

TELETRABALHO NA SOCIEDADE PÓS-MODERNA

MARINA GOMES COELHO IRIBARREM SILVEIRA*

YASMIN LANGE SEOANE**

JANE GOMBAR***

Resumo:

O processo de empreendedorismo está altamente ligado à influência da sociedade globalizada e a tecnologia incorporada ao sistema produtivo, que modifica os modos de produção e a quantidade de trabalho, que decresce rapidamente até tornar-se marginal na maior parte das produções. Como alternativa a estas modificações, apresentamos no presente artigo a proposta do teletrabalho, o teletrabalho é apresentado neste artigo como uma das opções encontradas para inserção no mercado de trabalho, adaptada ao emprego.

Palavras-chave: Relação de trabalho. Revolução Tecnológica. Teletrabalho.

1. Introdução

O final do século XX é marcado por um processo de reestruturação global econômica o qual tem origem na Revolução Tecnológica pós-moderna. O mercado de trabalho busca a excelência em qualidade e eficiência, uma vez que a tecnologia possibilita a informação em tempo real. Instantaneidade é a base do atual contexto da globalização.

A Revolução Tecnológica ocorrida em meados dos anos 70 foi, de fato, inevitável. Assim como em um ciclo vicioso, a globalização, o crescimento do

* Estudante do Curso de Direito, da Universidade Federal de Pelotas, cursando o 4º ano do curso. Estagiária Forense na Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul, na 7ª Defensoria Pública de Pelotas.

** Estudante do Curso de Direito, da Universidade Federal de Pelotas, cursando o 4º ano do curso. Estagiária no Instituto Federal Sul Rio-grandense no setor de Patrimônio. Trabalhadora voluntária na 7ª Defensoria Pública de Pelotas.

*** Jane Gombar é Doutora em Direito pela Scuola Dottorale in Diritto ed Economia “Tullio Ascarelli”- Università Degli Studi Roma Tre - Roma – USP (área: direito do trabalho e seguridade social), Mestre em Direito pela UCS. Especialista em Direito Processual pela UFSC. Professora do curso de Direito da UFPEL e UNISC. Coordenadora do curso do Pós-graduação em Direito do trabalho, processo do trabalho e previdenciário da UNISC. Assessora jurídica trabalhista do Sindicato do Comércio Varejista do Vale do Rio Pardo-RS desde 1989.

Teletrabalho na sociedade pós-moderna

capitalismo, a instantaneidade tornaram-se o combustível da economia. A desatualização e a falta de informação não são mais admitidas. O processo de informatização e robotização anuncia a lenta morte da distância. Comunicação em tempo real independente dos quilômetros que separam os pontos a se conectarem, isto não é mais um problema, sim uma solução.

A empresa do século XXI tem uma gama de armas tecnológicas para valer-se quando a questão é produtividade e expansão do negócio. É aí, neste contexto, que o teletrabalho ganha força e obriga as grandes corporações a exercerem o dinamismo e o imediatismo que o mercado aclama.

No âmbito desta nova Sociedade da Informação as formas de trabalho e vida são redesenhadas, seus contornos são refeitos, tornando a deixar a vida mais prática e condizente com o novo dia a dia. Há a necessidade de redefinição do tempo e do espaço, resultando em novos modelos de organização e execução das atividades laborais, chama-se esta nova atmosfera de *cyber* espaço. A Sociedade da Informação é caracterizada pela Tecnologia da Informação e da Comunicação (TICs) e utiliza-se desta ferramenta para a produção de suas atividades.

Nesta esfera tecnológica, o teletrabalho supera as dificuldades tempo e espaço, ele ultrapassa as fronteiras territoriais e é por esse motivo que a afirmação de ele atende perfeitamente as novas propostas do mercado ganha veracidade e eficácia. O *teleworking*¹ é a consequência inevitável do funcionamento da Sociedade da Informação.

2. Conceito e contexto atual do teletrabalho

Segundo a Convenção nº 177 de 1996 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação.

Marcelo de Souza em seu trabalho remete a origem do instituto (2005, p.4):

¹ *Teleworking*, também dito trabalho remoto, significa, literalmente, trabalho à distância. Concretamente, trata-se de [trabalho](#) que é realizado quando se está a utilizar equipamentos que permitem que o trabalho efetivo tenha efeito em um lugar diferente do que é ocupado pela pessoa que o está a realizar.

Teletrabalho na sociedade pós-moderna

“...a origem do termo Teletrabalho, que inicialmente referia-se, a trabalhadores com vínculos empregatícios, surgiu a partir das experiências e pesquisas de Jack Nilles, que em 1972, trabalhando como consultor de foguetes realizou na cidade de Los Angeles um trabalho para o programa Espacial da Força Aérea Norte-americana da cidade de Washington D.C. Tornou-se um pesquisador da University of Southern California, enfocando a interface entre telecomunicação e transporte. Em 1973, utilizando os meios tecnológicos e para diminuir o tempo gasto no transporte dos trabalhadores até as empresas, desenvolveu seu primeiro projeto de Teletrabalho (organização de 30 funcionários de uma empresa privada). Por tudo isso, hoje é conhecido como o “Pai do Teletrabalho”. Escreveu vários livros sobre o tema, e desde 1982...”²

Jack Nilles, o “Pai do Teletrabalho”, o define como “quaisquer formas de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho.”³

Os conceitos que surgem para o teletrabalho são dos mais variados, é um tema emergente e, portanto em constante evolução, mas a maioria dos doutrinadores acaba adotando o próprio conceito da OIT. Existem muitas definições referentes ao teletrabalho, porém, em todas elas estão presentes três elementos:

- A localização ou espaço físico fora da empresa onde se realize a atividade profissional;
- A utilização das novas tecnologias informáticas e da comunicação;
- Mudança na organização e realização do trabalho.

Estes elementos são interdependentes um do outro e têm que se dar simultaneamente para que se fale de teletrabalho.

No século XXI a informação é o centro de qualquer tipo de negociação, saber usá-la a seu favor é o segredo da sobrevivência no competitivo mundo dos negócios, com base neste conceito, surgiu também a exigência de um novo perfil de trabalhador, que tenha domínio do negócio, domínio da informação e domínio do mercado, podendo assim, tomar as decisões que melhor condizem com a realidade da empresa.

² GURUS DO TELETRABALHO EM CONFRONTO. (2000). Entrevistas de Ruben Eiras com Jack Nilles, Charles Grantham, Gil Gordon e Bill Lessard e Steve Baldwin.

³ NILES, Jack in Fazendo do Teletrabalho uma Realidade p. 28.

Teletrabalho na sociedade pós-moderna

A Sociedade da Informação têm como principais forças propulsoras o conhecimento científico-tecnológico e a pesquisa, já que têm imediata repercussão nas áreas política e social. Há atualmente, inclusive, a afirmação de que a posição que o país ocupa na escala mundial, no que se refere à economia, está diretamente ligada a capacidade que o país tem de disseminar e gerar conhecimento. A economia global de tecnologia de excelência está se locomovendo cada vez mais para as atividades que exigem mão de obra altamente qualificada.

O processo de empreendedorismo está altamente ligado à influência da sociedade globalizada no que tange ao lucro e ao dinamismo, a partir deste sentimento empreendedor, micro e pequenas empresas sentem a necessidade de adentrarem no fluxo da economia internacional. Uma ferramenta extremamente utilizada por essas pequenas empresas é justamente o teletrabalho, de modo que desta forma, não necessitam de um espaço físico tão grande para acomodar todos os seus funcionários, apenas, uma pequena sede como referência. O trabalho, de fato, “pesado” (grosso modo) pode e deve ser realizado à distância.

As transformações tecnológicas devem ser vistas como uma “revolução” devido às profundas mudanças que ocorreram e ainda ocorrem em nosso modo organizacional, para Gorz (1983): “a robótica na indústria possibilita uma economia ao mesmo tempo dos investimentos, da mão de obra e das matérias primas. Esta é a radical novidade. Ela justifica plenamente a expressão ‘revolução microeletrônica.’”⁴

Assim, o final do século XX foi palco de uma revolução no sentido de que “um grande aumento repentino e inesperado de aplicações tecnológicas transformou os processos de produção e distribuição, criou uma enxurrada de novos produtos e mudou de maneira decisiva a localização das riquezas e do poder no mundo.” CASTELLS, 1999.⁵

Essa revolução tem consequências profundas. Econômicas e sociais. Significa que se pode produzir mais em menos tempo, e com menor utilização da força de trabalho, concomitante à desmaterialização dos produtos e até mesmo do próprio trabalho. Ou

⁴ GORZ, André. *Métamorphoses du travail et quête de sens* Paris: Galilée, 1988. Traduzido.

⁵ CASTELLS, Manuel. *A sociedade em Rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

Teletrabalho na sociedade pós-moderna

seja, a microeletrônica inaugura a era da abolição do trabalho, isto é, a quantidade de trabalho decresce rapidamente até tornar-se marginal na maior parte das produções materiais e das atividades de organização, além do que o trabalho não implica mais na manipulação direta do trabalhador com a matéria prima.

A atividade é representada, no Brasil, pela SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – que conceitua o teletrabalho como qualquer trabalho efetuado fora do local tradicional de uma empresa, utilizando tecnologia da informação e de comunicação. De acordo com a instituição o teletrabalho pode ser desenvolvido em um *home Office* (escritório ou microcomputador montado na casa do profissional) ⁶, ou em qualquer outro lugar. Estima-se que, atualmente existam mais de 11.000.000 de teletrabalhadores.

Sabe-se que aqui, no Brasil, o trabalho à distância aumentou consideravelmente, mas ainda encontra-se em fase de maturação. Segundo uma pesquisa divulgada em novembro do ano passado, pela consultoria em RH Robert Half, 64% das empresas que participaram da pesquisa, declarou permitir algum tipo de teletrabalho, ainda que esporadicamente. No entanto, apenas 52% delas possuem, de fato, políticas para gerir esta modalidade de trabalho.

A OIT afirma:

"Apesar de haver uma tendência de (favorecer o) trabalho em casa, e de a maioria dos gerentes dizer que confia em seus funcionários, um terço da gerência diz preferir ver suas equipes, para ter certeza de que elas estão trabalhando", aponta o texto.

É claro como a luz solar que, de modo geral, a ideia do teletrabalho apesar de estar em pleno crescimento e implementação ainda é passiva de muitas dúvidas e receios por parte tanto dos empregados, quanto dos empregadores. A novidade, o novo, sempre gera incertezas, mas é cristalino que o futuro do mercado clama por novos métodos de organização e por novas tendências. Sabe-se que o mercado, apesar de levar

⁶ Trabalho à domicílio, ou "Home-office", como também é conhecido, é uma espécie de teletrabalho. Segundo Alice Monteiro de Barros: "O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mais também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além de utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário."

Teletrabalho na sociedade pós-moderna

certo tempo para se adaptar, tem que o fazer e, com base nos nossos dados históricos essas adaptações acontecem mais rápido do que se espera.

3. Espécies de teletrabalho

Primeiramente é necessário que haja um esclarecimento acerca da confusão que normalmente acontece quando se fala em teletrabalho. É comum pensar que o teletrabalho é apenas aquele realizado no ambiente familiar, ou seja, à domicílio. O que não é uma verdade, já que o Trabalho à domicílio, ou “Home-office”, como também é conhecido, é uma espécie de teletrabalho.

Segundo Alice Monteiro de Barros:

“O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mais também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além de utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário.”⁷

Interessante trazer à baila, outrossim, a distinção feita por Maurício Godinho Delgado entre o trabalho à domicílio e o teletrabalho onde acrescenta o conceito de home Office:

Dentro da situação-tipo aventada pelo art. 62, I, da CLT (labor externo insuscetível de controle de jornada) podem-se inserir três outras possibilidades importantes, do ponto de vista do mundo laborativo:

a) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comuns a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.;

b) o novo trabalho no domicílio, chamado home-office, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes;

⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, pg. 258.

Teletrabalho na sociedade pós-moderna

c) “o teletrabalho, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.).”⁸

O **Home-office** pode ser desenvolvido em:

- Tempo parcial: um período em casa e outro na empresa.
- Tempo integral: o período inteiro em casa, muitas vezes sem ter ao menos contato com o espaço físico da empresa.

Outras espécies de teletrabalho existentes e em constante expansão são as que seguem:

Centros Comunitários - são microcentros de trabalhos remotos que oferecem espaço e recursos para os empregados (de um só ou diferentes empregadores) que vivem dentro de uma área contígua, restrita;

Centros Locais - abrigam pessoas que trabalham para diferentes empregadores que formam uma parceria para estruturar e manter as instalações de trabalho remoto. Esse tipo de Centro tem tido problemas de segurança;

Centro Satélite ou Centro de Teleserviços - descreve um centro de trabalho remoto que abriga pessoas trabalhando para um só empregador. Os centros satélite são uma aplicação nova para uma velha tendência à descentralização. Estes centros se diferem dos escritórios tradicionais, pois existe uma preocupação com a geografia da cidade na escolha destes em harmonia com a localização das residências dos seus TeleTrabalhadores, que trabalham juntos, não porque exercem uma mesma função dentro da Empresa e, sim, porque moram próximos. O Telecentro é uma forma de organização das atividades econômicas em um espaço, que é tecnicamente preparado para receber o teletrabalhador no desempenho de suas atividades.

Pinho Pedreira diz que “os telecentros são locais da empresa, porém situados fora da sua sede central”.⁹ Na verdade os telecentros não são necessariamente locais da empresa, podem ser da propriedade de outras empresas, existem empresas que justamente são apenas donas de Telecentros, cobrando das empresas cujos trabalhadores utilizam o serviço. Internacionalmente existem Telecentros feitos pelo Estado, justamente para incentivar o Teletrabalho e seus benefícios.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, pg. 904.

⁹ Pedreira, Pinho. op. cit., p. 584.

Teletrabalho na sociedade pós-moderna

Escritórios Turísticos - utilizados por empresas japonesas e canadenses, são localizados em áreas bem procuradas para férias. Abrigam profissionais, às vezes suas famílias, sempre com seus grupos de trabalho, de duas a quatro semanas. Aí, suas atividades misturam trabalho e recreação; muitas vezes um grupo fica no hotel desenvolvendo um projeto. O escritório turístico oferece um escape ao stress causado pelo trabalho.

Escritórios Virtuais - são escritórios que funcionam logicamente como um escritório, com recursos telemáticos, podendo ser móveis ou fixos.

Hoteling - utilização espacial onde os empregados podem reservar espaços na *workstation*¹⁰ de um escritório tradicional, uma mesa ou uma sala de reunião, etc. *Hoteling* é a forma de reservar espaço, muito semelhante a uma reserva de um quarto em um hotel, muito utilizado em empresas de auditoria externa e consultoria;

Móvel - trabalho que é efetuado em pequenos períodos de tempo, em locais às vezes móveis, como por exemplo, bicicletas, carros, hotéis, aviões, clientes de uma forma geral, etc., utilizando recursos telemáticos também móveis: laptops, telefone celular, impressoras, etc.

Telecabanas - são utilizadas com as mais variadas finalidades: áreas rurais carentes de empregos, locais bem distantes do empregador, que servem para conseguir uma força de trabalho que de outro modo não conseguiria contatar, gerar novos empregos onde eles são necessários, aproveitar o preço mais baixo da terra, da mão de obra e de moradia para os empregados. As empresas, individualmente ou em conjunto, estão abrindo centros tecnologicamente avançados de emissão de faturas, preenchimento de dados e de cartões de crédito no centro-oeste, onde a terra e os imóveis são mais baratos, existe mão de obra disponível e os salários são mais baixos. Não se trata de cabanas no sentido físico; são empresas de porte médio e grande;

Telecottage - é uma estrutura criada muitas vezes por iniciativa da administração pública ou da comunidade, para facilitar o acesso ao trabalho, tecnologia e treinamento dessa mesma comunidade local. Iniciou-se na Suécia, mas hoje existe uma grande quantidade de telecottages, principalmente na Europa e Japão.^{11 12}

¹⁰ Estação de Trabalho.

¹¹ www.teletrabalho.com / www.sobratt.org.br/

¹² <http://www.teletrabalhador.com/index.html>

Teletrabalho na sociedade pós-moderna

4. Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Neste contexto científico-tecnológico, faz-se imprescindível notar todos os aspectos que envolvem o TeleTrabalho, levando em conta seus aspectos positivos e negativos, que acarretam de forma direta na maneira de trabalhar de cada indivíduo e, além disso, na maneira de viver, para que se possa, de forma positiva, fazer deste modo de trabalho um novo instrumento em favor da humanidade.

4.a) Para o Teletrabalhador:

VANTAGENS

- 1) Aumento de sua autonomia para a execução do trabalho;
- 2) Diminuição de riscos e de tempo gastos no trânsito, bem como redução de gastos em função de locomoção por meio de transportes públicos ou até mesmo privados, diminuindo então, também, a tensão, o stress provocado ao trabalhador;
- 3) Ausência de competição, diferente de um ambiente convencional, competitivo, o TeleTrabalhador não necessita conviver com quem não gosta, com quem não se sente à vontade, bem como não há tamanha competitividade como nos locais de trabalhos comuns;
- 4) Redução de interferências e interrupções no ambiente de trabalho;
- 5) Maior inclusão no mercado de trabalho para inúmeras classes que costumeiramente sofrem algum tipo de preconceito, ficando a margem dos trabalhadores, como por exemplo: os deficientes físicos, as mulheres que já tenham ou pretendam ter filhos, os jovens;
- 6) Melhoria na qualidade de vida em geral, interligada ao prazer de trabalhar em casa, estando mais tempo disponível para a família e pode usufruir melhor do seu tempo livre com atividades de lazer.
- 7) Aumento da produtividade: está comprovado que o TeleTrabalhador precisa de menos tempo para produzir, em casa, o que produziria no escritório;
- 8) Maior capacidade de concentração, criada em função do ambiente acolhedor em sua própria residência.

Teletrabalho na sociedade pós-moderna

DESVANTAGENS

- 1) Dificuldade para conseguir separar a vida pessoal da profissional;
- 2) Menores possibilidades de desenvolvimento e promoções na carreira;
- 3) Privação do convívio social em local de trabalho;
- 4) Dificuldade em adaptar-se ao teletrabalho ou desadaptar-se;
- 5) Desafio em adotar uma metodologia de trabalho sem elementos da empresa que garantam sua existência (superiores hierárquicos, coletas, etc.)

4.b) Para o empregador:

VANTAGENS:

- 1) Aumento de Produção;
- 2) Redução de custos imobiliários, de energia e demais despesas de estabelecimento;
- 3) Oportunidade de a empresa operar 24 horas globalmente;
- 4) Diminuição das faltas motivadas por problemas de saúde ou por motivos externos (como greve de ônibus, etc.);
- 5) Em caso de dificuldades criadas por intempéries que não interrompam as telecomunicações o teletrabalho não sofrerá suspensão;
- 6) Empregados com formação cada vez mais especializada.

DESVANTAGENS:

- 1) Maior vulnerabilidade de dados;
- 2) Dificuldades quanto a legislação, por ser recente;
- 3) Dificuldades na fiscalização do ambiente de trabalho bem como na aferição do efetivo tempo trabalhado.
- 4) Menor rotatividade do quadro de funcionários;
- 5) Forte dependência de tecnologia;
- 6) Possibilidade de conflitos entre os empregados teletrabalhadores e os que não adotam este sistema, gerando ainda a possibilidade de rompimento do vínculo de afeição entre empresa-empregado.

Teletrabalho na sociedade pós-moderna

4.c) Para a Sociedade:

VANTAGENS:

- 1) Diminuição dos congestionamentos nas grandes cidades;
- 2) Redução da poluição ambiental, devido a diminuição do deslocamento e consumo dos teletrabalhadores, fazendo desta uma alternativa sustentável ao planeta;
- 3) Aumento da empregabilidade em regiões isoladas;
- 4) Possibilidade de redução de pensionistas deficientes físicos.
- 5) Devido a forma móvel, pode ser utilizados nas prisões como forma eficaz de reinserção do preso tanto na vida social como no mercado de trabalho, diminuindo, inclusive a reincidência nos crimes.
- 6) Geração de empregos, devido a possibilidade de implementar projetos que viabilizem atender mercados globais;
- 7) Redução de consumo de combustível e energia;

DESAVANTAGENS:

- 1) Dificuldade de fiscalização do trabalho por entes públicos (ex.: Ministério do Trabalho);

5. Teletrabalho e o direito do trabalho brasileiro

5.a) A Evolução do Direito Trabalhista no Brasil:

No Brasil, os direitos para os trabalhadores, tiveram um tímido nascimento quando, assim como nos demais países, houve o fim da escravidão, em 1988. A partir de então as relações de trabalho, embora tenham aflorado-se, eram frágeis posto um “sistema político que coibia um controle sindical efetivo¹³”.

À priori, as relações trabalhistas mais notáveis no país tiveram início com a cultura do café, predominantemente em São Paulo e no Rio de Janeiro, entre os anos de 1988 e 1930.

¹³ WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p.05.

Teletrabalho na sociedade pós-moderna

Tendo em vista o menor e a mulher, mão de obra barata, em 1890, o país vislumbrava uma legislação a fim de protegê-los, já que estavam à mercê dos empregadores que os exploravam de forma humilhante e desumana.

No governo de Getúlio Vargas houve inúmeras alterações sociais e econômicas, posta uma política de modernização que influenciou também nas formas e relações de trabalho¹⁴. Getúlio fez uma comissão para estudar a legislação trabalhista e compilar aquelas regras num único texto de lei. As leis criadas no governo de Getúlio Vargas determinaram: - criação do salário mínimo e da carteira de trabalho; - jornada diária de 8 h; - direito a férias anuais remuneradas; - descanso semanal e direito à previdência social; - regulamentação do trabalho do menor e da mulher¹⁵. Nesta época, em 1943, houve a criação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT que, inobstante tenha sofrido reformulações, vige até os dias atuais.

Outrossim, em 1962, com a Lei nº 4.090, sob o regime parlamentarista, instituiu-se o décimo terceiro salário ou gratificação de natal. Em seguida, em 1966, foi criada a figura do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, hoje regulamentado pela Lei 8.036/1990. Instituiu-se um regime híbrido até a Constituição de 1988, a qual pôs fim ao instituto da estabilidade no emprego após 10 anos de serviço, não restando mais a possibilidade de optar por algum regime.¹⁶

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, supracitada, houve inúmeras ampliações e regulamentações tangentes ao direito do Trabalhador e Empregador, dentre elas, conforme Alice Monteiro de Barros¹⁷, pode se citar:

- trouxe a unificação nacional do salário mínimo (inciso IV) que até então era regionalizado, ampliando o entendimento de que este deveria atender também a necessidades como educação, saúde, lazer e previdência social, e não só alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte;
- instituiu o piso salarial (inciso V), até então inconstitucional;

¹⁴ Disponível em <http://www.brasilescola.com/historiab/era-vargas.htm>, acesso em 08/09/2013.

¹⁵ Disponível em <http://tv.globo.com/programas/maisvoce/v2011/MaisVoce/0..MUL478712-10345.00.html>, acesso em 08/09/2013.

¹⁶ SOUZA, Anadélia Viana. Teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista brasileiro. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7403, acessado em 07/09/2013.

¹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 72/74.

Teletrabalho na sociedade pós-moderna

- a irredutibilidade do salário mínimo foi relativizada para os casos de convenção ou acordo coletivo (inciso VI) que dispusesse em contrário, visando aqui evitar demissões em massa;

- estendeu ao rurícola o salário família (inciso XII), bem como ao trabalhador de baixa renda;

- proporcionou uma redução da carga semanal de 48 para 44 horas (inciso XIII);

- garantiu adicional de horas extras: passou de 20/25 % para 50% no mínimo (inciso XVI), facultado o regime de compensação (inciso XIII);

- determinou a majoração da remuneração de férias em 1/3 (inciso XVII);

- concedeu a licença maternidade prolongada de 84 para 120 dias (inciso XVIII);

- introduziu a licença paternidade (inciso XIX) de cinco dias;

- houve a proteção ao mercado da mulher minimizando as desvantagens e

- desigualdades destas no contexto social, sem ferir o princípio da isonomia¹⁷,

- proibindo expressamente a diferença de salários, funções, admissões, nos termos do inciso XXX;

- criou o aviso prévio proporcional, e fixou em 30 (trinta) dias no mínimo (inciso XXI);

- previu o adicional de penosidade (inciso XXIII);

- garantiu a proteção contra a automação (inciso XXVII);

- proibiu a discriminação quanto ao trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI); e

- equiparou os trabalhadores avulsos aos empregados (inciso XXXIV).

Dentre tantas outras liberdades civis e direitos individuais e sociais que foram consagrados visando a melhoria das condições das relações empregatícias, até mesmo aos empregados rurais e domésticos, quando da vigência da Constituição Federal de 1988.

5.b) O Teletrabalho e o Direito Trabalhista Brasileiro:

A lei 12.551/2011¹⁸, sancionada pela presidente Dilma Rousseff no dia 15 de dezembro de 2011, equipara o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ao

¹⁸ Altera o art. 6º 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.

Teletrabalho na sociedade pós-moderna

realizado à distância. Os teletrabalhadores passaram a ter os mesmos benefícios constantes na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que os trabalhadores presenciais:

“Art. 6º: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.”

“Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” (NR)

Embora polêmica, outra novidade é a regulamentação do TeleTrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, através de minuta de resolução administrativa, de fevereiro de 2012:

“**Art. 1º** As atividades dos servidores do Tribunal Superior do Trabalho podem ser executadas fora de suas dependências, sob a denominação de teletrabalho, observados os termos e condições deste Ato.”

Empregado, conforme a combinação do artigo 2º e do artigo 3º da CLT, é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário (intuito oneroso)¹⁹. Decorrendo disto, pressupostos para o conceito de empregado, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, salário e subordinação jurídica, pressupostos esses que, obrigatoriamente, deverão coexistir.

Segundo Milena Pires Angelini Fonseca²⁰, tais pressupostos consistem em:

(a) O pressuposto da pessoalidade exige que o empregado execute suas atividades pessoalmente, sem se fazer substituir, sendo certo que tal pressuposto é mitigado quando se trata de relação jurídica estabelecida entre empregador e empregado a domicílio, sendo normal o auxílio de familiares sem que isso descaracterize o vínculo empregatício.

¹⁹ Disponível em <http://jus.com.br/artigos/20844/a-lei-no-12-551-2011-e-a-nova-redacao-do-artigo-60-da-clt#ixzz2eKbaOz9W>, acesso em 06/09/2013.

²⁰ FONSECA Milena Pires Angelini, A Lei nº. 12.551/2011 e os meios telemáticos de comunicação, disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=7235, acessado em 06/09/2013.

Teletrabalho na sociedade pós-moderna

(b) O pressuposto da não eventualidade revela-se pela exigência de que os serviços sejam necessários à atividade normal do empregador.

(c) O pressuposto do salário traduz a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado em virtude do contrato de trabalho.

(d) O pressuposto da subordinação jurídica emerge quando o empregado transfere a terceiro o poder de direção sobre o seu trabalho, sujeitando-se como consequência, ao poder de organização, ao poder de controle e ao poder de disciplina deste. O poder de direção desenvolve-se, pois, em tríplice direção: poder de organização, no qual o empregador organiza os meios de produção ou a prestação de serviços de uma atividade; poder de controle, na qual o empregador fiscaliza e dirige a prestação de serviços; poder disciplinar, na qual o empregador tem o poder de aplicar sanções disciplinares.

A aludida lei 12.551/11 veio para reconhecer, legalmente, a existência de Subordinação em uma nova modalidade de prestação de serviço, do trabalho a distância. Isto porque o conceito clássico de subordinação era insuficiente para abranger as novas modalidades de trabalho, fazendo então com que surgissem novos conceitos capazes efetivamente de explicar a subordinação na era em que vivemos. Nesta toada, Maurício Godinho Delgado desenvolveu a tese da *subordinação estrutural*, como sendo aquela "que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento" ²¹.

Através dela, garantiu-se aos trabalhadores inseridos neste novo contexto de trabalho, a proteção integral trabalhista, fazendo com que, na prática, comprove-se em juízo a existência da relação empregatícia. Pontua-se que nestes casos o ônus é do empregador quanto a comprovação da não existência da subordinação e, conseqüentemente, da relação de emprego (aplicação do *princípio protetor ou tuitivo* na seara processual), com fulcro no *princípio da continuidade*, calcado na S. 212 do C. TST²².

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Ed. LTR, 2010, p.284.

²² Súmula nº 212 do TST: "O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado".

Teletrabalho na sociedade pós-moderna

Além disso, com o acréscimo de parágrafo único²³ ao citado art. 6º, a subordinação jurídica, classicamente reconhecida pelo comando, controle e supervisão presenciais do empregador, restou-se equiparada quando o controle se der por meios informatizados/telemáticos, em função, por óbvio, dos avanços tecnológicos.

Sendo assim, surgiu, em um primeiro momento, uma problemática quanto ao fato de comprovação do efetivo tempo trabalhado pelo empregado, tendo em vista que o tempo de login, tempo de conexão ou acesso não é o mesmo que o tempo trabalhado. Nesse sentido, os tribunais trabalhistas têm considerado como alternativa para a comprovação do tempo de trabalho à distância, a produtividade do empregado, avaliação feita no caso concreto e que deve ser sopesada com cautela²⁴. Isto posto, a mera possibilidade de controle indireto da jornada de trabalho do empregado que exerce suas atividades remotamente é o suficiente para excluí-lo do âmbito de aplicação do art. 62, inciso I, da CLT²⁵.

Por fim, quanto ao que trata da caracterização do trabalhador em regime de sobreaviso faz-se necessário observa a súmula número 428 do TST²⁶.

Muito embora antigamente a redação da citada súmula estabelecesse que o uso de aparelho de BIP, pager ou celular pelo empregado, por si só, não caracterizava o regime de sobreaviso, pois o empregado não permanecia em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço, tal súmula foi revista, no sentido de que se incluiu-se mais um item a fim de ampliar o conceito de estado de disponibilidade.

²³ “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.”

²⁴ Disponível em <http://jus.com.br/artigos/23767/reflexoes-sobre-a-lei-no-12-551-11-teletrabalho-e-a-alteracao-do-enunciado-da-sumula-no-428-do-tst>, acesso em 08/09/2013.

²⁵ **Art. 62, CLT** – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I – os [empregados](#) que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou [filial](#).

²⁶ Súmula nº 428, TST: SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Teletrabalho na sociedade pós-moderna

Da análise da Súmula nº 428 do TST, resta-se evidente que somente o uso de telefone celular não confere direito ao trabalhador ao recebimento de horas extras e nem configura regime de sobreaviso.

Mister ressaltar que o trabalho à distância não se confunde com o regime de sobreaviso, previsto no art. 244, da CLT²⁷, ainda que o empregado tenha acesso constante às informações de seu trabalho, como é o caso do acesso móvel ao correio eletrônico, posto que isto não significa dizer que o mesmo está à disposição deste.

Por todo o exposto, para emprego dessa nova forma de contrato de trabalho, se torna indispensável, que as empresas foquem em resguardar sua segurança jurídica, enquadrando os seus funcionários à distância as normas vigentes na CLT, gerenciando assim, fatores básicos de um contrato de trabalho, quais sejam: horas extraordinárias, adicional noturno, sobreaviso, entre outros. Isto porque as alterações da Lei nº. 12.551/11 não afetaram a legislação trabalhista sobre jornada de trabalho, seus limites e remuneração, tendo apenas reconhecido o trabalho à distância e a existência de subordinação jurídica exercida por meios não presenciais, permanecendo então a necessária adequação por parte dos empregadores bem como dos empregados, da relação empregatícia que envolve o trabalho virtual.

6.Considerações finais

Levando em conta a evolução do mundo capitalista, as novas tecnologias, a alta velocidade de informação, bem como a conseguinte evolução do trabalho, através do TeleTrabalho, o homem pode voltar a sua essência, adaptando o trabalho ao emprego.

²⁷ **Art. 244.** As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada. § 1º Considera-se "extranumerário" o empregado não efetivo, candidato à efetivação, que se apresentar normalmente ao serviço, embora só trabalhe quando for necessário. O extranumerário só receberá os dias de trabalho efetivo. § 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será no mínimo, de 24 (vinte e quatro) horas. As horas de "sobreaviso" para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1-3 (um terço) do salário normal. § 3º Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da Estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão para todos os efeitos contadas à razão de 2-3 (dois terços) do salário-hora normal. § 4º Quando, no estabelecimento ou dependência em que se achar o empregado, houver facilidade de alimentação, as doze horas de prontidão, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser contínuas. Quando não existir essa facilidade, depois de seis horas de prontidão, haverá sempre um intervalo de uma hora para cada refeição, que não será, nesse caso, computada como de serviço.

Teletrabalho na sociedade pós-moderna

Ou seja, apesar do aumento da globalização, com esta nova forma de trabalho é crível possibilitar ao homem a prática de atividade profissional aliada ao prazer de exercê-la.

Isto porque o trabalhador que labora em casa, ou em qualquer outro local que lhe convenha, com auxílio e utilização de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC's), não enfrenta o stress diário do trânsito, da poluição, da perda de tempo que, ao ser economizado, pode ser utilizado para a família e o lazer, tendo a possibilidade ainda de fazer os seus próprios horários.

Ou seja, a corriqueira e cansativa rotina de “acordar, tomar algum rápido café da manhã, preparar a pasta, sair de casa, enfrentar um trajeto num carro ou transporte coletivo para chegar no local da empresa e enfrentar uma jornada de trabalho de oito horas diárias em média, com alimentação baseada em fast foods”, pode ser totalmente convertida em algo prazeroso ante a nova modalidade de trabalho.

Neste contexto, o TeleTrabalho, por contemplar em sua natureza intrínseca a flexibilidade de tempo e espaço, gera um alcance extraterritorial capaz de aproximar o teletrabalhador que encontra-se distante ao momento e local que deve exercer seu trabalho, atendendo assim as necessidades do mundo globalizado. Além do que, através dessa forma de prestação de serviço, há uma deslocação do trabalho, mas não do trabalhador, o que carrega em benefícios não só aos indivíduos envolvidos na relação empregatícia, mas a toda a sociedade, tendo em vista que o TeleTrabalho é uma alternativa sustentável ecologicamente.

Outrossim, para o TeleTrabalho não se leva em conta as barreiras que diariamente quem busca emprego deve quebrar, isto porque, neste caso não importa a cor, raça, idade, sexo, deficiência física ou o local onde o trabalhador se encontra, gerando ainda maior inserção de trabalhadores fora dos grandes centros urbanos no mercado de trabalho, posto que a única coisa necessária a prática do mesmo é a utilização de Tecnologias da Informação e Comunicação.

Deste modo, o TeleTrabalho é um fenômeno que gerado pela evolução do mundo global adequou-se totalmente as demandas do homem moderno e da sociedade da informação, capaz de fazer com que o homem exerça o trabalho que sonha, exatamente no emprego que tem.

Teletrabalho na sociedade pós-moderna

7.Referências bibliográficas

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, pg. 258.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006.

CASTEL, Robert. **Les métamorphoses de la question sociale**. Paris: Fayard, 1995.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em Rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

EXAME, Revista INFO. **Trabalho no século 21**. Edição nº 176 e nº 162. São Paulo.

FONSECA, Milena Pires Angelini, **A Lei nº. 12.551/2011 e os meios telemáticos de comunicação**, disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=7235, acessado em 06/09/2013.

GORZ, André. **Métamorphoses du travail et quête de sens**. Paris: Galilée, 1988.

GURUS DO TELETRABALHO EM CONFRONTO. (2000). **Entrevistas de Ruben Eiras com Jack Nilles, Charles Grantham, Gil Gordon e Bill Lessard e Steve Baldwin**.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr/Biblioteca LTr Digital 2.0, 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: Atlas, 2003, pg. 483.

Teletrabalho na sociedade pós-moderna

NILES, Jack. **Fazendo do Teletrabalho uma Realidade**. São Paulo: Futura, 1997.

SILVA, F. S. (2005) **O Teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro**. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a.3, nº 83. Internet: <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/>

SOUZA, Anadélia Viana. **Teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista brasileiro**. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7403, acessado em 07/09/2013.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr/Biblioteca LTr Digital 2.0, 2005.