

O TELETRABALHO E OS SINDICATOS: NOVOS RUMOS PARA A ATUAÇÃO DOS ENTES DE CLASSE NOS ÂMBITOS NACIONAL E TRANSNACIONAL

TELEWORKING AND TRADE UNIONS: NEW DIRECTIONS FOR THE PERFORMANCE OF CLASS ENTITIES AT NATIONAL AND TRANSNATIONAL SCOPES

Francisco de Assis Barbosa Junior*

RESUMO: O mundo do trabalho foi indelevelmente alterado pelo advento da Revolução 4.0 e da liquidez das relações humanas. Os impactos desses fatores atingiram direta ou indiretamente a maioria absoluta das profissões, extinguindo algumas e fazendo surgir ou potencializando outras tantas, como o teletrabalho. Neste contexto, os sindicatos não podem ficar atrelados a procedimentos forjados para as relações de labor ditas tradicionais. Devem eles buscar maior cooperação com seus pares nacionais e internacionais para mobilizar seus representados teletrabalhadores, utilizando meios tecnológicos modernos para comunicação e participação efetiva destes, assim como forjar com os padrões instrumentos coletivos novos quando o teletrabalho ocorrer de forma transnacional.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho. Atuação Sindical. Cooperação. Meios Telemáticos.

ABSTRACT: *The Revolution 4.0 definitely changed the ways of working around the world, as the advent of liquidity in human relations. The impacts of these factors have affected majority of professions, extinguishing some and making others appear or potentializing others, such as teleworking. In this context, unions cannot be tied to procedures forged for traditional labor relations. They must seek greater cooperation with their national and international peers to mobilize teleworkers, using modern technological means for communication and effective participation of these, as well as forging new collective instruments with companies when teleworking takes place transnationally.*

KEYWORDS: *Teleworking. Union Action. Cooperation. Telematic Means.*

1 – Introdução

A Revolução Industrial 4.0 trouxe mudanças indeléveis para o mundo do trabalho, impactando direta ou indiretamente a maioria absoluta das profissões existentes ao redor do globo, porém, não se limitando a

* Juiz do trabalho; mestre em História pela UFCG; doutor em Direito pela Universidade do Minho – Portugal; professor de graduação (Unifacisa) e pós-graduação; autor de livros como “Contrato de teletrabalho”, “Gig economy” e “Teletrabalho transnacional normatização e jurisdição”.

isso, pois seus reflexos são sentidos noutros campos, a exemplo do movimento sindical.

Com a estrutura forjada no antigo “chão de fábrica”, os sindicatos têm sofrido com a metamorfose em andamento no universo do labor talvez na mesma proporção que aquele trabalho tradicional, concentrado em linhas de produção existentes em estruturas físicas empresariais cada vez mais raras.

A globalização extrema e, com ela, a maiúscula fragmentação do processo produtivo, a qual abrange trabalhadores de diversos países e novos nichos de atividades surgidas ou potencializadas pela tecnologia como o teletrabalho, acabam demandando dos sindicatos uma nova postura, a qual consiga adaptar-se às inovações hoje presentes nas relações trabalhistas e mesmo delas fazer uso em seu favor.

A questão do teletrabalho ganha ainda mais relevância neste momento em face da pandemia do coronavírus, pois, em razão do isolamento presente nessa espécie de labor, este passou a ter uma adoção ainda mais maciça pelos atores do mundo do trabalho.

Foi feliz a MP nº 927/2020 (BRASIL, 2020a) ao incentivar, facilitar e ampliar as possibilidades de utilização dessa forma de mourejo nestes tempos de pandemia. Contudo, a citada norma emergencial e a própria pandemia no particular apenas serviram para consolidar ainda mais uma tendência que parece inexorável, qual seja, o aumento do trabalho via meios telemáticos ensejado pelas vantagens inerentes a esta espécie de mourejo, dentre as quais destacam-se a economia e a maior liberdade concedida para o trabalhador no desenvolvimento de seu mister.

Não obstante, apesar das inegáveis vantagens do teletrabalho, há nele sérias desvantagens, como o isolamento social do trabalhador, o qual se afasta, inclusive, de seus colegas de profissão, ficando muitas vezes alheio aos movimentos de sua entidade classista, com conseqüente minoração da influência e relevância sindical junto a este hoje robusto grupo de trabalhadores.

Noutra linha, e sem embargo da influência das novas tecnologias nos sindicatos, também o comportamento social impactou decisivamente no seu enfraquecimento junto aos teletrabalhadores, deixando a liquidez das relações humanas sua marca no processo degenerativo de seus antigos procedimentos.

Embora vultoso, este enfraquecimento da atuação sindical quanto aos teletrabalhadores não é irreversível, pois caminhos há os quais podem ser seguidos no Brasil para talvez conseguir novamente o protagonismo hoje distante. Porém, aquele só poderá ser conseguido com a adoção de novas práticas de

comunicação e articulação com seus representados, afastando ou adaptando procedimentos historicamente arraigados, inclusive, para abarcar obreiros que laborem via meios telemáticos em outros países, os chamados “teletrabalhadores transnacionais”.

Em decorrência da situação acima exposta, buscamos no presente estudo respostas para os seguintes questionamentos: Quais fatores mais influenciaram na diminuição da articulação sindical com os teletrabalhadores? Há caminhos a serem seguidos para aumentar esta articulação? É possível fazer negociação transnacional? A legislação emergencial ligada ao coronavírus apresenta algumas soluções para os entes classistas?

Neste artigo, pesquisamos a situação atual dos entes sindicais brasileiros em face das inovações no mundo do labor e fortalecimento do teletrabalho, abordando caminhos que podem ser seguidos por eles para tentar fortalecer sua atuação junto aos teletrabalhadores, a exemplo de alguns expostos na MP nº 936/2020 (BRASIL, 2020b). Para tanto, realizamos um estudo na legislação e na doutrina existentes, partindo do geral para o individual, com apresentação ao final das conclusões sobre as questões postas.

2 – A liquidez das relações humanas e os impactos da tecnologia na atuação sindical

Para Bauman (2001), a denominada pós-modernidade, ou modernidade líquida teve início na segunda metade do século XX. A escolha pelo termo liquidez decorreu do cotejo entre o que é fluído e o que não é.

A fluidez é uma qualidade dos líquidos e gases, distinguindo-se dos sólidos por não poder suportar forças tangenciais ou deformantes, sofrendo, por conseguinte, mudanças constantes quando recebem influências daquelas forças. Tal fenômeno não ocorre com o sólido, que, mesmo sob os impactos delas, se mantém, ou, se sofre alteração, pode retornar para a sua forma anterior.

As pessoas na modernidade líquida seguem um caminho de individualização, tendo comportamento fluído, o qual funciona como base para uma nova proposta de vida, na qual não há mais espaço para questões comuns. Nela, no ponto central está o privado, não o público, sendo este esvaziado em prol daquele.

Inseridos neste universo líquido, os trabalhadores igualmente seguem o caminho da individualização. Antes formavam eles um todo de caráter homogêneo, dentro do qual havia enfrentamento das mesmas dificuldades de vida e exploração no trabalho. A emancipação da classe trabalhadora dependia das

reivindicações coletivas e de caráter uniformes. Contudo, a atual fragmentação dos interesses dos obreiros esmaga a antiga “comunhão de interesses”.

Este caminho individual vem de encontro à própria lógica do movimento sindical. Na forma mencionada por Lamas (1998, p. 647).

“No sólo resulta difícil agregar las reivindicaciones de los nuevos trabajadores y procurar su identificación con unos intereses generales de clase, sino que se cuartea y resiente la identificación de los trabajadores individuales con los intereses de clase generales y por con los proyectos de transformación propuestos por los sindicatos.”

Assim, a identificação individual dos obreiros com os interesses gerais de classe e com os projetos de transformação desta fica obstada, não fazendo parte da vida dos novos trabalhadores.

Noutra linha argumentativa, constatam-se dificuldades para a atuação sindical decorrentes da complexidade das situações relacionadas ao trabalho tecnológico, notadamente o realizado a distância. No caso, têm-se em destaque as dificuldades para se localizar e identificar os obreiros que prestam serviços dentro de sua base territorial, pois o teletrabalho é invisível, sendo, em grande parte das vezes, prestado na informalidade, havendo dispersão dos trabalhadores pelos mais diferentes territórios, o que faz surgirem, inclusive, conflitos entre sindicatos por espaços de atuação (SAKO, 2014).

Os trabalhadores que utilizam tecnologia de ponta para laborar estão cada vez mais disseminados, apresentando-se simultaneamente como exército proletário de reserva – necessário para dosificar na medida certa as novas equações da mais-valia *high-tech* – e como subcategoria para a qual se impõem modelos de contrato alheios à tutela estatal de direitos fundamentais (MELHADO, 2006).

Quando o uso daquelas tecnologias enseja o teletrabalho, vale dizer, o labor longe das empresas, há um isolamento ainda maior do trabalhador. Esta simples circunstância mentalmente o afasta ainda mais da esfera coletiva que engendra um sindicato.

Efetivamente, os novos paradigmas do labor estão situados fora do âmbito histórico de atuação dos sindicatos, notadamente porque este foi forjado ainda dentro da lógica das fábricas, onde se reuniam todos os empregados destas para desenvolver diariamente seu mister.

3 – Atuação sindical no teletrabalho nacional

Existe uma relativização do princípio da territorialidade no teletrabalho, pois nele o obreiro pode ser contratado em praticamente todos os lugares, sendo-

Ihe possível, uma vez firmado o pacto empregatício, laborar onde escolher, apenas demandando, para tanto, a presença de tecnologia de comunicação no local.

Esta ampla liberdade enseja dificuldades na atuação sindical. Mostra-se árdua, por exemplo, a tarefa de forjar um movimento grevista em uma determinada empresa, pois não há contato direto entre o ente sindical e a maioria dos trabalhadores, inexistindo articulação forte entre eles ante esta falta de contato físico, havendo dificuldades para se formar um acordo até mesmo sobre os direitos a serem defendidos pelos obreiros. Não bastasse isso, a diferença de realidades pessoais dos teletrabalhadores (de cultura, de problemas do cotidiano, às vezes até de idioma, etc.) torna mais difícil a construção de lideranças sindicais, fato naturalmente prejudicial à própria legitimidade dos órgãos classistas.

Por outro lado, temos que o ente sindical representativo dos teletrabalhadores não pode ser necessariamente o de sua moradia, mesmo que o labor seja desenvolvido fisicamente neste local.

Na forma aventada, o local de mourejo, para o teletrabalho, não é importante, pois mutante, normalmente variando de acordo com a própria vontade do obreiro. Nesta linha, e seguindo os ditames do art. 8º, II, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), e, ainda, tendo em mente que o labor, no teletrabalho, é desenvolvido num local porém concretizado noutra (na sede empresarial), os entes sindicais legitimados para defender o teletrabalhador, mesmo de categorias diferenciadas, são os que têm a base territorial onde está localizada a empresa.

Tais fatos acabam deixando os sindicatos legitimados muitas vezes distantes da realidade diária dos obreiros, pois separados fisicamente das suas reais demandas, sendo necessária, por conseguinte, adaptação da sua forma de atuar para atingir a finalidade protetiva sindical.

Sako (2014, p. 200) destaca que:

“O direito sindical muito lentamente procura adaptar-se a essa nova realidade laboral, tenta superar obstáculos para fazer efetivos os direitos de um sem-número de trabalhadores e teletrabalhadores, pois foi concebido e desenhado para empresas em que todo seu pessoal está agrupado nos centros de trabalho. Esse distanciamento, entre o antigo e o novo, dá origem a diversos conflitos, especialmente em âmbitos como representatividade sindical, regulação convencional do teletrabalho, controle informático das comunicações sindicais, uso dos instrumentos tecnológicos da empresa para exercício da função sindical, e direito de greve.”

DOCTRINA

Apesar das dificuldades citadas, é sim possível a defesa coletiva dos teletrabalhadores, podendo, para tanto, serem adotadas novas formas de debate, as quais tenham os parceiros sociais como atores centrais de negociações.

A criação de estratégias articuladas com os diferentes sindicatos nacionais e a coordenação em rede são algumas ações que podem ser adotadas pelos entes classistas a fim de que representem corretamente os obreiros dispersos em vários locais.

Os sindicatos devem solicitar informações sobre os teletrabalhadores às empresas sediadas em sua base territorial. A partir desses dados, quando da existência de obreiros laborando fora desta base, podem buscar uma maior interação e colaboração entre sindicatos, notadamente com os de atuação nos locais de moradia dos trabalhadores. No caso, normalmente onde o trabalhador mora é onde desenvolve o seu mister, seja na própria casa, seja em outro local à sua escolha, o qual, na maioria absoluta dos casos, e por questão de economia no deslocamento e comodidade, fica perto de sua residência.

A cooperação no particular apresenta-se como um importante elo facilitador das negociações, pois os entes sindicais fisicamente mais próximos dos trabalhadores são mais conhecedores da realidade local.

Pelo fato de laborarem em diversos lugares, os teletrabalhadores naturalmente passam a ter demandas distintas, baseadas muitas vezes nas características da sua localidade de residência e de trabalho efetivo, as quais normalmente são desconhecidas do sindicato que os representa, porém, já do conhecimento de órgãos classistas sediados nos locais de moradia dos trabalhadores, o que facilita a coleta de dados para formatação de pautas de reivindicações a serem expostas aos entes empresariais por aquele sindicato.

Também a fiscalização do cumprimento de obrigações contratuais e legais por parte das empresas é mais simples pelos entes de classe locais, que podem, a partir de acordo com o representativo do teletrabalhador, efetivamente analisar suas reais condições de trabalho, fornecendo informações sobre estas e/ou denunciando eventuais faltas patronais.

Como visto, muitos teletrabalhadores, apesar de exercerem as mesmas funções, podem não estar sujeitos às mesmas condições de trabalho quando comparados a colegas de profissão. No particular, o conhecimento das distintas realidades de seus representados e a fiscalização de seu mourejo apresentam-se como elementos essenciais para a correta atuação sindical, assim como elos agregadores da classe. Este conhecimento e fiscalização podem ser conseguidos por intermédio da formatação de uma rede de colaboração entre os entes sindicais.

4 – Comunicação com os teletrabalhadores

Na forma mencionada no item “2”, os empregados, inseridos no mundo líquido, voltam-se para assuntos individuais e passageiros, sem conexão com as antigas formas de reivindicações classistas. Neste movimento de individualização, há eleição de questões pessoais em detrimento das coletivas, olvidando-se reuniões de classe, por exemplo, para prestigiar encontros particulares para se participar.

A mobilização de trabalhadores feita nos moldes anteriores, com convocação via editais publicados em jornais físicos hoje quase inexistentes e afixados nas sedes sindicais pouco visitadas mostra-se anacrônica hodiernamente. Pode-se dizer o mesmo quando de sua notificação via meios eletrônicos nas páginas da internet dos entes classistas, as quais, embora mais visitadas que seus espaços físicos, talvez não atinjam o número de obreiros desejado em face da liquidez de seu procedimento.

A ciência/convocação dos trabalhadores enfrenta as dificuldades narradas, contudo, estas mostram-se de menor monta se cotejadas com as relativas ao comparecimento efetivo nas assembleias. Os impactos da desmobilização dos trabalhadores ganham muitas vezes contornos dramáticos neste momento, com seu esvaziamento proporcionado pela impossibilidade de deslocamento ou desinteresse neste. A participação nas reuniões parece ser algo de menor importância para grande parte dos trabalhadores, mais preocupados em questões internas que externas, privadas que coletivas.

A realidade narrada resulta potencializada no universo dos teletrabalhadores. Estes já se encontram mais desconectados com os demais empregados pelas características específicas de seu labor, sendo-lhes, por isso, ainda menos interessante a participação em movimentos coletivos. Não bastasse isto, muitas vezes estão os teletrabalhadores trabalhando efetivamente a partir de locais distantes da sede sindical, fato obstativo de sua participação em assembleias e mesmo da ciência de sua existência, quando da divulgação total ou majoritariamente via meios físicos.

Este retrato da realidade, tirado a partir do atual patamar das relações humanas refletidas nas trabalhistas e do nível de mobilização coletiva dos obreiros, embora enseje dificuldades para sua desconstituição, esta não se mostra impossível. Um dos meios para a transmutação desta realidade é a utilização dos mesmos meios que ajudaram a criá-la, os telemáticos.

A mobilização e participação coletiva via meios telemáticos parecem ser um caminho útil e efetivo para combater a pulverização da participação efetiva

dos obreiros nas questões comuns, com reflexos no aumento da efetividade da atuação sindical, especialmente quanto aos teletrabalhadores, os quais têm aquela participação ainda mais alijada quando adotados métodos clássicos no particular.

A legislação ligada ao coronavírus, apesar de sua transitoriedade, trouxe uma novidade que pode ser adotada de forma permanente. No seu art. 17, II e III, a Medida Provisória nº 936/2020 autorizou a utilização dos meios eletrônicos para fins de cumprimento dos requisitos formais previstos no Título VI da CLT.

“Art. 17. (...)

II – poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no *Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943*, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho; e

III – os prazos previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo *Decreto-Lei nº 5.452, de 1943*, ficam reduzidos pela metade.” (grifo nosso)

Sem embargos do caráter emergencial e passageiro da normatização criada para combater a Covid-19, dispositivos como o transcrito parecem apontar para opções duradouras, as quais podem (e devem) prevalecer mesmo quando do fim de sua vigência formal.

Nada obsta que, dentro de sua autonomia descrita no art. 8º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), os sindicatos adotem aquela forma de participação a distância dos trabalhadores em deliberações, decisões e formalização de convenção ou de acordo coletivo de trabalho, replicando o procedimento para convocações e publicidade em geral.

O caminho indicado parece vencer grande parte dos óbices à participação coletiva de trabalhadores nos dias atuais, especialmente os que laboram via meios telemáticos, pois concilia a tecnologia com as demandas coletivas, possibilitando a notificação efetiva assim como a atuação individual do teletrabalhador (e dos demais obreiros) no universo coletivo, fato antes vedado ou significativamente prejudicado por questões físicas ligadas ao local de mourejo e deslocamento.

Igualmente os problemas ligados à liquidez das relações ficam ao menos em parte contornados, pois, mesmo não havendo o mesmo interesse pelas questões coletivas em cotejo com as individuais, estas podem mais facilmente

ser preservadas apesar do maior envolvimento naquelas, pois, ao menos em princípio, podem ser tratadas concomitantemente, com o trabalhador participando das questões de classe dentro do seu contexto de vida pessoal.

5 – Contrato coletivo transnacional

Há hoje uma inédita capacidade de deslocamento das empresas na economia dita pós-fordista, a qual prejudica a negociação coletiva em termos tradicionais (locais). A transnacionalização das corporações atingiu um patamar absolutamente inédito, o qual não teria sido atingido sem as novas tecnologias de comunicação. Estes novos instrumentos permitem, por exemplo, o controle remoto de praticamente todas as unidades da empresa localizadas em qualquer lugar do globo a partir igualmente de qualquer lugar.

Essa liberdade empresarial ganha igualmente outro patamar sem precedentes quando se trata o empregado de um teletrabalhador transnacional, entendido este como o que reside e labora fora do país sede da empresa contratante. No caso, a princípio, podem-se contratar obreiros de quase todos os países do mundo, em face da possibilidade de se laborar praticamente em todos os locais, não havendo limitações físicas para o “deslocamento” da mão de obra.

O papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no estudo, nas recomendações e conferências mostra-se hoje insuficiente, pois afeta os contratos de trabalho somente de modo genérico e indireto, via legislação. Nesta linha, demanda-se atualmente um instrumento ou sistema que internacionalize o sindicato para afetar diretamente o contrato de quem trabalha, pois a nacionalização de empresas estrangeiras é uma ficção legal destinada a autorizar seu funcionamento e sujeição formal ao país, contudo, o empregador internacional ou multinacional para quem vai o produto do trabalho, e o aporte de fundos e investimentos, viaja virtualmente sem limite de fronteiras (COOPER, 2003).

Também para Sako (*op. cit.*, p. 206) este movimento de globalização demanda uma nova atuação sindical.

“Há novas exigências no contexto do sindicalismo. A atuação em rede, englobando representações internas de trabalhadores, sindicatos, comitês nacionais, centrais sindicais e comitês mundiais de trabalhadores, além de organismos internacionais, como a OIT, é indispensável à negociação coletiva transnacional tecnológica, pois será capaz de impor limitações ao capital e enfrentar as políticas flexibilizantes e desregulamentadoras de direitos. No âmbito internacional, merecem destaque, por já terem incorporado tais inovações, a Federação Sindical Mundial

(FSM), com sede em Praga, e que reúne associações sindicais comunistas ou socialistas-democráticas, a Confederação Mundial do Trabalho (CMT), com sede em Bruxelas, que congrega associações sindicais defensoras da doutrina cristã, e a Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres (CIOSL), com sede em Bruxelas e que defende o sindicalismo profissional, sem vinculação política ou religiosa. A negociação coletiva em níveis abrangentes irá beneficiar os trabalhadores e especialmente os teletrabalhadores, onde quer que estejam trabalhando. Entre outras questões, poderão ser negociadas condições específicas para o trabalho a distância, executado por meio das novas tecnologias, como remuneração mínima, limitação da jornada, formação profissional, períodos de descansos e formas de exercício dos direitos coletivos.”

Em decorrência das demandas modernas, em 2002, a Confederação Europeia de Sindicatos e as Associações Europeias de Empregadores Unice/Ueapme e Ceep formataram o primeiro acordo dentro da Europa destinado à regulamentação do teletrabalho, tendo tal ato sido assistido por uma representante da Comissão Europeia de Emprego e Assuntos Sociais.

O pacto buscou dar à Europa a economia de conhecimento mais competitiva do mundo, assegurando, para tanto, o equilíbrio necessário entre a flexibilidade e as garantias de que necessitam os teletrabalhadores.

Oportunamente, destacamos encontrar nesse tipo de negociação transnacional precedentes voltados para atividades ditas “tradicionais”. Como exemplo, podemos citar o caso Volkswagen, que, em 1988, formalizou um ajuste coletivo aplicável a todas as unidades da montadora sediadas na Argentina e no Brasil.

O acordo abordou, além de outros temas, a disponibilização, pela empresa, de informações sobre suas atividades para os sindicatos e comissões de fábrica; determinação de realização de, no mínimo, uma reunião anual entre todos os contratantes para debater e negociar temas de interesse das partes; previsão de comprometimento entre as partes de privilegiar as negociações diretas para solução de conflitos; e homogeneidade de programas de treinamento e capacitação profissional.

O desafio trazido pelos teletrabalhadores transnacionais para os sindicatos mostra-se vultoso pelas suas características internacionais, porém, pode ser vencido por instrumentos como o Contrato Coletivo Transnacional, no qual, segundo Macedo (2014, p. 148), as declarações de vontade têm sua incidência “além dos limites do Estado-nação, ajustadas mediante a interferência de

entidades não integrantes das estruturas estatais típicas e destinadas ao reconhecimento de direitos sociais de forma abstrata”.

Devemos ter em mente o fato das novas formas de prestar trabalho e o trabalho 4.0 originarem uma alteração da própria ideia de diálogo social. Como aventado por Moreira (*op. cit.*, p. 263):

“Crê-se ainda que o próprio conteúdo do diálogo social deve alterar-se pois as condições de trabalho na era digital são diferentes das tradicionais e isto tem de refletir-se na discussão entre os parceiros sociais, discutindo a questão, *inter alia*, da alteração das atividades, da automatização, da inserção no mercado de trabalho de trabalhadores considerados vulneráveis, do equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e da transparência no funcionamento deste novo tipo de empresa.”

O teletrabalho transnacional traz em seu bojo traços da modernidade, como o uso de meios telemáticos pelos trabalhadores e a multiplicidade simultânea de ordenamentos jurídicos de possível aplicação ao caso concreto (pelo fato de ser plural o número de países diretamente envolvidos na relação de labor). Assim sendo, demanda este soluções próprias forjadas pelos trabalhadores, por intermédio de seus entes de classe, e empresas, representadas, ou não, pelos órgãos classistas próprios.

O contrato coletivo transnacional apresenta-se como meio para minimizar os problemas ligados à feição arcaica de grande parte das legislações nacionais, formatando normas claras para reger as relações de teletrabalho.

As partes negociantes empresariais devem firmar compromisso de aplicação das normas para todos os teletrabalhadores, independentemente dos países de sua moradia, pois a variabilidade destes, como visto, é extrema, podendo o obreiro laborar em praticamente todo o planeta.

Se tivermos em mente soluções ditas tradicionais no particular, por realizar o trabalhador o labor em determinado local, as regras nacionais deste deveriam ser consideradas para reger o contrato. Não obstante, a situação do teletrabalhador é excepcional, não podendo ser enquadrado num contexto tradicional.

Pela possibilidade de locomoção, uma mesma função pode ser desenvolvida em diversos países, sendo artificial imaginar que, em cada alteração de local, haveria mudança da legislação aplicável. Destarte, uma das melhores maneiras de gerir o caso concreto é via negociação coletiva, na qual sejam estabelecidas regras autônomas para serem aplicadas pela(s) empresa(s) acordante(s).

DOCTRINA

Do lado dos obreiros, o sindicato por excelência competente para atuar no caso concreto é o da sede da empresa, seguindo, no Brasil, os ditames do art. 8º, II, da CF. Não obstante, o ente sindical local não pode analisar apenas a realidade da sua sede, podendo e devendo considerar a realidade de outros países para formatar regras efetivamente justas aplicáveis além das fronteiras nacionais. No caso, a cooperação entre entes sindicais de outros países mostra-se importante para aquela formatação.

Para se atingir este objetivo de criação de uma regulamentação autônoma justa concernente ao teletrabalho transnacional, mister se faz sejam respeitados determinados princípios relativos aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Dentro da pactuação transnacional ora defendida, entre outras questões, deverão ser negociadas condições específicas para o trabalho a distância, executado por meio das novas tecnologias, como remuneração mínima, limitação da jornada, formação profissional, períodos de descansos e formas de exercício dos direitos coletivos.

Poderão, por exemplo, serem seguidos em linhas gerais normativos como a Directiva nº 96/71/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16.12.96 (UNIÃO EUROPEIA, 1996), com alterações feitas pela Diretiva (UE) nº 2018/957 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018.

Trata ela do destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, abordando pontos como:

- a) períodos máximos de trabalho e períodos mínimos de descanso;
- b) duração mínima das férias anuais remuneradas;
- c) remunerações salariais mínimas, incluindo as bonificações relativas a horas extraordinárias;
- d) condições de disponibilização dos trabalhadores, nomeadamente por empresas de trabalho temporário;
- e) saúde, segurança e higiene no trabalho;
- f) medidas de proteção aplicáveis às condições de trabalho e emprego das mulheres grávidas e das puérperas, das crianças e dos jovens;
- g) igualdade de tratamento entre homens e mulheres, bem como outras disposições em matéria de não discriminação;
- h) condições de alojamento dos trabalhadores caso o empregador disponibilize alojamento aos trabalhadores afastados do seu local de trabalho habitual;

DOCTRINA

i) subsídios e abonos ou reembolsos de despesas para cobrir as despesas de viagem, de alimentação e de alojamento para os trabalhadores que estejam longe do seu domicílio por motivos profissionais.

A pactuação coletiva transnacional ora sugerida também poderá abordar a obrigação empresarial de fornecer informações sobre a quantidade de teletrabalhadores transnacionais contratados, assim como o local onde laboram e os detalhes dos contratos de trabalho, a exemplo da remuneração acordada. Uma vez de posse destes dados, os sindicatos obreiros poderão combater a fragmentação e perda de organização coletiva dos obreiros contatando os teletrabalhadores e evitando, assim, o seu isolamento.

Naturalmente, os caminhos ora propostos apenas formatam um norte, podendo e devendo os pactos firmados vislumbrar cada especificidade concreta a fim de melhor regulamentar o teletrabalhador transnacional. Devem os acordos coletivos transnacionais ter como linha guia, outrossim, a aplicação da justiça no caso concreto, tratando de forma justa empregados e empregadores, respeitando, inclusive, as obrigações às quais já se encontram as empresas subordinadas em suas sedes.

6 – Conclusões

As mudanças no universo do trabalho trazidas pelas inovações tecnológicas e sociais demandam dos entes classistas atualização de suas atividades. Conceitos e procedimentos traçados quando a maioria dos trabalhadores laboravam num mesmo local, sob as ordens diretas de seus patrões, em grande parte não mais se adéquam às demandas existentes nas atividades obreiras hoje pujantes, como o teletrabalho.

Esta espécie de labor traz consigo características próprias, dentre as quais se destacam a forma remota pela qual é desenvolvida, fato ensejador do distanciamento do trabalhador dos demais empregados da empresa contratante.

A quantidade de teletrabalhadores encontra-se numa curva ascendente ensejada pelas suas vantagens e, nestes dias de pandemia, pela forma individual por meio da qual é realizado, não podendo os sindicatos representativos dos empregados olvidar sua existência e as demandas específicas dos obreiros via meios telemáticos.

O isolamento dos teletrabalhadores característico de seu labor acaba também por afastá-los das atividades sindicais e de sua atuação, o que exige das entidades classistas mudanças para efetivamente protegê-los e representá-los.

DOCTRINA

Neste movimento de mudança e aproximação dos trabalhadores via meios telemáticos, devem os sindicatos cooperar entre si, possibilitando, dessa forma, a coleta de informações quanto ao real desenvolvimento do labor e as demandas dos teletrabalhadores, assim como a fiscalização efetiva do trabalho.

A articulação com os teletrabalhadores pode ser melhorada com a adoção dos próprios meios telemáticos ensejadores de seu distanciamento, permitindo-se a sua participação virtual em deliberações, decisões e formalização de convenções e acordos coletivos de trabalho, replicando o procedimento para convocações e publicidade em geral. Neste sentido, o art. 17 da MP nº 936/2020 pode servir de norte a ser seguido de forma permanente.

Quando mourejar o teletrabalhador de forma transnacional, exercendo seu mister fora do país sede da empresa, é possível aos sindicatos firmarem um Contrato Coletivo Transnacional com esta, ou com os entes sindicais dela representantes. Este instrumento normativo poderá abordar direitos mínimos para os teletrabalhadores a serem aplicados em qualquer lugar onde laborem, respeitando as especificidades de seu trabalho e a sua dignidade humana.

A metamorfose trazida pela Revolução 4.0 no universo laboral é indelével, não comportando mais a manutenção de alguns procedimentos sindicais forjados anteriormente ao seu advento quanto a trabalhadores cujas funções nasceram ou foram por ela definitivamente consolidadas e ampliadas, como o teletrabalho. Este, hoje, tem um crescimento constante e aparentemente irreversível, o que requer dos sindicatos mudanças na forma de atuar para, só assim, atingirem sua finalidade representativa e protetiva.

No presente estudo foi feito um corte epistemológico para abordar especificamente a atuação dos sindicatos quanto aos teletrabalhadores, sendo limitado à data de sua conclusão, dia 10 de maio de 2020.

Como sugestões para futuras pesquisas indicamos a análise das demandas inerentes a outras categorias de trabalhadores ensejadas pela Revolução 4.0, notadamente as questões relacionadas à comunicação entre eles e os sindicatos e a participação remota destes nas atividades dos entes classistas.

7 – Referências bibliográficas

BARBOSA Jr., Francisco de Assis. O teletrabalho e a evolução nas relações laborais: aspectos sociais e jurídicos. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 7, p. 789-805, jul. 2019.

_____. *Teletrabalho transnacional: jurisdição e legislação*. São Paulo: LTr, 2020. No prelo.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

DOCTRINA

BRASIL. *Constituição Federal*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/constitucao.htm>. Acesso em: 05 maio 2020.

_____. *Lei nº 13.467/2017*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 9 maio 2020.

_____. *MP nº 927/2020*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/MPv/mpv927.htm>. Acesso em: 9 maio 2020.

_____. *MP nº 936/2020*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 9 maio 2020.

CASTRO, Maria Sílvia Portella. Negociações coletivas internacionais e Mercosul. In: CHALOUT, Yves (Org.). *Mercosul, Nafta e Alca: a dimensão social*. São Paulo: LTr, 1999.

COOPER, Flávio Allegretti de Campos. Formas de solução de conflitos coletivos de trabalho. In: VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto de Motta Peixoto (Org.). *Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial: estudos em homenagem ao ministro Antonio José de Barros Levenhagen*. São Paulo: LTr, 2003.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. *Contrato coletivo de trabalho transnacional: o direito global do trabalho e sua inserção na ordem jurídica brasileira*. Curitiba: Juruá, 2014.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2011.

LAMAS, Juan Rivero. El empleo y las relaciones laborales en el umbral del siglo XXI: una perspectiva comparada. *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Ediciones La Ley, t. 1998-A, n. 4, abr. 1998.

MELHADO, Reginaldo. *Metamorfoses do capital e do trabalho: relações de poder, reforma do Judiciário e competência da justiça laboral*. São Paulo: LTr, 2006.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Algumas notas sobre o trabalho 4.0. *Prontuário de Direito do Trabalho*, Lisboa, Centro de Estudos Judiciários, II, 2016.

ROMITA, Arion Sayão. A globalização da economia e o poder dos sindicatos. In: SCAFF, Fernando Facuri (Coord.). *Ordem econômica e social: estudos em homenagem a Ary Brandão de Oliveira*. São Paulo: LTr, 1999.

SAKO, Emília Simeão Albino. *Trabalho e novas tecnologias: direitos on-line, ou, direitos de 4ª geração*. São Paulo: LTr, 2014.

UNIÃO EUROPEIA. *Directiva nº 96/71/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996*. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018L0957&rid=4>>. Acesso em: 5 maio 2020.

Recebido em: 24/04/2020

Aprovado em: 26/05/2020