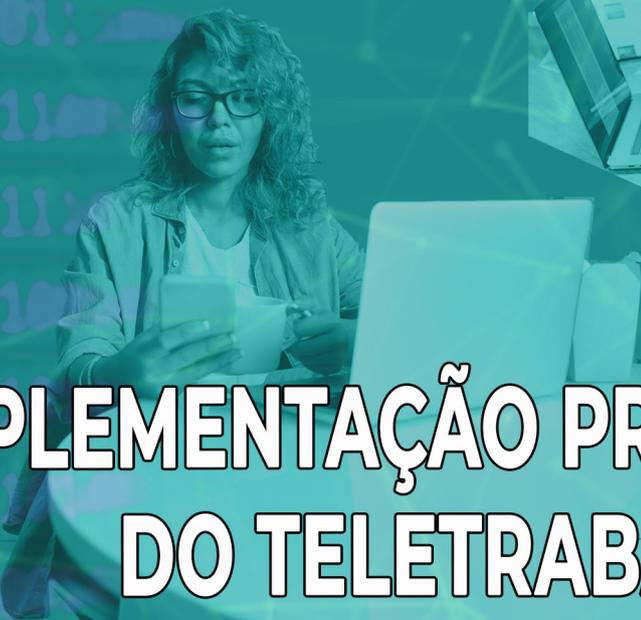




OBSERVATÓRIO LABORAL DAS AMÉRICAS



IMPLEMENTAÇÃO PROGRESSIVA DO TELETRABALHO BOLETIM 5: MARÇO DE 2021



Confederação Sindical de Trabalhadores das Américas - CSA
SECRETARIA EXECUTIVO CSA

Hassan Yussuff - **Presidente**

Francisca Jiménez - **Vice-Presidente**

Toni Moore - **Vice-Presidente**

Rafael Freire Neto - **Secretário Geral**

Jordania Ureña Lora - **Secretária de Política Sindical e Educação**

Cícero Pereira da Silva - **Secretário de Políticas Sociais**

Bárbara Figueroa - **Secretária de Política Econômica e Desenvolvimento Sustentável.**

Conteúdo e Escrita

Equipe CSA

Cecilia Anigstein

Mariana Barattini

Martín Kalos

Revisão e Edição

Equipo CSA

Correção de estilo

Celina Lagrutta

Tradução

Celina Lagrutta

Design gráfico e layout

Norah Gamboa Vela

Fotografias

Freepik.com/ pixabay.com

Todos os direitos reservados © 2021,

Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas

Buenos Aires 404/406, CP 11000, Montevideo, Uruguai, www.csa-csi.org

Março de 2021

Esta publicação faz parte do Projeto “Fortalecimento da ação sindical para a defesa dos/as trabalhadores/as nas cadeias de produção nas Américas”, financiado pelo BMZ no âmbito do projeto PN: 2019 2602 1/DGB 0018 e seu conteúdo é responsabilidade exclusiva do editor

Teletrabalho e pandemia nas Américas

A implementação generalizada do teletrabalho nos diversos setores em que foi possível, particularmente nos serviços, tem sido uma das principais estratégias para adequar a organização do trabalho às medidas sanitárias diante da pandemia do coronavírus. Os Estados de vários países o estabeleceram mediante decretos urgentes e até mesmo precipitando a sanção de leis, como foi o caso, na região, do Chile, Panamá, Argentina e El Salvador.

O QUE É O TELETRABALHO

Segundo a definição da OIT, o teletrabalho é a forma de organizar e de realizar o trabalho a distância mediante a utilização das tecnologias da informação e comunicação (TICs) na residência do/a trabalhador/a ou em locais ou estabelecimentos desvinculados do empregador. Compreende o conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras em relação de dependência que realizam seu trabalho com esta modalidade de maneira regular, de forma exclusiva ou combinada com o trabalho presencial.

Embora declarem que o teletrabalho é uma medida excepcional para cuidar da saúde do conjunto da população neste contexto, as consequências sobre as condições de vida e trabalho têm sido muito negativas, especialmente para as mulheres. A transição para o teletrabalho foi abrupta e sem planejamento. Por essa razão, na imensa maioria dos casos, não houve treinamento ou assistência técnica; o equipamento e a

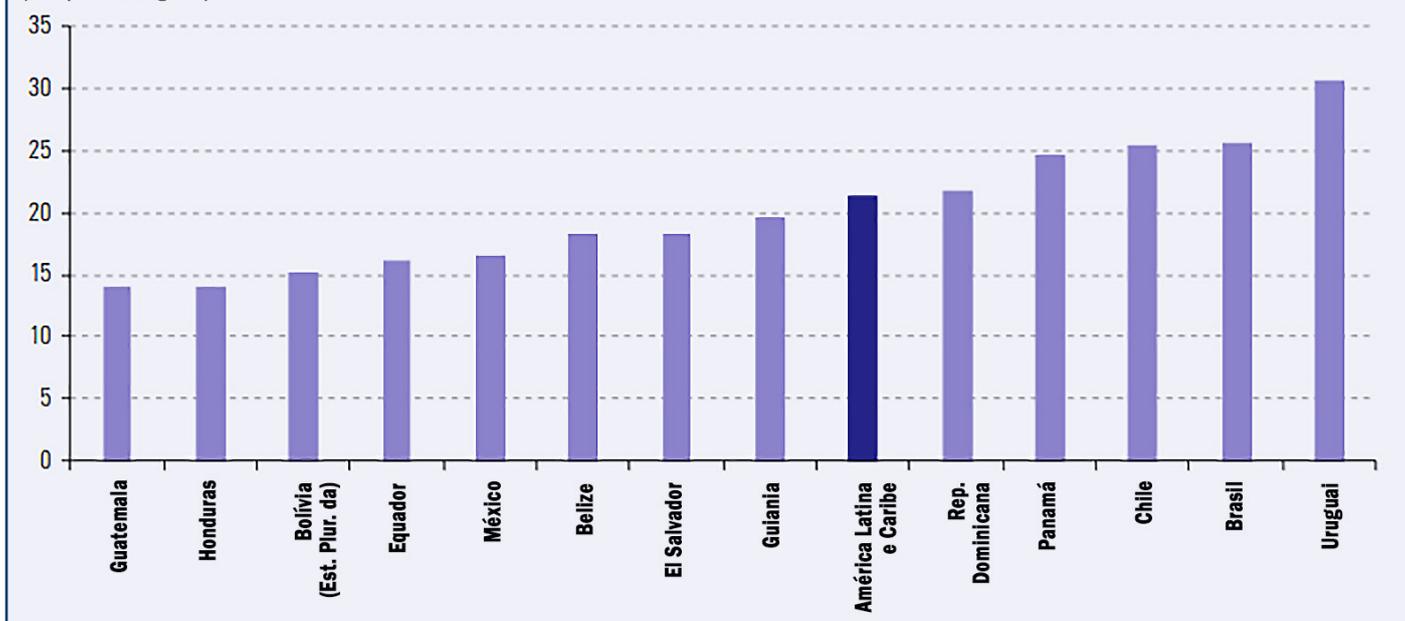
conectividade foram providenciados pelos/as próprios/as trabalhadores/as e praticamente não foram tomadas medidas para condicionar o ambiente de trabalho e garantir padrões mínimos de saúde e segurança. Menos considerada ainda a dificuldade de compatibilizar as tarefas exigidas pelo trabalho remunerado com as necessidades de cuidado e trabalho doméstico não remunerado em cada um dos domicílios.

A pandemia massificou a conversão (temporária ou permanente) de postos de trabalho presenciais em teletrabalho ou trabalho em domicílio, obrigando a acelerar a legislação e a regulação desta modalidade. Segundo a CEPAL, entre o primeiro e o segundo trimestres de 2020, o uso de soluções de teletrabalho havia triplicado, mesmo diante das fortes restrições à sua generalização. Por exemplo, na região, considerando a possibilidade de acesso à internet da população¹, a estrutura produtiva dos diferentes países e as altas taxas de informalidade, apenas 21,3% das pessoas empregadas poderiam trabalhar, com a Guatemala e Honduras entre as nações com menos possibilidades (menos de 15%) e o Uruguai (mais de 30%), o Brasil e o Chile (mais de 25%) entre as que mais poderiam implementar esta modalidade de trabalho.²

1 Em 2019, apenas dois terços da população da América Latina e Caribe tinham conexão de internet. Ainda hoje existem grandes desigualdades no acesso, em geral, em função da oferta do serviço e da possibilidade de adquiri-lo com a renda familiar. Por exemplo, no Estado Plurinacional da Bolívia, El Salvador, Paraguai e Peru, mais de 90% dos domicílios rurais não possuem conexão de internet. O custo de conectar à internet a população que não tem esse acesso hoje varia de quase 4,4% do PIB na Bolívia e 2% em El Salvador, a menos de 0,5% no Uruguai, México, Brasil, Costa Rica e Chile (CEPAL, 2020). No Uruguai, foi muito importante o investimento realizado pela empresa pública de telecomunicações, que produziu uma ampliação da conectividade, uma melhora em sua qualidade e o acesso da população a esta tecnologia a um custo comparável ou menor que o do mercado.

2 CEPAL. 2020. Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19, em <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45938-universalizar-acceso-tecnologias-digitales-enfrentar-efectos-covid-19>

Gráfico 6 | América Latina e Caribe: probabilidade de teletrabalhar
(Em porcentagens)



Fonte: CEPAL (2020), com base na informação do Banco de Dados de Pesquisas Domiciliares (BADEHOG) e J. Dingel e B. Neiman, “How many jobs can be done at home?”, NBER Working Paper, N° 26948, Cambridge, Escritório Nacional de Pesquisas Econômicas (NBER), 2020.

A possibilidade de transição para o teletrabalho também variou de acordo com tipo de atividade: na produção de alimentos, na hotelaria, no comércio varejista e atacadista, as possibilidades de implementá-lo foram muito limitadas, pelas próprias características dessas atividades. Além disso, os trabalhadores e trabalhadoras que já possuem rendas mais

baixas se concentram de maneira desproporcional nos setores mais afetados pela pandemia e menos suscetíveis a adaptar-se ao trabalho a distância, o que também coincide com setores nos quais se registra uma maior probabilidade de viver da receita de cada dia, sem possibilidade de poupança nem acesso ao crédito.³

O teletrabalho chegou para ficar?

Em meados de 2020, a ideia de que o teletrabalho tinha chegado para ficar ganhou força. No momento, tal afirmação parece ser mais a expressão de vontades interessadas em que isto realmente aconteça, e menos uma conclusão fundada em análises profundas e documentadas; e não são precisamente vontades afins com o movimento sindical.

O interesse em promover o teletrabalho não é algo novo. São abundantes tanto os estudos solicitados por empresas, governos e organismos multilaterais quanto os programas governamentais que o promovem. Vários países já tinham legislado a esse respeito na

região antes da pandemia.⁴ A pandemia se apresentou como uma oportunidade para que as elites econômicas e os setores concentrados colocassem à prova os projetos que eles já vinham promovendo. Junto com a ideia de que o teletrabalho chegou para ficar, colocou-se a necessidade de sua regulação de forma permanente. Ambos os imperativos surgiram em 2020, ainda que as razões não fossem as mesmas para todos os setores interessados.

3 Mariya Brussevich, Era Dabla-Norris e Salma Khalid. 2020. El teletrabajo no es una opción para los pobres, los jóvenes y las mujeres. Fondo Monetário Internacional (FMI) e Organização das Nações Unidas (ONU), em <https://news.un.org/es/story/2020/07/1477181> e em <https://blogs.imf.org/2020/07/07/teleworking-is-not-working-for-the-poor-the-young-and-the-women/>

4 Colômbia em 2008, Brasil em 2017, Costa Rica em 2019; com alcances mais limitados existiam definições na Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Equador, México e Uruguai. Apesar das projeções otimistas sobre seus benefícios, em 2019 a incidência do teletrabalho regular ou ocasional era bastante insignificante em nível global: 30% na Dinamarca, Suécia e Países Baixos e 10% ou menos na República Checa, Grécia, Itália e Polônia; enquanto girava em torno de 20% nos Estados Unidos, 16% no Japão e apenas 1,6% na Argentina. Eurofond e OIT. 2019. Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019, em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---cd_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf

Por um lado, as forças da contraofensiva neoliberal vislumbraram na regulação desta modalidade de trabalho uma oportunidade para reforçar os retrocessos em matéria de direitos trabalhistas, flexibilizar ainda mais as lógicas precarizadoras, facilitar a disponibilidade de uma oferta de trabalho sem fronteiras e atomizada, com uma redução de custos muito tentadora para as empresas.

A rigor, o teletrabalho permite os processos de terceirização e de subcontratação da força de trabalho, bem como a deslocalização de elos da cadeia de produção. Portanto, permite que as empresas evadam das normas trabalhistas e fiscais, além de ignorar e evitar a representação, enfraquecendo ainda mais as conquistas dos direitos trabalhistas. No cenário atual, também marcado pelo aumento do desemprego, do subemprego e da queda das taxas de emprego, tudo é ainda mais preocupante.

O discurso a favor do teletrabalho trouxe consigo quase as mesmas promessas que a flexibilização do trabalho dos anos noventa: criação de novos empregos, mais eficiência e produtividade, maior participação das mulheres no trabalho, maior e melhor oferta de trabalho a tempo parcial, que seria “o que as mulheres precisam” (sic) para conciliar os cuidados com o trabalho. Um velho receituário que é reciclado e alimentado pelo esquecimento de seu indiscutível fracasso. No entanto, ele agrava a crise preexistente e estrutural dos cuidados e coloca cada vez maiores cargas profissionais e familiares nas costas das mulheres trabalhadoras, que são a outra face da redução dos custos celebrada como um benefício pelas empresas.

Por outro lado, o movimento sindical e, em alguns casos, os próprios governos reagiram de forma defensiva ou com certas reservas e foram sancionadas (embora de difícil implementação) normas de proteção para defender direitos adquiridos. Os casos da Argentina e do Chile, onde foram promulgadas leis em plena pandemia, são emblemáticos pelo intenso debate público desencadeado em torno da regulação do teletrabalho, que teve o movimento sindical de ambos os países como protagonista. Ou o caso do Panamá, onde houve

fortes questionamentos do movimento sindical, visto que o projeto de lei não tinha sido resultado de consensos nem debatido por todos os setores. Entretanto, de acordo com os resultados de uma pesquisa realizada pela CSA com 44 centrais sindicais de 21 países da região, as organizações sindicais foram convocadas a instâncias de diálogo social em questões de regulação do teletrabalho apenas em 37% dos casos.⁵

Instrumentos e espaços de trabalho, equipamento e conectividade, respeito à jornada de trabalho estabelecida no contrato e no convênio coletivo, mecanismos de supervisão patronal, garantias aos/às trabalhadores/as ante violações dos sistemas de segurança, proteção de dados e informação pessoal, direito de desconexão, fronteiras entre vida profissional e vida privada-familiar, organização dos cuidados, apoio técnico e capacitação, entre outras questões, estão hoje no centro das discussões sobre a implementação e a regulação do teletrabalho.

Em uma perspectiva regional, as regulações ad hoc do teletrabalho implementadas no âmbito da pandemia por parte dos poderes executivos e, em menor medida, legislativos, parecem flexibilizar ainda mais as condições de trabalho: extensão da jornada, individualização da relação trabalhista e evasão da mediação que os sindicatos fazem através de convênios coletivos de trabalho.

A empresa Apex América destacou que, na Argentina, no Chile e na Colômbia, 93% das empresas conseguiram manter ou melhorar seus resultados; portanto, 47% preveem manter o teletrabalho pós-pandemia e outros 42% ainda não decidiram. De acordo com essa pesquisa, as empresas valorizaram principalmente o “compromisso e desempenho 22%, eficiência 20%, proximidade 17%, controle 16%, conectividade 11%, treinamento 7% e segurança 6%” (Télam, 2020).⁶

5 CSA. 2020. Relatório “Impacto da Covid 19 nos direitos trabalhistas das Américas”. Confederação Sindical de Trabalhadoras/es das Américas / Confederação Sindical Internacional. Montevideu, setembro 2020.

6 Télam. 2020. “El 47% de las empresas sostendrá el teletrabajo post pandemia”, em <https://www.telam.com.ar/notas/202006/478194-empresas-encuesta-teletrabajo-post-pandemia.html>

Avanços tímidos, armadilhas e omissões nas novas normas nacionais

Duas questões muito importantes emergem da análise das normas adotadas. Em primeiro lugar, as possibilidades reais de cumprimento, considerando os altíssimos índices de precarização trabalhista e emprego em condições de informalidade nos países da região. O aumento do desemprego e do subemprego registrado em 2020 e as projeções pessimistas para 2021 (considerando um processo de recuperação lento das economias) condicionam fortemente as organizações sindicais em sua capacidade de negociação e defesa dos direitos contidos nas novas leis que regulam o teletrabalho.

Em segundo lugar, o risco de que aquilo que aparece como um aspecto novo da regulação, utilizando eufemismos como o “comum acordo” e a “voluntariedade”, esconda uma ofensiva regressiva sobre os direitos trabalhistas. No mesmo sentido deve ser considerada a introdução do direito de desconexão dissociado das jornadas de trabalho estabelecidas por contrato ou convênio coletivo.

Por fim, a omissão dos cuidados nestas regulações (com exceção apenas da Argentina) contradiz

fundamentalmente os supostos benefícios do teletrabalho para a conciliação família-trabalho e uma melhor inserção sociolaboral para as mulheres.

Quem decide a transição para o teletrabalho? Esta condição pode ser revertida? Quem assume os custos dos meios de trabalho: equipamento, software, conectividade, eletricidade? O direito de desconexão está garantido? E o direito de sindicalização? Os convênios coletivos são aplicáveis no teletrabalho? Estão previstos mecanismos para atender a simultaneidade entre a jornada de trabalho e os cuidados de pessoas dependentes em casa? Talvez o aspecto mais positivo de todas estas novas leis e decretos seja que eles estabelecem que os empregadores devem fornecer os meios de trabalho (equipamento, software, conectividade, eletricidade) ou, na sua falta, conceder compensações monetárias para cobrir esses custos. Não se pode dizer o mesmo com relação aos direitos sindicais, o direito de desconexão digital, a reversibilidade e tudo quanto é relativo à organização dos cuidados familiares, que constituem uma das consequências mais controversas, se não a principal, que afeta fundamentalmente as mulheres que teletrabalham.

Individualização de direitos coletivos: o “comum acordo”

Nas novas normas do teletrabalho, muitos elementos importantes que se referem às condições de trabalho ficam sujeitas ao “comum acordo” ou à “voluntariedade”, que supõem igualdade de condições para a negociação entre trabalhadores/as atomizados/as e patrões: as partes poderão acordar a modalidade de trabalho a distância ou teletrabalho, a jornada será estabelecida de comum acordo, o fornecimento do equipamento informático será acordado no momento da contratação, a reversibilidade será acordada de comum acordo, e assim por diante. Como ler esse “comum acordo” quando os e as trabalhadoras se encontram perante a incerteza da continuidade do trabalho, quando não estão com suas companheiras e companheiros em um mesmo espaço, nem com uma presença sindical no local de trabalho?

Um dos elementos mais perigosos e regressivos encontrados nas leis de teletrabalho é que predomina a

concepção do contrato de teletrabalho como um acordo individual, ignorando a representação coletiva e até omitindo completamente o direito de organização e a liberdade sindical. A lei trabalhista no Brasil promulgada em julho de 2017 (Lei Nº 13.467) especifica sobre o 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”. As normas do Panamá e da Costa Rica omitem por completo qualquer referência aos direitos coletivos e sindicais. A Lei de El Salvador (Dec. Nº 600, Art. 12 Igualdade de Direitos) menciona a liberdade sindical dissociada de qualquer mecanismo que a garanta. Por outro lado, na República Dominicana, Argentina e Chile as normas fazem menção explícita de que os trabalhadores e trabalhadoras sob esta modalidade gozarão dos mesmos direitos coletivos que os demais.

Direito de desconexão

Dos casos nacionais analisados, cabe destacar que as normativas que regulam o teletrabalho no Brasil, na Costa Rica e em El Salvador não incorporaram nenhuma alusão ao direito de desconexão digital. Além disso, na Costa Rica, o decreto que regula o teletrabalho (N°9738) estabelece que não estar disponível para a pessoa empregadora durante a jornada de trabalho estabelecida será considerado abandono de trabalho (Art.9, inc. D).

Entretanto, nos países onde efetivamente foi incorporado o direito de desconexão digital, identificam-se diferentes situações. A lei panamenha (N°126 Art.1) garante o direito de desconexão “para fins de gozo dos descansos que lhe correspondem” sem alusão ao código trabalhista ou qualquer outra regulação ou mecanismo

de ancoragem para garantir o gozo do direito. No Chile, o direito de desconexão é utilizado para encobrir uma extensão ilegal da jornada de trabalho: a Lei de 2020 cobre 12 de 24 horas contínuas, dias de descanso, feriados ou férias. Os horários de trabalho ficam confusos e o empregador tem o poder de determiná-los (e de punir) em função de suas necessidades.

Na República Dominicana e na Argentina, por outro lado, é estabelecido explicitamente o direito de desconexão por fora da jornada de trabalho acordada. A Lei argentina avança até um pouco mais: proíbe os incentivos empresariais para que o trabalhador deixe de exercer seu direito de desconexão e estabelece que as plataformas ou software utilizados pelo empregador devem impedir a conexão fora do horário de trabalho.

Os cuidados

O fechamento dos estabelecimentos educacionais e dos centros de cuidados como parte das medidas sanitárias durante a pandemia teve como contrapartida a ausência quase total de políticas públicas e estratégias coletivas para responder a uma crise dos cuidados sem precedentes.

A violência de gênero foi agravada e a carga de trabalho das mulheres trabalhadoras aumentou drasticamente, deixando-as à própria sorte e sobrecarregadas pela familiarização extrema das tarefas de cuidado de crianças, adolescentes, pessoas com deficiência e idosos dependentes. Embora essa problemática tenha afetado toda a classe trabalhadora, no caso dos que realizaram seu trabalho sob a modalidade de teletrabalho houve características específicas e tornou-se evidente a impossibilidade de conciliar o emprego e o trabalho não remunerado no lar simultaneamente.

No entanto, a questão permaneceu praticamente ausente como matéria de legislação na região, com exceção da Argentina. Promovido por legisladoras de extração sindical que assumiram um grande protagonismo no debate público em torno da sanção da lei N°27555, foi incorporado um artigo pioneiro (Art.6: Tarefas de Cuidados) que regula o direito a horários e interrupções na jornada de trabalho compatíveis com as tarefas de cuidado para com pessoas menores de 13 anos, com deficiência ou idosos coabitantes que requeiram assistência específica, presumindo uma ação discriminatória se o empregador não respeitar esse direito. Além disso, os/as empregadores/as e os/as trabalhadores/as devem assegurar um uso equitativo do direito e promover a participação dos homens nas tarefas de cuidado.

Quadro I: Análise comparativa de regulações do teletrabalho sancionadas em 2020 nos países selecionados.

AS NORMAS REGULAM:	Argentina	Chile	El Salvador	Panamá	Brasil	Costa Rica	Rep. Dominicana
Equipamento e software a cargo do empregador	X	X	X	X	X	X	
Conectividade a cargo do empregador	X		X	X	X	X	X
Eletricidade a cargo do empregador	X		X	X	X	X	X
Direito de desconexão *	X	X		X			X
Organização dos cuidados	X						
Liberdade sindical	X	X	X				X
Negociação coletiva	X	X					X
Direito de reversibilidade **	X	X	X	X			X

*Com exceção da Argentina e da República Dominicana, não se especifica nas normas o direito de desconexão fora da jornada de trabalho nem mecanismos para garanti-lo.

**Sobre o direito de reversibilidade, ele é possível quando existe uma relação de trabalho prévia presencial, e nas leis pesa a decisão do empregador e não dos/as trabalhadores/as.

Fontes: **Argentina:** Lei N° 27555 de 2020 e Decreto regulamentário N° 27 de 2021. **Chile:** Lei 21220 de 2020. **El Salvador:** Lei Decreto N° 600 de 2020. **Panamá:** Lei N° 126 e Decreto N° 133 de 2020. **Brasil:** Lei 13467 de 2017 e Medida Provisória N° 927 de 2020. **Costa Rica:** Decreto N° 9 de 2020. **República Dominicana:** Resolução N° 2320 de 2020.

Respostas sindicais

O movimento sindical na região está decidido a encarar novas formas de organização e de representação da diversidade da classe trabalhadora atual. A CSA acordou, em sua Conferência Continental “Transformar e Fortalecer o Sindicato para Representar e Organizar toda a Classe Trabalhadora”, de novembro de 2020, promover um processo de transformação sindical com o objetivo de construir um verdadeiro poder coletivo para enfrentar a ofensiva das elites e do capital concentrado que pretendem colocar os custos da crise nas costas da classe trabalhadora e dos povos. Esses esforços compreendem a defesa dos direitos trabalhistas e sindicais nos processos de transição para o teletrabalho, bem como a organização e a sindicalização dos novos coletivos trabalhistas que iniciarem seus vínculos contratuais sob esta modalidade.

Paralelamente, em diferentes países, as organizações de trabalhadoras/es tomaram a iniciativa de promover normas e mecanismos de proteção e reagem defensivamente perante as condições impostas sem consulta prévia por parte de governos e empresários. Contudo, apesar dos esforços, são muito grandes as dificuldades no âmbito de uma reconversão e uma transição tão drástica e em um período de tempo tão curto.

Um balanço da experiência de 2020 mostra um conjunto de demandas prioritárias colocadas pelo movimento sindical regional com relação ao teletrabalho:

Sem organização e representação sindical não é possível garantir nenhum direito às pessoas que fazem teletrabalho. A liberdade sindical e a negociação coletiva devem estar garantidas explicitamente nas leis e/ou normas que regulam o teletrabalho, junto com mecanismos claros e transparentes para que as organizações sindicais possam tornar esses direitos efetivos.

A desconexão digital é um direito irrenunciável da classe trabalhadora do século XXI. Deve fazer parte de todas as leis, decretos e convênios coletivos que regulam o teletrabalho. Porém, se não estiver associada ao respeito e à definição rigorosa das jornadas de trabalho e dos descansos (que inclua auditorias sindicais dos programas informáticos e das plataformas utilizadas) as possibilidades para seu cumprimento efetivo são incertas e limitadas e até mesmo o direito de desconexão pode ser utilizado pelos empregadores para impor uma extensão espúria dos horários de trabalho e aumentar a exploração.

Um dos maiores riscos do teletrabalho é o aprofundamento das brechas e desigualdades entre gêneros e

grupos etários em termos de direitos e de renda. Por isso, **as tarefas de cuidado** não remunerado a pessoas dependentes devem ser **contempladas nas legislações e compensadas pelos empregadores e empregadoras** mediante adequações à jornada de trabalho ou compensações salariais substanciais.

Sob a modalidade contratual do teletrabalho, **os meios e instrumentos de trabalho, assim como as condições de ambiente e segurança do trabalho são responsabilidade dos/as empregadores/as.** Isso inclui: equipamento, programas informáticos e plataformas, serviço técnico, reparos, conectividade e eletricidade. Seu fornecimento e condições de manutenção, bem como o estabelecimento de compensações monetárias, devem estar incluídos em todas as leis, decretos e convênios coletivos que regulem o teletrabalho.

Além disso, deve-se **garantir a proteção da intimidade e dos dados pessoais dos trabalhadores/as,** e implementar ferramentas de controle efetivo dos riscos psicossociais e o **ciberassédio** – e a supervisão por meios informáticos como um deles.

Um desafio do movimento diz respeito à necessidade de compreender as diferentes conexões que são estabelecidas a partir dos níveis local, regional e internacional para a implementação desta modalidade de teletrabalho. É preciso identificar as necessidades de compreensão, conhecimento e organização da classe trabalhadora para enfrentar este fenômeno, que se enquadra em **mecanismos de deslocalização, subcontratação, terceirização dentro de cadeias globais de produção e empresas transnacionais.** Os sindicatos devem permanecer alertas a esses processos que podem corroer a solidariedade e a organização da classe trabalhadora nos planos regional e internacional. Como mencionado na PLADA⁷, as estruturas sindicais devem incorporar mecanismos de abertura para a inclusão dos diversos coletivos trabalhistas em condições de informalidade e precariedade, incluindo os/as trabalhadores/as de empresas terceirizadas, subcontratantes e de agências de emprego. Os trabalhadores e trabalhadoras que realizam o teletrabalho também apresentam novos desafios para os sindicatos: surge a necessidade de encontrar mecanismos para reforçar os laços e evitar a individualização que esta forma de trabalho implica.

7 http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/es_plada_doc.pdf

