último a repressão. Suas operações são apontar os atos, diferenciar os indivíduos, medir e classificar, excluir e homogeneizar. E é por meio dessas operações que a punição se normaliza. Não é de surpreender que o surgimento dessas tecnologias de poder-saber no âmbito educacional -e também no penal, hospitalar, laboral- seja um correlato da igualdade formal no contexto político: a norma homogênea e hierarquiza os indivíduos.

Por fim, o exame é um instrumento disciplinar em que se combinam dispositivos de vigilância e sanção normativa, permitindo qualificar, classificar e punir. Segundo Foucault, a escola funciona como um aparelho de exame contínuo. Característica do exame é transpor a visibilidade do poder, ou o que dá no mesmo, quem se vê não é aquele que exerce o poder, mas aquele que se submete ao poder. Funcionando como mecanismo de objetivação, o exame ilumina seu objeto: o indivíduo, o corpo dócil. Da mesma forma, o mecanismo de exame permite que os indivíduos sejam inseridos no registro documental por meio de uma série de arquivos, regulados por um conjunto de códigos, precários nos períodos históricos estudados por Foucault.

Por fim, o teste permite converter cada indivíduo em um "caso", transcrevendo cientificamente as diferenças de cada sujeito. É por isso que as ciências de raiz "psico" têm origem no regime disciplinar, ocupando um lugar privilegiado na modernidade. O exame abre duas possibilidades correlativas: a constituição do indivíduo como objeto descritível, analisável, mas não para reduzi-lo a traços "específicos", como fazem os naturalistas com os seres vivos, mas para mantê-lo, em seus traços singulares, na sua evolução particular, nas suas próprias aptidões ou capacidades, sob o olhar de um saber permanente; e, por outro lado, a constituição de um sistema comparativo que permita a medição de fenômenos globais, a descrição de grupos, a caracterização de fatos coletivos, a estimativa dos desvios dos indivíduos em relação aos outros e sua distribuição (Foucault, 2012).

As pesquisas científicas atuais na área da educação, os estudos estatísticos que são realizados sobre os alunos inseridos na instituição de ensino, nada mais são do que uma continuação dessa consideração do indivíduo como um caso. Resumindo, o exame é para Foucault o cerne dos mecanismos que compõem o indivíduo como objeto e efeito, tanto de saber quanto de poder. E essas relações de poder-saber, ao se tornarem visíveis no exame, conferem-lhe um caráter ritualizado. O exame não se limita a sancionar um aprendizado; o exame permite que o professor, ao mesmo tempo em que transmite seus conhecimentos, estabeleça em seus discípulos todo um campo de conhecimento. Enquanto o teste pelo qual um aprendizado foi concluído na tradição corporativa validava uma aptidão adquirida -a "obra-prima" autenticava uma transmissão de conhecimento já feito-, o exame, na escola, cria uma verdadeira e constante troca de conhecimentos: garante a passagem de conhecimento do mestre para o discípulo, mas tira do discípulo um saber que é reservado e destinado ao mestre (Foucault, 2012).

Um ponto de referência para as análises foucaultianas dos mecanismos que aparecem nas instituições disciplinares é o sistema arquitetônico e óptico descrito por Bentham, o panóptico. O princípio subjacente a tais mecanismos é o que Foucault chama de panoptismo, são mecanismos que analisam distribuições, desvios, combinações de séries, e que utilizam instrumentos para tornar visível, registrar, diferenciar e comparar. O panoptismo é o princípio geral de uma nova "anatomia política" cujo objeto e finalidade não são as relações de soberania, mas as relações de disciplina (Foucault, 2012). O panoptismo funciona, assim, como um dispositivo de poder, entendendo-o como o espaço do saber-poder onde se processam tanto as práticas discursivas quanto as não discursivas.

O panóptico é o aparato disciplinar que por excelência garante a ordem, evitando a fala, a cópia ou a distração no contexto escolar. Dois tipos de efeito são distinguidos nele. No primeiro, o efeito "jardim", o poder é visível, mas não verificável. O indivíduo pensa que é permanentemente observado, embora na verdade não seja. É, portanto, o indivíduo que exerce poder sobre si mesmo. O poder funciona assim de forma contínua, automática, individualizada e individualizante. De individualizado, porque o importante não é a pessoa, mas a distribuição de corpos e hierarquias, a recriação de olhares que uma determinada arquitetura permite. Individualizante, porque registra comportamentos. O panóptico permite assim o exercício do poder de forma instantânea e silenciosa, sem intervenção. O poder não encontra resistência em seu caminho. Exercendo-se ininterruptamente, sem deixar brechas, o panóptico amplifica os

efeitos do poder. O esquema panóptico é um intensificador de qualquer aparelho de poder: garante sua economia (em material, em tempo); garante sua eficácia por seu caráter preventivo, seu funcionamento contínuo e seus mecanismos automáticos (Foucault, 2012).

Mas o panóptico também exerce um efeito "laboratorial" de poder, funcionando como um aparato de observação, experimentação e modificação de comportamento. Efeito que a pedagogia utiliza em seus estudos, penetrando no comportamento humano. A escola como panóptico, "gaiola cruel e sábia". É interessante como Foucault destaca o caráter eminentemente democrático das instituições panópticas, uma vez que o exercício do poder é passível de ser controlado pela sociedade. Qualquer instituição panóptica poderá sem dificuldade ser submetida a essas inspeções, ao mesmo tempo aleatórias e incessantes; e isso não apenas dos inspetores nomeados, mas também do público. Qualquer membro da sociedade terá o direito de ver com seus próprios olhos como funcionam as escolas o dispositivo disciplinar será controlado democraticamente (Foucault, 2012).

Se as relações entre poder, saber e sujeito são suscetíveis de mudança histórica, então o estudo que Foucault propõe fica inacabado. Nas sociedades de controle, surge uma nova ordem cujo regime de dominação tende a otimizar e aumentar em sutileza aquelas formas de poder do regime disciplinar. Nelas, o indivíduo não precisa mais estar em uma instituição fechada para se submeter a certas tecnologias de poder. Os muros das instituições caem; de modo que é impossível distinguir entre dentro e fora. Se nas sociedades disciplinares o indivíduo dócil percorre os diferentes espaços fechados -da escola à fábrica- onde "você sempre tem que recomeçar", nas sociedades de controle o indivíduo autogovernado nunca termina nada. Na sociedade de controle, a ruptura desse sistema de postos gera incessantes apelos à formação permanente no nível social.

Note-se que os dispositivos disciplinares, em seu processo de declínio, não desapareceram por completo, coexistindo com as novas formas de poder que começaram a tomar forma após a Segunda Guerra Mundial. Daí a dupla relevância dos estudos foucaultianos no cenário educacional atual. Por um lado, os procedimentos, instrumentos ou dispositivos de poder disciplinar estudados pelo pensador continuam a se manifestar na instituição escolar hoje. Por outro lado, seu projeto filosófico de elaborar uma história das formas de constituição do sujeito fornece elementos de grande poder analítico para aprofundar as novas práticas de poder-saber que começam a tomar forma neste momento no campo do trabalho.

3.1. O teletrabalho inserido nesse contexto

Dentre as inúmeras repercussões decorrentes da disseminação das TICs em nossa sociedade, esta seção se concentrará em apontar brevemente as possibilidades oferecidas pelas novas tecnologias como dispositivo de vigilância, a mudança de sentido entre o público e o privado, as transformações que elas geram no as formas de conhecimento e seu uso como instrumentos do trabalho. No panóptico, a vigilância cumpria o objetivo de sancionar condutas desviantes para tornar o indivíduo um corpo dócil e útil. No entanto, o novo panóptico, descentralizado graças às novas tecnologias, é consensual, a nova força deste moderno panóptico reside na participação voluntária das pessoas graças aos seus benefícios e vantagens que podem apreciar. Com o qual ela é menos propensa a perceber inconvenientes e ameaças, por exemplo, o controle exercido sobre sua liberdade e a perda total de sua vida privada (Carelli, 2020).

Nesse sentido, a incursão na era digital, a tradição de formação de sujeitos disciplinados se articula com a capacidade da rede de registrar informações pessoais, estabelecendo assim novas formas de controle. Assim, o discurso de 'proteger' os jovens confunde-se facilmente com o de policiá-los e discipliná-los. A mera tentativa de acessar tal conteúdo pode ser registrada e usada para repreendê-los. Se nas sociedades disciplinares o controle das atividades era regulado por uma repetição cíclica de certas ocupações, agora se implantam novas formas nas quais a atividade exige rápida adaptação às novas circunstâncias. Defende-se uma liberdade e autonomia pelas quais o sujeito deve ser responsável pelo que e como passar seu tempo.

A economia de tempo, que nas disciplinas consistia na segmentação seriada, agora atinge sua máxima eficácia. Divisão infinitesimal do tempo em que opera uma avaliação ininterrupta. Mas, além disso, esse assunto é para a vida toda lançado em treinamento contínuo. Não há mais o fim do período educacional após o qual o indivíduo ingressa no mercado de trabalho. Para garantir seu sucesso social, o sujeito deve estar “em curso”, permanentemente treinando e participando para atingir um objetivo que é simplesmente inatingível. A motivação desempenha, então, um papel essencial dentro do discurso do trabalho. É necessário ser enquadrado no papel do gestor empreendedor e criativo.

A vigilância assume nuances mais sutis nesse novo quadro histórico. O aluno não só sabe que está sendo vigiado por alguém que ocupa uma posição superior, é ele quem se controla ou é controlado por um igual. A coavaliação e a auto avaliação continuam a ser instrumentos de um exercício de poder fortemente ligado ao autogoverno. E novamente a auto avaliação e a coavaliação reivindicam a psicologia do indivíduo. É preciso maturidade em sua realização, ao mesmo tempo em que sua pretensão de objetividade conflita com outra das demandas desse sujeito permanente e empreendedor: a competitividade.

Com a expansão da tecnologia da IE, a sanção normalizadora conquista um novo lugar para exercer seu poder: o mundo das emoções. Nesse sentido, sobre a correção do comportamento, na sociedade disciplinar, o cumprimento de uma conduta vinha da mão de uma demanda totalitária. Ora, a execução do mesmo pretende-se com base numa introspecção nas emoções dos indivíduos. O exame, instrumento por excelência das tecnologias disciplinares, ganha assim novos terrenos e nuances do exercício do poder-saber. A formação contínua tende a substituir a escola, e o acompanhamento contínuo tende a substituir o exame. Qual é a forma mais segura de colocar a escola nas mãos da empresa?

A inclusão da autoavaliação complementa essa objetivação visível pela qual o professor qualifica, classifica e pune. É o próprio indivíduo que se auto ilumina como objeto avaliável. Mas o professor também está sujeito aos atos de autoavaliação e coavaliação por parte do aluno. Jogo de exame em que ambos, professor e aluno, se avaliam entre si. Por outro lado, a irrupção de habilidades e emoções no campo da avaliação abre novos espaços nos quais o poder penetra os indivíduos, pelas mãos das novas tecnologias inseridas na sociedade.

Por fim, a responsabilização e a avaliação padronizada colocam a sociedade dentro do discurso mercantil neoliberal. As novas práticas e discursos que aparecem nos espaços educacionais do século XXI estão transformando radicalmente o que a sociedade ocidental entende como educação há três séculos. Vale perguntar, apesar do som de ficção científica, se o espaço do trabalho está fechado e acabado, e se o que ainda está de pé nada mais é do que os últimos espasmos de algo que vê seu fim. Não é necessário recorrer à ficção científica para conceber um mecanismo de controle capaz de fornecer a posição de um elemento em um ambiente aberto a qualquer momento, seja um animal em uma reserva ou um homem em uma empresa (coleiras eletrônicas). Uma cidade em que todos pudessem sair de seu apartamento, de sua casa ou de seu bairro graças ao cartão eletrônico, através do qual ergueram barreiras; mas

pode haver dias ou horas em que o cartão é recusado; o que importa não é a barreira, mas o computador que sinaliza a posição, legal ou ilegal, e produz uma modulação universal.

■ ARMADILHA DO TELETRABALHO EM RELAÇÃO AO TRABALHADOR

A força de trabalho ou força de trabalho é um termo cunhado por Karl Marx no capital do trabalho, que representa o tratado trabalhista mais estudado pelos economistas, ali se refere à capacidade física e mental, inerente a todo ser humano para realizar um trabalho, onde também os conceitos de trabalho e força de trabalho não são sinônimos. Assim, o trabalho é a materialização, a concretização do potencial representado pelo segundo; o trabalho é então o resultado do emprego da força de trabalho (Castell, 2003).

A palavra força vem da palavra latina *fortia*, que é sinônimo de esforço, enquanto a palavra trabalho também tem sua origem etimológica no latim *tripaliare*, conceito usado para definir um jugo com três varas usadas para amarrar escravos onde eram castigados com

chicotadas; a noção de força de trabalho ou força, portanto, está associada à capacidade física e mental, específica de cada indivíduo, para realizar determinada tarefa.

O que caracteriza a era capitalista é que a força de trabalho assume, para o próprio trabalhador, a forma de mercadoria que lhe pertence, e seu trabalho, portanto, é a forma de trabalho assalariado, portanto o capitalismo é a forma superior e mais complexa do mercantil. O conceito de teletrabalho nasceu nos Estados Unidos, em 1973, de um grupo de cientistas da Universidade do Sul da Califórnia liderados pelo físico Jack Nilles. O referido grupo, no contexto da crise do petróleo, investigou a aplicação no trabalho das tecnologias informáticas (então disponíveis) para reduzir a transferência de trabalhadores para os escritórios, substituindo-a pela transferência da informação necessária ao trabalhador para realizar as suas tarefas de casa ou centro de teletrabalho perto de sua casa. A hipótese era que ela deveria trazer, aplicada em escala conveniente, a redução do tráfego de veículos nos horários de pico e a consequente redução da emissão de gases nocivos ao meio ambiente.

Como resultado dessa experiência, foi possível reduzir a rotatividade de seus empregados e o resultado do programa foi um aumento de 18% na produtividade desses trabalhadores, com rotatividade reduzida a zero e custos de instalação muito menores. Toda mercadoria é produto do trabalho, portanto, a base do valor de troca da mercadoria é o valor determinado pela quantidade de trabalho investido na produção da mercadoria, onde se faz uso da técnica aplicada, produção, organização do trabalho e perícia.

Os tipos específicos de trabalho não se caracterizam apenas pela diversidade dos procedimentos, instrumentos e resultados do trabalho, mas geralmente pela diferença na preparação necessária dos trabalhadores. O não qualificado pode ser realizado por todos os membros da sociedade aptos para o trabalho que tenham educação e nível cultural adequado; outros tipos de trabalho, chamados de qualificados, requerem preparação prévia especial. São as empresas multinacionais, primeiro nos Estados Unidos e depois na Europa, que, no contexto de deterioração do emprego formal, incorporaram o teletrabalho.

Na esfera social, os mecanismos de regulação, controle e representação instituíram uma espécie de contrato social de âmbito nacional que humanizou as tendências dissolventes do capitalismo de livre concorrência no século XIX e que se difundiram no século XX. Instalou-se na Alemanha com medidas previdenciárias introduzidas por Bismarck em meados do século

XIX, após a Primeira Guerra Mundial na Inglaterra com as leis sociais de Lord Beveridge e o New Deal de Roosevelt nos Estados Unidos. O Estado de Bem-Estar baseia-se em quatro princípios: 1) direito ao trabalho, 2) combate à pobreza, 3) proteção contra riscos individuais e coletivos e 4) promoção da igualdade de oportunidades (Alexander, 1991).

No século XIX, a revolução industrial criou novas condições e vários problemas que nenhum dos modelos sociais, econômicos e políticos existentes poderia resolver. 6 O feudalismo, a monarquia e as religiões tradicionais não estavam equipadas para administrar as metrópoles industriais, os milhões de trabalhadores desenraizados ou a natureza sempre mutável da economia moderna. A crise do COVID-19 determinou o maior experimento em escala global para teletrabalho. A questão central desta colaboração é: a crise do COVID-19 nos ajudará a estender o teletrabalho como uma fórmula normal/desejável para a organização das atividades de serviço e trabalho?

Neste cenário complexo, o teletrabalho tornou-se a solução dominante para mitigar o impacto do coronavírus tanto no bem-estar da sociedade como na atividade empresarial; fez o teletrabalho passar de um privilégio a uma necessidade. Consequentemente, muitas empresas estabeleceram vários protocolos; alguns a marchas forçadas, improvisação acelerada, conectividade limitada, para que seus funcionários pudessem passar da vida cotidiana para a conexão para o trabalho em formato digital.

À medida que vão se consolidando os princípios da nova revolução industrial que vivemos desde o final do século XX e até os dias atuais, as tipologias das novas formas de trabalho que a maioria das empresas terão no futuro e o perfil do trabalhador começam a ser vislumbrados, adequados para atender a essas necessidades. O teletrabalho tem suscitado, ideologicamente, fortes debates em torno de sua conceituação e campos de estudo, o importante é que seu tratamento permita otimizar a produtividade do trabalhador, graças ao uso intensivo de seu tempo de trabalho. A redução temporária e financeira da transferência de trabalhadores implica um melhor aproveitamento da jornada de trabalho e uma verdadeira conciliação entre a vida familiar e laboral.

A OIT define o teletrabalho como o trabalho realizado em um local onde, longe dos escritórios centrais ou oficinas de produção, o trabalhador não mantém nenhum contato pessoal com seus colegas, mas pode se comunicar com eles por meio de novas tecnologias, realizado

com o auxílio de meios de telecomunicações e/ou informática (OIT, 2017). O termo teletrabalho é formado pelo prefixo grego tele, que significa distância ou distância e que, neste caso, refere-se às telecomunicações. E é que trabalhar em casa não é o mesmo que fazer teletrabalho, o prefixo tele fez parte da evolução das coisas usadas à distância como uma ferramenta útil ou divertida, como telégrafo, telefone, televisão, fax, telescópio, telegrama, entre outros.

O teletrabalho é a forma de trabalho que é realizada em um local distante de um escritório central ou instalação de produção, separando o trabalhador do contato pessoal com colegas de trabalho que estão naquele escritório (Maciel, 2017). As novas tecnologias de informação e comunicação possibilitam essa separação ao facilitar a comunicação, o que a torna uma realidade imparável para o cenário de trabalho vigente e com a qual a pandemia do COVID-19 continuará. A telemática, que é uma fusão dos termos telecomunicações e informática, é enfatizada como a disciplina científica e tecnológica que analisa e implementa serviços ou aplicações que utilizam tanto sistemas informáticos como telecomunicações ou qualquer tipo de comunicação pela Internet.

O trabalho telemático limita-se ao conjunto de atividades realizadas com o objetivo de atingir um objetivo, resolver um problema, bem como produzir bens e serviços para atender às necessidades humanas realizadas por meio das tecnologias de informação e comunicação (TIC). Ou seja, sem telecomunicações e tecnologia da informação, essa modalidade de trabalho não existe, e sem o conceito de distância, sua aplicação também não se aplica. Portanto, o teletrabalho é uma espécie de trabalho por controle remoto, que compartilha as mesmas características gerais, que são: (Garza, 1998).

- Uma modalidade trabalhista;
- Realizado de forma autônoma e assalariada;
- Intermediação de TIC é necessária, e
- Realizado remotamente, em local diferente do local onde a tarefa será executada.

A diversidade de critérios reconhece o teletrabalho como um novo desenho espacial do processo de produção, é uma espécie dentro do gênero, mas a tipologia vai além, pois é uma tarefa remota, que pode ser realizada em qualquer outro local que não o estabelecimento empregador. As TIC definem sua natureza (via telemática), e a existência de subordinação a

determina como autônoma ou dependente; no entanto, está em discussão se sua qualidade de transversalidade o impede de se conformar como parte seccionada de um todo; Por esta razão, o teletrabalho insere-se na parte de um setor produtivo que facilita a inclusão social e laboral das pessoas, melhorando a sua empregabilidade.

A OIT define o teletrabalho como uma forma de organização do trabalho com as seguintes características. O trabalho é realizado em local diferente do estabelecimento principal do empregador ou das plantas produtivas, de modo que o teletrabalhador não mantenha contato pessoal com os demais trabalhadores (OIT). As novas tecnologias possibilitam essa distância ao facilitar a comunicação. O teletrabalho pode ser feito online, ou seja, com ligação a um computador, ou offline. Pode ser organizado individual ou coletivamente, envolvendo toda ou parte das tarefas do trabalhador. A sua implementação pode ser autônoma ou assalariada.

Com a rápida generalização da Internet e o acesso à rede mundial de computadores, surgiu a atual geração de teletrabalho, conhecida como escritório virtual, na qual se classificam as três gerações de teletrabalho, no quadro analítico ideal para definir o teletrabalho com base na proporção da jornada de trabalho pode ser telecomutada em parte ou em toda a jornada de trabalho, o que determina dois subtipos (Garzón, 2018).

Os teletrabalhadores de meio período exercem periodicamente as funções da posição fora do centro principal de operações. Teletrabalhadores em tempo integral: normalmente executam a maioria ou todas as tarefas do trabalho fora do centro principal de operações. Local de execução. Em relação ao local onde a tarefa é cumprida ou executada, também neste caso são reconhecidos dois subtipos: fixo: o teletrabalhador trabalha principalmente em um local externo fixo, por exemplo, em casa; móvel: o teletrabalhador pode trabalhar ou trabalhar em locais diferentes fora do centro principal de operações.

Dois subtipos são reconhecidos: fixo: os dias/horas em que o trabalhador exerce as suas funções fora do centro de operações são sempre os mesmos; variável: variam os dias/horas em que o teletrabalhador exercerá suas funções fora do centro de operações. Com a colaboração, que se refere ao teletrabalho em relação ao restante dos trabalhadores presenciais, também são reconhecidos dois subtipos: baixo: quando a interação que os teletrabalhadores têm que manter com os demais trabalhadores do centro principal de operações é limitada; alta: quando é

importante a interação que os teletrabalhadores devem manter com os trabalhadores in loco no centro principal de operações.

Em referência a poder optar pelo teletrabalho, reconhecendo dois subtipos: baixa autonomia: os trabalhadores têm pouca margem para decidir aproveitar o teletrabalho; alta autonomia: os trabalhadores têm muito espaço para decidir se aproveitam o teletrabalho, bem como quando e como o fazem. Por um lado, a palavra é usada com significados ligeiramente diferentes e, por outro, termos com significados muito semelhantes ao teletrabalho são de uso comum. A diversidade de definições reflete que, sobre o assunto, somente a partir da conceituação se pode verificar que, além do teletrabalho, outros termos como teletrabalho, rede, trabalho remoto são comumente utilizados. A casa (trabalho de casa), trabalho virtual, trabalho remoto, trabalho distribuído, trabalho flexível, trabalho suave, trabalho adaptado, trabalho digital.

Três critérios principais devem ser destacados na localização de cada valorização do conceito de teletrabalho: o modo de organização, o local de execução e a tecnologia utilizada, que engloba a diversidade de entendimento de cada definição existente hoje, onde mais de 60% se baseiam em uma combinação de dois ou mais desses preceitos. Por isso, devido à tecnologia e ao local onde as tarefas são realizadas, produzem-se a criação da seguinte tipologia que complementa o teletrabalho como atividade diária: a) mesa multiusuário, onde o teletrabalhador realiza sua tarefa de forma mista forma: remotamente e na sede; b) balcão multi utilizador com reserva, com reserva e avisando em que dias irão comparecer na sede; c) telecentros, que são instalações onde são oferecidos postos de trabalho e equipes em diversos locais; d) escritórios colaborativos para um ambiente de trabalho virtual onde trabalhadores e gestores realizam suas respectivas tarefas colaborativas de diferentes lugares; e) teletrabalho móvel onde a conectividade é fornecida em movimento com smartphones de última geração; f) teletrabalho complementar, que se realiza no domicílio dos trabalhadores após o horário laboral, fins-de-semana ou feriados, este tipo de teletrabalho equivale a horas extraordinárias não remuneradas (López-López, 2009).

Esta nova abordagem do trabalho implica, como se vê, uma transferência de controle da empresa para o trabalhador. Na era do trabalho digital e inteligente, os indivíduos são os mestres de seu gerenciamento de tempo e produtividade. Essa ideia é importante porque o teletrabalho pode ser confundido com outras atividades que são realizadas por meio de novas tecnologias,

como telemarketing, teleatendimento ou tele vendas, telemedicina, tele ensino, tele educação, realizadas em sedes empresariais e institucionais, e nas quais a prestação de serviços é executada à distância, mas em relação ao cliente e não ao empregador. Conseqüentemente, o teletrabalho caracteriza-se por constituir uma forma de organização da atividade empresarial em que o trabalhador se distancia fisicamente da empresa pela prestação de serviços de um local distante, independentemente de estar ou não diretamente relacionado com o cliente.

As condições necessárias devem necessariamente ser adaptadas, incluindo as ergonômicas, para que o teletrabalho possa ser implementado e ter sucesso em termos de adaptabilidade ao trabalho.

Tabela 1 – Condições para o teletrabalho bem-sucedido

condições de sucesso	Características
próprio espaço	Local que proporciona conforto, luz e privacidade. Por outro lado, a família do teletrabalhador deve entender que o teletrabalhador, embora esteja em casa, não está de férias. Portanto, não deve ser interrompido a todo momento por questões domésticas.
Ferramentas de TIC	Possuir elementos tecnológicos como <i>notebook</i> , <i>software</i> produtivo, e-mail, telefonia e conexão com a Internet
orientação para objetivos	Alcançar os objetivos definidos deve ser o norte para quem trabalha nesta modalidade. Deve-se lembrar que a avaliação de cada trabalhador será baseada nos resultados alcançados.
Sistemático	Seja ordeiro e metódico em suas funções, ao longo do tempo.
Proatividade	Têm iniciativa própria, quer pelas tarefas que realizam no dia-a-dia, quer pela tomada de decisões ou problemas que têm de resolver
Capacidade de gerenciar seu tempo	Poder tirar o máximo proveito do seu tempo, em prol da produtividade. O ideal é ter um horário de trabalho definido para isso.
Auto-motivação	Ter seu próprio motor, que permite superar esses momentos difíceis e alcançar seus objetivos.
contato social	Busque entrar em contato com seus pares e não perca o vínculo social com a equipe.

Fonte: FRAGA, 2022.

Da mesma forma, afirmou-se que o teletrabalho não se delinea à distância como nas atividades anteriores descritas, mas o que realmente importa é que o que se faz é trabalho e, portanto, o trabalho torna-se um produto em si mesmo, que pode ser movimentado, com qual é negociado e comercializado. O ser humano do século XXI pertence a dois mundos, pelo menos no contexto de suas relações sociais e de trabalho, o mundo online (on-line) e o mundo offline (off-line) que nos incita e nos estimula a construir nossos caminhos e meios, usando estratégias, instrumentos oferecidos pela informática.

Existem três tipos de ligações existentes para o teletrabalho: off-line, one way line e online, e através delas a informação relacionada com o trabalho é transmitida através dos meios técnicos, equipamentos informáticos e telecomunicações que estão disponíveis. Desta forma, referimo-nos ao momento qualitativo da prestação, ou seja, ao vínculo entre o trabalhador e a empresa que dá origem a três possibilidades ou modalidades de teletrabalho. Em segundo lugar, temos a conexão de linha unidirecional, que é aquela em que o teletrabalhador exerce a sua atividade através de uma ligação em sentido estrito entre o seu terminal de vídeo e o computador

central, sem controle direto sobre o terminal externo, limitando-se a enviar os dados diretamente, a ligação é unidirecional ou em uma única direção, que pode muito bem partir do empregador, ou alternativamente do trabalhador (Lessa, 2017).

Em primeiro lugar, há a conexão off-line, na qual o teletrabalhador realiza uma atividade informatizada sem nenhuma conexão com o computador central localizado na empresa. Esta é a razão pela qual alguns autores não reconhecem como forma de teletrabalho aquele que possui este tipo de ligação, uma vez que a utilização do correio electrónico não é um elemento essencial para a realização do trabalho, nem um elemento distintivo no que respeita à realização do trabalho tradicional. Sem prejuízo do anterior, o trabalhador recebe as instruções iniciais e tem o controlo posterior por parte da entidade patronal relativamente aos dados enviados, os quais são posteriormente entregues pelo trabalhador, seja por correio, correio expresso ou pessoalmente na empresa. Não havendo ligação direta entre o trabalhador e a empresa, o empregador não pode exercer de forma contínua e em tempo real os poderes de direção e controle.

Em segundo lugar, temos a ligação de linha unidirecional, que é aquela em que o teletrabalhador exerce a sua atividade através de uma ligação em sentido estrito entre o seu terminal de vídeo e o computador central, sem controle direto sobre o terminal externo, limitando-se a enviar os dados diretamente. A relação é unidirecional ou em uma única direção, que pode partir do empregador, ou alternativamente, do trabalhador. O trabalho em plataforma é muitas vezes caracterizado por salários abaixo do mínimo, fluxos de renda imprevisíveis e falta de proteções trabalhistas normalmente observadas em uma relação de emprego típica.

4.1. Carácter emergencial do teletrabalho na pandemia e a supressão dos direitos fundamentais do trabalhador em relação à modalidade de trabalho

O espaço eletrônico é facilmente considerado como um evento puramente tecnológico; e nesse sentido como independente e neutra, pois faz parte de dinâmicas maiores que organizam a sociedade. Seja na geografia de sua infraestrutura ou na própria estrutura do ciberespaço, o

espaço eletrônico se inscreve, e de alguma forma moldado, pelo poder, concentração e oposição, assim como pela abertura e descentralização. Assim, já é bem conhecido que as características particulares da Internet ou da rede são em parte uma função da cultura hacker dos computadores, que projetou software que fortaleceu a abertura e a descentralização da rede e procurou torná-la universal e acessível.

A Internet era um poder distribuído devido à ausência de hierarquias, seus atributos pessoais também geraram um poder que tem deslocamento, descentralização, abertura, possibilidade de expansão em hierarquias, sem centros ou condições de controle autoritário ou monopolista. Onde, além disso, as redes eletrônicas estão fazendo outras formas de poder, especialmente enquadradas em questões financeiras, como as três propriedades das redes eletrônicas: velocidade, simultaneidade e interconectividade (Lozano, 2017).

Na incorporação do espaço eletrônico e digital para o teletrabalho, fatores como: não há empresa totalmente virtualizada, nem indústria totalmente digitalizada, nem trabalho formal hoje que possa conter a dualidade de ser virtual e digital, os principais setores econômicos altamente digitalizados exigem locais estratégicos com grandes concentrações de infraestrutura, a exigência de fontes de mão de obra, talento e edifícios; isso é totalmente válido para empresas financeiras, mas também para indústrias multimídia, que utilizam processos de produção digital e produtos digitalizados.

As crescentes desigualdades na distribuição da infraestrutura para o espaço eletrônico, quer se trate de redes informáticas privadas ou da rede global, nas condições de acesso eletrônico cujas condições de acesso a segmentos e funcionalidades de alta potência estão a contribuir para novas geografias de centralidade tanto territorialmente como no espaço eletrônico. A comercialização das redes públicas e as concentrações hierárquicas de poder nas redes privadas também estão produzindo ciber segmentações como manifestações da dinâmica da desigualdade e do poder.

A barreira do espaço foi superada, não se trata de afastamento ou distância, mas será necessário referir que um novo universo laboral é aquele que implica todo o trabalho realizado a partir de um local não fixo com total independência do conceito de alienação e com a exclusividade colocada no uso do digital. Atualmente, três aspectos de compreensão do conceito de inclusão digital podem ser identificados: acesso, letramento digital e apropriação

de tecnologia. A primeira baseia-se na distribuição de bens e serviços que garantem o acesso à infraestrutura e às tecnologias de informação e comunicação.

O segundo aspecto enfatiza as habilidades básicas nas mesmas ferramentas que permitem ao indivíduo saber utilizá-las e, neste caso, o acesso aos meios físicos e a alfabetização escolar representam os requisitos necessários para se desenvolver. O trabalho digital intensificado pela pandemia do COVID-19 estabeleceu novos paradigmas para serem desenvolvidos no presente e no futuro. É um trabalho adaptado à conectividade, digital, flexível e medido em resultados. Da mesma forma, as novas tecnologias afetaram o trabalho, gerando maior desemprego e exclusão social (Nicklin, 2016).

O único homem educado para o trabalho é aquele que aprendeu a aprender, o homem que soube se adaptar às mudanças, que percebeu que nenhum conhecimento é certo e entende que só o processo de saber buscar esse conhecimento dá-lhe segurança. Um espaço de trabalho digital é uma estrutura de tecnologia integrada projetada para fornecer e gerenciar a entrega de aplicativos, dados e desktops. Permita que os funcionários acessem seus aplicativos e dados em qualquer dispositivo, de qualquer lugar.

As tecnologias de informação e comunicação têm as principais características que as determinam. São inovadores e criativos, pois facilitam o acesso a novas ou novas formas de comunicação. Eles têm mais influência e beneficiam mais a área educacional, tornando-a mais acessível e dinâmica. Afetam inúmeras áreas das ciências humanas como a sociologia, a teoria das organizações, a medicina, o direito e a biologia, entre outras. Descongestionar os custos econômicos de uma organização a longo prazo. Constituem meios de comunicação e aquisição de informações variadas, inclusive científicas, às quais as pessoas podem acessar por seus próprios meios; ou seja, promovem a educação a distância. Facilitam a criação de novos empregos, além de converter os já existentes.

As diferenças de acesso e uso das tecnologias como ferramentas de apropriação do conhecimento geram novos problemas sociais, que exigem uma reflexão séria sobre as oportunidades, limitações e dificuldades que as tecnologias oferecem, embora seja verdade que a digitalização oferece oportunidades ilimitadas, não pode ser evitado que as emoções que transmite não sejam as mesmas; afinal, o ser humano é um ser de afetos e relações sociais. A consequência para obter as vantagens ou desvantagens que o teletrabalho implica.

Tabela 2 – Possíveis vantagens e desvantagens do teletrabalho.

<i>Possíveis vantagens e desvantagens do teletrabalho</i>	
<i>Vantagem</i>	<i>desvantagens</i>
Melhor desempenho e produtividade	Menos oportunidades para relacionamentos pessoais
Menos tempo de deslocamento	Menos estresse relacionado a casa
Maior autonomia	Mais isolamento profissional
Menos estresse no trabalho	Menos segurança no trabalho
Mais tempo com a família	
Única possibilidade de inserção no mercado de trabalho (pessoa com filhos pequenos, deficiência)	
Maior produtividade	Desafio à possibilidade de controle e motivação dos teletrabalhadores
Oferta de trabalho mais ampla e variada	Funcionários menos engajados
economia de espaço de escritório	Perda de trabalho em equipe
menos absenteísmo	
Imagem flexível da empresa	
Menos deslocamento	Indivíduos mais isolados das instituições sociais
Menos contaminação	sociedade autista
Menos congestionamentos e acidentes	
Menos discriminação no trabalho	

Fonte: FRAGA, 2022.

As tecnologias digitais tornaram-se uma força poderosa para o desenvolvimento social e econômico. As características de mudança de nossa sociedade, que se devem em grande parte ao amplo acesso à tecnologia e à informação, refletem-se em questões de como, quando e onde ensinar e aprender. As tecnologias de informação e comunicação, as tecnologias do conhecimento, permitem-nos inovar, recriar realidades, aproximar mundos e, sobretudo, pessoas. Esse amálgama de saberes e experiências, sem dúvida, exige novos aprendizados que combinem não apenas aspectos instrumentais do conhecimento das ferramentas, mas também diferentes formas de observar, conhecer, se relacionar e interagir em um mundo em que as TICs mimetizam nosso cotidiano (Sierra, 2011).

Cada revolução tecnológica implica uma reorganização do sistema socioeconômico em que a revolução da informação foi um fator muito importante que alterou a forma como as pessoas adquirem e transferem conhecimento. Comunicação e linguagem, o próprio uso das TICs tem afetado a vida privada, laboral e profissional das pessoas em seu ambiente cotidiano. As tecnologias são ferramentas poderosas que suportam novas formas de comunicação, aprendizagem, socialização, e até entretenimento, ou seja, é um novo meio de cultura.

Por isso, o avanço da tecnologia atingiu um cenário de dimensão preocupante e até desumanizante com duas perspectivas; o primeiro, estar conectado à rede por meio de dispositivos celulares que permitem conectar-se a qualquer hora e em qualquer lugar; o que

significa estabelecer uma continuidade nas ações relacionadas à atividade laboral mesmo durante a jornada de trabalho e, em segundo lugar, aquela linha tênue que separa a conexão digital do trabalho, que separa o tempo de trabalho e o tempo de descanso.

Em plena era das comunicações, em que a Internet e as redes sociais, em princípio, são um lugar comum para a grande maioria dos cidadãos dos Estados nacionais, poder-se-ia pensar que, em qualquer Estado constitucional, os destinatários da norma e a autoridade encarregada de exercê-la deve estar muito familiarizada com seu conteúdo e alcance. Isso, tecnicamente, facilitaria a consolidação do chamado Estado de Direito, desta forma, os direitos humanos e as instituições encarregadas de aplicá-los constitui um lugar comum e cotidiano nas democracias constitucionais, o paradoxo é quando contrastamos a realidade com as conquistas em termos de justiça social e respeito à esfera jurídica dos governados, ou seja, a efetividade da Constituição.

A vida cotidiana foi significativamente simplificada desde a aplicação da tecnologia e do digital, o analógico foi deixado de lado para que o menor, o mais confortável e até o mais prático seja puramente digital. O digital com todas as suas implicações já é um termo que define qualquer maquinário que seja informatizado, independentemente de sua natureza, o homem tem se dedicado a estruturar um sistema digital para nele viver, o básico é digital, o complexo também. A tecnologia existe antes mesmo da escrita; o termo refere-se tanto a artefatos materiais quanto a processos de resolução de problemas; A sociologia da tecnologia visa compreender o uso e a mudança tecnológica a partir de uma perspectiva ampla que recupera visões de diferentes disciplinas (Reynoso, 2011).

Para contrariar visões simplistas do desenvolvimento tecnológico, por exemplo, o determinismo tecnológico, que assume que as invenções e inovações são produto de grandes mentes cujas ideias criam uma descontinuidade em relação ao passado, a partir dessas posições, as novas invenções são inovadoras porque não estão relacionadas ao que foi feito antes. Por outro lado, a sociologia da tecnologia parte da premissa de que a tecnologia é uma construção social e, sendo produto do ser humano, deve ser compreendida em relação ao seu contexto e história. A evolução da tecnologia afirma que é possível comparar a tecnologia da evolução de Darwin com os processos que ocorreram no avanço da tecnologia.

Ou seja, todos os artefatos atuais são provenientes de um anterior e sua adaptação pode ser explicada por diversos fatores. Para colocá-lo como uma metáfora; os computadores de hoje

remontam às velhas máquinas de escrever do século 19: nenhuma sociedade é isolada ou autossuficiente de uma forma que nunca tenha emprestado pelo menos alguns aspectos de sua tecnologia de uma fonte externa. As razões da mudança tecnológica são sociais, econômicas, ambientais, psicológicas, culturais e migratórias, mas sempre há um precedente: para que ocorra uma mudança evolutiva, a novidade deve encontrar uma forma de se afirmar em meio à continuidade.

A tecnologia é construída socialmente em sua prática e progresso como parte da vida social; assim, a sociedade não é considerada algo à parte da natureza, mas sim como sistemas que interagem e podem modificar-se mutuamente. A tarefa da antropologia social do mundo moderno é descrever da mesma forma como estão organizados os ramos de nosso governo, incluindo o da natureza, as ciências exatas, explicando como e por que esses ramos são separados, bem como os múltiplos arranjos que a reúnem para que ocorra uma mudança evolutiva, a novidade deve encontrar uma forma de se afirmar em meio à continuidade.

A tecnologia é um objeto tangível que pode ser medido e raciocinado, faz parte do sistema cultural, é um signo com significação e significado do qual não é possível retirar toda a carga subjetiva ou simbólica. Isso significa que é preciso aprender a ver a tecnologia como um discurso, como um sistema de signos, sujeito a forças semióticas e respondendo a demandas sociais e psicológicas. As novas tendências para o desenvolvimento de atividades surgem principalmente nos campos relacionados à tecnologia, inovação, robotização, plataformas digitais, bem como tecnologia da informação, onde são geradas formas de trabalho não presenciais, sem localização local, que constituem uma extensão ou diversificação de certas funções empresariais para trabalhadores que até transcendem países.

As tecnologias de informação e comunicação também são o conjunto de tecnologias desenvolvidas para armazenar, gerenciar, recuperar, receber e enviar informações de um lugar para outro, ou processá-las para poder calcular resultados e elaborar relatórios, que incluem as tecnologias de comunicação tradicionais, que são feitas de televisão, rádio e telefonia e tecnologias da informação, caracterizadas pela digitalização de registros de conteúdo (informática, comunicações, telemática e interfaces). O que prevalece rompe com o sistema clássico de relações de trabalho e dá origem a mudanças transcendentais, essas mudanças deram lugar a uma descentralização do trabalho gerando economia de tempo e recursos, com transformações técnicas, econômicas e sociais implícitas, dando origem a uma incerteza

trabalhista de um conglomerado considerado vulnerável dentro da própria classe trabalhadora (Rubini, 2010).

O que caracteriza a sociedade atual em seu desenvolvimento em relação à informação, é a modificação das características e possibilidade de acesso a ela em novos formatos e facilidade de expansão por meio de tecnologias e processos computacionais de telecomunicações e digitalização. Essas possibilidades são a essência configuradora da idiossincrasia do momento social, uma vez que as atividades de reprodução e transação primária, de qualquer natureza, são realizadas com base em informações, principalmente digitais e da Internet. O imaginário coletivo deve estar ciente de que a utilização e aplicação das novas tecnologias tem vários efeitos transversais em todas as áreas da nossa sociedade, que da mesma forma estas facilidades de acesso se tornaram os principais obstáculos ao estabelecimento de uma adequada conciliação entre os limites efetivos do trabalho, vida pessoal e familiar dos trabalhadores.

Os processos de flexibilização permanente, o desenvolvimento de novas tecnologias, o risco desumanizador das relações de trabalho, a diversidade na oferta de oportunidades de procura de emprego, além de várias causas multifatoriais, a questão e a expectativa pelas consequências da pandemia de COVID-19 na saúde, até onde irá essa realidade predominante? Derivada do novo cenário das relações trabalhistas, onde se oferece à sociedade global uma nova regularidade, a pandemia que afeta a saúde do trabalhador coexistirá com novas formas e procedimentos, onde os fatores desejados são equilibrar esse cenário, onde a regra entre prorrogar, contratar, cortar, mas nunca quebrar, antes do desenvolvimento da mesma sociedade produtiva.

Isso implica refletir sobre as vantagens da digitalização em relação ao direito dos trabalhadores ao descanso após a jornada de trabalho, ou seja, limitar o espectro legal ou convencional, para evitar situações de excesso de sobrecarga de trabalho, em momentos da vida privada, onde o desligamento do trabalho deve prevalecer, salvo contingências ou imprevistos de forma casual ou fortuita. Desde que não sejam trabalhadores considerados na modalidade de teletrabalho ou com significados diferentes da natureza do trabalho prestado. Pelo menos isso não está previsto diante do avanço avassalador e avassalador da tecnologia e da digitalização social, por isso é imperativo considerar o direito relacionado à conexão trabalhista e ainda mais por meio dos canais digitais.

No âmbito das convenções da OIT, estas disposições não estão previstas no que respeita à regulamentação do direito de ligação e/ou desligamento digital, que pode ser prestado através do telefone, do computador ou de qualquer outro dispositivo eletrônico e digital fora da jornada normal de trabalho. As principais mudanças nas organizações derivadas da insegurança econômica, bem como da pobreza centrada no emprego, limitam-se a três processos: 1) a crescente desigualdade nas capacidades lucrativas dos diferentes setores econômicos e nas capacidades de obter renda dos diferentes tipos dos trabalhadores; 2) as tendências de polarização incorporadas na organização das indústrias de serviços e na precarização da relação de trabalho, e 3) a produção da marginalidade urbana, particularmente em decorrência de novos processos estruturais de crescimento econômico.

Na perspectiva da diversidade do emprego, onde a exclusão é predominante na área urbana das cidades: 1) a predominância e transformação das finanças, especialmente através da setorização, globalização e o pleno desenvolvimento de novas tecnologias de telecomunicações e sistemas de informática; 2) a crescente intensidade de serviços na organização da economia, o que tem aumentado de forma geral a demanda por serviços por parte de empresas e famílias. Por isso, a qualidade do emprego refere-se a três dimensões: o aspecto econômico, o de qualidade e o que engloba aspectos institucionais.

Nas cadeias de valor da integração laboral e da ciber segmentação, destacam-se três novas condições: (Losekann, Mourão, 2020).

- A crescente digitalização e globalização dos principais setores econômicos têm contribuído para a hipercontração de recursos, infraestrutura;
- Funções centrais, onde as cidades são os locais estratégicos na rede econômica global;
- A crescente importância econômica do espaço eletrônico tem fomentado alianças globais, concentrações massivas de capital e poder corporativo;
- Novas formas de segmentação no espaço público e privado.

Sem dúvida, a era da informação deu lugar à era do conhecimento e, por sua vez, os desenvolvimentos tecnológicos produziram mudanças não apenas no campo do trabalho, mas também nas diretrizes que influenciam o modo de vida da sociedade produtiva. Calamidade

sanitária do COVID-19, da mesma forma pela brutal crise econômica da recessão mundial, o teletrabalho permite que os empregos sejam preservados e até aumentados sem optar pela variante histórica do corte pela mão de obra para demissões.

O que aconteceu em nosso país é que as reformas recorreram ao esquema de redução de emprego, salário e proteção social de seus trabalhadores. Ao flexibilizar a legislação, foi possível reduzir o custo da mão de obra, o que não mudou foi o ambiente de trabalho; mesmo reduzindo esse custo, os problemas no mercado de trabalho se agravaram. Se a economia mexicana está estável em termos de discurso, mas em grave recessão, devido à perda de milhares de empregos em números e resultados, por que há um sentimento geral de mal-estar econômico entre a população por não ter renda suficiente ou básica? Ou, na pior das hipóteses, onde está o bem-estar que corresponde à população a que se dirige, devido ao retrocesso econômico, por mínimo que pareça ou resulte?

A revolução tecnológica de mãos dadas com a pandemia de saúde causada pelo COVID-19, expulsou milhares de humanos do mercado de trabalho; que os governos que não souberem enfrentar esses desafios da estrutura social, certamente originarão revoltas sociais e políticas que nenhuma ideologia existente saberá lidar, todos os debates sobre tecnologia e ideologia podem parecer abstratos e distantes, mas a perspectiva de desemprego em massa ou desemprego pessoal por tecnologia e a pandemia não deixará ninguém indiferente (Stürmer, Fincato, 2020).

Os temores de que a automação possa gerar desemprego em massa remontam ao século XIX, hoje devido à pandemia do COVID-19 visualiza-se uma rápida materialização para isso, há motivos para pensar diferente e que a opção de aprendizado automático do digital acarretará ajustes e /ou adaptações. A intervenção da força de trabalho é essencial, pois não é apenas mais um ativo da empresa que deve ser refletido numa filosofia que valoriza os recursos humanos. Também deve ser levado em conta que a motivação das pessoas não está apenas no dinheiro, mas também no aprimoramento de capacidades intelectuais, ambientes de trabalho agradáveis, promoções dentro da empresa. Da população economicamente ativa entre a população ocupada e desempregada com dados até o ano de 2018 - sem dúvida o impacto do desemprego e inserção em teletrabalho será refletido de acordo com as projeções demográficas, dará uma nuance diferente ao país durante a pandemia e as consequências que o emprego e o mercado de trabalho arrastarão a partir de 2020.

O uso de tecnologia moderna necessária para implementar na América Latina implica uma cultura de produtividade disruptiva em termos de prevenção, adaptação nos esquemas de saúde e higiene para o trabalho dos empregadores e também entre os trabalhadores. Além de investir na formação integral dos recursos humanos, é preciso melhorar a organização do teletrabalho nas empresas. Tudo isso porque se passa mais tempo no local de trabalho do que nas próprias casas, conseqüentemente, o progresso econômico também deve ser acompanhado pelo progresso social para enfrentar os desafios da produtividade e buscar que os direitos dos trabalhadores inseridos na modalidade de teletrabalho não sejam diminuídos por mudanças na economia afetada e nas estratégias de crescimento.

As atividades que dificilmente podem mostrar o teletrabalho como a forma mais recorrente de mudança nas relações de trabalho podem ser classificadas com base em dois critérios: 1) por um lado, com base na natureza da atividade desempenhada, e 2) por outro, com base na o grau de desenvolvimento da atividade formal, o que implica que as atividades informais e as empresas informais impossibilitam a identificação deste setor mesmo quando são estabelecidas obrigações legais para o seu cumprimento (Costa, 2022).

Entre as desvantagens atribuídas ao teletrabalho encontramos as seguintes: (Rocha, 2021).

- Insegurança no trabalho.
- Falha em realizar trabalho em equipe às vezes.
- Isolamento do teletrabalhador.
- Falta de supervisão direta e presencial da empresa.
- Às vezes, baixo nível de comprometimento comercial.
- Violação de direitos trabalhistas.
- Exigência de autodisciplina.
- Impossibilidade de promoções na organização.
- Relutância em treinamento por parte do trabalhador.
- Perigos decorrentes da confidencialidade das informações fornecidas.
- Problemas de saúde por falta de móveis ergonômicos, entre outros.
- Pouca conectividade com a internet.

■ CONSIDERAÇÕES FINAIS

As diversas modalidades de contratação fazem com que o teletrabalho pareça mais uma versão moderna do antigo esquema de trabalho em casa, e coincide com ele na medida em que o trabalho é realizado fora do espaço físico da empresa, geralmente em um espaço remoto como a Internet e em geral com o apoio de sistemas informáticos, para serem "conectados" e

relacionados com a empresa. Nestes casos, a forma como o trabalho é prestado impede a aplicação da regulamentação laboral por se desviar dos conceitos que suscita.

Se a adequação das normas trabalhistas exige objetividade e pontualidade, sem dúvida é imprescindível especificar que o direito ao trabalho é garantido, com promoção e respeito aos próprios direitos humanos trabalhistas e previdenciários, portanto, o que já garante deve ser descrito com clareza precisão em que consiste o teletrabalho, o que implica teletrabalho, o que implica tele direitos, tele obrigações e tele responsabilidades inerentes e inerentes à tele contratação; que inclui condições de trabalho como teletrabalho, tele pausas, tele assalariado, tele treinamento, tele direitos e a forma que indubitavelmente garante a resolução de seus próprios tele conflitos que derivam em tele demandas, tele recursos e tele proteções que emitirá tele resoluções, tele acordos, tele convenções, tele laudos, tele sentenças.

Com o qual tudo se transforma em um tele governo que não vê além de seu próprio interesse governar sem ser um Estado pleno, que garanta a sobrevivência de milhões de trabalhadores precários, onde a tele pandemia da saúde o obriga a adequar todo o bloco regulatório no que diz respeito à relações laborais, que hoje na pandemia do COVID-19 é de extrema urgência social em geral para todos aqueles que não têm proteção laboral legal ou os benefícios que dela derivam, por estarem doentes e desempregados em consequência do encerramento total e parcial de centros de trabalho, sem contar também com a previdência social básica e indispensável, para a qual pela própria reforma que se faz necessária, consta que será necessário reconhecer que a própria tele subcontratação, não será feito com os trabalhadores sob o esquema de tele terceirização.

O grave é que ainda hoje não é possível ter os centros de trabalho voltados para uma fiscalização do trabalho, função de uma gestão governamental que, longe de ter presença e eficácia nos centros de trabalho de todo o país, foi superada, por que se tornou inoperante e limitada. Na sociedade atual, em que o crescimento tecnológico visa a eficiência econômica e economia de tempo, distância, recursos e esforço, surgiram novas formas de trabalho determinadas pelo desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação.

Os principais desafios do direito do trabalho globalizado são adaptar e atualizar não apenas a semântica jurídica, mas também os princípios orientadores integradores como a negociação coletiva internacional, migração trabalhista controlada, mudanças na administração

do trabalho, novas formas de contratação de trabalho e a flexibilização dos direitos trabalhistas, entre outros. A inclusão na legislação trabalhista no teletrabalho como trabalho formal ainda é incipiente, limitada e incompleta, mesmo quando se considera apenas o teletrabalho como trabalho domiciliar; estudo, qualquer análise é difícil, pois não há estatísticas, dados, fiscalização e até ampla irresponsabilidade governamental e social, pois sem dúvida algumas empresas, instituições e empregadores se aventuraram nessa área de forma insensata, ou apressada pelo próprio meio ambiente devido à pandemia de saúde COVID-19.

Tradicionalmente, desenvolveu-se a ideia de que as relações trabalhistas em geral são realizadas de maneira pessoal, o fato de os trabalhadores terem a oportunidade de trabalhar longe do local de trabalho, usando a rede de redes, cria um vácuo legislativo. As normas legais aplicáveis, conduz ao arbítrio e deixa estes novos teletrabalhadores prejudicados na sua economia, uma vez que deixa ao empregador uma margem de discricionariedade que é utilizada para beneficiar e prejudicar o teletrabalhador e conseqüentemente a própria sociedade.

REFERÊNCIAS

- ACSELRAD, Henri. O Zoneamento Ecológico-Econômico na Amazônia e o panoptismo imperfeito. **Rio de Janeiro, Cadernos Ippur**, n. 2, p. 53-75, 2002.
- ALEXANDER, JC, Sociologia Cultural, Sagrado e Profano no Discurso Tecnológico. **Revista Mexicana de Sociologia**, 1991.
- BASALLA, G. **A evolução da tecnologia**, Barcelona, RBA, 1999.
- BAUMAN, Zygmunt; LYON, David. **Vigilância Líquida**. [S. l.]: Zahar, 2014. ISBN 9788537811566.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. [S. l.]: Zahar, 2021. ISBN 9786559790005.
- BEZERRA, Arthur Coelho; ORMAY, Larissa; PIMENTA, Ricardo Medeiros. **Vigilância, vigilância inversa e democracia: do panoptismo ao midiativismo**. 2014.
- CAPELLER, Ivan. **O Desvio do Panoptismo**. C-Legenda-Revista do Programa de Pós-graduação em Cinema e Audiovisual, 2004.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda; DA SILVA, Jackeline Cristina Gameleira Cerqueira; DOMINGUES, Carlos Arthur Giannini. **A advocacia em tele trabalho**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 4, 2021.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei**. 2020.
- CASALES, ANGEL ROGELIO DIAZ BARRIGA et al. **La escuela ausente, la necesidad de replantear su significado**. 2020.
- CASTELL, M. **A era da informação, economia, sociedade, cultura**. Madrid, Alianza, 1999.

CASTELL, M. **Internet, liberdade e sociedade**. Uma perspectiva analítica. Polis, 2003. Disponível em: <http://redalib.org/articulo.oa>

CLT, **Consolidação das Leis do Trabalho, acadêmica e constituição federal**, 10ªed 2012– São Paulo: Saraiva, 2012.

COSTA, Antônio Célio Martins Timbó. **TELETRABALHO E COVID-19: DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA O MUNDO DO TRABALHO**. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, e-ISSN, v. 2525, p. 9857, 2022.

DA SILVA SANTOS, Fabrício Henrique; DOS SANTOS MIRANDA, Mauricio; JUNIOR, Braulio Monti. **A importância do contrato de teletrabalho durante a pandemia do COVID-19**. Revista InterCiência-IMES Catanduva, v. 1, n. 4, p. 2-2, 2020.

DELEUZE, Gilles. Post-scriptum sobre as sociedades de controle. **Post-scriptum sobre as sociedades de controle**, [s. l.], p. 219-226, 6 out. 2021.

DOS REIS JUNIOR, Francisco Nunes. **O panoptismo nos estudos organizacionais: uma perspectiva da economia política do poder**. NEGÓCIOS EM PROJEÇÃO, v. 8, n. 1, p. 153-160, 2017.

DOS SANTOS FERREIRA, Rafael Leopoldo Antonio. Vigilância líquida: variações sobre o panoptismo. Sapere Aude, v. 6, n. 12, p. 894-894, 2015.

ECHEVERRÍA SAMANES, Benito; MARTÍNEZ CLARES, Pilar. **Revolución 4.0, competencias, educación y orientación**. Revista digital de investigación en docencia universitaria, v. 12, n. 2, p. 4-34, 2018.

FERNANDEZ, Ernesta Perri Ganzo. Possibilidade de enquadramento do tradutor técnico como microempreendedor individual. **Direito-Florianópolis**, 2011.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir**. [S. l.]: Gallimard, 1975.

GARZA ROSA, Susana. **Aprenda a aprender**, México, Trillas, 1998.

GARZÓN, R. e GÓMEZ, N. **Alfabetização ocupacional**, México, Plaza e Valdés, 2018.

GATTI, P.D. et al. **Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários**. Revista de Administração do Unifatea, v. 16, n. 16., 2018.

GAZOLLA, Frederico. **Direito à privacidade na sociedade da informação e o pós-panoptismo**: uma análise sobre privacidade e regulação da proteção de dados pessoais. Editora Dialética, 2021.

GIAVEDONI, José G. **Resistir na terra do panoptismo**. Esboço do problema das relações de poder e das resistências a partir de uma perspectiva foucaultiana. Tabula Rasa, n. 16, p. 243-261, 2012.

GOMBAR, J. **Home Office na vida dos trabalhadores: Panorama do cotidiano (re) inserção no mercado de trabalho e suas contingências através das tecnologias da informação**, 2014.

HERNÁNDEZ-SERRANO, MJ. **Estratégia de busca de informação para a geração de conhecimento**. Red de Universidad de Salamanca, 2009.

HERRSCHER, E. **Negócios, sociedade, trabalho e valores**. Buenos Aires, 2013.

JIMÉNEZ, Ricardo García et al. **El panoptismo**: nuevas formas de control social. Contribuciones a las Ciencias Sociales, n. 2009-12, 2009.

LESSA KERSTENETZY, Celia. **O Estado de Bem-Estar Social na Idade da Razão**. México, Fondo de Cultura Económica, 2017.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): conceitos, e práticas nas empresas da sociedade pós- industrial**. São Paulo: Atlas, 2001.

LÓPEZ-LÓPEZ, Pedro et al. **Inclusão digital**: um novo direito humano, Madrid, Educação e Biblioteca, 2009.

LOZANO CHAIREZ, Miguel. **White hats, three hackers program a better world**. México, Universidade Autônoma da Baixa Califórnia, 2017.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o Home vira Office**. Caderno de Administração, v. 28, p. 71-75, 2020.

MACIEL, Amanda Gisele et al. **Análise do teletrabalho no Brasil**. Revista Gestão Empresarial-RGE, v. 1, n. 1, p. 20-33, 2017.

MARTINS, A.A.V. HONÓRIO, L.C. **Clima organizacional: uma questão estratégica de desenvolvimento em benefício da produtividade**. Revista Pensar Gestão e Administração, v.1, n.2, 2012.

MESSENGER, JC e GSCHWIND, L. **Telework and the Effects on Working**. Time Life, Genebra, OIT, 2015.

NICKLIN, JM. **Teletrabalho: O quê? Quando?** Cingapura, Springer Science Media, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **História**. Disponível em: <http://www.oit.org.br/content/hist%C3%B3ria>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenções ratificadas pelo Brasil**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/convention>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Novo relatório destaca oportunidades e desafios na expansão do trabalho a distância**. OIT Brasília Notícias. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_544296/lang--pt/index.htm

PEREIRA, Rafael Henrique Moraes; SCHWANEN, Tim. **Tempo de deslocamento casa-trabalho no Brasil (1992-2009): diferenças entre regiões metropolitanas, níveis de renda e sexo**. Texto para Discussão, 2013.

POUPINHA, Luís. **Panorâmico**: Elementos para a Compreensão do valor da ideia de Panoptismo em Comunicação Estratégica/Relações Públicas. In: Actas do VI LUSOCOM, Congresso Lusófono de Ciências da Comunicação. 2005.

SPÍNDOLA, Pablo. **O panoptismo de Foucault**: uma leitura não utilitarista. Anais do XXVI Simpósio Nacional de História–ANPUH–São Paulo, p. 01-16, 2011.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza. **O conteúdo da relação de trabalho em teletrabalho**. Sevilha, Conselho Económico e Social da Andaluzia, 2011.

SUÁREZ BARRIOS, Astrid Sofía. **Debates**, UNAD, vol. 7, janeiro-dezembro de 2016.

SPITZER, Manfred. **Digital Dementia**, México, Penguin Random House, 2018.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho e Covid 19**. A pandemia do Covid 19 e os desafios para o direito, em 2020.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. **Contratos de trabalho**. México, UAM Azcapotzalco, 2011.

ROCHA, Andressa Buss et al. **Teletrabalho, produção e gasto público**: o que aprendemos com a covid-19? 2021.

RUBBINI, Nora Inés e MANCUSO, G., **O teletrabalho precisa de uma nova metáfora?** VI Conferência de Sociologia da UNLP, La Plata, Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, 2010.

THOLL, Susan. **Terceirização**: Da origem e a aplicação no âmbito da Administração Pública. 2004.

TOKMAN, Víctor. **Políticas de emprego na nova era econômica**. Economía, vol. XXIII, nº. 46, Lima, 2000.

YUVAL, Noah Harari. **21 lições para o século XXI**. México, Debate, 2018.

