

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

Juliana dos Santos Madeira

TELETRABALHO: UMA NOVA FORMA DE PRECARIADO?

Porto Alegre

2018

Juliana dos Santos Madeira

TELETRABALHO: UMA NOVA FORMA DE PRECARIADO?

Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Fábio Bittencourt Meira

Porto Alegre

2018

Juliana dos Santos Madeira

TELETRABALHO: UMA NOVA FORMA DE PRECARIADO?

Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Conceito Final: A

Aprovado em 13 de dezembro de 2018.

BANCA EXAMINADORA:

Orientador: Prof. Dr. Fábio Bittencourt Meira - UFRGS

Professora convidada: Prof.^a Dr.^a Cristina Amélia Carvalho - UFRGS

AGRADECIMENTOS

Dedico o meu agradecimento inicial e especial ao professor Dr. Fábio Bittencourt Meira, meu orientador, pela atenção, pela paciência, pelo apoio e pela pronta disponibilidade para ajudar e sanar minhas dúvidas. Também gostaria de agradecer à professora Dr.^a Cristina Amélia Carvalho por todo apoio, ideias e ajuda dadas desde o início deste trabalho. Agradeço também à Universidade Federal do Rio Grande do Sul, especialmente, à Escola de Administração, por ter me proporcionado um excelente ambiente de experiências e aprendizados.

Gostaria de agradecer imensamente aos meus pais, Kedma Madeira e Paulo Madeira, à minha irmã, Ana Carolina Madeira, por sempre me apoiarem e me incentivarem ao longo da minha vida e da minha trajetória acadêmica. Agradeço também à minha tia, Keila Hauptenthal, e à minha prima, Deborah Hauptenthal, pelo incentivo e apoio.

Gostaria de agradecer também à minha colega de curso, Luciele Ceconello, pela parceria durante todos esses anos.

Agradeço também aos meus colegas de trabalho pelo incentivo e apoio e, especialmente, às minhas gestoras Ana Paula Gonçalves e Ana Luísa Martins pelo apoio e por sempre permitirem eu me ausentar da empresa para poder desenvolver este trabalho.

Por último, não menos importante, agradeço à minha amiga Taís Oliveira por sempre me apoiar, incentivar e acreditar que eu era capaz de realizar este trabalho.

RESUMO

No início dos anos 70, a flexibilização das relações do trabalho, prática difundida pela doutrina neoliberal, abalou fortemente os direitos relacionados ao trabalho, transferindo os riscos e a insegurança socioeconômica para os trabalhadores e suas famílias. O termo *precariado*, conceituado pelo economista Guy Standing (2014), define o grupo social submetido a esta nova condição como uma classe em formação. Suas características são peculiares, dentre elas, o alto nível de escolaridade, a ausência de garantias de trabalho, supressão dos mecanismos de seguridade social, além da frequente ‘pejotização’, quando a contratação da pessoa jurídica (PJ) toma o lugar do vínculo empregatício da pessoa física. Esta pesquisa teve como objetivo compreender se é possível associar o pertencimento ao precariado à condição do teletrabalho – que define o tipo de trabalho realizado fora da sede do empregador, frequentemente em casa, à distância. Por meio de quatro entrevistas com teletrabalhadores, buscou-se identificar a autopercepção a respeito das suas próprias relações de trabalho e sua condição de trabalhadores flexíveis. Os resultados da análise apontam que as trajetórias dos sujeitos pesquisados têm forte analogia com o que a literatura define sobre a nova condição do precariado.

Palavras-chave: teletrabalhador; precariado; flexibilização.

ABSTRACT

In the early 1970s, the flexibilization of labor relations, a practice spread by neoliberal doctrine, strongly affected labor rights, transferring risks and socioeconomic insecurity to workers and their families. The term *precariat*, coined by the economist Guy Standing (2014), is associated to the social group submitted to this new condition, and defines a class in formation. The characteristics of this group are peculiar, among them, high level education, the absence of guarantees in labor contracts, the suppression of social security mechanisms, and what in Portuguese turned to be called “pejotização”, when a legal entity (PJ) takes the place of the individual in the labor contract. This research aimed to understand if it is possible to associate the *precariat* with the condition of teleworking. Through four interviews with teleworkers, we sought to identify their self-perception about their own working relations and their condition of flexible workers. The results of the analysis point out that the trajectories of the subjects studied have a strong analogy with what the literature defines about the new condition of the *precariat*.

Keywords: telecommuter; precariat; flexibilization.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PJ	Pessoa Jurídica
TICs	Tecnologias de Informação e Comunicação

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Classificação das Formas de Flexibilização do Trabalho.....	25
Quadro 2 – Vantagens e desvantagens do Teletrabalho.....	27
Quadro 3 – Resumo dos resultados da entrevista.....	38
Quadro 4 – Resultados da entrevista.....	38

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1 JUSTIFICATIVA	11
1.2 OBJETIVOS	12
1.2.1 Objetivo Geral	12
1.2.2 Objetivos específicos	12
2. A ORIGEM DO PRECARIADO	13
2.1 A ATUAL ESTRUTURA DE CLASSES.....	15
2.2 O QUE É O PRECARIADO?.....	17
3. DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO: UM DESAFIO CONCEITUAL	22
3.1 MODALIDADES DE TELETRABALHO.....	25
3.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO.....	27
4. PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS	28
4.1 TIPO DE PESQUISA	28
4.2 SUJEITO DE PESQUISA.....	28
4.3 COLETA DE DADOS	29
5. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	30
5.1 Entrevistado I: pessoa jurídica soluciona problemas de rede pelo mundo afora, em casa.	30
5.2 Entrevistado II: pessoa jurídica que é gerente de conta em Portugal.	32
5.3 Entrevistado III: gerente de projetos empregado, mas trabalha em casa.	33
5.4 Entrevistado IV: pessoa jurídica com teletrabalho em tempo parcial.....	35
5.5 Análise dos Resultados das Entrevistas	36
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
APÊNDICE A – ROTEIRO PARA AS ENTREVISTAS	45

1. INTRODUÇÃO

No início dos anos 70, quando o capitalismo entrou em recessão – associada a baixas taxas de crescimento e altas taxas de inflação – os ideais neoliberalistas, anteriormente presentes apenas no imaginário e no discurso de estudiosos e defensores dessa doutrina, começaram a ser colocados em prática. Os neoliberalistas alegavam que a crise do capitalismo era resultado das reivindicações do movimento operário, apoiados por seus representantes sindicais, requerendo salários melhores e maiores gastos do Estado com direitos sociais trabalhistas, impedindo, dessa forma, a lucratividade e produtividade indispensáveis ao equilíbrio econômico. Assim, segundo Anderson (1995), os seguidores da doutrina neoliberal acreditavam que o papel exercido pelo Estado deveria ser o de apaziguar as reivindicações sindicais, e manter-se moderado nos gastos sociais e interferências econômicas, tendo o mercado, de acordo com Moraes (2002), o papel principal de mecanismo de alocação de recursos, distribuição de bens, serviços e rendas.

De acordo com Standing (2014), o argumento central do neoliberalismo era que só haveria crescimento e desenvolvimento, se houvesse competitividade de mercado. Então, todos os esforços deveriam estar voltados para aumentar a concorrência e a competitividade e para permitir que os princípios de mercado se estendessem a todos os aspectos da vida dos cidadãos. Dentre as principais exigências estava a adoção por todos os países da flexibilidade no mercado de trabalho, apresentada como alternativa eficaz de geração de novos empregos. Na prática, entretanto, a flexibilização das relações de trabalho significou a eliminação dos custos relacionados aos direitos do trabalho, e a consequente transferência, aos trabalhadores e suas famílias, de todos os riscos e insegurança inerentes às flutuações do mercado de trabalho. É neste contexto de transformações que surge o *preariado*, denominação proposta por Guy Standing (2014) para definir um novo grupo. Trata-se de uma classe em formação, que carrega um fardo distintivo de insegurança, pois, de acordo com Standing (2014), os indivíduos que fazem parte desse grupo não possuem as mínimas garantias relacionadas ao tipo assalariado de trabalho. Definem-se, assim, pela ausência de garantia de mercado de trabalho, e a supressão de vínculo empregatício,

segurança no emprego, segurança no trabalho, garantia de reprodução de habilidades para trabalhar, segurança de renda e garantia de representação sindical¹.

Hoje, ao se analisar as transformações que a flexibilização trouxe ao mercado de trabalho e aos trabalhadores, podemos verificar que esses indivíduos estão fazendo o possível para se adaptarem às modificações e garantirem um trabalho digno. Dessa forma, atualmente, vemos o crescimento do número de trabalhadores terceirizados, de formas frouxas de trabalho, como os motoristas de aplicativos como *Uber* e *Cabify*, de trabalhadores transformados em pessoas jurídicas, entre outras que, na sua maior parte, estão distantes das garantias de trabalho e segurança conquistadas pelas lutas sociais, desde pelo menos o século XVIII, com a Revolução Francesa.

Dentre as novas configurações e modalidades de trabalho, surgidas a partir da adoção da flexibilização, esse estudo tem como intuito analisar o teletrabalho, modalidade definida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como um trabalho efetuado longe da sede da empresa, no qual os trabalhadores mantêm contato com seus superiores e colegas a partir do uso de novas tecnologias. O uso das tecnologias de informação e comunicação (TICs) pode ser visto por muitas empresas e mesmo por trabalhadores como uma vantagem; mas, os estudos sobre esta modalidade apontam que ela possui características precarizantes.

Nesse contexto, a pesquisa tem como intuito, por meio de entrevistas realizadas com teletrabalhadores, verificar se a autopercepção desses trabalhadores confirma a suspeita de que a condição do teletrabalhador seja análoga àquela do precariado.

1.1 JUSTIFICATIVA

Com base no exposto, parece interessante dar continuidade ao estudo dessa nova categoria de trabalhadores, ainda em formação, o precariado, pouco estudada, a partir da tentativa de assemelhar o teletrabalho ao precariado. O presente estudo torna-se relevante porque aborda uma das consequências da transformação do

1

Estas características serão apresentadas em mais detalhe na seção 2.2.

mundo do trabalho, ocasionada pela flexibilização das relações de trabalho e assalariamento típicas da sociedade moderna, além de discutir um conceito novo, construído a partir do entendimento que há uma nova classe em surgimento, um novo grupo de trabalhadores vivendo uma condição de vida precária, quando a supressão das garantias e direitos sociais, antes conquistados, torna-se uma condição normal na vida desses trabalhadores.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Compreender se a autopercepção dos teletrabalhadores pode confirmar a suspeita de que a condição do teletrabalhador é análoga àquela do precariado.

1.2.2 Objetivos específicos

- a. Identificar elementos da autopercepção dos entrevistados sobre a sua condição como teletrabalhador;
- b. Analisar os elementos da autopercepção, identificados a partir das entrevistas, para relacioná-los às sete dimensões do precariado definidas por Guy Standing.

2. A ORIGEM DO PRECARIADO

O precariado vem sendo estudado por autores como Guy Standing, Ruy Braga e Giovanni Alves, sendo tema relevante no debate atual das ciências sociais, especialmente, quando se aborda o contexto da crise econômica global e as transformações que ela vem causando na sociedade, e, mais especificamente, nas relações de trabalho.

Braga (2014) associa o nascimento do precariado a um resultado da união entre neoliberalismo e globalização do capital. O neoliberalismo se origina da obra de Friedrich Hayek, *O Caminho da Servidão*, de 1944, contrapondo-se à política de *Welfare State*² (ANDERSON, 1995). A doutrina solidificou-se no pós-guerra, na Europa e América do Norte, onde o capitalismo era dominante. Hayek e seus seguidores acreditavam que o igualitarismo gerado pelo modelo econômico do bem-estar social acabava com a liberdade dos cidadãos e com a força da concorrência, responsáveis pela prosperidade de todos. Eles entendiam que as sociedades do Ocidente precisavam da desigualdade, desafiando o entendimento oficial da época. Nesse período, as crenças neoliberais tinham vigor apenas teórico.

Segundo Anderson (1995), em 1973, tudo se modificou e o neoliberalismo começou a ganhar espaço com a crise do *Welfare State*. Todo o capitalismo avançado entrou em uma grande recessão, associada a baixas taxas de crescimento e altas taxas de inflação. Os neoliberais, dentre eles Hayek, alegavam que os alicerces da crise se encontravam nas reivindicações do movimento operário impulsionado pelos sindicatos, que requeria melhores salários e maior dispêndio do Estado em relação aos direitos sociais, corroendo, dessa forma, a acumulação capitalista. A solução para a crise seria manter um Estado resistente, com energia para enfraquecer o poder dos sindicatos e controlar o dinheiro, entretanto moderado em todos os dispêndios sociais e nas interferências econômicas, dessa forma, cabendo a ele apenas as funções que não poderiam ser realizadas pela iniciativa privada. Segundo Moraes (2002), consoante aos ideais do neoliberalismo, quando o Estado intervém sobre as empresas

² Estado do Bem-Estar Social (*Welfare State*) é o modelo de Estado de direito, que é visto como assistencial pelos neoliberais, por garantir padrões mínimos de direitos sociais como educação, moradia, saúde, renda e seguridade aos cidadãos.

privadas, por meio de regulamentações legais e de taxações, retrai o motor que dá força ao progresso e abala a competitividade dos agentes. Dessa forma, a hegemonia do mercado como mecanismo de alocação eficiente de recursos, distribuição de bens, serviços e rendas é a bandeira do neoliberalismo econômico. Segundo Standing (2014), os argumentos principais seriam que a competitividade do mercado geraria crescimento e prosperidade e todos os esforços deveriam estar voltados a aumentar a concorrência, a competitividade e a consentir que os princípios de mercado permeassem todos os aspectos da vida dos cidadãos.

O final dos anos 70 e início dos anos 80, marcam o começo da hegemonia neoliberal, quando a doutrina ganhou reconhecimento dos governos centrais ao sistema capitalista: Estados Unidos de Ronald Reagan, e Inglaterra de Margareth Thatcher. O governo de Thatcher, segundo Anderson (1995), foi mais agressivo na adoção das políticas neoliberais. Reformas econômicas reduziram a emissão de papel moeda, diminuíram os impostos das pessoas mais abastadas, elevaram as taxas de juros, privatizaram setores do Estado, diminuíram os gastos públicos, criaram uma legislação contra os sindicatos, entre outras manobras.

Em relação ao trabalho, nos anos 80, os adeptos ao neoliberalismo, de acordo com Standing (2014), reivindicavam que os países deveriam aumentar a flexibilidade do mercado, caso isso não acontecesse, os custos com trabalhadores aumentariam e as grandes empresas transfeririam a produção e os investimentos para lugares com custos menores, ou seja, noutros países. A flexibilidade do mercado de trabalho ocorre em diferentes dimensões: (1) flexibilidade salarial, acelerando ajustes a mudanças na demanda, principalmente para baixo; (2) flexibilidade de vínculo empregatício que era a alteração, fácil e sem custos para as empresas, dos níveis de emprego, especialmente, reduzindo-os, resultando na diminuição da proteção e da segurança no emprego; (3) flexibilidade de emprego, por meio dela as empresas facilmente movimentavam os funcionários internamente e modificavam as estruturas de trabalho com gastos mínimos; e (4) flexibilidade de habilidade que era a capacidade de ajustar facilmente as competências dos empregados. Dessa forma, as políticas neoliberais transferiram riscos e insegurança para os trabalhadores e para suas famílias, resultando, conforme Standing (2014), no surgimento de uma camada da sociedade, denominada precariado, consistindo em milhões de pessoas de todos os lugares do globo terrestre, destituídas de qualquer apoio que gere estabilidade, um

grupo caracterizado pela precariedade de moradia, de trabalho e de emprego e pela falta de proteção social.

Em vários países celebra-se o “Dia do Trabalhador” ou “Dia do Trabalho” em 1º de maio, data em que é comum que trabalhadores saiam às ruas com intuito de reivindicar melhores condições, direitos etc. Em Milão, no 1º de maio de 2001, saíram às ruas cerca de 5 mil pessoas, entre estudantes e jovens ativistas sociais, já em 2005, o número de manifestantes foi estimado em 100 mil pessoas. O *EuroMayDay*³ ganhou milhares de adeptos, principalmente jovens e migrantes, em toda a Europa, e esses protestos, segundo Standing (2014), marcaram as primeiras manifestações do precariado global. Entretanto, de acordo com Standing (2014), as manifestações não vingaram, nenhuma estratégia ou agenda política foi elaborada e o *EuroMayDay* funcionou mais como um momento de reconhecimento de um sentimento comum de insegurança.

2.1 A ATUAL ESTRUTURA DE CLASSES

Standing (2014) acredita que uma nova organização de classes está sendo construída, em meio à economia em plena mutação. O precariado seria uma nova face dessa estrutura. No início do século XX, o proletariado crescia e a classe operária estava à frente das transformações sociopolíticas. Em meados do século XX, o proletariado tinha apoio de sindicatos, partidos trabalhistas e social-democratas, o mercado de trabalho regulado era aceito pelo capital, pois havia acordo quanto à constituição de uma sociedade e de um Estado orientados pelo laborismo, apoiado em uma maioria proletarizada, e o trabalho estável numa correlação implícita entre trabalho e benefícios. Entretanto, na década de 80, essa classe perde sua força de desempenhar papel transformador, pois a resolução da crise bloqueava as reivindicações de emprego, associando direitos sociais e econômicos ao trabalho assalariado. De acordo com Standing (2014), a estrutura de classes da época, era relativamente simples: a burguesia composta por empregadores, gestores e quadros

³ O *EuroMayDay* teve início em 2004, inicialmente em quatro cidades europeias, o foco central desse movimento foi a precarização das relações de trabalho no atual cenário capitalista.

superiores assalariados, antagônica ao proletariado, formando assim a estrutura da sociedade naquele momento.

Contudo, Standing (2014) afirma que essa estrutura mudou profundamente. Agora é constituída por sete grupos, mas nem todos constituem classes, quer no sentido marxista, quer no sentido weberiano do termo. Embora, as classes não sejam definidas unicamente pelos rendimentos, o autor classifica esses sete grupos por uma ordem decrescente de rendimento médio, são eles:

- a. Plutocracia: cidadãos possuidores de grande riqueza, na sua maior parte, auferida por meios ilícitos. Esse grupo desfruta de um grande poder informal, parcialmente, relacionado ao capital financeiro. Os integrantes dessa classe vivem viajando, estando quase sempre distantes de sua terra natal. A maior parte do poder que eles possuem vem da habilidade de manipulação que ocorre por meio de agentes, do financiamento de políticos e de partidos ou de ameaças de investir o seu dinheiro em outros países, caso o Governo local não atenda às suas exigências;
- b. Elite: encontra-se abaixo da plutocracia, mas são muito semelhantes, com a diferença de que os integrantes da elite possuem nacionalidade definida, mas, junto com a plutocracia, funciona como uma classe dominante efetiva;
- c. Salariados: grupo que possui emprego seguro a longo prazo, altos salários e muitas regalias. Seus integrantes são ocupantes dos cargos mais elevados das grandes companhias e das burocracias do Estado, eles buscam o capital por meio de ações, que representam uma parte cada vez maior dos seus rendimentos e da sua segurança. Entretanto, com as privatizações que ocorreram e ocorrem no setor público e com os empregos terceirizados, os integrantes dessa classe estão diminuindo, levando-os a temer fazer parte do precariado. Standing (2014) afirma que o salariado continuará a existir, passando a ser uma espécie de “classe média”, mas uma parte desse grupo tem esperanças de passar a integrar a elite, ou poderá fazer parte do grupo denominado *proficians*;
- d. Proficians: esse termo é a combinação das ideias de “profissional” (*professional*) e de “técnico” (*technician*). Esse grupo cresce cada vez mais e corresponde aos consultores, empresários independentes e afins, detentores de habilidades que podem ser comercializadas. Quem faz parte desse grupo

ganha rendimentos elevados, entretanto, estão em contínua exposição a riscos morais, infringindo leis, sem quaisquer reservas;

- e. Proletariado: o núcleo do velho proletariado encontra-se em um rápido processo de retração, Standing (2014) afirma que o que sobrou dessa classe perdurará, mas falta aos seus integrantes força para avançar e impor uma agenda de reivindicações e é difícil imaginar aqui a retomada do papel transformador ou revolucionário, já que até mesmo os sindicatos, que anteriormente os representavam, assentaram seus interesses no interior do próprio capitalismo.
- f. Precariado: esse grupo, foco principal deste trabalho, é classificado como penúltima parte da estrutura de classes definida por Standing (2014) e as suas características serão definidas na próxima seção.
- g. Lumpen-precariado: esta seria uma subclasse, que se encontra abaixo dos outros grupos, seus integrantes são excluídos da sociedade e vivem nas ruas, morrendo na miséria. Não possuem capacidade de ação ou de participação no sistema social ou econômico, às vezes, são lembrados em protestos populares.

Mesmo definindo esta estrutura em sete grupos, Standing (2014) acredita ser necessário mais trabalho para criar nova nomenclatura, que reflita as relações de classe no sistema de mercado global do século XX.

2.2 O QUE É O PRECARIADO?

De acordo com Standing (2014), o termo precariado foi utilizado pela primeira vez, nos anos de 1980, por sociólogos franceses, ao descreverem trabalhadores temporários ou sazonais, entretanto o status de mão de obra é um aspecto central, mas não define totalmente o precariado. O autor afirma que não há um sentido completo para o precariado, tratando-se de uma classe em formação. Ele não faz parte do proletariado ou da classe trabalhadora, pois essas denominações sugerem grupos compostos por trabalhadores de longo prazo, com empregos estáveis, carga horária fixa, com trajetórias de promoções definidas, amparados pela defesa dos sindicatos, detentores de cargos com denominações já conhecidas e familiarizados com as características dos empregadores locais.

Segundo Standing (2014), os indivíduos que passaram a fazer parte do precariado também não poderiam compor a classe média, porque não têm salário estável ou previsível e não possuem status e benefícios, que as pessoas dessa classe possuem. No limite, as pessoas pertencentes ao precariado nunca conheceriam seu empregador, tampouco receberiam a informação de quantos colegas de trabalho teriam, afirma o autor. Ao longo dos anos 90, mais e mais pessoas passaram a fazer parte dessa nova classe e encontraram-se numa posição que os estudiosos do assunto denominaram trabalho “informal”. Segundo Standing (2014), tudo indica que esses indivíduos não viam nesse termo uma maneira eficaz de despreverem a si próprios, muito menos de ver nos outros as semelhanças e uma forma comum de viver e trabalhar. Então, para Standing, essas pessoas não faziam parte, nem da classe trabalhadora, nem da classe média e a sua posição não poderia ser denominada informal. Uma faísca de reconhecimento manifestou-se ao serem indicadas como tendo uma existência precária, sendo assim, Standing (2014, p. 23) aproxima-se de uma definição pragmática de precariado de duas maneiras:

- a. O precariado é um grupo socioeconômico distinto, de modo que, por definição, uma pessoa faz parte dele ou não;
- b. O precariado pode ser descrito como um neologismo que combina o adjetivo “precário” e o substantivo relacionado “proletariado”.

Trata-se de uma posição de status diferenciada, pois não se encaixa em alto status profissional ou em atividades artesanais de médio status, fazendo o autor definir o status desse grupo como “truncado”, incompleto, uma classe em estado embrionário. Standing (2014) acredita que o precariado seja único em seu gênero, já que tem características de classe, entretanto, mão de obra remunerada, empregado assalariado e ideias de ocupação, desaparecem quando refletidas sobre esse grupo.

Uma forma de diferenciar o precariado do proletariado é que no processo de flexibilização do trabalho, que vem crescendo no mundo, “o precariado se vê obrigado a desempenhar uma proporção elevada e em crescimento de trabalho-para-trabalhar relativamente ao trabalho propriamente dito” (STANDING, 2014, p.12). Dessa forma, o precariado além de ser explorado durante o horário normal de trabalho, passa a ser explorado fora do local e do período normal de trabalho. Uma outra característica importante, mas não a mais determinante do precariado, segundo Standing (2014) é a de que essa “classe” tem relações de produção bem determinadas. O precariado

desempenharia um trabalho caracterizado por sua natureza frágil e instável, estando relacionado à casualização, ao regime de tempo parcial, à informalização, às agências de emprego, ao falso autoemprego e ao *crowdsourcing*⁴.

Standing (2014) também afirma que o precariado não possui as garantias de trabalho adquiridas em troca de subordinação, estabelecidas em contrato. Segundo o autor, o precariado fundamenta-se em indivíduos privados das sete formas de garantia e segurança relativamente ao trabalho. Abaixo, são descritas essas sete formas de garantia e segurança de trabalho nos termos da cidadania industrial de que o precariado está privado:

- a. **Garantia de mercado de trabalho:** oportunidades adequadas de renda-salário; no nível macro, isto é realçado por um compromisso governamental de “pleno emprego”;
- b. **Garantia de vínculo empregatício:** proteção contra a dispensa arbitrária, regulamentação sobre contratação e demissão, imposição de custos aos empregadores por não aderirem às regras e assim por diante;
- c. **Segurança no emprego:** capacidade e oportunidade para manter um nicho no emprego, além de barreiras para a diluição de habilidade, e oportunidades de mobilidade “ascendente” em termos de status e renda;
- d. **Segurança do trabalho:** proteção contra acidentes e doenças no trabalho através, por exemplo, de normas de segurança e saúde, limites de tempo de trabalho, horas insociáveis, trabalho noturno para as mulheres, bem como compensação de contratemplos;
- e. **Garantia de reprodução de habilidade:** oportunidade de adquirir habilidades, através de estágios, treinamento de trabalho, e assim por diante, bem como oportunidade de fazer uso dos conhecimentos.
- f. **Segurança de renda:** garantia de renda adequada e estável, protegida, por exemplo, por meio de mecanismos de salário mínimo, indexação dos salários, previdência social abrangente, tributação progressiva para reduzir a desigualdade e para complementar as baixas rendas;
- g. **Garantia de representação:** possuir uma voz coletiva no mercado de trabalho por meio, por exemplo, de sindicatos independentes, com o direito de greve. (STANDING, 2014, p. 28)

Segundo Standing (2014), nem todo integrante do precariado valorizaria todas as setes formas de garantia e segurança relacionadas ao trabalho, entretanto se saem mal em todos os aspectos.

De acordo com Braga (2012), além de terem o mesmo diagnóstico político sobre precariado, Standing e Castel compartilham o entendimento sociológico segundo o qual a precariedade equivaleria a uma condição exterior à relação salarial. Explicando de outra forma, Braga (2012) afirma que a institucionalização dos direitos

⁴ Trata-se de um modelo de criação e/ou produção, que conta com a mão-de-obra e conhecimento coletivos, para desenvolver soluções e criar produtos.

dos cidadãos, através da relação salarial, com certeza faria a precariedade dar lugar à proteção social, se não fosse pela ocorrência do neoliberalismo e da crise econômica mundial.

Ao contrário de Standing e Castel, Braga (2012) entende que a precariedade faz parte da relação salarial, em decorrência da mercantilização do trabalho, do caráter capitalista da divisão do trabalho e da anarquia da reprodução do capital. Dessa forma, segundo Braga (2012), o precariado não deveria ser considerado um oposto do salariado e sim a condição de existência dessa classe, pois o fordismo foi muito eficiente, na Europa Ocidental e nos Estados Unidos, em dar proteção à camada profissional, constituída por pessoas brancas, adultas, do sexo masculino, nacionais e sindicalizadas, às expensas da reprodução da camada proletária sem qualificação ou semiquilificada, formada por pessoas negras, jovens, do sexo feminino e migrantes.

Alves (2013) defende a mesma ideia de que o precariado não é uma nova classe social, entretanto, discorda de Braga e de Standing em relação às características de quem faz parte desse grupo. Para ele o precariado é a camada média do proletariado urbano e é composto por jovens-adultos com alto nível escolar inseridos de forma precária nas relações de trabalho e na vida social.

Todavia, em uma entrevista concedida à Folha de São, em janeiro de 2018, Braga afirma que as características de quem faz parte do precariado estão se alterando. Até recentemente existiam duas tendências de precarização: o trabalho subalterno, exercido por famílias de baixa renda vivendo em bairros periféricos, ganhando até um salário mínimo e meio; e outra tendência é a pessoa jurídica (PJ), a pejetização⁵, exercida por setores profissionais, pessoas que frequentaram universidades, que falam mais de um idioma e são qualificadas. Braga assegura que, atualmente, podemos ver o movimento do precariado, anteriormente restrito à base da pirâmide do mercado de trabalho, se alastrando para outras ocupações como nunca antes. Afirma que essa multiplicação aponta para uma tendência de polarização nos setores profissionais onde se encontram trabalhadores de classe média, tais

⁵ Consiste em contratar funcionários (pessoas físicas) através da constituição de Pessoa Jurídica (PJ), dessa forma a PJ é utilizada em substituição ao contrato de trabalho, resultando na descaracterização da relação de emprego.

como, publicitários, arquitetos, professores universitários, profissionais da área da saúde, entre outras. Braga sustenta que a tendência de pejetização afasta essas pessoas da aposentadoria, dos direitos trabalhistas e sociais em benefício de uma renda insegura e jornadas muito longas de trabalho.

Dessa forma, a flexibilidade nas relações de trabalho, adotada a partir dos anos 80, resultante da prática da doutrina neoliberal, causou a perda das garantias de segurança de trabalho e dos direitos sociais da classe trabalhadora. Segundo Silva (2013), a palavra flexibilização significa a perda de rigidez, nos dá a noção de uma habilidade de se moldar e de se adaptar a diferentes contextos e realidades. No âmbito do trabalho, Silva (2013) explica que a flexibilização compreende a duração do contrato de trabalho, a forma de contratação dos trabalhadores, a duração da jornada de trabalho, a determinação de salários, as convenções coletivas e o modo como se cessará um contrato de trabalho. Dessa forma, é isso que verificamos no mundo do trabalho, atualmente, com a ocorrência de crises econômicas, o Estado e os sindicatos cada vez têm menos ingerência sobre os direitos dos trabalhadores e as empresas, para conterem gastos, cada vez mais estão encontrando formas de flexibilizar as relações de trabalho, retirando vários direitos de seus empregados, transferindo riscos e custos para eles e suas famílias, gerando, então, a precarização das relações de trabalho e o surgimento do precariado. Podemos observar essa precariedade nas classes de trabalhadores como cabelereiros, manicures, motoristas que trabalham para aplicativos de prestação de serviços como *Uber* e *Cabify*, motoboys, teletrabalhadores, grupo escolhido como estudo desse trabalho, entre outras.

3. DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO: UM DESAFIO CONCEITUAL

Ao analisar as pesquisas e artigos que se propõem a explorar e a entender a categoria teletrabalho, verifica-se que é um desafio complexo formular apenas uma definição para esta modalidade de trabalho (SILVA, 2009), pois ela recebe diferentes designações como *home office*, *telework*, trabalho remoto, *home work*, entre outras. Neste estudo, adotaremos a terminologia *teletrabalho*, adotada pela OIT.

A paternidade da palavra teletrabalho é atribuída ao engenheiro norte-americano, criador da palavra *telecommuting*, Jack Nilles. Ela foi utilizada pela primeira vez, no ano de 1976, em seu livro intitulado “*The Telecommunications-Transportation Trade Off*”, traduzido para português em 1997. A palavra *commuting* é definida pelo Dicionário de Cambridge como uma “atividade de viajar regularmente entre o trabalho e casa” (tradução nossa). Nilles define teletrabalho como uma forma descentralizada de trabalho, consistindo em “levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço” (1997, p.14). A palavra *telework* também é utilizada como teletrabalho, entretanto no livro de Nilles a palavra é traduzida como telesserviço, que o autor (1997, p.14) define como “qualquer alternativa para substituir as viagens ao trabalho por tecnologia de informação como telecomunicações e computadores”. Dessa forma, o *telecommuting* seria uma forma de *telework*. A criação da inversão da lógica de o trabalhador ir ao trabalho, mas sim de levar o trabalho ao trabalhador, deu-se em uma viagem de Nilles à Santa Bárbara, ao ser indagado por uma autoridade responsável pelo planejamento regional, se não era possível inventar uma forma de fazer os trabalhadores trabalharem em casa para acabar com os engarrafamentos.

Segundo Alves e Rosenfield (2011), o teletrabalho consiste em toda atividade remota executada mediante uso das TICs, obtendo-se resultados em um lugar distinto daquele ocupado pelo teletrabalhador, resultado das mudanças organizacionais realizadas no mercado de trabalho em decorrência da flexibilização das relações de trabalho.

Para Valentim (2000), teletrabalho é uma criação da sociedade contemporânea, surgiu em um contexto onde o sistema fabril estava enfraquecido

diante das alterações produzidas por uma nova Revolução Industrial. Com o surgimento da era da informação, as relações de trabalho vão se alterando e se flexibilizando, então, para que as empresas continuem sendo competitivas, elas adotam o teletrabalho como uma forma de adaptação às transformações do ambiente, ao mesmo tempo, exigindo mais produtividade de seus trabalhadores.

De acordo com Valentim (2000), são três os elementos básicos necessários à caracterização do teletrabalho:

- a. O uso de instrumentos e ferramentas da informática e das telecomunicações para a realização das atividades laborais como celulares, notebooks, Internet, softwares, entre outros;
- b. O relacionamento do empregado com o seu empregador e com os seus colegas ocorrem por intermédio das TICs, não é necessário, na maioria das vezes, o contato direto entre pessoas. A maior parte das atividades e comunicação ocorre por meio de um computador, internet e telefone, em tempo real ou não;
- c. A atividade laboral ocorre fora do ambiente de trabalho clássico, seja na residência do teletrabalhador, em telecentros ou em outro lugar, em que o trabalhador consiga realizar suas atividades remotamente.

Piccinini, Rocha e Almeida (2006) enquadraram o teletrabalho nos tipos de classificação existentes de flexibilização de trabalho. No Quadro 1, podemos verificar que o teletrabalho pode ser classificado como uma flexibilização externa dentre as formas de trabalho (tempo/espço), assim pode ser executado em qualquer lugar, desde que exista a transmissão de informações entre empregado e empregador por intermédio das TICs.

A definição de teletrabalho e a proteção dessa forma de trabalho já é encontrada na legislação brasileira, mais precisamente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, em seu Art. 75-A, o teletrabalho é definido como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Nos artigos seguintes da CLT, listados abaixo, são delimitadas mais normas e regras a serem observadas pelo empregador e empregado durante a prestação de serviço na forma de teletrabalho:

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 1943).

A Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, alterou o art. 6º da CLT, instituindo que, desde que mantida a relação de emprego, que se dá por meio da subordinação jurídica, da pessoalidade do empregado, ou seja, trabalho prestado por pessoa física, da não eventualidade e da onerosidade, não haverá distinção entre o trabalho realizado no local da empresa, na casa do trabalhador e à distância (BRASIL, 1943).

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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011).

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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011). (BRASIL, 2011).

Quadro 1 – Classificação das Formas de Flexibilização do Trabalho

Tipo de Flexibilização		Externa	Interna
Tipo de Flexibilização	Quantitativa (nº de trabalhadores)	Terceirização, subcontratação, trabalho a domicílio, rede de Empresas, cooperativas de trabalho	Trabalho de tempo compartilhado (<i>Job Sharing</i>), <i>layoff</i> , estágios, trabalho temporário, tempo parcial.
	Funcional		Polivalência, multifuncionalidade
	Formas de trabalho (tempo/espço)	Teletrabalho, trabalho a domicílio, rede de empresas	Horas-extras, banco de horas, jornada flexível, turnos, semana reduzida de trabalho

Fonte: Piccinini, Rocha de Almeida e Rübenich (2006)

3.1 MODALIDADES DE TELETRABALHO

Por se tratar de uma nova forma de trabalho flexível, o teletrabalho compreende diversas e diferentes manifestações, com vários tipos, horários e locais de trabalho. Segundo Alves (2007), por intermédio das TICs, o teletrabalho pode ser realizado em qualquer lugar acordado entre empregado e empregador, dessa forma, até mesmo em locais virtuais, onde, não seja a residência ou mesmo domicílio de ambas as partes. Abaixo, são listadas as principais modalidades de teletrabalho que constam em estudos sobre o assunto e dão apoio a sua conceituação, são elas:

- a. Trabalho a domicílio, residencial ou *Home Office*: é interessante diferenciar modalidade de trabalho a domicílio a de trabalho em domicilio, segundo Holzmann (2011), o trabalho em domicilio está relacionado à produção material industrial, bastante usual no início da Revolução Industrial, onde as etapas da produção eram distribuídas na casa dos trabalhadores, quando ainda não existia a centralização do sistema fabril. De acordo com Rodrigues (2011), já o trabalho a domicílio se tornou uma nova estratégia de gestão de recursos humanos. As TICs, influenciadoras das novas relações de trabalho, possibilitam que o teletrabalho ocorra em qualquer lugar, até mesmo na residência do trabalhador. Nesse tipo de modalidade, o teletrabalho pode

ocorrer em tempo parcial, sendo parte do trabalho realizada no domicílio do empregado e o restante realizado no escritório, pode ocorrer em tempo integral para um empregador exclusivo ou como *freelance*⁶, onde o teletrabalhador trabalha para vários clientes ou empregadores;

- b. Trabalho em escritórios satélites: de acordo com Rodrigues (2011), essa modalidade é caracterizada por uma unidade separada da sede principal da empresa, normalmente próxima à residência do trabalhador, porém a comunicação eletrônica permanece constante entre o teletrabalhador e a empresa;
- c. Telecentros ou Centros de teletrabalho: é um local partilhado por teletrabalhadores de diferentes empresas e os equipamentos podem ser próprios ou alugados e são compartilhados por todos os usuários frequentadores do local. Por situar-se, geralmente, próximo ao local de residência dos frequentadores, também pode ser denominado como “centro de vizinhança”;
- d. *Telecottages*: segundo Aruzzo (2013), essa modalidade, criada muitas vezes por iniciativa da administração pública ou da comunidade, é encontrada nas zonas rurais, objetivando atrair a população mais afastada dos grandes centros urbanos. A Suécia foi o primeiro país a implementar esse tipo de organização do teletrabalho, todavia, segundo Aruzzo (2013), hoje já existem *telecottages* na Europa e no Japão;
- e. Trabalho móvel: segundo Rosenfield e Alves (2011), é a modalidade exercida fora do domicílio do trabalhador ou de seu centro principal de trabalho, por meio de viagens de negócios, trabalho de campo ou em visitas as instalações de clientes. Assenta-se no conceito de escritório móvel ou portátil, podendo ser realizado a partir do hotel, do automóvel, do avião, do local onde se encontra um cliente, etc.

⁶ A palavra *freelance* quando traduzida do inglês para o português significa colaborador independente.

3.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Ao se estudar e analisar as produções que têm como tema central o teletrabalho podemos verificar que existem duas posições adotadas pelos estudiosos do assunto e até mesmo pela mídia como revistas e jornais. A primeira posição, que é a mais difundida, são os trabalhos, artigos, opiniões de autores que apontam apenas o lado positivo de se exercer o teletrabalho e os benefícios que essa modalidade de trabalho propicia às empresas e a seus trabalhadores, Nilles, considerado o criador dessa modalidade de trabalho é um exemplo desses autores. A segunda posição é aquela que vê o lado negativo do teletrabalho, o autor Ricardo Antunes, é um grande exemplo dessa posição, pois em seus livros e artigos, o autor demonstra que o teletrabalho e as demais formas de flexibilização do trabalho, decorrentes da informatização ou não, representam uma nova maneira de dominação e de exploração do trabalhador, levando-os a uma forma precária de trabalho. No quadro abaixo, são elencadas algumas vantagens e desvantagens presentes nos estudos sobre o teletrabalho.

Quadro 2 – Vantagens e desvantagens do Teletrabalho

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Escapar do trânsito, não perdendo tempo no deslocamento.	Sentimento de isolamento social.
Maior flexibilidade no horário de trabalho.	A comunicação entre empregado e empregador torna-se mais lenta.
Melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.	Dificuldades em equilibrar a vida pessoal e profissional.
Maior segurança, não se expondo a perigos ao se deslocar para o trabalho.	Teletrabalhadores não serem promovidos com mais frequência, por não serem “vistos” pela Diretoria.
Aumento da produtividade individual.	Conflitos com a família e distrações.
Aumento de oportunidades para pessoas idosas e portadoras de alguma deficiência.	Aumento de trabalho e de necessidade de fazer horas extras.

Fonte: Adaptado de KUGELMASS (1996).

4. PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS

Neste capítulo, são detalhados qual o tipo de pesquisa, o público-alvo e os procedimentos de coleta de dados utilizados para se atingir os objetivos geral e específicos deste trabalho.

4.1 TIPO DE PESQUISA

Foi escolhido o tipo de pesquisa denominada exploratória, de natureza qualitativa para se atingir os objetivos geral e específicos deste trabalho. Segundo Gil (2008), a pesquisa exploratória é muito flexível, há a possibilidade de se considerar vários aspectos relativos ao fato estudado, proporcionando uma visão geral, do tipo aproximativo, do assunto estudado. Esse tipo de pesquisa envolve levantamento bibliográfico, entrevistas com indivíduos que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem o entendimento do assunto (GIL, 2008).

Já a pesquisa de natureza qualitativa, de acordo com Malhotra (2012), é uma metodologia importante usada na pesquisa exploratória, pois enquanto a pesquisa quantitativa tem como intuito quantificar dados, utilizando alguma forma de análise estatística, a pesquisa qualitativa proporciona uma melhor visão e compreensão do contexto do problema. A amostra utilizada na pesquisa qualitativa, normalmente, conforme Malhotra (2012), trata-se de um número pequeno de casos não representativos e tem-se como objetivo o desenvolvimento de uma compreensão inicial do problema de pesquisa.

4.2 SUJEITO DE PESQUISA

O presente trabalho buscou um perfil específico de trabalhadores que trabalham na modalidade de teletrabalho total ou parcialmente fora do ambiente da empresa, normalmente, em suas próprias residências, com vínculo empregatício ou terceirizados. Dessa forma, sendo possível entender qual a percepção desses

indivíduos sobre essa modalidade de teletrabalho. A seleção dos entrevistados foi definida por conveniência, para superar a dificuldade de acesso aleatório a sujeitos com perfil predeterminado.

4.3 COLETA DE DADOS

Por se tratar de um estudo que tem uma abordagem nova, verificar se a condição do teletrabalhador se assemelha a do precariado, foi escolhida a entrevista do tipo informal como método de coleta de dados. Segundo Gil (2008), a entrevista é um método em que o pesquisador se apresenta frente ao entrevistado lhe formulando perguntas com o intuito de obter os dados mais relevantes à pesquisa. Essa técnica de coleta de dados, de acordo com Gil (2008), é uma das mais adequadas para obter informações referentes ao que os indivíduos creem, sabem, esperam, sentem, desejam, fazem ou pretendem fazer e até mesmo ter conhecimento sobre as razões e explicações a respeito do assunto estudado.

Conforme Gil (2008), a entrevista informal é o tipo menos estruturado possível, diferenciando-se da simples conversação apenas porque tem o intuito básico da coleta de dados, objetivando obter uma visão geral do problema pesquisado e a identificação de algumas características do entrevistado.

Neste trabalho foram realizadas quatro entrevistas informais, pois se objetivava verificar a autopercepção de trabalhadores de uma determinada modalidade de trabalho, o teletrabalho. Os quatro entrevistados trabalham na modalidade de teletrabalho para empresas do setor de tecnologia e, por motivos pessoais, solicitaram que o seu nome e o nome da empresa onde trabalham não fossem divulgados. As entrevistas ocorreram a distância, por chamada de voz e de vídeo, utilizando as plataformas *Skype* e *Appear.in*, pois os entrevistados encontravam-se muito distantes da entrevistadora, três dos entrevistados consentiram a gravação do áudio da entrevista e um consentiu apenas anotações. Na realização das entrevistas, a entrevistadora utilizou um roteiro de perguntas que abordavam as sete dimensões de garantias e segurança relacionadas ao trabalho, utilizadas por Standing para definir o precariado, entretanto este roteiro não foi mostrado aos entrevistados.

5. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Após a realização das entrevistas, deu-se início a transcrição das mesmas e a análise e o estudo das respostas dos entrevistados. Para se atingir os objetivos desse trabalho e facilitar a análise dos dados, primeiro houve a descrição das características de cada entrevistado e depois as suas respostas e percepções foram organizadas e agrupadas de acordo com a classificação de Standing das sete dimensões de garantias e segurança relacionadas ao trabalho, utilizadas por para caracterizar o precariado.

5.1 Entrevistado I: pessoa jurídica soluciona problemas de rede pelo mundo afora, em casa.

A primeira entrevista ocorreu em 1º de novembro de 2018, a distância, pois o entrevistado reside em São Paulo, por meio de uma ligação, realizada através da plataforma *Skype*, o entrevistado preferiu que a chamada não fosse por vídeo, mas consentiu a gravação do áudio. O Entrevistado I tem 34 anos, é do sexo masculino, seu grau de escolaridade é Superior Incompleto. Reside em São Paulo, trabalha para uma empresa brasileira do setor de tecnologia, seu cargo é de Engenheiro de redes e o exerce na modalidade de teletrabalho integralmente.

Quanto à **garantia de mercado de trabalho**, o entrevistado I trabalha há cinco anos na empresa e falou livremente sobre o seu cargo, informando que é especialista na consultoria de redes e atua dando suporte à uma equipe da empresa, que atua dentro das sedes do cliente pelo qual ele é responsável, então, quando há um incidente envolvendo redes, ele auxilia remotamente à equipe para solucionar o problema. Ele atende exclusivamente uma multinacional gaúcha, dando suporte para todas as filiais espalhadas pelo mundo como na Venezuela, no Canadá, nos Estados Unidos, entre outros países. Disse que em 99% das vezes, o atendimento ocorre remotamente, não precisando viajar para atender o cliente. Quando questionado se ele sempre desejou exercer essa função e ter esse cargo, o entrevistado respondeu:

Não, foi uma oportunidade que surgiu na época, pois eu estava querendo sair da outra empresa que eu trabalhava e como eu era amigo do presidente, eu aceitei o trabalho. (ENTREVISTADO I, 2018)

O entrevistado I exerce o seu trabalho sob a forma pessoa jurídica (PJ), não tem **garantia de vínculo empregatício**, mas sim um contrato de dedicação exclusiva, que estabelece o valor da hora trabalhada, a carga horária, sua função, dentre outras especificações. Por ser PJ, pode ser dispensado a qualquer momento. O entrevistado I informou não ter **segurança no emprego** porque pode haver mudança de cargo ou promoção dentro da empresa, a única alteração que pode ocorrer é passar a atender um cliente diferente ou se mudar para outra localidade para trabalhar.

O entrevistado I exerce o teletrabalho em sua residência e tem um escritório montado para isso, sendo todos os equipamentos e despesas custeados por ele. Não há garantia de **segurança do trabalho**. Referente a horas-extras, o entrevistado informou que não há controle por parte da empresa. Referente à preocupação com a saúde do trabalhador, ele informa que não há inspeção da empresa para verificar se as normas de segurança e de ergonomia estão de acordo, tampouco se os equipamentos utilizados são adequados à saúde do trabalhador. O entrevistado informou que não são oferecidos treinamentos pela empresa, mas há uma prova para conseguir a certificação Cisco, obrigatória para todos que trabalham na organização, o que compromete a **garantia de reprodução de habilidades**.

Referente à **segurança de renda**, o entrevistado acredita que o salário que recebe é compatível com o seu cargo, mas, “não é o melhor”, ainda que seja sua única fonte de renda. Ele também informou que só pode haver reajuste salarial se o cliente atendido por ele estiver de acordo. Referente à previdência social, por ser pessoa jurídica, é ele quem paga, não a empresa. Quanto à **garantia de representação**, ele não tem contato com sindicatos e por ser pessoa jurídica não tem direito à representação sindical.

5.2 Entrevistado II: pessoa jurídica que é gerente de conta em Portugal.

A segunda entrevista ocorreu em 02 de novembro de 2018, a distância, pois o entrevistado reside em Portugal, por meio de uma chamada de vídeo, realizada através da plataforma *Appear.in*. Foram feitas anotações das respostas, pois não houve o consentimento da gravação do áudio. O Entrevistado II tem 35 anos, é do sexo masculino, seu grau de escolaridade é Superior Completo. Ele reside em Portugal, trabalhando para uma empresa brasileira do setor de tecnologia, seu cargo é *Account Manager* (Gerente de Conta) e o exerce na modalidade de teletrabalho integralmente.

O entrevistado II trabalha há seis meses para a empresa, atendendo um único cliente – Ambev – e oferecendo-lhe soluções de tecnologia. Sobre a **garantia de mercado de trabalho** foi questionado sobre a atividade e o cargo que exerce. O entrevistado respondeu que não são os que sempre desejou, a função tem a ver com sua trajetória de trabalho, pois trabalhou por muitos anos em outra empresa como Gerente de Contas. Informou também que, quando se mudou para Portugal, precisava trabalhar e a oportunidade surgiu, por conhecer um dos donos da empresa, além de que, neste cargo, usaria habilidades que já possuía.

A prestação de trabalho do entrevistado II se dá como pessoa jurídica estabelecida por um contrato assinado por ambas as partes. Todavia, por exigência de normas trabalhistas portuguesas, seu contrato de trabalho mudará para um **vínculo empregatício** semelhante à CLT. O entrevistado II informou que não há **segurança no emprego** e não pode haver mudança de cargo ou promoção dentro da empresa, a única alteração que pode ocorrer é passar a atender um cliente diferente ou se mudar para outra localidade.

O entrevistado informou que exerce o teletrabalho em sua residência, onde montou um escritório (*home office*), a empresa fornece notebook e celular. O resto dos equipamentos e as despesas decorrentes são custeados pelo trabalhador. Quando questionado se a empresa tem a preocupação com a **segurança do trabalho**, normas de segurança e ergonomia, informa que não há nenhum tipo de inspeção e preocupação por parte da empresa. Entretanto, o entrevistado se preocupa com isso e adota alguns procedimentos, tais como uma cadeira adequada, o notebook

posicionado de forma satisfatória etc. Quando questionado se há algum controle de jornada de trabalho, de horas extras, o entrevistado respondeu que não existe nenhum controle.

Não há treinamentos, o que compromete a **reprodução de habilidades**. Há uma prova para conseguir a certificação da empresa, ela é obrigatória para o trabalhador contratado. Quando há alguma dúvida sobre determinado procedimento, ele entra em contato com o gestor, que o instrui para realizar a atividade de forma correta. Referente à **segurança de renda**, o entrevistado acredita que sua remuneração é compatível com seu cargo. Quando questionado se esse trabalho como Gerente de Contas era a sua principal fonte de renda, ele informou que sim, mas que também possui mais duas outras fontes de renda secundárias, pois é sócio de duas empresas em Porto Alegre. Também informou que só pode haver reajuste salarial se o cliente atendido por ele estiver de acordo. Referente à previdência social, por ser pessoa jurídica, é ele quem paga e não a empresa. O entrevistado informou que não tem nenhum contato com sindicatos e como pessoa jurídica não tem direito à **representação sindical**.

5.3 Entrevistado III: gerente de projetos empregado, mas trabalha em casa.

A terceira entrevista ocorreu em 06 de novembro de 2018, a distância, por meio de uma chamada de vídeo, realizada através da plataforma *Skype*, havendo o consentimento da gravação do áudio. A entrevistada III tem 32 anos, é do sexo feminino, seu grau de escolaridade é Superior Completo. Ela reside em Porto Alegre, trabalhando para uma multinacional brasileira do setor de tecnologia, seu cargo é Gerente Projetos e o exerce na modalidade de teletrabalho integralmente.

A entrevistada III trabalha há oito anos para a empresa e há três anos como Gerente de Projetos. Ela falou livremente sobre o seu cargo, informando que a sua função é gerenciar projetos internos da empresa ou de clientes a quem ela atende. Anteriormente, ela gerenciava projetos de tecnologia de entrega de infraestrutura (construindo servidores), agora gerencia projetos de entrega de automação, desenvolvendo software com automação, que seria implantar uma ferramenta para monitorar o serviço e que realize uma ação quando o serviço precisa ser atualizado

ou fica indisponível. Quando questionada sobre a **garantia de mercado de trabalho**, se escolheu exercer esse cargo, a resposta foi afirmativa, que sempre sonhou ser Gerente de Projetos e foi em busca dos cursos e conhecimentos que eram precisos para exercer o cargo.

A entrevistada foi contratada pela empresa com **vínculo empregatício** estabelecido na CLT. Neste ano (2018), em que ela passou a exercer o teletrabalho integralmente em sua residência, o seu contrato de trabalho foi alterado e passou a constar que ela exerce teletrabalho e as regras que precisam ser seguidas pelo empregado e pelo empregador. Quanto à **segurança no emprego**, a entrevistada informou que pode haver mudança de cargo, até 2015, ela era técnica de redes e depois passou a ser Gerente de Projetos. Ela informou que houve a mudança de cargo, mas acredita que alguns teletrabalhadores, podem não ser lembrados, por estarem longe do escritório, no momento de ocorrer alguma promoção de cargo.

A entrevistada informou que exerce o teletrabalho em sua residência, onde montou um escritório (*home office*), a empresa fornece notebook e mais nada. Os demais equipamentos e despesas são custeados pela trabalhadora, sem qualquer supervisão de **segurança do trabalho** por parte da empresa. Ela sentiu a necessidade de comprar um fone de ouvido com microfone, pois ouvia reclamações de que não era ouvida direito. Decidiu também comprar uma cadeira especial e um monitor extra para tornar o trabalho mais adequado. A entrevistada informou:

Eu sei que existem uns canais na empresa para conseguir um auxílio para compra de equipamentos, mas é uma coisa meio para inglês ver, porque tem muita burocracia para conseguir e também podem pensar: por que que ela está incomodando, então vem para o escritório trabalhar. A gente quer o Home Office, então precisa arcar com os custos. (ENTREVISTADO III, 2018)

Quando questionada se a empresa tem a preocupação se o seu trabalho está sendo realizado de forma segura, de acordo com normas de segurança e ergonomia, foi informado que não há nenhum tipo de inspeção e preocupação sobre esse assunto por parte da empresa. Referente a horas extras, ela informou que quando passou a ser Gerente de Projetos, não houve mais controle da carga horária de trabalho, mesmo que ele passe dia e noite trabalhando em um projeto, ela não recebe por essas horas a mais e também não tem banco de horas. A **garantia de reprodução de habilidade** foi confirmada pela entrevistada, pois a empresa oferece vários treinamentos e cada funcionário é obrigado a ter uma certa carga horária de cursos e a maioria desses cursos ocorrem de forma remota.

A entrevistada III informou ter garantia de **segurança de renda** porque recebe aumentos salariais. Acredita que quem trabalha no escritório receba salários maiores que os teletrabalhadores. Todavia, a empresa tem uma política de desincentivo de conversas sobre salários entre colegas. Por isso, é difícil comprovar a suposição das diferenças salariais, diz a entrevistada. Ela informou que, quando trabalhava no escritório da empresa, já não tinha muito contato com o sindicato de sua categoria e, agora, que passou a trabalhar em casa, o contato é nulo. Acredita que trabalhando em *home office*, os sindicatos tornam-se mais distantes ainda dos teletrabalhadores, não percebe a **garantia de representação**.

5.4 Entrevistado IV: pessoa jurídica com teletrabalho em tempo parcial.

A quarta entrevista ocorreu em 07 de novembro de 2018, a distância, por meio de uma ligação, realizada através da plataforma Skype, havendo o consentimento da gravação do áudio. O entrevistado IV tem 38 anos, é do sexo masculino, seu grau de escolaridade é Superior Incompleto. Ele reside em Novo Hamburgo, trabalhando para uma empresa brasileira do setor de tecnologia, seu cargo é Engenheiro de Telecomunicações e o exerce na modalidade de teletrabalho parcialmente, nas segundas-feiras e quartas-feiras. O entrevistado IV trabalha há cinco anos na empresa, sendo dois anos na modalidade de teletrabalho. Sua função é planejar e implementar redes além de solucionar problemas de redes sem fio. Atende mais de um cliente nacional e internacional. O entrevistado informou que sempre trabalhou na área de TI e que sempre desejou trabalhar com redes, entende-se, portanto, como alguém com **garantia de mercado de trabalho**.

A prestação de trabalho do entrevistado IV se dá como pessoa jurídica, estabelecida por um contrato assinado por ambas as partes, sem **vínculo empregatício**. Ao ser questionado sobre a **segurança no emprego**, o entrevistado VI informou que por ser prestador de serviços não pode haver mudança de cargo ou promoção dentro da empresa. A única alteração que pode ocorrer é passar a atender um cliente diferente ou se mudar para outra localidade.

Nas segundas-feiras e quartas-feiras, o trabalho é exercido em sua residência, em um quarto que funciona como *home office*, com todos os equipamentos e

despesas custeados por ele, exceto o Notebook oferecido pela empresa. Nos outros dias, trabalha no escritório físico da empresa e, eventualmente, trabalha nas instalações de clientes. Sobre a jornada de trabalho, são 40 horas semanais e o entrevistado informou que, quando trabalha em sua residência, não há controle de horas extras e referente às normas de **segurança do trabalho**, como de ergonomia, o entrevistado informou que a empresa não se preocupa com essa questão. Não há tampouco **garantia de reprodução de habilidade** pois a empresa não oferece treinamentos.

Quanto à **segurança de renda**, o entrevistado informou que esse trabalho é a sua única fonte de renda e acredita que a remuneração recebida é compatível com o seu cargo. Aumento salariais podem ocorrer quando o cliente que ele atende também esteja de acordo. O entrevistado informou que não possui nenhum contato com sindicatos ou outra **garantia de representação**.

5.5 Análise dos Resultados das Entrevistas

Após expor os resultados das quatro entrevistas individualmente, nesta seção os resultados serão analisados em conjunto, de acordo com as sete dimensões de garantias e segurança relacionadas ao trabalho, elaboradas por Standing para caracterizar o precariado, no Quadro 3. Três entrevistados (I, II e IV) são do sexo masculino e os quatro têm idade entre 30 e 40 anos. Dois deles (II e III) têm grau de escolaridade superior completo e os outros dois (I e IV) superior incompleto. Todos trabalham para empresas do setor de tecnologia, e, com exceção do entrevistado II, trabalham entre 5 e 8 anos para a mesma empresa, na modalidade de teletrabalho.

O Quadro 4 oferece uma visão sintética das informações obtidas a partir das respostas agrupadas de acordo com as sete dimensões que caracterizam o precariado. Utiliza-se “Sim”, quando o entrevistado declara ter a garantia listada, e “Não”, quando o entrevistado declara não ter a garantia listada.

Ao analisarmos Quadro 4, é possível verificar que os entrevistados I e II não possuem nenhuma das garantias relacionadas ao trabalho, o entrevistado IV possui apenas uma delas, e a entrevistada III, provavelmente porque possui vínculo empregatício (CLT), afirma ter cinco das sete garantias.

Portanto, a partir da análise e sistematização dos dados obtidos por meio da autopercepção dos quatro teletrabalhadores entrevistados, podemos concluir que a condição do teletrabalhador é análoga à condição do precariado. Pois, a principal classificação, para os trabalhadores que fazem parte do precariado, utilizada por Standing (2014), é a ausência das sete garantias e segurança relacionadas ao trabalho, ou da maior parte delas. Além de se enquadrarem na classificação de Standing, a maioria dos entrevistados enquadram-se na pejotização preconizada por Braga (2018) e os quatro entrevistados possuem elevado grau de escolaridade, tendo o ensino superior completo ou em curso, confirmando a definição de Alves (2013) para o precariado.

Quadro 3 - Síntese das Entrevistas

Garantia de mercado de trabalho	I e II informaram que o cargo e a função que exercem não são as que sempre desejaram; III e IV informaram que hoje têm o cargo e função que sempre sonharam.
Garantia de vínculo empregatício	I, II e IV exercem seu trabalho sob a forma de pessoa jurídica; III tem vínculo empregatício com a empresa onde trabalha, protegido pela CLT.
Segurança no emprego	I, II e IV, por serem pessoa jurídica, podem ser dispensados a qualquer momento e não há possibilidade de promoção. III, por ter vínculo empregatício, pode ser promovida e possui garantias contra dispensa arbitrária.
Segurança do trabalho	Todos entrevistados custeiam a maior parte dos equipamentos que utilizam para trabalhar, trabalham para empresas que não se preocupam com as condições em que o teletrabalho está sendo exercido, não há controle ou pagamento de horas extras.
Garantia de reprodução de habilidade	I, II e IV informaram que as empresas em que trabalham não oferecem treinamentos; IV tem acesso a treinamentos e a cursos oferecidos pela empresa em que trabalha.
Segurança de renda	Todos acreditam que a sua remuneração é compatível com o cargo que exercem. I, II e IV só recebem aumentos salariais se a empresa e o cliente que atendem estejam de acordo e por serem pessoa jurídica, não têm garantia de direitos da CLT, e tampouco previdência.
Garantia de representação	Todos os entrevistados informaram que não possuem contato algum com sindicatos.

Quadro 4 – Resultados da entrevista

Garantia	I	II	III	IV
Mercado de trabalho	Não	Não	Sim	Sim
Vínculo empregatício	Não	Não	Sim	Não
Segurança no emprego	Não	Não	Sim	Não
Segurança do trabalho	Não	Não	Não	Não
Reprodução de habilidade	Não	Não	Sim	Não
Segurança de renda	Não	Não	Sim	Não
Representação	Não	Não	Não	Não

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As constantes mudanças que ocorrem no mundo como crises financeiras e o surgimento frequente de novas tecnologias levam as empresas a terem que se adaptar para continuar existindo e competindo no mercado de trabalho. Uma das principais adaptações realizadas pelas organizações e a adoção da flexibilização das relações de trabalho, onde riscos e inseguranças são transferidos aos trabalhadores e a suas famílias. Em meio a essa insegurança causada pela perda de garantias e direitos sociais trabalhistas, surgiu o precariado, novo grupo de trabalhadores que ainda se encontra em formação, segundo Standing (2014).

Ao se entrevistar quatro teletrabalhadores e agrupar suas respostas de acordo com as sete dimensões e garantias relacionadas ao trabalho utilizadas por Standing (2014) para caracterizar o precariado, foi possível observar que a maioria dos entrevistados não tem direito a nenhuma dessas sete garantias ou a quase nenhuma delas e essa análise nos leva a concluir que a condição do teletrabalhador é análoga àquela do precariado. Entretanto, é muito válido ressaltar, que mesmo não tendo direito a maioria das sete garantias de trabalho e segurança, a partir da análise das respostas dos entrevistados, é possível se verificar que os teletrabalhadores, participantes dessa pesquisa, percebem essa modalidade de trabalho como muito positiva e atrativa e em nenhum momento a percebem como precarizante. Chegou-se a essa conclusão, principalmente, quando foi solicitado que os entrevistados listassem vantagens e desvantagens em se exercer o teletrabalho, os quatro entrevistados listaram como desvantagens apenas a falta de contato social com os outros colegas, não sendo mencionada a falta de garantias e direitos sociais em nenhum momento como desvantagem. Tornando-se interessante em um segundo momento apresentar os resultados desse trabalho aos entrevistados e promover uma entrevista em grupo para que eles discutam livremente sobre esse assunto e observar se houve mudança de percepção dos entrevistados a respeito de sua condição como teletrabalhador.

A título de trabalhos futuros recomenda-se continuação do estudo do teletrabalho para demonstrá-lo como uma modalidade de trabalho precarizante e de outras modalidades de trabalho que possam se enquadrar à condição do precariado, podendo se usar como técnica de trabalho entrevistas em grupo, entrevistas individuais ou até mesmo o acompanhamento de um dia de trabalho do entrevistado.

Podendo-se assim, inverter o estudo do precariado, partindo da realidade de grupos de trabalhadores para se descrever mais características dos indivíduos que possam fazer parte do precariado. A partir da desvantagem elencada por todos os participantes da entrevista, parece interessante também haver mais estudos que abordem a preocupação com a saúde mental dos teletrabalhadores, como eles lidam com o isolamento e a solidão que essa modalidade de trabalho causa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. **O que é o precariado?** In: Blog da Boitempo. 2013. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2013/07/22/o-que-e-o-precariado/>>. Acesso em: 17 out. 2018.

ALVES, Rubens Valtecídes. **Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro.** Uberlândia: Revista do Curso de Direito, v. 35. p. 388, 2007. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/view/18441/9873>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

ANDERSON, Perry. **Balanco do Neoliberalismo.** 1995. Disponível em: <<http://www.unirio.br/unirio/cchs/ess/Members/giselle.souza/politica-social-ii/texto-1-balanco-do-neoliberalismo-anderson>>. Acesso em: 20 set. 2018.

ANTUNES, R.; BRAGA, R. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual.** São Paulo: Boitempo, 2009.

ARRUZO, André Vicente Carvalho. **Aspectos relevantes do teletrabalho no ordenamento trabalhista.** Porto Alegre: UFSM, 2013. Disponível em: <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:artigo.revista:2005;1000729975>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

BRAGA, Ruy. **A Política do Precariado: do populismo à hegemonia lulista.** 2012. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=BVr2AAAAQBAJ&printsec=frontcover&q=a+politica+do+precariado&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwjPiJKC4IbeAhUEGJAKHR4gBFAQ6AEIJzAA#v=onepage&q=a%20politica%20do%20precariado&f=false>>. Acesso em: 10 set. 2018

BRAGA, Ruy. **Precariado e Sindicalismo no Sul Global.** Revista Outubro, n. 22, 2º semestre, 2014. Disponível em: <<http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/02/Revista-Outubro-Edicao-22-Artigo-02.pdf>>. Acesso em 14 out. 2018

BRAGA, Ruy. **Precariado tende a se alastrar no Brasil como nunca antes, diz sociólogo.** Folha de São Paulo, 21 jan. 2018. Entrevista concedida à Fernanda Perrin. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/01/1951942->

precariado-tende-a-se-alastrar-no-brasil-como-nunca-antes-diz-sociologo.shtml>.
Acesso em 25 set. 2018.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º o da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Diário Oficial da União, Brasília, 15 de dezembro de 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20112014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 20 out. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 10 nov. 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6 Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HOLZMANN, L. **Trabalho a domicílio.** In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 437-440.

KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho:** Novas oportunidades para o trabalho flexível. 1996. São Paulo: Editora Atlas

MORAES, Reginaldo C. Reformas Neoliberais e Políticas Públicas: hegemonia ideológica e redefinição das relações Estado-sociedade. 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v23n80/12921.pdf>>. Acesso em: 21 set. 2018.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de Marketing:** uma orientação aplicada. Porto Alegre: Bookman, 2012.

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

PICCININI, Valmíria Carolina. **Sociedade salarial e flexibilização do trabalho (Cap. 15).** In: PICCININI, Valmíria Carolina (Org.); ALMEIDA, Marilis Lemos (Org.) e OLIVEIRA, Sidnei Rocha (Org.). Sociologia e Administração: relações sociais nas organizações. Porto Alegre: Campus, 2011. p. 276-296

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela A. **Teletrabalho**. In: CATTANI, Antônio David (Org.); HOLZMANN, Lorena (Org.). Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: Zouk. 2ªed, 2011. p. 414-418.

ROSENFELD, Cinara Lerrer; ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. Dados, Revista de ciências sociais, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/dados/v54n1/06.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2018.

RODRIGUES, Ana Cristina. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. São Paulo: USP, 2011. 142f. Dissertação (Mestrado em Direito), Faculdade de Direito, Departamento do Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php>>. Acesso em: 11 de out. 2018.

SILVA, Cassia C. Moretto da. **Um Olhar Crítico sobre a flexibilização da legislação trabalhista no Brasil sob um duplo viés: a flexisegurança e a precarização dos vínculos trabalhistas**. Tuiuti: Ciência e Cultura (Online), v. 1, p. 96, 2013. Disponível em:

<http://utp.br/tuiuticienciaecultura/ciclo_4/tcc_46_programas/pdf_46/art6_um_olhar.pdf>. Acesso em: 20 de abril 2017.

SILVA, R. R. **Home Officer: um surgimento sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos**. Revista Brasileira de Gestão Urbana, v. 1, n. 1, p. 85-94, 2009. Disponível em: <<https://periodicos.pucpr.br/index.php/Urbe/article/view/4267/20729>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

STANDING, Guy. **O Precariado: a nova classe perigosa**. Tradução Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014. (Invenções democráticas, v. IV).

STANDING, Guy. **O precariado e a luta de classes**. Revista Crítica de Ciências Sociais, n. 103, p. 9-24, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2182-74352014000100002&lng=pt&nrm=.pdf&tlng=en>. Acesso em: 02 nov. 2018.

VALENTIM, João Hilário. **Teletrabalho e relações do trabalho**. In: Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, v. 19, p. 58-62, março 2000. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/site/download/revista-mpt-19.pdf>. Acesso em 06 dez. 2015.

APÊNDICE A – ROTEIRO PARA AS ENTREVISTAS

Caracterizando o entrevistado:

- Nome:
- Idade:
- Gênero:
- Grau de escolaridade:
- Você trabalha ou já trabalhou na forma de teletrabalho? Se sim, de que forma, integral (todos os dias), parcial (alguns turnos e/ou em alguns dias da semana)?
- A iniciativa de exercer o teletrabalho foi sua ou da empresa?
- Qual a sua profissão?
- Qual o seu cargo exercido na modalidade de teletrabalho?
- Tamanho da empresa?
- Tipo de empresa (privada, pública)?
- Há quanto tempo trabalha ou trabalhou na modalidade de teletrabalho?
- Em qual lugar você realiza o seu trabalho na modalidade de teletrabalho?

Perguntas relacionadas às sete dimensões do Precariado definidas por Guy Standing:

- Garantia de vínculo empregatício: Qual o seu vínculo empregatício (PF, com carteira de trabalho assinada ou PJ)? Há um contrato estabelecendo a modalidade de teletrabalho?
- Garantia de mercado de trabalho: A atividade laboral e o cargo que você exerce na modalidade de teletrabalho são os que você sempre desejou?
- Garantia de renda: A remuneração recebida é compatível com o seu trabalho?
- Garantia de renda: Esse trabalho é a sua renda principal?
- Segurança no emprego: Durante a realização do teletrabalho você foi promovido e ou teve aumento de salário por merecimento?

- Segurança do trabalho: Há normas de segurança do trabalho estabelecidas para você exercer o teletrabalho? Se sim, é feita a vistoria delas?
- Segurança do trabalho: Os equipamentos e ferramentas utilizados no teletrabalho são adequados? São custeados pela a empresa ou por você?
- Segurança do trabalho: Como é realizado o controle de sua carga horária? Você faz horas extras à noite ou nos finais de semana? Se sim, há um controle das horas extras?
- Garantia de reprodução de habilidade: Você recebeu algum treinamento para exercer o teletrabalho?
- Garantia de reprodução de habilidade: Desde que começou a trabalhar na modalidade de teletrabalho, fez algum curso, treinamento que fez você adquirir novas habilidades e conhecimentos? Se sim, foi custeado pela empresa ou por você?
- Proteção de renda: recebe aumento salarial, com que frequência, é você ou a empresa que paga previdência social, percebe que existe desigualdade de salários entre homens e mulheres nessa modalidade de teletrabalho?
- Garantia de representação: Você tem contato com o sindicato da sua categoria? Se sim, com que frequência?
- Vantagens do teletrabalho para você?
- Desvantagens do teletrabalho para você?
- Vantagens do teletrabalho para empresa?
- Desvantagens do teletrabalho para empresa?