

UCS - UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – MESTRADO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: RELAÇÕES DE TRABALHO

**TELETRABALHO:
A TECNOLOGIA GERANDO UMA NOVA FORMA DE TRABALHO**

LETÍCIA MARIA EMANUELLI LENUZZA

CAXIAS DO SUL
2007

LETÍCIA MARIA EMANUELLI LENUZZA

**TELETRABALHO:
A TECNOLOGIA GERANDO UMA NOVA FORMA DE TRABALHO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao programa de pós-graduação strictu sensu da UCS - Universidade de Caxias do Sul, na área das “Relações de Trabalho”, para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Alberto Chiarelli

CAXIAS DO SUL
2007

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos professores deste Mestrado que ampliaram minha visão do conhecimento, mostrando-me um novo mundo de indagações, busca e prazer da pesquisa científica.

Ao professor Carlos Alberto Chiarelli, muito mais que um orientador, um ídolo, um modelo. Capacidade, sabedoria e conhecimento, aliados à participação, dinamismo, iniciativa e relacionamento.

Aos meus pais, Carlos Eduardo e Liliane, bem como minhas irmãs Larissa e Luciana, pelo carinho, compreensão e apoio para seguir em frente com determinação.

A real conquista da ciência e da tecnologia moderna consiste em tomar pessoas normais, instruí-las a fundo em um setor limitado e daí conseguir, graças a uma organização adequada, coordenar-lhes as competências com as outras pessoas especializadas mas igualmente normais. Isso permite resguardar os gênios.

John Kenneth Galbraith, *Il nuovo stato industriale*,
Einaudi, Turim, 1968

ABSTRATO

O presente estudo tem como objetivo discutir o teletrabalho perante o Direito do Trabalho e as grandes transformações advindas do processo tecnológico. Os fatores que favorecem a disseminação do trabalho a distância e a domicílio. Nesta trajetória, exploramos as alterações ambientais onde as organizações estão buscando alternativas viáveis para seus negócios, estruturas organizacionais e formas de trabalho. Dentro desse ambiente de mutações, existem profissionais que percebem a relevância das inovações nas organizações, como é o caso do teletrabalho. A partir dessa expectativa, surge o Processo de Teletrabalho, como uma alternativa moderna de gestão empresarial, sob o enfoque das alternativas de trabalho flexível para tornar as empresas mais competitivas e dinâmicas, diferentes daquelas outras que ainda estão perigosamente acostumadas à estabilidade e à rotina do trabalho tradicional. Para tanto, percorremos as direções já abertas pela doutrina, juntando um enfoque sociológico sistêmico, aberto, que nos permite repensar o mundo do trabalho e os desafios na sociedade pós-industrial. Com isso, faz-se necessária uma nova sociologia para observar as transformações nas relações de trabalho concomitantes ao novo paradigma produtivo e tecnológico.

Palavras-chave: Mundo do Trabalho; Teletrabalho; Flexibilização; Tecnologia.

ABSTRACT

This study aims to discuss the telework before the Labour Rights and the huge transformations resulting from the technological process, as well as the factors that favour the dissemination of the labour both at distance and at home. Following this trajectory we explored the environmental modifications where organizations are looking for viable alternatives for their businesses, organizational structures and labour ways. Within this environment of mutations there exist professionals that perceive the relevance of innovations in the organizations, such as the telework. From this expectation arises the Telework Process, as a modern alternative of enterpreuneural management, under the view of flexible labour alternatives, aiming to make the enterprises more competitive and dynamic, different from those that are still dangerously used to stability and to the routine of the traditional work. In order to reach our goal we followed the directions already opened by the doctrine, adding a systemic sociologic focus, opened, that allows us to rethink the labour world and the challenges of the post-industrial society. This brings about the need of a new sociology to observe the transformations in labour relations concomitantly to a new technological and productive paradigm.

Keywords: Labour World, Telework, Flexibilization, Technology.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1 AS MUDANÇAS POLÍTICO-ECONÔMICO-SOCIAIS NO DIREITO DO TRABALHO.....	14
1.1 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	14
1.1.1 Aspectos históricos	14
1.2 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NOS TEMPOS MODERNOS.....	23
1.2.1 A flexibilização das relações de trabalho.....	29
1.2.2 O avanço tecnológico no direito individual e coletivo do trabalho....	34
2 O TELETRABALHO STRICTO SENSU - TRABALHO A DOMICÍLIO.....	41
2.1 O TRABALHO A DOMICÍLIO - BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS.....	41
2.2. CONCEITO DE TRABALHO A DOMICÍLIO.....	44
2.3 DIREITO COMPARADO.....	48
3 TELETRABALHO.....	53
3.1 O TELETRABALHO E SUAS ORIGENS.....	53
3.2 NATUREZA JURÍDICA DO TELETRABALHO.....	56
3.3 TELETRABALHO: BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE SUBORDINAÇÃO, AUTONOMIA E PARASSUBORDINAÇÃO.....	63
3.3.1 Noções do trabalho subordinado e do trabalho autônomo.....	63
3.3.2 Noções do trabalho parassubordinado.....	65
4 O IMPACTO DO TELETRABALHO NO MUNDO ATUAL.....	69
4.1 AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO.....	69
4.2 TELETRABALHO E OS NOVOS PADRÕES ESPACIAIS.....	74
4.3 TECNOLOGIA, QUALIFICAÇÃO E TELETRABALHO.....	76
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	86
REFERÊNCIAS.....	91

INTRODUÇÃO

As relações trabalhistas contemporâneas refletem as profundas e multidimensionais alterações surgidas no meio produtivo, fazendo com que seu próprio conceito clássico seja questionado.

Há correlação entre evolução histórica da sociedade capitalista e certo tipo de organização do trabalho e da produção. O trabalho subordinado, prestado no âmbito da empresa, permanece fundamental, apesar das mudanças e exigências de readequação. A maior perplexidade resulta quando prestado fora da empresa, denominado teletrabalho.

A base epistemológica das relações trabalhistas vem sofrendo fenomenal flutuação nas últimas décadas, principalmente a partir do advento da internet, revolucionando o trabalho subordinado em si mesmo (natureza, características, etc.) e também a análise e interpretação jurídica que o tome por objeto.

Estamos diante da quebra do paradigma clássico e da instauração do novo paradigma em que se torna obrigatório revisitar conceitos e princípios jurídicos até então tidos por seguros e absolutos, para o fim de criticamente questioná-los, adaptando o Direito à sociedade, permitindo que o mesmo, e também seus operadores, cumpram a sua missão social de prevenir, amenizar e resolver os conflitos advindos de sua dinâmica. Para tanto, é imprescindível que estejamos impregnados dos por essa responsabilidade que nos leva à inquietação intelectual e à busca de respostas aos novos problemas que nos são apresentados, cada dia mais complexos.

O Direito, surge num cenário influenciado decisivamente por institutos, como a globalização, o neoliberalismo e as tecnologias informacionais, assenta-se em bases flexíveis, sem, no entanto, decuidar-se de sua preocupação primordial: a

tutela do trabalhador, a proteção do ser humano em seus diversos aspectos (físicos, morais, intelectuais), o que não se revela tarefa fácil e exige a participação atenta, ativa e constante dos diversos setores e atores sociais. Nesse cenário, surge a figura do teletrabalho.

O teletrabalho corresponde à forma de trabalho atípico e resulta de inúmeras causas, destacando-se as de ordem econômica e tecnológica. Resulta de conceito flexível de lugar de trabalho e sua expansão decorre, em parte, do novo modelo de produção e da passagem para a sociedade pós-industrial, além do choque entre o crescimento da mão-de-obra disponível, dificuldade de deslocamento nas grandes metrópoles e surgimento de novas tecnologias, em especial no setor da microeletrônica e transmissão de dados. Tais fatores aceleraram a mudança da sociedade de emprego a tempo integral para a de tempo parcial.

A competitividade, em decorrência de fenômenos como a mundialização da economia, determinou maior flexibilidade na busca de novas formas de trabalho. Tais fatores influenciaram a criação de novos modelos de espaço e tempo, que tanto caracterizaram o contrato de trabalho clássico na grande empresa. Observa-se uma erosão do modelo tradicional e a abandono do presenteísmo.

A revolução dos meios de comunicação leva o trabalhador a prestar serviços em sua residência ou em outros locais que não a sede da empresa, como ocorria antigamente, quando nem se falava em Revolução Industrial. Tal fenômeno passou a ser mais difícil de ocorrer na sociedade industrial (por ser indispensável a presença do operário na fábrica) na qual está desaparecendo o relógio de ponto, o apito, as linhas de montagens em série, a divisão do processo produtivo, para exemplificar.

A idéia do trabalho a distância não é nova, ela data da época do telégrafo; com a crise do petróleo, nos idos de 1970, ganhou novo fôlego e, a partir da década de 80, passou a ser propagada e difundida como uma nova modalidade de trabalho por novas ferramentas, como o computador e os novos meios de telecomunicações. O prefixo *tele* está sendo entendido como telecomunicações, mas quer dizer distância; por esse motivo, a primeira acepção do teletrabalho é o trabalho a distância, para depois ser acoplada a expressão “o uso da conexão informática na execução do trabalho, substituindo o contato físico com os colegas pelo contato virtual”.

O trabalho a distância é associado ao trabalho a domicílio, porque se constata

a substituição dos escritórios pelas cabanas eletrônicas, entendidas como a casa dos trabalhadores. Por isso, o trabalho a domicílio, serve como modelo para o desenvolvimento do teletrabalho, apregoando-se inúmeras vantagens como a volta ao campo e à sociedade do ócio.

Jack Nilles, ao investigar o modo de substituição dos deslocamentos do trabalhador, cunhou as expressões *teleworking* e *telecommuting*, e o slogan “levar o trabalho ao trabalhador ao invés do trabalhador ao trabalho” arraigou-se sobremaneira, de modo que foi tomado ao pé da letra para atender aos objetivos de desconcentração do trabalho e fragmentação das empresas em pequenas unidades. A distância, característica do teletrabalho, é atualmente o pano de fundo da retirada dos benefícios sociais, frutos de disputas acirradas entre trabalhadores e empregadores ao longo do tempo, com a justificativa de que o teletrabalho mitiga a subordinação. O teletrabalho, na realidade, pode revestir-se de uma falsa autonomia, pois a subordinação e a sujeição ao controle do empregador estão presentes em muitas atividades por meio dos dispositivos implantados nos *softwares*.

Os termos cunhados por Jack Nilles na década de 70 também estão desvirtuados. Na realidade, *telecommuting* é atualmente a modalidade que prepondera na execução do trabalho a distância, juntamente com o *home-based-work*, ou seja, o trabalho a domicílio do trabalhador, termo que procura retirar o estigma do trabalho a domicílio preponderantemente manual e corrigir os desvios da legislação orientada para esse modelo de trabalho.

A definição de teletrabalho evidencia a transformação necessária do contrato tradicional diante das novas tecnologias. Há a necessidade de remontar às origens desse trabalho desenvolvido fora da empresa, pela análise do trabalho domiciliar e uma primeira comparação com o teletrabalho e as várias formas pelas quais está sendo utilizado no mundo e, especialmente, no Brasil.

Da implantação progressiva do teletrabalho, há que se investigar as vantagens e desvantagens já sentidas.

Como vantagens, é possível citar o aumento da produtividade do teletrabalhador, a não-necessidade de deslocamentos, o desenvolvimento de acordo com o biorritmo de cada trabalhador, a maior capacidade de concentração. Também se pode apontar o trabalho desenvolvido em relação a alguns segmentos da

sociedade que apresentem dificuldades para realização de trabalho em tempo integral, em face de certas condições peculiares, como a necessidade de dispor apenas de parcial jornada. Do mesmo modo, o teletrabalho beneficia pessoas com dificuldade de locomoção que, laborando em sua própria residência, conseguem tornar-se produtivas, sem acarretar maiores problemas à sua própria deficiência. A própria empresa beneficia-se com a redução de custos, imobiliário e pessoal, com diminuição ou até cancelamento dos espaços físicos.

Desvantagens também são apontadas neste tipo de trabalho fora da sede da empresa, pois levaria o trabalhador ao isolamento social com maior probabilidade de ruptura de contrato pela inexistência de envolvimento emocional com a equipe.

Necessário ainda se faz propor sugestões para a implantação eficaz do teletrabalho, considerando a legislação brasileira a respeito, assim como a regulamentação, com o exame dos sujeitos e dos meios, apresentando um possível modelo de acordo de teletrabalho.

Pelo exposto acima, será estudada a evolução do trabalho e as diversas concepções desenvolvidas na sociedade industrial e pós-industrial na tentativa de explicar como o teletrabalho age na vida do homem. Enfrentar-se-ão as mudanças que ocorreram no trabalho decorrentes do uso da tecnologia, apresentando uma nova forma de trabalho.

O objeto da presente pesquisa fica delimitado em torno do teletrabalho, juntamente com a tecnologia gerando uma nova forma de trabalho, e das mudanças ocorridas com este novo tipo de trabalho.

O problema levantado - o teletrabalho - provoca alterações no mundo do trabalho. No contexto em que se encontram as relações de trabalho, não há dúvida de que tais questionamentos devem ser analisados diante das novas tecnologias que estão acabando com o mercado de trabalho nos moldes do modelo da sociedade industrial. Em específico, o que se coloca para o presente estudo, são os reflexos do teletrabalho na questão do trabalho, a partir de uma avaliação sociológica das mudanças advindas deste processo tecnológico, instaurado na sociedade. Diante disso, surge o seguinte questionamento: O teletrabalho tende a aumentar ou diminuir ao longo do tempo?

A hipótese do presente estudo é que para desenvolver a pesquisa deve-se indagar quais os fatores que possam processar nas relações sócios-econômicos,

com o advento do teletrabalho. sem deixar de considerar que com a revolução tecnológica, tem se transformado por completo a forma do trabalho organizado, em razão das novas técnicas de produção e até nos modos de relacionamento dentro das organizações. Deve-mos nos projetar onde serão os lugares de trabalho alterantivo e temporal. O uso de suas instalações eletrônicas as quais estarão à disposição de um grande contingente de trabalhadores e empresários, que de posse de seus computadores (notebooks, laptop e outros equipamentos de teletrabalho), possam processar as suas tarefas tirando vantagens de sua condição de trabalho com mobilidade.

Justificativa, iremos procurar analisar as transformações neste final de século XX, e as conseqüências nas mudanças no mundo do trabalho, assim como a queda dos paradigmas que afetaram toda a sociedade. Este estudo justifica-se em razão da modernização tecnológica e da globalização, estudaremos as novas formas de trabalho com a introdução do teletrabalho. Ao iniciar nossos estudos devemos conhecer o seu papel no contexto sócio-econômico, com a utilização das diversas ferramentas de comunicação oferecidas pelo atual estágio de desenvolvimento tecnológico. O teletrabalho como sendo o trabalho à distância, efetuado a partir de casa em centros de trabalho, utilizando as novas tecnologias da informação, como a internet, e-mail e a videoconferência. Estas novas tecnologias permitem disponibilizar a informação independentemente do local onde cada um se encontra, conduzindo a novas formas de executar as suas tarefas. O acesso cada vez mais facilitado à internet resulta na possibilidade de recolher uma grande quantidade de informação, anteriormente dificultado por distâncias físicas. A utilização da rede traduz-se num aumneto da produtividade (uma vez que evita deslocções de casa para o local de trabalho, assim como visitas a clientes e fornecedores. É ainda de referir a flexibilidade horária inerente, redução de custos para a entidade empregadora e para o trabalhador, com a diminuição do stress e o acréscimo na motivação, melhora do meio ambiente e a racionalização das inatalações das empresas. As transformações tecnológicas que interligam os locais e trabalho requerem flexibilidade no modo de organizar o trabalho e administrá-lo. Para que as pessoas mudem suas maneiras de trabalhar, os gerentes terão que mudar a maneira como gerenciam.

Como uma tentativa de acompanhar a explosão tecnológica, cria-se uma nova cultura onde a qualificação é requisisto essencial para manter-se dentro do

quadro dos trabalhadores.

Nessa perspectiva, o trabalhador da revolução pós-industrial, diretamente ligado ao aprendizado e à informação, afetado pelas transformações no mundo do trabalho devido às novas tecnologias, pode adaptar-se à nova realidade. Portanto, o teletrabalho é uma possibilidade de nova forma de trabalho numa busca de diminuir o desemprego existente.

A metodologia de abordagem na elaboração da presente pesquisa foi o método indutivo e a técnica analítico-sintética para analisar os documentos e textos jurídicos que permitem discutir e alinhar o teletrabalho sob a ótica das mudanças tecnológicas que operam no plano das relações concretas do mundo do trabalho.

Para observar o teletrabalho e sua complexidade, é necessário um enfoque teórico por meio de revisões conceituais, procurando delimitar um novo marco para demarcação do estatuto epistemológico do problema.

Espera-se, assim, contribuir para o esclarecimento em torno do conceito de teletrabalho e a necessidade de regulamentá-lo de forma que leve em conta a sua especificidade.

1 AS MUDANÇAS POLÍTICO-ECONÔMICO-SOCIAIS NO DIREITO DO TRABALHO

1.1 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O trabalho, de modo geral, proporciona aprender a lidar com dificuldades, a buscar caminhos, a valorizar-se, a reconhecer talentos. Permite posicionar-se, assumir riscos, vivenciar vitórias e derrotas, assumi-las. Ajuda a medir organização e amadurecimento. Revela, por vezes indiretamente, o poder do conhecimento e reconhecimento. Pode oportunizar a comunicação, a participação, a liderança. Ensina, circunstancialmente, a lidar com a insegurança, o desemprego, a falta de escolha; com as diferenças, a competição, os preconceitos. Obriga, muitas vezes, a enfrentar a autoridade ignorante dos direitos dos alheios.

O trabalho é parte da vida, e a relação de emprego, complexa e mutante, encontra-se inserida na sociedade. Por isso, pode atingir, de maneira direta ou indireta, a vida de cada um.

É preciso observar, antes de tudo, o passado, a fim de entender não apenas o que está acontecendo na relação de emprego hoje, como também, pensar no amanhã.

1.1.1 Aspectos históricos

Pode-se dizer que onde existiu o trabalho, houve algum tipo de regulamentação informal ou metodizada que sobre ele incidiu. É dessa regulamentação, normalmente desordenada, que se recolhem os primeiros traços de uma seqüência normativa e doutrinária que comporá a viga mestra da ciência laboral.

Entre os povos primitivos, nunca deixaram de existir regras para o ordenamento das tarefas diárias. Tratava-se de simples normas reguladoras da rudimentar atividade econômica, mantidas na tradição oral de cada povo, com o único propósito de traçar preceitos para o bom desempenho, ou sendo, o êxito da operação coletiva.

O homem, inicialmente coletor, que se caracterizava pelo nomadismo, pela caminhada em busca da subsistência (quando se atreveu a ou precisou sair da caverna), terminou por refazer-se estático, em termos de habitação. Foi quando, depois de suas andanças de caçador, optou por fixar-se na terra, a fim de cultivá-la como agricultor ou usá-la para a base de pecuária. Foi quando conseguiu diferenciar a arma do instrumento de trabalho. O arado foi o passo subsequente. A diversificação dos instrumentos atestou o passo decisivo para a mais estruturada e imprescindível divisão do trabalho. O grupo estabeleceu-se, cessou a migração constante e os rudimentos de uma organização política estabeleceram-se. Eram os primeiros indícios de uma sistematização socioeconômica e o trabalho, como alavanca básica nessa evolução, já mostrava seu protagonismo.

A regressão em busca das primitivas nações organizadas leva-nos ao encontro dos babilônicos. É o Código de Hamurabi, aparentemente, a primeira norma que trata de problemas relativos ao trabalho. Contendo um prefácio, 282 artigos e um epílogo, dedicou numerosos preceitos ao laboral, não só regulando a situação escrava, como dispendo em relação à aprendizagem profissional.

O trabalho, entre os babilônicos, estava, basicamente, entregue aos escravos, cuja submissão, no entanto, era menos rigorosa do que aquela adotada, séculos mais tarde, por Roma. O escravo babilônico não perdia totalmente sua condição de pessoa.

A escravidão babilônica, tinha a característica de ser fruto de inadimplência, cabendo ao devedor oferecê-la, como modo de pagamento, razão pela qual era de caráter temporário, variando na proporção do débito não quitado. Entre os egípcios, por outro lado, as disposições estabelecidas tratavam de garantir a suficiência ordenada da mão-de-obra, impedindo a desmedida concorrência entre membros de um mesmo ofício.

Já os hebreus colocaram, no Velho Testamento, suas preocupações espirituais, onde também se encontram pensamentos e diretrizes sobre temas

terrenos. Era a Religião, em uma fase teocrática da organização política, a ditar normas que serviriam para pautar relações inclusive na área laboral¹. Contudo, deve-se reconhecer que os hebreus continham, no seu esquema legal, também disposições específicas que, em última análise, incidiam sobre as relações laborais.

A escravidão, entre gregos e babilônicos, aparece com certo nível de civilização, representando uma idéia, isto é, utilizar o escravo para tirar dele vantajoso partido. Destarte, da exploração inicial da companheira subjugada, de forma brutal, o homem partiu para uma ampliação da escravatura, fazendo-a instrumento de apoio para fortalecimento econômico das sociedades da época.

Essa escravidão civilizadora marcou uma fase importante da História Grega. A Guerra do Peloponeso e a conseqüente influência dos modelos espartanos lançaram ao descrédito mais angustioso o trabalho. Vivia a sociedade grega a circunstância de um paradoxo: o escravo (trabalhador) poderia ser (e era) desprezado; a sua atividade poderia ser mal-vista. No entanto, o resultado dessa atividade desprezível era elemento indispensável para a sociedade e, por isso, merecia qualificação e tratamento peculiares. Essa condenação ao trabalho alcançou, inicialmente, o escravo, atingindo, logo em seguida, o homem livre, profissional das artes manuais, que delas passou a fugir para não se ver igualado ao servo.

A melhoria de situação para o escravo só ocorreria (e ocorreu) nas fases de escassez de mão-de-obra, quando os senhores disputavam os seus serviços, oferecendo-lhes, como compensação, uma posição menos vexatória na hierarquia social.

Entre os gregos, verificou-se que, à medida que diminuía o número de artesões livres e aumentavam as condenações ao trabalho manual, caíam as reservas morais que decorriam dos hábitos salutareos do trabalho disciplinado e diuturno.

Os romanos, no pertinente às relações trabalhistas, colocaram-nas no espaço correspondente ao Direito Patrimonial, nele inserido o trabalho escravo. Permitia-se o arrendamento da pessoa a um terceiro, que exploraria seus serviços e retribuiria,

¹ SEGADAS VIANNA. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19ª ed., vol. 1, São Paulo: LTr Editora, 2000, p. 83. "Entre os israelistas as medidas encontradas no Pentateuco, relativas ao repouso semanal e ao pagamento do salário, tinham suas origens em obrigações e deveres religiosos".

por isso, ao seu senhor. Através de tal processo explorador, locava-se a pessoa escrava, posto que, juridicamente, enquadrada no rol das coisas (*res*).

Os romanos também destacaram vinculações entre o Direito Familiar e o trabalho.

Um terceiro ramo mantinha vínculos entre romanos, com o trabalho: o Direito Obrigacional; dele teriam surgido estipulações que deram origem a algo aproximado ao contrato de trabalho. O senhor, antes de conceder a liberdade, exigia o cumprimento de uma série de requisitos, que teria de ser superada pelo servo. Uma das garantias exigidas era, através do *ius jurandum*, a prestação futura do *obsequium*, pelo qual o escravo obrigava-se, antecipadamente, a dispor, no porvir, de parte de seu tempo em benefício de seu antigo senhor, sem qualquer contraprestação, apenas por uma perpétua gratidão por sua transformação de escravo em liberto. Até a promulgação da lei *Aelia Sentia*, cabia ao antigo senhor, além do mais, uma parcela do que o liberto perceberia pelo serviço prestado a terceiros. Posteriormente, tal servidão foi abolida, mantendo-se, porém, as *operae officiales*, como se chamavam as obrigações que forçavam o liberto a executar algumas tarefas para o seu senhor.

Para a economia romana, a atividade dos libertos tornou-se fundamental.

No cenário sociopolítico-laboral do Império Romano, há que se destacar a figura do “colono”. Livre, num enfoque eminentemente pessoal, via-se submetido à terra em que trabalhava. Tal dependência real ganhou maior consistência e importância com o decurso do tempo e relevo especial na Idade Média.

Convivendo com a queda do Império Romano, afirmava-se, no mundo, uma força espiritual que lançava sua influência sobre diversas áreas. Era o Cristianismo que, defendendo o amor entre os homens, derrubava a teoria e os velhos preceitos que serviram de sustentáculos à Antigüidade Clássica e a períodos que a antecederam.

O Cristianismo quebrou a hierarquia entre os diversos ofícios, dando a todos o mesmo valor. Apesar disso, preservava-se certo destaque para a atividade agrícola, agora sob fundamento de que seus exercentes, contando, em sua rotina, com as chuvas, os frutos silvestres e os animais, estariam mais próximos da Natureza e, por conseqüência, de Deus, seu Criador; logo, deveriam ser distinguidos. De qualquer maneira, o Trabalho passou a ser considerado elemento

da Criação e seu titular, o trabalhador, o agente a ser valorizado.

Essa nova configuração funcional do Homem e de suas finalidades veio a dar uma tônica diferente às relações laborais. É quando se assiste à decomposição do Império Romano; na proporção em que se liberam escravos, acredita-se na redenção pelo trabalho. É quando os *pater familias* cedem, progressivamente, grandes parcelas de sua despótica autoridade no âmbito familiar, incrementando-se vínculos convencionais entre os dois pólos da relação bilateral de trabalho.

O sopro fraterno dos ideais cristãos² contribuiu para a derrubada do, até pouco tempo, onipotente modelo romano que, na verdade, em seus alicerces, já apresentava deficiências insanáveis pelo desapareço a saudáveis princípios morais.

A Idade Média indica uma reformulação radical nas relações do trabalho.

A Idade Média apresentou um grupo denominado de *vassalos*. Estes são, mas não idênticos ao dos colonos ou dos servos de gleba. O vassalo mantinha-se numa posição subordinada, ligada basicamente a um aspecto belicoso. Era o fiel soldado do nobre feudalista, detentor de verdadeira soberania sobre determinada área interiorana. O vassalo vinculava-se ao dono do feudo por um juramento de fidelidade, que o obrigava a servi-lo perpetuamente.

Com relação ao colono dependente e ao servo da gleba, também há como distingui-los. O primeiro poderia chegar a ser proprietário da terra em que trabalhava, passando, então, a fazer parte da classe dos colonos independentes. Caso trabalhasse na propriedade de outrem, teria de pagar parte de sua renda àquele que lhe cedia a área cultivada. Essa parcela, teoricamente, era de livre estipulação das duas partes. Com o tempo, no entanto, foram desaparecendo os colonos independentes, e os dependentes passaram a perder os direitos de que gozavam anteriormente, quando, muitas vezes, chegaram a equiparar-se, civilmente, aos cidadãos livres.

A servidão é considerada um tipo de trabalho prestado por uma pessoa que não tem condições jurídicas de escravo, mas, ao mesmo tempo, não usufrui da liberdade.

² SEGADAS VIANNA, op. cit., p. 85. "O cristianismo lançava as bases reais para, séculos mais tarde, se firmarem os fundamentos do Direito do Trabalho".

Segadas Vianna salienta:

[...] Aos servos era assegurado o direito de herança de animais, objetos pessoais e, em alguns lugares, o uso de pastos, mas o imposto de herança cobrado pelos senhores absorvia, de maneira escorchante, os bens dos herdeiros. E impostos havia a vários títulos, e até mesmo quando se casava uma jovem, para obter a licença do senhor da terra, havia que lhe pagar uma quantia [...]

Ao servo era defeso recorrer a juízes contra o senhor da terra, salvo no caso especial de este querer se apossar do arado e dos animais que o servo possuía.³

O mesmo autor esclarece, ainda, que havia uma outra situação ligada aos servos: “Ainda em situação inferior à dos servos estavam os cotters (moradores em cabanas), antigos servos, eles próprios, que, por um motivo qualquer, haviam perdido arado, os animais e o direito de uso de pasto”.⁴

A servidão aproxima-se muito da escravidão, pois os servos não deixavam de ser objeto de cessão, na medida em que o senhor da terra podia mobilizar os servos obrigatoriamente para a guerra, assim como poderia cedê-los a donos de pequenas fábricas ou oficinas. Esta disponibilidade do senhor sobre os servos mostra a semelhança da servidão com a escravidão.

O sistema econômico altera-se ao longo dessa época da servidão. De economia doméstica, aos poucos passa-se para a economia de pequenos grupos profissionais. “A necessidade de fugir dos campos, onde o poder dos nobres era quase absoluto, ia, por outro lado, concentrando massas de população nas cidades, principalmente naquelas que tinham conseguido manter-se livres”.⁵

Por volta do século doze, há o florescimento das corporações, tendo os primeiros focos corporativos aparecido logo após o milênio.

A corporação era de caráter nitidamente local, agrupando os artesões de uma determinada comuna. Além disso, regia-se por um esquema profissional, englobando aqueles que pertenciam a uma só profissão, ou mais de uma, desde que fossem similares ou muito próximas, num hipotético sistema de

³ SÜSSEKIND, Arnaldo. Instituições de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2000., p. 31-2.

⁴ SÜSSEKIND. Op. cit., p. 32.

⁵ SÜSSEKIND. Op. cit., p. 32.

enquadramento.⁶ Em princípio, só poderiam exercer a profissão aqueles trabalhadores que compusessem a corporação.

Verifica-se que as corporações de ofício eram organizações rigidamente estruturadas, com hierarquia e mando absoluto do mestre. No topo da hierarquia, portanto, vinha o mestre; depois, na escala intermediária, os oficiais e, na base, os aprendizes. O interessante é que tal organização buscava defender a profissão, bem como regulamentar o trabalho. Os oficiais e aprendizes tinham apenas a expectativa, geralmente frustrada, de ascensão hierárquica, isso porque eram rígidas as normas atinentes a essa possível ascensão.

A posteriori, acontece a Revolução Industrial, com a presença da máquina e sua aplicação à indústria. Provocou uma revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores. A máquina importou a redução da mão-de-obra, pois era possível obter um determinado resultado na produção com um número bem menor de trabalhadores envolvidos no processo. Por outro lado, com o desenvolvimento do comércio, principalmente a adoção da máquina a vapor nas embarcações, estenderam-se mercados e, conseqüentemente, as indústrias se desenvolveram admitindo um maior número de trabalhadores. Seus salários, no entanto, eram baixos porque, no antigo sistema de artesanato, cada peça custava muito mais caro do que na produção em série que se instalaria a seguir.

A segunda Revolução Industrial ocorreu no início do século XX, com a organização científica do trabalho e a produção em massa ou em série, características do *fordismo* e do *taylorismo*.

No início do século XX, Frederic Taylor fundamentou o que denominou de princípios de direção científica das empresas, desenvolvendo uma nova racionalidade para as fábricas e empreendimentos, defendendo que a forma mais eficiente de organizar a produção seria a simplificação do trabalho complexo, reduzindo-se a simples tarefas repetitivas. Os movimentos dos trabalhadores eram

6 SEGADAS VIANNA. op.cit., p. 31: "A identidade de profissão, como força de aproximação entre homens, obrigava-os, para assegurar direitos e prerrogativas, a se unir, e começaram a repontar, aqui e ali, as corporações de ofício ou 'Associações de Artes e Misteres'.

O homem que, até então, trabalhava em benefício exclusivo do senhor da terra, tirando como proveito próprio a alimentação, o vestuário e a habbitação, passara a exercer sua atividade, sua profissão, em forma organizada, se bem que ainda não gozando da inteira liberdade. É que, senhor da disciplina, não só profissional, mas também pessoal do trabalhador, surgia a figura do 'mestre'.

observados na produção, a fim de reorganizá-los. Cada movimento era isolado e transformado em função diferenciada. O trabalho foi articulado como ciência. Como consequência, uniformizaram-se as formas de produzir, emergiram padrões e consumo de massa. Acentuaram-se as diferenças hierárquicas, a necessidade de disciplina e a pouca qualificação dos executores do trabalho.

Tempos depois, Henry Ford⁷ aplicou os ensinamentos tayloristas na organização do trabalho na indústria automobilística, criando linhas de montagem em série, onde cada operário ocupava um lugar na cadeia de produção e executava suas tarefas de forma ritmada.

Um novo paradigma instaura-se, o binômio taylorismo-fordismo⁸, exercendo por um longo tempo uma influência notável nos modos de produção e formas de trabalho, engendrando-se uma configuração mundial, que não se desenvolveu da mesma forma em todos os lugares, caracterizando, segundo Gramsci, “um novo tipo humano, em conformidade com o tipo de trabalho e processo produtivo (...) uma mão-de-obra estável, um conjunto humano (o trabalho coletivo). (...) uma máquina que se não deve desmontar nem avariar demasiadas vezes nas suas peças individuais...”⁹

O “fordismo”, assim denominado por Gramsci, consistiu fundamentalmente na separação do trabalho de concepção do trabalho de execução. Alguns preferem a denominação de modelo fordista-taylorista, pelo fato de o fordismo ter tomado o taylorismo como método de organização do trabalho.

A indústria, ao implementar o trabalho subordinado e assalariado, que estava atrelada à organização capitalista e à divisão do trabalho na esfera da produção, transformou inúmeros trabalhadores autônomos e camponeses em dependentes,

⁷ HARVEY. David. **Condições pós-moderna**. Tradução de Adail Ubijara Sobral e Maria Estela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 2001, p. 122. “A data simbólica do fordismo deve por certo ser de 1914, quando Henry Ford introduziu seu dia de oito horas e cinco dólares como recompensa para os trabalhadores da linha de montagem”.

⁸ LEITE, Márcia de Paula. **O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária**. São Paulo: Página Aberta, 1994, p. 61. Apesar de poderem ser utilizados conjuntamente, fordismo e taylorismo diferem-se entre si. O taylorismo se caracteriza pela racionalidade científica que pormenoriza a observação de cada movimento na realização da produção; o fordismo, por sua vez, é identificado com a crescente divisão do trabalho, utilizando o maquinário especializado, linha de montagem e esteira rolante. “A linha de montagem, proposta logo em seguida, por Ford, se apoiava nas mesmas preocupações que motivaram Taylor, qual seja, a de eliminar os tempos mortos da produção, transformando-os em tempos produtivos. Todavia, ao basear a organização do trabalho em torno da correia transportadora, o fordismo conseguiu garantir ao capital a determinação autoritária da cadência de trabalho, através da submissão dos trabalhadores à velocidade da linha.

⁹ GRAMSCI, Antonio. **Americanismo e fordismo**. Lisboa: Estampa, 1974, pp. 146-168.

submetidos a uma disciplina rígida e um ritmo de trabalho intensivo, a fim de produzir uma enorme quantidade de artigos padronizados, criando uma cultura de consumo de massas. Uma nova organização científica do trabalho surgia.

A expansão do consumo e a relativa lentidão do progresso tecnológico permitiram ao mercado de trabalho absorver uma boa quantidade de mão-se-obra. Fábrica e sindicato reuniram trabalhadores em massa. A própria norma trabalhista se integrava ao sistema.

As contradições do capitalismo pareciam resolvidas ou, pelo menos, esquecidas, já que os salários crescentes serviam ao empresário (permitindo o consumo), ao Estado (que arrecadava mais), ao sindicato (que se fortalecia) e também aos próprios trabalhadores. Todas as peças se encaixavam.

Porém, a partir do momento em que um dos encaixes se desconectou, diante da incapacidade de conter as contradições, oscilações e incertezas inerentes ao capitalismo, o jogo do sistema se complicou. Esse modelo já não mais servia para dar conta do conjunto de desafios colocados à acumulação e à lucratividade do capital. Assim:

a profunda recessão de 1973, exarcebada pelo choque do petróleo, evidentemente retirou o mundo capitalista do sufocante torpor da estagnação e pôs em movimento um conjunto de processos que solaparam o compromisso fordista. Em consequência, as décadas de 80 e 90 foram um conturbado período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político. Uma série de experiências nos domínios da organização industrial e da vida social começou a tomar forma (...) um regime de acumulação inteiramente novo, associado com um sistema de regulamentação política e social bem distinta¹⁰.

A introdução de novas tecnologias, principalmente pelas empresas japonesas, visando a obter maior flexibilidade através de uma grande variedade de equipamentos ligados não só à fabricação de produtos, mas também à transferência de peças e materiais no interior do processo produtivo, testemunham a busca do capital por um novo modelo.

Nessa época, surgiram, também, os sistemas de produção integrada ou assistida por computador:

¹⁰ HARLEY, David. op.cit. p. 135.

incorporam e relacionam funcionalmente, além das próprias operações manufatureiras, os fluxos e o armazenamento de materiais, peças e componentes, compras, vendas, contabilidade, folha salarial, etc. A tecnologia avançada possibilita o incremento da produtividade, a melhoria da qualidade e uniformidade do produto, a substituição do trabalho por capital e maior flexibilidade no processo produtivo.¹¹

Avanços tecnológicos, especialmente nos países economicamente desenvolvidos, proporcionaram o que podemos denominar a *Terceira Revolução Industrial*. Novas ciências se desenvolveram na crista dessa revolução tecnológica.

1.2 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NOS TEMPOS MODERNOS

Em três saltos sucessivos – em meados do século XVIII, em fins do século XIX e nos anos 30, com as chamadas primeira, segunda e terceira revoluções industriais –, a Europa e os Estados Unidos conseguiram alcançar um progresso e um bem-estar até então desconhecidos da humanidade. Nos setores em que a tecnologia e a organização deram passos à frente, a produtividade aumentou de forma expressiva.

As dimensões tecnológica, política, econômica e cultural dessa terceira revolução são importantíssimas, mas interessa, prioritariamente, isolar a dimensão organizacional. Com o advento da indústria, de fato, o trabalho, que, durante séculos, foi executado mais ou menos do mesmo modo, com custos singulares de brutal fadiga e resultados iguais, é organizado em bases novas, até atingir vertiginosos níveis de produtividade. A organização do trabalho se transforma numa ciência autônoma: talvez uma das mais preciosas, se pensar que, graças a ela, foi possível melhorar o rendimento de realizações técnico-científicas, mesmo dos trabalhos artísticos.

Na sociedade industrial, procurava-se fazer frente (por meio de descobertas, da exploração da natureza e da produção de manufaturas) aos problemas e necessidades que se acumulavam ao longo do tempo. É Domenico de Masi quem propõe uma visão mais completa e abrangente sobre tal conceito no que diz respeito “essencialmente às mudanças na estrutura social, às transformações que se

¹¹ ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. p. 135.

produzem na vida econômica e na estrutura profissional, e, por fim, às novas relações que se estabelecem entre teoria e a prática experimental, entre ciência e tecnologia”¹². E continua: “passamos da produção de bens, típica da sociedade industrial, para a produção de serviços, típica da sociedade pós-industrial”¹³.

O progresso técnico-científico acentuou-se a partir da Segunda Guerra Mundial. Tornou-se manifesta uma profunda transformação da época em que se mantivera acesa sob as cinzas desde o começo do século XX. Essa transformação desenvolveu-se e propagou-se como uma rede de nós rígidos e malha elástica. Cada um desses elementos está em posição recíproca de causa e efeito com todos os outros. Por exemplo, o progresso tecnológico permite melhorar a organização das fábricas e as fábricas mais bem organizadas aceleram o progresso tecnológico.

Poder-se-ia indicar os elementos que exercem papel propulsor do sistema pós-industrial e de sua dinâmica e, no caso, não haveria dúvida: privilegiar-se-ia a ciência, a tecnologia, a globalização, o progresso organizativo, a escolarização.

A partir do início do século XX e com uma forte aceleração da Segunda Guerra Mundial em diante, as descobertas da Física atômica e subatômica, a abertura do campo molecular na biologia, o desenvolvimento dos meios de transporte e comunicação de massa, a produção de novos materiais, a rapidíssima ascensão da eletrônica, da informática e da telecomunicação contribuíram para o salto da sociedade industrial à pós-industrial.

Essa aceleração do progresso científico e técnico não poderia ter existido sem a maciça substituição do pesquisador isolado (*small science*) pelo trabalho em equipe (*big science*) e sem a acelerada velocidade com que as descobertas científicas logo se traduziram em aplicações práticas. A agricultura precisou de nove milênios para dar vez à indústria. À indústria, bastaram apenas dois séculos para iniciar a gestação dessa nossa sociedade em transição em que vivemos.

Atualmente, verifica-se uma modificação gradual na atitude do empresário em relação à mão-de-obra, posto que, sendo maior a evolução tecnológica, mais preciosos são os recursos humanos altamente qualificados, principalmente na medida em que as empresas cresçam e se mantenham vivas no mercado. A

¹² DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadir A. Figueiredo. Rio de Janeiro/Brasília: José Olympio/UNB, 2000, p. 33.

¹³ Idem, p. 35.

consequência desses processos produz a “expansão de novos tipos de trabalho no setor do conhecimento, de modo que trabalhadores em informação serão predominantes na economia”¹⁴.

Esses progressos tecnológicos possibilitaram também novas formas de prestação de trabalho, como o *teletrabalho*, até o chamado “sistema de produção flexível” que Robertella explica como sinônimo da “fábrica sem operários”. É ele uma combinação de engenharia mecânica e microeletrônica, no intuito primordial de economizar as escalas de trabalho em pequenos lotes, através de um computador central de ligação direta que controla as máquinas-ferramentas e outras estações de trabalho, bem como pela transferência de componentes e do processo ferramental. Essa combinação de flexibilidade e controle global possibilita a produção de ampla variedade de produtos em pequenos lotes.

O processo econômico da descentralização produtiva, hoje de mãos dadas com a globalização¹⁵, tornou-se um fenômeno mundial e, com a queda das fronteiras, todas as formas de prestação de trabalho tornam-se exploráveis.

A globalização ou a mundialização não é um fenômeno imprevisto. No passado, quando novas tecnologias substituíram trabalhadores em determinado setor, novos setores surgiam para absorver os trabalhadores demitidos. Hoje os setores tradicionais da economia – agricultura, indústria e serviços – estão vivenciando deslocamento tecnológico. O único setor emergente é o do conhecimento.

Conforme as inovações tecnológicas e organizacionais foram permitindo que homens e mulheres aumentassem a produção de mercadorias com mais qualidade, menos esforço e recursos, o trabalho e os trabalhadores mudaram da produção direta para a indireta; do cultivo, extração e fabricação para o consumo de serviços e trabalho administrativo, e de uma estreita gama de atividades econômicas para um universo profissional cada vez mais diverso.

À medida que as economias evoluem a passos rápidos para a integração e interpenetração, o mercado de trabalho resultante refletirá intensamente a posição

¹⁴ KUMAR, Krishan. **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna**: novas teorias sobre o mundo contemporâneo. Tradução de Ruy Jungmann. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997, p. 35.

¹⁵ GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. Na definição de Anthony Giddens, globalização é a “intensificação das relações mundiais que ligam localidades distantes, de tal maneira que acontecimentos locais são modelados por eventos ocorridos a muitas milhas de distância e vice-versa”.

de cada país e região na estrutura global de produção, distribuição e administração.

As conseqüências, ao se analisar a teoria do informacionalismo, são de grande alcance: a unidade de análise para a compreensão da nova sociedade terá de mudar necessariamente. O enfoque da teoria deve deslocar-se para um paradigma comparativo capaz de explicar, ao mesmo tempo, o compartilhamento de tecnologia, a interdependência da economia e as variações da história na determinação de um mercado que atravessa as fronteiras nacionais.

Há uma tendência histórica para a crescente interdependência da força do trabalho em escala global por intermédio de três mecanismos: emprego global nas empresas multinacionais e suas redes internacionais coligadas; impactos do comércio internacional sobre o emprego e as condições de trabalho tanto no Norte como no Sul; e os efeitos da concorrência global e do novo método de gerenciamento flexível sobre a força de trabalho nacional. Em cada caso, a tecnologia da informação é o meio indispensável para as conexões entre os diferentes segmentos da força de trabalho nas fronteiras nacionais.

A ampliação da tecnologia da informação em fábricas, escritórios e serviços gerou um temor dos trabalhadores de se verem substituídos por máquinas e de se tornarem dependentes à lógica produtivista que ainda domina a organização social.

O debate sobre esse assunto ultrapassou a última década e está longe de gerar uma resposta objetiva.

Kaplinsky enfatizou a necessidade de distinguir as descobertas em oito níveis diferentes: nível de processo, nível de fábrica, nível de empresa, nível de indústria, nível de região, nível de setor, nível nacional e metanível. Após fazer a revisão dos dados para cada um, o autor conclui:

Quando os estudos individuais oferecem alguma afirmação clara sobre a questão, parece que os macro/microestudos quantitativos levam a conclusões fundamentalmente diferentes. As investigações de processos em fábricas em geral parecem apontar para uma significativa dispensa de mão-de-obra.¹⁶

¹⁶ KAPLINSKY, Raphael. **Microelectronics and Work Revisited: A Review**. Relatório preparado para a Organização Internacional do Trabalho. Brighton: University of Sussex Institute of Development Studies, 1986, p. 153.

Bessant considera sucessivos o que ele chama de “repetidos temores em relação à automação e ao emprego” expressos desde os anos 50. A equação global deve levar em consideração vários elementos ao mesmo tempo:

Os novos empregos gerados pelas novas indústrias de produtos baseados em microeletrônica; os novos empregos em tecnologias avançadas criados nas indústrias existentes; os empregos eliminados pelas transformações dos processos nas indústrias existentes; os empregos eliminados nas indústrias cujos produtos estão sendo substituídos pelos baseados em microeletrônica, tais como equipamentos de telecomunicações; os empregos perdidos por mera falta de competitividade devido à não-adoção da microeletrônica. Após a consideração de tudo isso, no geral o padrão é de perdas e ganhos, com alteração global relativamente pequena no nível de emprego¹⁷.

As inovações tecnológicas impuseram mudanças e rearranjos da sociedade. Introduzidas no sistema produtivo, a automatização, a informalização e os novos modos de organização vêm traduzindo algumas características novas dentro do trabalho, que refletem diretamente na sociedade do trabalho.

Segundo Ulrich Beck¹⁸, a internacionalização da produção é caracterizada na medida em que o mesmo produto participa de uma cadeia produtiva, espalhada em diferentes países e continentes, tornando o capital móvel em escala global, enquanto os Estados permanecem territorialmente vinculados. Dessa maneira, haveria duas grandes vantagens para os empresários: promover uma concorrência global entre a mão-de-obra cara e a mão-de-obra barata, de um lado, e entre as condições tributárias e a repartição da fiscalização tributária nos Estados, por outro.

Se a globalização é um processo multidimensional e complexo, operando simultaneamente em quase todos os domínios institucionais, é razoável que, entre os debates sobre o tema, se encontre o de repensar o Estado Nacional, com todas as suas conseqüências práticas e intelectuais, pois a teoria moderna do Estado democrático, liberal e constitucional supõe uma comunidade nacional com direito a governar e a determinar seu próprio futuro.

Conforme Robortella:

¹⁷ BESSANT, John. **Microeletronics and Change at Work**. Genebra: International Labour Organization, 1989, p. 30.

¹⁸ BECK, Ulrich. Capitalismo sem trabalho. Ensaio FEE. p. 35.

O Estado cumpre, nesse processo, o papel de estimular o novo perfil da produção de bens e serviços, através de instrumentos que impulsionem a indústria nacional e lhe dêem maior competitividade. Mais do que nunca a exportação de bens e serviços constitui uma das alavancas do desenvolvimento econômico. (...) A intervenção estatal nos processos de reestruturação varia de um país a outro, mas todos a reconhecem necessária, porque o domínio da tecnologia significa maior poder político e econômico.¹⁹

Celso Furtado²⁰ explicava que o capitalismo atual “prescinde de um Estado, nacional ou multinacional, com pretensão de estabelecer critérios de interesse geral disciplinadores do conjunto das atividades econômicas”. Isso, segundo o autor, não afasta o Estado do interesse coletivo; suas ações no campo social só se fazem sentir à medida que a estabilidade da economia favoreça suas ações nesse campo, mas, atualmente, “a estabilidade e a expansão das economias dependem fundamentalmente das transações internacionais”. Sendo assim, o Estado é forçado a modificar suas instituições e a adotar medidas legislativas e meios intervencionistas como forma de proteger sua economia.

Surge uma nova ordem jurídico-social, na qual as mudanças no mundo do trabalho, ocasionadas pela reestruturação produtiva e pela mundialização do capital, também se fazem sentir nas políticas sociais de cada Estado para fazer frente a fenômenos que não são marginais à sociedade produtiva, como o desemprego, a informalidade e as novas formas de trabalho, que hoje têm, nos avanços tecnológicos e dos meios de telecomunicações, seus propulsores.

A informalidade, como fenômeno social, surge no próprio âmago da sociedade produtiva, estando presente desde os primórdios da industrialização. É formada, desde essa época, por uma população marginal que encontrava e encontra, no subemprego ou no emprego disfarçado, seu modo de subsistência. Atualmente, a informalidade estaria associada à rigidez das normas trabalhistas. É usada, ora como pano de fundo para alcançar a desregulamentação das leis trabalhistas; ora para flexibilizar a proteção tutelar.

A informalidade é resultante da excedente de mão-de-obra e de sua baixa qualificação, fenômeno que se evidencia, sobremaneira, na economia dos países do terceiro mundo. Atualmente, ela seria tida como o retrato do “custo humano do

¹⁹ ROBORTELLA. op. cit. p. 137.

²⁰ FURTADO, Celso. O mito do desenvolvimento econômico. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1998. p. 32 (Coleção Leitura). Texto extraído da primeira parte da obra citada.

progresso”, porque constitui a única via para aqueles trabalhadores que, em decorrência da pouca qualificação, não são absorvidos pelo mercado de trabalho formal, que exige competência fundada na qualificação profissional.

Já os desempregados²¹, que constituíam o exército de reserva da mão-de-obra, atualmente seriam, em várias situações, a regra; não mais a exceção. A produção flexível ou enxuta acabou por flexibilizar o trabalho e racionalizar a produção, passando a significar o corte de empregos, o fechar de seções e/o reduzir custos. Tudo se tornou flexível: a produção, a economia, o trabalho, a remuneração, o tempo de trabalho e o próprio capital. Segundo Jeremy Rifkin, em seu livro “A Era do Acesso”, vive-se a “a era da flexibilidade”.

Ante o alastrar-se do desemprego, o Estado de bem-estar social não viabilizou uma política que o substituísse. A tese do pleno emprego, objetivo da política, tanto jurídica como social, foi substituída por um conceito mais amplo: o de ocupação social. Segundo Mário Pinto²², ele abrange a relação clássica de emprego, o trabalho autônomo, o trabalho familiar e todas as formas de trabalho denominadas atípicas.

As formas de trabalho denominadas atípicas são derivadas do que se convencionou chamar de flexibilização das relações de trabalho. Aliás, o termo flexibilidade foi importado do glossário empresarial para ser incorporado no Direito do Trabalho.

1.2.1 A flexibilização das relações de trabalho

O salto tecnológico dos meios de produção e de comunicação foi a principal causa do movimento; por outro lado, ensejou a desregulamentação das normas trabalhistas.

²¹ BAUMAN, Zygmunt. **O mal-estar da pós-modernidade**. Trad. Mauro Gama e Cláudia M. Gama, p. 50. O termo “desemprego” costumava ser aplicado a uma restrita população, constituída por uma reserva de mão-de-obra formada por indivíduos que se encontravam temporariamente sem emprego ou incapacitados para trabalhar por motivos de saúde, enfermidade ou dificuldades econômicas e deviam ser preparados pelos poderes públicos para reassumir o emprego quando aptos. Atualmente, é sinônimo de exclusão social, sendo muitas vezes excluído pelo próprio poder público e sua proteção.

²² PINTO, Mário apud ROMITA, Arion Sayão. **Flexibilização e os princípios do direito do trabalho**. In: Direito do trabalho: temas aberto, p. 112.

Entende-se por flexibilização ou desregulamentação do Direito do Trabalho o “movimento que visa a torná-lo maleável, capacitando-o a ser moldado conforme a realidade em que está inserido”.

A flexibilização das relações de trabalho é parte de um processo de macroplanejamento visando a adaptar o trabalho às mudanças tecnológicas, e em virtude do desemprego. Foi na década de 70 que ela despertou a atenção da Europa em razão da crise de petróleo. A partir de então, passou a abarcar inúmeras acepções, particularmente com a eliminação ou/a redução da proteção clássica dos empregos, com a finalidade real ou presumível de aumentar o emprego e a competitividade das empresas. No entanto, a flexibilização interna e a externa é que têm ocupado o Direito do Trabalho. Conforme Ermida Uriarte²³, a flexibilidade interna “afeta aspectos de uma relação de trabalho preexistente e que subsiste: pode recair sobre o horário de trabalho e os descansos, sobre a remuneração e sobre as mobilidades geográficas ou funcional”. Já a flexibilidade externa “afeta o contrato de trabalho *stricto sensu*, modificando as formas de contratação ou as de extinção do contrato”.²⁴

Flexibilizar, portanto, não é desregulamentar.

A flexibilização também não deve ser confundida com a precarização dos empregos. Os novos métodos de organização do trabalho favorecem a segmentação do emprego e, combinados com o progresso das ciências e das técnicas e com a necessidade de redução de custos sociais, podem levar à exploração e à utilização de todas as formas possíveis de flexibilidade. O próprio Poder Público tenta, às vezes, pela diversificação dos empregos, reabsorver o grande contingente de trabalhadores desempregados, todavia algumas modalidades de trabalho, consideradas flexíveis, podem levar a uma melhoria das condições de trabalho, quando se individualizam salários e horários ajustáveis para atender às necessidades do trabalhador.

Leonardo Silva, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho²⁵, examinando as controvérsias resultantes da chamada reforma trabalhista, que buscava a alteração das relações entre capital e trabalho e as modificações das normas celetistas, com a

²³ ERMIDA URIARTE, Oscar. **La Flexibilidad**. In: Derecho Del trabajo y la seguridad social. 1, p. 9 (Cuadernos de Fundación, n. 3).

²⁴ Idem, p. 14.

²⁵ SILVA, Leonaldo. **Globalização – capital e trabalho**. Síntese Trabalhista, 101/97.

finalidade maior de criar, no Brasil, a livre negociação, destaca duas vertentes.

A primeira, composta pelos defensores da reforma das relações de trabalho, afirma que o Direito do Trabalho é rico em normas jurídicas protetoras do trabalho e do trabalhador e que se faz necessária a adoção de procedimentos flexibilizadores, tais como as cooperativas de trabalho, terceirização e redução de jornada. Para os defensores dessa vertente, a viabilização desses procedimentos flexibilizadores depende de mudanças radicais na legislação nacional e internacional, devendo iniciar-se pelo afrouxamento do princípio nuclear da proteção ao trabalhador. Ressaltam a discrepância do Direito do Trabalho diante das exigências do mundo moderno, da livre negociação e da economia do mercado. Busca, tal corrente, na realidade, o implemento de uma nova fisionomia para as relações trabalhistas deste século, alegando a imprescindibilidade dessa flexibilização para a revisão dos fundamentos do Direito do Trabalho, a fim de adequar-se a uma função social e jurídica emergentes da nova situação econômica e tecnológica.

Uma outra vertente preconiza a manutenção das regras vigentes, ressaltando que os fundamentos dos direitos trabalhistas, tais como férias, descanso semanal remunerado, descanso intrajornada, limitação da jornada, aviso prévio, fundo de garantia do tempo de serviço, visam à preservação da dignidade do trabalhador e da sua integridade física.

É importante tentar aprofundar a divergência, para chegar a uma posição compatível.

De início, maior liberdade na contratação pode, presumivelmente, facilitar a preservação e talvez a criação de empregos; entretanto, é de se questionar se tal situação se perpetuaria e se a eliminação gradual e progressiva de garantias e custos trabalhistas implicaria efetivamente a diminuição do desemprego estrutural ou maiores salários, ou, ainda, se esse procedimento tão-somente atenderia aos interesses da classe empresarial. Sem dúvida, o Direito do Trabalho deve ser dinâmico e pautado em regras suscetíveis de alterações em busca do equilíbrio das forças do capital e do trabalho, modernizando-se progressivamente. Porém, deve-se estar atento às necessidades peculiares do processo laboral brasileiro e não pretender simplesmente adaptá-lo à flexibilidade norte-americana ou à rigidez européia.

Não foi o Direito do Trabalho que provocou a crise econômica e,

conseqüentemente, não é a diminuição dos direitos dos trabalhadores que vai provocar a recuperação da economia. Ressalta-se que o custo da mão-de-obra no Brasil, mesmo agregado de todos os encargos sociais, é baixíssimo, se comparado ao de outros países²⁶.

Segundo Márcio Pochmann²⁷, o tema “custo do trabalho” não tem sido abordado de forma correta, pois se têm considerado encargo social parcelas que, efetivamente, não possuem tal natureza²⁸.

As modificações decorrentes dos avanços tecnológicos nos elementos estruturais do vínculo empregatício devem ser voltadas para o bem comum e não para atender a interesses individuais de minoria, em prejuízo da esmagadora maioria.

O Direito do Trabalho não pode ser, pela via da flexibilização, um instrumento de proteção do capital em detrimento do trabalhador que, juntamente com o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, forma a base do Direito Laboral.

Abarcando esse ramo do direito relações desiguais, cabe refletir se a desestatização das relações de trabalho não implicaria a liberdade dos fortes de dispor do destino dos mais fracos.

O Direito se politiza. O modelo dualista implicaria uma inflação da legislação estatal e provocaria uma crise no âmbito jurídico, que se juntaria à crise econômica e política dos anos 1970/80. O modelo político-jurídico está sendo substituído por um modelo participativo voluntário, cuja característica principal é a volta à autonomia privada e à redução das intervenções do poder público. Cada vez mais é incentivado o direito participativo em todos os níveis da sociedade. Nessa perspectiva, nem a volta à autonomia do mercado, nem a regulamentação, nem o processo participativo constituem fins em si, mas devem ser colocados entre os instrumentos possíveis da política global e dualista adotada em favor dos trabalhadores (e da paz social, que poderia ser economicamente produtiva).

Faz-se necessária a conjugação de fatores políticos, econômicos e sociais,

²⁶ Segundo Arnaldo Süssekind (in O futuro do direito do trabalho no Brasil, Revista da Anamatra, n.39, ag./set./00, p. 39).

²⁷ POCHMANN, Márcio. **O fetiche dos encargos sociais**. Folha de S. Paulo, 25.06.97, p. 22.

²⁸ Encargo social é o “ônus contributivo do empregador direcionado ao financiamento das políticas públicas e dessa forma não pode integrar tal cálculo o percentual pago a título de custo salarial, como férias, feriados, décimo terceiro salário, FGTS e verbas rescisórias (...) (POCHMANN)

incluídos nestes os elementos históricos e culturais, para a tentativa de superação dos desafios que compõem o sistema de relações profissionais de determinado país, base para a construção de uma nova política social de ocupação e renda.

As relações trabalhistas atuais sofrem constantes alterações surgidas no meio produtivo, fazendo com que seu conceito clássico seja questionado, notadamente para fins de readaptação do modelo calcado na visão que possui nos conceitos jurídicos subordinação, habitualidade e pessoalidade seu fundamento. Precisamos analisar o direito em movimento, no seio da sociedade, mutando-se e causando mutações em tantos outros institutos, sempre acreditando que o Direito do Trabalho pode responder a essas novas realidades que a tecnologia está trazendo, como por exemplo, o teletrabalho, que retira da empresa a concepção de local de trabalho.

A Constituição de 1988, em lugar de flexibilizar e apenas estabelecer os grandes princípios no campo trabalhista, preferiu partir para o detalhe, aumentando a rigidez normativa e os custos indiretos da mão-de-obra, fazendo com que o Brasil passasse a ser, atualmente, um dos países de mais baixos salários e mais altos encargos sociais, considerados como tais, também, as incidências sobre parcelas salariais. As novas condições econômicas, determinadas pela revolução tecnológica, pelo aumento da competição mundial ou em decorrência da recessão, vêm demandando estímulos para uma redução da legislação sobre o mercado de trabalho.

A experiência acumulada revela que a negociação de concessões, realizada ao nível das empresas e com base em participação, permite avaliar consideravelmente os efeitos da recessão sobre os trabalhadores. Nos últimos anos, o Brasil deu vários passos em direção a uma negociação mais flexível e mais descentralizada. Os acordos coletivos diretos entre empregados e empresas aumentaram. É verdade que o quadro legal se tornou mais rígido, o que pode ser exemplificado pelos custos compulsórios e o fortalecimento do poder normativo da Justiça do Trabalho, introduzidos na Constituição de 1988. Mesmo assim, o avanço em direção à descentralização continuou ocorrendo.

O Brasil tem chance de ampliar seu espaço no sistema negocial e nas relações de parceria baseados na contratação e remuneração flexíveis. A própria Constituição, nos seus arts. 7º, inciso XI, e 218, § 4º, garante a participação dos trabalhadores nos lucros, resultados e ganhos de produtividade do trabalho. Além

disso, o movimento sindical e os trabalhadores individualmente têm forçado as empresas a se tornarem mais transparentes na liberação de dados que permitam avaliar seu desempenho.

Ao lado da flexibilização das relações de trabalho, vista por muitos como desregulamentação e precarização do trabalho, assistimos à constitucionalização dos direitos sociais e coletivos, como a saúde, a educação, o trabalho, dentre outros.

Sendo assim, a defesa de um mínimo de normas trabalhistas é necessária aspiração, tanto de trabalhadores como de governos e empresários. E a OIT que, normalmente, lidera e acompanha esse processo, participa de uma luta pela promoção das condições dignas do trabalho humano, base da paz e da justiça social.

1.2.2 O avanço tecnológico no direito individual e coletivo do trabalho

A tecnologia, tanto nas relações individuais (empregado/empregador), quanto nas coletivas, suscita e enfrenta problemas, vendo-as desafiar a reestruturação produtiva. São elas pertinentes à operacionalidade da tecnologia, que se apresenta, no plano dos processos produtivos, de três maneiras:

- a) mudança no conteúdo do trabalho, com deslocamento de trabalhadores;
- b) substituição deles, provocada pela redução das horas de trabalho necessárias à produção;
- c) elevação simultânea da produtividade e da produção, não com a manutenção do nível de emprego, mas pela ampliação das atividades produtivas, o que, de certa forma, pode mascarar a perda da capacidade de absorção da mão-de-obra.

Conforme Douglas Brasil e Curtis Cook, o resultado final do uso da nova tecnologia é maior produtividade, custos mais baixos e melhor qualidade. À medida que o uso da tecnologia se difunde na sociedade, a produtividade coletiva aumenta e, com ela, os níveis de rendimentos, o que facilita novos investimentos na educação

e, conseqüentemente, maior variedade tecnológica²⁹, o que nem sempre ocorre (e não em toda parte) como dá a entender a afirmativa.

Robortella chama de “estrutura ocupacional polarizada”³⁰ o contexto em que predomina “a baixa qualificação em funções que alocam o maior número de pessoas e, no outro extremo, funções de grande especialização alocando reduzido número de profissionais”.

As novas tecnologias buscam maior controle técnico sobre o conteúdo e ritmo do trabalho e, em conseqüência, sobre a atividade do empregado, o que, em princípio, pode significar menor liberdade de ação deste; no entanto, embora tenha o teleempregado maior disponibilidade de tempo, renumerado pela produção, seu ritmo do trabalho exacerbado pode redundar em condições físicas mais extenuantes.

A polarização ocasiona uma profunda separação entre empregados muito qualificados, de um lado, e pouco qualificados, de outro, os quais constituirão a maioria com conseqüente perda da função exercida. Isso se pode entender como “risco de desemprego”.

A perda de emprego, o problema da falta de trabalho, o trabalho precário e informal são riscos, perigos que o homem enfrenta dia a dia, ainda que não possa conhecer suficientemente o futuro, nem imunizar a tomada de decisões contra fracassos, para que aprenda a evitar os erros. Segundo Niklas Luhmann, o importante para o conceito de risco é exclusivamente que o possível dano seja contingente, ou seja, evitável ao ponto de afirmar que: “el concepto se refiere a um acuerdo de contingencia de alto nível (...). Las contingencias temporales provocan contingencias sociales y esta pluralidade no puede ser sometida en una forma del ser”³¹.

A contingência não é negativa, porque ela existe para evitar a estagnação, já que a incerteza é uma certeza de incerteza. A contingência significa a necessidade de envolver-se em riscos: “eu vou porque não tenho certeza”, “me submeto a

²⁹ BRASIL, Douglas; COOK, Curtis. **O empresário diante das transformações sociais, econômicas e tecnológicas**, p. 55.

³⁰ ROBOTELLA, Luiz Carlos A. **O impacto das novas tecnologias nas condições de trabalho e emprego**. Revista LTr 51-07, julho/87, pp. 789-790.

³¹ LUHMANN, Niklas. **Sociologia del riesgo**. Tradução de Javair Torres Nafarrate. México: Universidad de Guadalajara/Universidad Iberoamericana, 1992, p. 60. Tradução Livre: “o conceito se refere a um acordo de contingência de alto nível (...). As contingências temporais provocam contingências sociais e esta pluralidade não pode ser submetida em uma forma de ser”.

trabalhos precários porque não tenho certeza de um trabalho no dia seguinte” , etc..

Risco, conforme Niklas Luhmann, poderia ser estudado em oposição à noção de segurança, mas, no fundo, é um conceito válvula-de-escape para exigências sociais, preferindo compará-lo com a idéia de perigo. O autor propõe uma distinção entre risco e prejuízo que se apresenta mediante duas possibilidades:

Puede considerese que el posible daño es una consecuencia de la decisión, y entonces hablamos de riesgo y, mas precisamente, del riesgo de la decisión. (...) el posible daño es provocado externamente (...) y en este caso, hablamos de peligro em relacion a si uno cre tener o no bajo las consecuencias de la propia conducta³².

Riscos, podem acarretar profundos prejuízos à sociedade do trabalho, que, quando percebidos, tornam-se claramente perigosos; porém o perigo tem algo claramente ameaçador que o risco nem sempre possui.

Qualificar-se, ou não, tomar decisão pela formação profissional, não tomar a decisão, que também é uma decisão, são também condutas que não estão livres do risco. O modelo utilizado para a redução desses riscos e perigos é orientado pela prevenção. A prevenção pode resultar numa útil ficção para dar ânimo, já que, por exemplo, quando o homem se qualifica, com o objetivo de conservar o emprego ou ingressar no mercado de trabalho, pode simplesmente não conseguir conservar o emprego ou não conseguir ingressar nesse mercado. A idéia do risco significa também o surgimento de oportunidades, de mudanças e não necessariamente de preocupações.

A tecnologia, em regra, diminui a dependência da empresa quanto ao trabalho de seu empregado, especialmente quando desenvolvido fora do âmbito empresarial, o que pode resultar em ameaça ao poder dos sindicatos, gerando, inclusive, a necessidade de criação de novas políticas coletivas para tentar legitimar esse poder.

Com isso, se faz necessário analisar o sindicato ante as mutações que vem sofrendo ao longo do tempo.

Fatores externos também contribuíram para a expansão e enfraquecimento do sindicalismo. Um deles, de origem externa, foi a relação com o Estado. No Brasil,

³² LUHMANN, Niklas. op.cit., p.65. Tradução Livre: “Se possíveis danos estão sendo interpretados como conseqüências da própria decisão, tratam-se de riscos (...) Não obstante, falamos de perigos quando alguém relaciona os próprios danos com causas fora do próprio controle”.

em etapas agudas do “Estado-Novo”³³ e nos momentos mais contundentes (69-73) do regime militar³⁴ – ou, mais diplomática e eficientemente, em especial pela múltipla delegação de tarefas públicas, do Governo ao sindicato.³⁵

Muitos fatores vieram, progressivamente, a contribuir para que se registrasse um afastamento do profissional de entidade associativa.

Sempre que o Estado, não assegurando o exercício da liberdade, mola mestra do autêntico processo associativo, desbordou os seus limites, bitolou o Sindicato. Impediu que ele fosse ponto de convergência para empresários e trabalhadores, obstruídos de, livremente, exercitar seus direitos no espaço reservado aos interesses coletivos.³⁶

Contribuiu para a debilitação da força associativa o desinteresse ou a desmobilização progressiva da juventude trabalhadora, a descrença que o último quartel do século XX gerou nos chamados corpos intermédios ou intermediários (o partido, na política; a religião institucionalizada, na fé; o parlamento, na representação societária; o sindicato, no tema laboral), estimulou a valia do individualismo.³⁷

Se os novos tempos (panorama atual) privilegiarão o trabalhador criativo (o que labore mais com a cabeça do que com as mãos), posto que a atividade repetitiva seja, cada vez mais, desenvolvida pela máquina (o robô não pleiteia, não descansa, não se associa para protestar e obedece como um crente, mesmo sem ter um credo sequer), a perspectiva, facilmente projetável, é de que se verá estimulada a competição pelo melhor inovar. E este por, sua natureza, será personalizado, individual, quase necessariamente solitário. Surge um horizonte onde

³³ FAUSTO, Boris. **Estado, trabalhadores e burguesia**. Novos estudos cebrap. n. 20, São Paulo, março 1988, pp. 26-7. “Durante o Estado-Novo – principalmente no período que vai de 1935 a 1942 – as organizações independentes dos trabalhadores desapareceram golpeadas pela intensa repressão e se consolida o aparelho burocrático sindical, esvaziado porém de conteúdo”.

³⁴ GOMES, Ângela de Castro. **A invenção do trabalhismo**. São Paulo: Edições Vértice e IUPERJ, 1988, p. 276. Em opinião isolada, há de registrar-se quem assevere: “Nesse sentido, ao contrário do que a literatura sobre o tema sugere, não existia sindicalismo corporativista no Brasil de 1931 e 1943. existiam leis, como a de 1931 e a de 1939, que consagravam um modelo de organização sindical corporativa, mas esse modelo não tinha vigência senão formal, o que absolutamente não preocupava nem ocupava o Ministério do Trabalho (...) O sindicalismo corporativista, dessa forma, iria ser realmente implementado não no momento autoritário por excelência do Estado Novo, mas no período de transição do pós-42, quando a questão da mobilização de apoios sociais tornou-se uma necessidade inadiável, ante a própria transformação do regime”.

³⁵ CHIARELLI, Carlos Alberto. **O trabalho e o sindicato: evolução e desafios**. São Paulo: LTr, 2005, pp. 248-249.

³⁶ CHIARELLI, Carlos Alberto, op. cit., 2005, p.254.

³⁷ VACCA, S. **La Crisi Del Sindacato**. In “Studi catolici”, Roma, 1958, p. 59.

se delineiam nuvens cinzentas e ameaçadoras para o sindicalismo que precisará encontrar uma mensagem renovada e contemporânea, para resgatar o trabalhador do século XXI.³⁸

Em países com tecnologia de ponta, a transformação do trabalhador não-qualificado em operário especializado tem sido motivo de certa debilitação do sindicalismo obreiro. No entanto, essa migração reforçaria associações profissionais constituídas com base na formação técnica e na qualificação profissional, num jogo de freios e contrapesos peculiar ao dinâmico quadro das relações classistas.³⁹

O sindicato urbano de país desenvolvido precisa empregar seu esforço, não apenas na antiga luta classista pelo simples valor do salário, mas, sobretudo, em qualificar seus associados, a fim de que se tornem aptos a dominar novos procedimentos produtivos, mostrando-se criativos e rentáveis para a empresa. Essa seria única maneira de preservar seus vínculos e, com eles, o direito de ser parte ativa no sindicato que, também, só assim, com sócios habilitados e empregados, será forte.⁴⁰

O alargamento nas relações internacionais é fato constatável diante da utilização de melhorias e avanços tecnológicos. Aproximações a distância, decorrentes da telecomunicação, fizeram com que as pessoas, as instituições, os países ficassem mais próximos virtualmente.

No entanto, apesar da continuidade histórica de uma “diplomacia sindical”, desde 1919, cujos mais práticos resultados foram as normas – particularmente as convenções – da OIT⁴¹, e malgrado a segunda metade do século passado (antes só e, depois, ao lado da globalização) ter assistido à deflagração do processo de integração, pouco ocorreu, com todos esses potenciais e presumíveis impulsos, para que o sindicalismo ganhasse uma nova dimensão física. Diferencialmente dos fluxos financeiros, dos intercâmbios comerciais, das intimidades institucionais, das

³⁸ CHIARELLI. op. cit., p. 255.

³⁹ CHIARELLI. op. cit., p. 256.

⁴⁰ CHIARELLI. op. cit., p. 266.

⁴¹ CHIARELLI. op. cit., p.182-202. A OIT – reunindo, hoje, 180 países e com uma história de 84 anos ininterruptos, dedicada ao tema laboral mas também reconhecida como agente eficaz na defesa e promoção dos direitos humanos – em 1998 (Conferência Internacional, Genebra) adotou solene Declaração dos Direitos Fundamentais do Trabalho. (...) como reforço além-fronteiras, cabe à OIT acompanhamento, orientação e fiscalização da mesma, maior guardiã e propagadora da liberdade sindical, até instrumentos regionais (...) A OIT, em particular seu crítico e bem informado Comitê de Liberdade Sindical, parte de um pré-requisito indispensável para iniciar o exame de existência de liberdade sindical num país: haver, ou não, efetiva liberdade de estruturação gremial.

circulações migratórias, dos trânsitos aduaneiros, dos gravames comunitários, dos tribunais suprafronteiras (até dos campeonatos esportivos integrados), a prevalente performance das associações classistas continuou bastante restrita à geografia doméstica.⁴²

Ao movimento sindical caberia (e cabe) questionar visando à inserção de cláusulas protetivas aos trabalhadores, particularmente obstativas da despedida em massa.

A tecnologia não faz trabalhar mais, mas trabalhar de modo diverso, com maior qualificação. Com sua introdução nas relações laborais, o aumento da produtividade provoca o barateamento das mercadorias a serem consumidas pela sociedade, pela diminuição do custo da produção.

Das várias cláusulas sugeridas por Robortella para fazer frente à problemática laboral diante da tecnologia, destacam-se as seguintes, decorrentes, inclusive, da presença crescente do teletrabalho:

a) política de treinamento, formação profissional e educação geral, para minimizar as conseqüências da criação, extinção ou modificação de várias atividades;

b) moratória tecnológica, ou seja, o aproveitamento por prazo determinado da mão-de-obra que se tenha tornado obsoleta ou desnecessária;

c) incorporação aos salários dos ganhos proporcionados pelas novas tecnologias.

O sistema jurídico brasileiro está embasado em diferentes níveis de interesses: a) o interesse público, resguardado pelo princípio da irrenunciabilidade; b) o interesse coletivo, revelado por negociações coletivas, de onde resultam condições de trabalho de eficácia restrita ao âmbito das respectivas representações (profissionais e econômicas), embora constitucionalmente seja permitida a flexibilização de direitos, sempre sob tutela sindical (art. 7º, VI, XIII e XIV); c) e o interesse individual, o mais frágil, submete-se aos demais níveis de interesse, só produzindo eficácia jurídica se estiver presente a bilateralidade do contrato, e, ainda assim, ausentes prejuízos diretos e indiretos ao trabalhador. Ainda há de se fazer referência aos chamados interesses difusos, nos quais se busca a proteção de

⁴² CHIARELLI, op., cit., p. 271-272.

grupos indeterminados de coletividades, visando a resguardar pessoas que, por vezes, apenas transitoriamente estão vinculadas, como os empregados em situação de risco, abrangendo também os futuros empregados que estarão expostos às mesmas condições insalubres ou perigosas.

A autonomia coletiva consiste na outorga, pela ordem jurídica, do reconhecimento da possibilidade de os grupos sociais organizados regularem seus próprios interesses; funda-se tal outorga nos princípios da liberdade e da democracia.

Conforme Beltran⁴³, “a tendência moderna é o prestígio da autonomia privada coletiva, em que a defesa e a promoção dos interesses referentes às relações de trabalho são atribuídas aos próprios protagonistas, assegurando, em consequência, o pleno regime da liberdade sindical”.

Os sindicatos brasileiros estão aos poucos adquirindo a consciência da necessidade de influenciar o processo de reestruturação empresarial, conferindo graus maiores de conexão do grupo e, ao mesmo tempo, aumentando os períodos de estabilidade e colaboração recíproca.

O teletrabalho, na versão XXI, crescente como a própria tecnologia de que é efeito direto, não contribui para que o sindicalismo possa acompanhá-lo em expansão e significado, na medida em que faz do trabalhador o homem só⁴⁴.

⁴³ BELTRAN, Ari Possidônio. **Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade**, p. 46.

⁴⁴ CHIARELLI. op. cit., p. 279.

2 O TELETRABALHO *STRICTO SENSU* - TRABALHO A DOMICÍLIO

2.1 O TRABALHO A DOMICÍLIO - BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS

Historicamente, a indústria a domicílio aparece no mundo, com características próprias e predominantes, por volta dos primórdios do século XVI. Vivia-se uma época de culto ao dinheiro, de febre de enriquecer o mais rápido possível, com todos os meios, lícitos ou ilícitos, ao alcance do capitalista que, devido ao desenvolvimento sempre crescente de comércio internacional, dedicou-se de preferência ao comércio. Assim, o capitalismo mercantil ou comercial precede, de muito, o grande capitalismo industrial.⁴⁵

Ocorreu de duas maneiras a transição da sociedade feudal ao capitalismo mercantil: ou bem é o produtor que se tornou comerciante e capitalista, rompendo com a economia agrícola natural e a indústria das cidades da Idade Média, baseadas no trabalho manual e na corporação; ou, então, é o comerciante que se apoderou da produção dos pequenos produtores.⁴⁶ Com isso, transforma-se o rico fabricante de pano em comerciante e capitalista dos fracos e pobres artesões da sua classe profissional. Fornece-lhes matéria- prima, obrigando-os a trabalhar somente para ele. Em vista disso, acontece a transição do pequeno artesanato, produção industrializada a domicílio, sob o controle de um fabricante rico e poderoso.

Schmoller afirma:

⁴⁵ MORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho**. São Paulo: Revista do Trabalho, 1943, p. 20.

⁴⁶ Idem, ibidem, p. 21.

Quando, como acontece nas indústrias a domicílio saídas dos ofícios, os pequenos produtores possuem ainda suas ferramentas, compram matéria-prima e vendem o produto feito (sistema de compra), sua situação é naturalmente muito melhor, sendo mais independente, do que se eles pagassem, para o gozo do ofício de tecer, um aluguel considerável, que se lhes dá ou que se lhes proporciona em conta a matéria-prima e que eles entregam o produto executado contra pagamento de um salário convencionado (sistema do salário). É este caso que, nos últimos tempos, é o mais freqüente: o comerciante adianta aqui, de fato, ao trabalhador, a matéria-prima; e este último não é senão um trabalhador assalariado do primeiro, se bem que trabalhe em sua própria casa. Quando o comerciante consegue triunfar neste sistema, em que os trabalhadores a domicílio trabalhem segundo modelos que ele lhes proporciona, a matéria-prima é a que lhes entrega, pode-se dizer então que a indústria a domicílio nada mais é do que a grande indústria descentralizada.⁴⁷

Fica, então, claro que a indústria a domicílio já é uma forma de produção capitalista em escala, na qual se diferenciam, nitidamente, as figuras do patrão e do assalariado.

Por volta de 1880 a 1890, apareceram os primeiros instrumentos elétricos e, com estes, a superioridade do capitalismo.

Assim, tentaram salvar o pobre artesanato agonizante por meio das cooperativas, que seriam, assim, uma resposta à organização global e avassaladora do capitalismo (cooperativas de compra de matérias-primas de trabalho, armazéns de vendas). Estas fracassaram e o artesanato se viu condenado ou a desaparecer do cenário da produção moderna ou a tomar novos formatos que o fizessem ingressar numa nova forma de exploração industrial e, assim, de classificação econômica.

O papel do trabalhador a domicílio, no quadro da grande indústria, era o mais terrível possível. Tão precária era sua situação que na Inglaterra, criou-se e expressão “sweating system” (sistema do suor) para identificar o contexto em que predominaria o ínfimo salário que recebiam esses operários. O trabalhador a domicílio mesmo dedicando-se, exageradamente, ao serviço, dificilmente alcançava um salário aproximado ao do trabalhador comum de fábrica.

Os Estados Unidos foram um dos primeiros países do mundo a legislar sobre o trabalho a domicílio. Em 1891, o Estado de Massachussetts votou uma lei destinada a colocar um fim ao uso do “sweating system”. Já a lei inglesa de 1909

⁴⁷ SCHMOLLER, G.. **Principes d'Économie Politique**. Tradução de G. Platon. Volume V, Paris, 1905, p. 498.

criou o salário mínimo dos trabalhadores a domicílio e os conselhos de indústria, diretamente inspirados nas comissões de salários australianas.⁴⁸

Depois da Revolução Industrial, iniciou-se a etapa da máquina pela máquina, acarretando a substituição da atividade humana em larga escala e, em consequência, transformações também nos meios de transporte e comunicação, trazendo, de forma inevitável, a luta pelo comprador, ou seja, a concorrência.

No confronto entre a grande e a pequena empresa, ocorre a transformação dos pequenos patrões em trabalhadores a domicílio, trabalhando por conta de um patrão, com matéria-prima fornecida por ele, formando a chamada fábrica coletiva ou fábrica dispersa, no dizer de Charles Gide⁴⁹.

Na verdade, o autor sugere a idéia de um agrupamento de operários em um mesmo local, o que caracteriza um número mais ou menos considerável de operários trabalhando para o mesmo patrão, mas em suas casas, o que dá a idéia exata de fábrica dispersa ou fragmentária, como ressalta Evaristo⁵⁰.

Alerta Gide para o equívoco da expressão “indústria a domicílio”, entendendo melhor “salarizado a domicílio”, distinguindo o artesão que trabalha também em sua casa, para ele próprio, com seu capital e vendendo para um cliente, daquele que, também trabalhando em sua casa, o faz por conta de um patrão e com o fornecimento de matéria-prima⁵¹.

2.2 CONCEITO DE TRABALHO A DOMICÍLIO

Quer sob o ponto de vista econômico ou jurídico, principalmente neste, o trabalho a domicílio significa trabalho executado pelo operário longe das vistas do empregador, em local escolhido por aquele, desde que não seja a fábrica, nem qualquer dependência pertencente a quem encomenda o serviço.

A norma brasileira que, pela primeira vez, regulou a espécie entre nós (Decreto-lei nº 399, de 30 de abril de 1938), definiu o trabalho a domicílio da

⁴⁸ MORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho**. São Paulo: Revista do Trabalho, 1943, p.55.

⁴⁹ GIDE, Charles. **Cours d'économie politique**. 2. ed. Paris: Ed. F. Alcan, 1911, p. 32.

⁵⁰ MORAES FILHO. op. cit. , p. 50.

⁵¹ GIDE. op. cit., p. 55.

seguinte maneira: “entende-se por trabalho em domicílio, para efeitos do presente regulamento, o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta do empregador que o remunere”.

O domicílio a que se refere a expressão supra não significa somente em casa, habitação ou moradia do operário, e sim também domicílio legal. Nada impede que, na maioria das vezes, coincida o local de trabalho com a própria residência do operário; mas nada impede, porém, que seja considerado sob todos pontos de vista, quer econômico, social ou jurídico, como trabalho a domicílio o que exerça o trabalhador em qualquer lugar por ele escolhido ou na casa do intermediário.

O trabalhador a domicílio tende a ser um dependente econômico, quando trabalha de maneira exclusiva, ou prevalente, para uma só firma. Pode o mesmo trabalhar para mais de uma, sem que, por isso, perca a sua qualidade de empregado.

Juridicamente, o trabalhador a domicílio depende exclusivamente do seu salário para viver; é, *hipossuficiente*, precisando, assim, da ajuda e da tutela das leis do trabalho.

Faz-se necessário distinguir o trabalho autônomo prestado em domicílio daquele com caráter de subordinação a um empregador.

Para diferenciá-los impõe-se salientar que a dependência econômica não é suficiente para demonstrar o vínculo de emprego, pois um pequeno empresário, juridicamente autônomo, por exemplo, pode estar na dependência econômica de uma multinacional ou de qualquer empresa nacional que, inclusive, pode lhe dar instruções e até ordens, não sendo, no entanto, empregado dela.

O que, de fato, caracteriza o trabalho em domicílio como relação de emprego é o modo como ele é realizado. Um estabelecimento, por mais incipiente que seja, supõe um mínimo de organização dos fatores de produção. Se, em seu domicílio, o prestador de serviços admite, por seu turno, empregados a quem remunera, instala máquinas e utensílios industriais, por ele próprio adquiridos, assumindo, inclusive, os riscos de uma atividade econômica, é óbvio que se trata de um empresário. Entretanto, se, por exemplo, essa pessoa trabalha sozinha, ou com simples auxílio de seus familiares, para o mesmo empregador que lhe determina tarefas rigorosamente fixadas; que podem, por ele, patrão, ser alteradas ou modificadas, a relação tende a se caracterizar como de emprego.

Barassi identifica condicionantes a considerar para caracterizar o trabalho a domicílio como autônomo:

- falta vínculo jurídico à relação fática formada entre o trabalhador a domicílio e o dador do trabalho, pela exigência de controle direto na elaboração das atividades;

- falta a vigilância do patrão, pois o trabalhador a domicílio dirige por si mesmo os próprios critérios técnicos de trabalho;

- tal trabalhador tem o risco da tarefa feita a domicílio, ainda mais se considerando que os meios de produção estão no próprio local do trabalho que pode não ser a sua residência familiar;

- caracteriza-se como pequeno empreiteiro, quando com ele trabalham parentes ou outros assalariados externos.⁵²

O trabalho a domicílio, embora muitas vezes seja visto como autônomo, é muito próximo ao subordinado, pois tem, de um lado, o consumidor cobrando o preço e, de outro, os trabalhadores laborando sob dependência de um empresário. Este oferece o produto ao consumidor, recebendo dele o preço e repassando-o, em parte, aos trabalhadores, retendo, como lucro, a diferença entre o que despendeu de matéria-prima e o que gastou com o salário pago. Para o empreendedor, há um comportamento de autonomia no trabalho; para o prestador original de serviço, há uma clara atuação de trabalho subordinado.

No Brasil, a legislação afasta qualquer discussão. O artigo 6º da CLT⁵³, expressamente, caracteriza o trabalho a domicílio como de emprego, desde que configurados os requisitos da relação de emprego.

Destarte, não é o local que caracteriza, ou não, a relação de emprego, mas as próprias condições deste, apuradas, concretamente, pela aplicação do princípio do contrato-realidade.

A pessoalidade é necessária para a configuração da relação de emprego. Assim, se o trabalhador é substituído normalmente, por familiar na prestação de serviços, não há pacto empregatício. Os familiares podem colaborar, como foi

⁵² BARASSI, L. **Diritto del Lavoro**. vol. 2. Milão, 1935, p. 168.

⁵³ Artigo 6º da CLT: "Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego."

ressaltado, porém não freqüentemente.

Outra tarefa importante na caracterização da relação de emprego no trabalho prestado em domicílio é a identificação de quem determina onde o trabalho deve ser desenvolvido. Se tal for fixado pelo empregador, evidencia-se a subordinação. Entretanto, na hipótese de ser do trabalhador a escolha de localizar o serviço em sua residência, é provável que haja prestação de serviço autônomo, desde que não estejam presentes os demais requisitos do art. 3º da CLT.

A forma de pagamento do trabalhador também não é considerada como característica obrigatória da relação de emprego, pois tanto o trabalhador autônomo como o empregado podem receber por peça ou tarefa. É devido o salário mínimo ao trabalhador assalariado em domicílio, conforme determina o art. 83 da CLT, devendo o mesmo ser assegurado também na hipótese de o empregado receber por peça ou tarefa, ainda que a soma do ganho pela elaboração de peças ou tarefas produzidas não alcance a importância do piso mínimo. Se houver piso categorial, estabelecido em norma coletiva, deve-se assegurá-lo ao empregado e não apenas o salário mínimo geral.

A relação de emprego no trabalho em domicílio estará configurada necessariamente se houver subordinação medida, por vários fatores, entre os quais a quantidade de ordens de serviço recebidas pelo empregado. O controle do empregador também pode ser efetivado através de estabelecimento de cotas de produção, determinando dia e hora para a entrega do produto, checando a qualidade da peça, por exemplo.

Mesmo existindo o vínculo de emprego, dificilmente o empregado terá direito a horas extras, já que trabalha na sua própria casa e normalmente sem que haja alguma forma de controle. Se houver tal fiscalização, haverá o direito. O costumeiro é que o empregado em domicílio desenvolva suas atividades no horário que melhor lhe convier.

Até meados do século passado, o trabalho a domicílio era considerado uma forma pouco usual e inadequada de emprego nas sociedades desenvolvidas, tendendo a declinar também nas sociedades em vias de desenvolvimento, já que se via assemelhado à informalidade, marginalidade e exclusão. Tal decorria da convicção de que havia um elo indissolúvel entre crescimento econômico e ampliação de direitos sociais e trabalhistas nas sociedades democráticas, elo este

caracterizado pela relação salarial.

A dinâmica recente, tanto no Brasil como em outros países, anuncia uma ruptura desse modelo e do paradigma do assalariamento como forma dominante de mobilização da força de trabalho. A subcontratação de trabalhadores a domicílio, com o avanço tecnológico, revigora-se, ocupando o centro de novas estratégias de gestão da força de trabalho, inclusive com o processo da globalização da atividade produtiva, inserindo tal modalidade de trabalho em cadeias produtivas que ultrapassam as fronteiras nacionais.

Uma pesquisa da OIT, sob o título “Trabalhadores a domicílio na Economia Global”⁵⁴, apresenta algumas novidades em relação ao trabalho a domicílio, apontando, por exemplo, como característica dessa modalidade de trabalho, a heterogeneidade e a internacionalização, além de outras tradicionalmente associadas a esse tipo de ocupação, tais como a feminização (porque o trabalho feminino padece de carência de mobilidade e de flexibilidade de opções no mercado de trabalho) e a baixa qualidade do emprego (pelas poucas condições de treinamento e por ser a ocupação extremamente precária).

Segundo estudo da Organização Internacional do Trabalho⁵⁵, o trabalho em domicílio deverá ser largamente utilizado no futuro, sendo certo que pode aumentar a produtividade em até 60%, dada a ausência de interrupções, aumento da dedicação e satisfação pela desnecessidade de traslado diário ao estabelecimento do empregador. Além disso, tem-se que tal também poderá contribuir para diminuir os problemas de tráfego e transporte, especialmente nas grandes cidades, melhorando a qualidade de vida.

Portanto, como afirmava Magano, a situação do trabalhador em domicílio já não deve mais ser considerada terrível:

(...) devendo, ao contrário, ser tida como plausível, porque, ao invés de ter de se deslocar diariamente para locais distanciados de serviço, geralmente despojados de conforto, enfrentando dificuldades de trânsito, hoje pode o trabalhador permanecer no aconchego de sua residência, sem que sua atividade laboral, desenvolvida com a utilização de meios de comunicação a

⁵⁴ LAVINAS, Lena; SORJ, Bila et al. **Tráballo a domicílio**: as novas formas de contratação. Departamento de Políticas de Desenvolvimento — OIT — Genebra, 1999.

⁵⁵ OIT – Información OIT, p. 1.

distância, fique qualitativamente prejudicada ou diminuída⁵⁶.

A utilização cada vez mais intensa do trabalho em domicílio só é possível graças aos mecanismos de comunicação a distância, sendo a Internet um grande exemplo e instrumento.

2.3 DIREITO COMPARADO

A legislação dos países em geral regulamenta de forma insuficiente o trabalho a domicílio. Possuem legislação específica a Alemanha, Áustria, Cuba, Hungria, Índia, Itália, Japão, Marrocos, Noruega, Países Baixos, Peru, Polônia, Portugal, Rússia, San Marino, Suíça e Uruguai; outras nações regulam como artigo do Código do Trabalho (Bolívia, Colômbia, Costa Rica, El Salvador, Equador, Espanha, França, Guatemala, Haiti, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Venezuela); um terceiro grupo a inclui no âmbito da legislação geral do trabalho, como o Brasil (art. 6º da CLT) e Finlândia. Finalmente há países que ainda excluem tal trabalho de institutos jurídicos específicos (Dinamarca, Malta e Suécia), e restando os que a estão desregulamentando⁵⁷.

De qualquer maneira, a situação do trabalhador, em regra, a domicílio suscitou a adoção de medidas legislativas urgentes, como esforço para amparar a categoria profissional.

Na Inglaterra, usava-se a expressão *sweating system* (sistema de suor) para denominar um sistema no qual o salário recebido pelos trabalhadores era reduzido e à custa de um trabalho árduo e contínuo: mais de dezesseis horas por dia, obrigando toda a família a trabalhar junto para alcançar um mínimo de produção capaz de ensejar um mínimo de atribuição aceitável.

Os Estados Unidos foram um dos primeiros países a legislar sobre o trabalho a domicílio: em 1891, no Estado de Massachusetts, votou-se uma lei para terminar a exploração de tal sistema, exigindo que as oficinas a domicílio tivessem autorização administrativa e inspeção sanitária para seu funcionamento. O exemplo foi seguido por outros estados norte americanos. Nova York, por exemplo,

⁵⁶ MAGANO, Octavio Bueno; et al. **Revista jurídica trimestral Trabalho & Doutrina**, p. 4.

⁵⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Trabalho a domicílio**. Revista LTr 60-07, julho de 1996, p. 892.

regulamentou, em 1892, a questão das *sweal shops*.

A Nova Zelândia fixou, em 1899, o salário mínimo pelo trabalho a domicílio, seguido pela Inglaterra (1909), Estados Unidos (1913) e pela França (1915), embora limitada sua aplicação a pequenas indústrias.

Na Argentina, a lei sobre o trabalho a domicílio, de 29 de setembro de 1940, coloca os pequenos industriais a domicílio ou *talleristas* entre os trabalhadores a domicílio propriamente dito⁵⁸. Nos termos dessa lei, o trabalho a domicílio é classificado em categorias: a) a dos operários que trabalham durante o dia na oficina e que levam tarefa para continuar seu labor em casa; b) a dos que trabalham a domicílio diretamente para um fabricante ou um intermediário; c) por último, a dos que realizam o trabalho, não em seu próprio domicílio, mas no de intermediário (*tallerista*), ou seja, no sistema das fábricas dispersas.

Em Portugal⁵⁹, o trabalho prestado na produção manufatureira e comercial é importante, revestindo-se de duas formas: como profissão autônoma e como atividade doméstica assalariada. Nas próprias habitações, o trabalho é realizado, não por conta do público, mas para um ou mais empresários com salário fixado conforme seus resultados, formando a chamada “fábrica coletiva”, já havendo regulamentação protetora desse tipo de trabalho⁶⁰.

Na Alemanha, considera-se trabalho a domicílio aquele em que alguém ocupa exclusivamente pessoas de sua família em trabalho industrial ou quando uma ou várias pessoas executam trabalho industrial, sem serem dirigidas por um empregador em uma oficina. Destaque-se que o proporcionar, ou não, matéria-prima não modifica a figura do operário a domicílio, restando praticamente iguais aos trabalhadores em empresas, protegidos em termos de remuneração e de benefícios previdenciários.

Na Bélgica, a Lei de 1900 excluía os trabalhadores a domicílio de sua aplicação, mas concedia abono familiar, regulamentando ainda os salários e as

⁵⁸ DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**. Buenos Aires: Astrea, 1942, tomo I.

⁵⁹ COSTA, Augusto da. **Código do Trabalho**. Lisboa: Almedina, 1937, p. 58.

⁶⁰ Lei n. 1951, de 10.03.37, art. 1º: “O trabalho prestado por peça ou por tarefa, mesmo que seja no domicílio ou estabelecimento próprio do trabalhador, fica sujeito ao regime jurídico do contrato de trabalho.”

Também é previsto no Estatuto do Trabalho Nacional, art. 27: “O trabalho realizado no domicílio, quando não revista caráter meramente doméstico, fica obrigatoriamente sujeito à disciplina dos regimentos corporativos. Normas especiais assegurarão a higiene do trabalho feito naquelas condições e a sua justa remuneração.”

condições de higiene. Além disso, a instituição da Comissão Nacional do Trabalho a Domicílio, tinha como principal missão a de resolver a questão dos salários, especialmente na determinação do mínimo a ser pago.

No Chile, o Código do Trabalho⁶¹ estabelece várias normas regulando o trabalho a domicílio, entre as quais o registro dos nomes de operários e de salários, caderneta de trabalho, higiene e segurança do local de trabalho, fixação do salário mínimo, etc.

Na Espanha, a situação do trabalhador a domicílio está definida pela Lei do Contrato de Trabalho, de 21 de novembro de 1931, que inclui, expressamente, em seu âmbito, os chamados operários a domicílio (art. 6º, alínea 3), dispondo ainda, na Lei dos Jurados Mistos, de 16 de julho de 1935, sobre a fixação do salário mínimo desses trabalhadores, equiparando-se aos operários internos (comuns).

Na França, a lei genérica sobre o trabalho a domicílio, de 10 de julho de 1915, instituiu o salário mínimo, aplicando-se, inicialmente, apenas às operárias a domicílio atuantes nos serviços de vestidos, chapéus, lingerie, flores artificiais e tarefas semelhantes, com extensão, em 1928, também aos demais operários a domicílio. A atual Lei Madelin, de 11 de fevereiro de 1994, dando uma nova redação ao artigo 120-3 do Código do Trabalho, dispõe que ao teletrabalhador (expressão usada como trabalhador a distância), se inscrito como comerciante, artesão, agente comercial, se presumirá não estar vinculado por um contrato de trabalho na execução da atividade que deu lugar à matrícula (com inversão do ônus da prova). Competirá, pois, ao operário provar a existência da subordinação jurídica. Já a segunda alínea do referido artigo permite a existência de um contrato de trabalho, quando o teletrabalhador fornecer, diretamente ou por interposta pessoa, prestações a um empresário em condições que o coloquem sob um vínculo de subordinação jurídica permanente.

Na Itália, o trabalhador a domicílio foi enquadrado no mesmo sindicato, o de trabalhadores da indústria, incluindo-o entre os artesões que recebem comissões ou o preço da remuneração pago diretamente dos consumidores. Estende-se, ainda, o contrato coletivo de trabalho a esse tipo de trabalhador, como também os benefícios

⁶¹ Código do Trabalho, art. 52: "As disposições do presente parágrafo regerão, sem prejuízo das disposições gerais sobre Contrato de Trabalho, no que forem compatíveis, para as pessoas que habitual ou profissionalmente executam trabalho em seus domicílios, seja por conta própria ou alheia."

dos seguros sociais contra a invalidez, velhice e o salário mínimo⁶².

No México, a Lei Federal do Trabalho, de 18 de agosto de 1931, art. 207 e ss., define o trabalho a domicílio como sendo aquele executado por qualquer pessoa a quem se entreguem artigos de fabricação e matérias-primas para que sejam elaborados em seu próprio domicílio ou em qualquer outro lugar, fora da vigilância ou da direção imediata da pessoa que lhe forneceu o material⁶³. Equipara, ainda, o salário deste ao do operário interno que execute tarefas iguais, assegurando condições de higiene nos locais de trabalho e obrigando os empregadores a fornecer a lista dos operários, salários e locais onde trabalham, mensalmente, à Inspeção do Trabalho.

Na Bolívia, considera-se trabalho a domicílio o realizado por conta alheia e com remuneração determinada, seja na residência do trabalhador, na oficina doméstica ou no domicílio do empregador, abrangendo tanto os que trabalham isoladamente como os que formam uma oficina familiar em seu domicílio com os parentes, assim também os que trabalham em companhia, por conta de um empregador, para dividir os ganhos no domicílio de um deles, ou os que trabalham por diária, tarefa ou peça no domicílio do empregador. Cabe a este anotar na caderneta de trabalho o serviço feito e os salários pagos, não podendo ser descontado mais de um quinto do salário semanal, mesmo assim com prévia autorização da Inspeção do Trabalho.

Na Grécia, os operários a domicílio não são contribuintes obrigatórios dos seguros sociais, mas podem pleitear seus benefícios, considerando a lei os que, sós ou com auxílio de pessoas de sua família, se dedicam a trabalhos industriais ou de ofícios em seu domicílio ou em sua própria oficina, de ordem e por conta de um terceiro que exerce um ofício.

Possuem também legislações completas sobre o tema a Noruega, a Áustria e

⁶² MORAES FILHO. op. cit., p. 166. Neste sentido, jurisprudência assimilando o trabalhador a domicílio ao trabalhador interno: "A Carta do Trabalho tornou obrigatório e isso com base no seu § 21, que o contrato coletivo deve estender os seus benefícios também ao trabalhador a domicílio. O trabalho a domicílio distingue-se do artesanato pela existência naquele de uma relação de dependência, de continuidade no trabalho. Tal relação basta para justificar no trabalho a domicílio a aplicação do contrato coletivo com respeito ao aviso prévio e à indenização de despedida, inclusive concessão de férias."

⁶³ Criticável tal posição, pois só considera trabalho a domicílio quando o empregador fornece a matéria-prima, o que não serve, como será visto a seguir, como elemento distintivo.

a Polônia (Lei de 27 de novembro de 1937)⁶⁴.

Foi regulamentada ainda a matéria no Equador (Código de Trabalho, de 5 de agosto de 1938), no Peru (Lei de 12 de março de 1937), no Uruguai (Lei de 22 de dezembro de 1939) e nos Estados Unidos (Lei de 14 de março de 1939), tornando obrigatório o registro com anotação de dia e hora do recebimento do trabalho, quantidade e natureza deste, horas trabalhadas no domicílio, salário pago, data do pagamento, retenção de quotas para seguro social, possuindo cada operário uma caderneta de trabalho.

Com base na legislação comparada, resta analisar as correntes existentes quanto ao trabalho a domicílio. Uma opina pela sua inteira supressão, proibindo que os empregadores usem tal tipo de trabalhador. Era a situação encontrada nos Estados Unidos, no início do século XX, que exigia a inscrição nos produtos fabricados por esses operários da expressão *home made* para distingui-los dos demais, pela miséria e insegurança com que este trabalho era realizado. Neste sentido, também havia recomendação da Conferência de Haia em 1939, para abolir inteiramente tal tipo de trabalho ou controlá-lo de forma mais rígida possível. Já outra corrente, diametralmente oposta, estendia a esses empregados todas as leis protetivas do trabalho. É a posição adotada pela legislação brasileira, sendo o material fornecido pela empresa ou por ela reembolsado, com o trabalho se realizando sem a imediata vigilância, mas apenas com um controle final para fins da retribuição combinada. Assim, a ausência de vigilância ou de direção imediata de quem forneceu a matéria-prima é característica do trabalho a domicílio, o que vai refletir, como se verá, na remuneração da jornada excedente à legal pela dificuldade de avaliar o tempo dispendido na produção.

Em face de expansão do teletrabalho, embora com nuances diversas, conforme o país em que se está desenvolvendo, há que se buscar uma regulamentação específica, e não, como a maioria adota, a mesma aplicável ao trabalhador a domicílio. O fato do exercício extra-empresa não leva a identifi-cá-lo, visto que a predominância do trabalho tecnológico no primeiro se distância das atividades manuais deste último.

⁶⁴ MORAES FILHO. op. cit., p. 167. Lei Polonesa, de 27 de novembro de 1937: “É considerado como trabalho a domicílio toda a ocupação profissional exercida pelo trabalhador em seu próprio domicílio ou em outro lugar não controlado pelo empregador, pessoalmente, ou com auxílio dos membros de sua família e de seus domésticos. Deve este trabalho exigir uma produção, uma transformação ou um aperfeiçoamento de objetos de toda a espécie sob as ordens e por conta de um empregador, em virtude de um contrato concluído com o último.”

3 TELETRABALHO

3.1 O TELETRABALHO E SUAS ORIGENS

A expressão teletrabalho é utilizada para referir trabalho a distância, periférico, remoto, fora dos acessos imediatos do lugar onde o resultado desse trabalho é esperado. Teletrabalho ocorre também quando o dador de ordens não pode fisicamente fiscalizar a execução do trabalho, devendo esta execução ser efetuada por meio de aparelho informático e/ou de telecomunicação.

Nos principais idiomas europeus (alemão, espanhol, italiano, francês), incluindo o português, não há nenhum termo equivalente para a palavra inglesa “commuting” (ida e volta de casa ao trabalho), de onde derivou a palavra “*telecommuting*”, significando a possibilidade de trabalhar em casa durante o horário comercial regular. Às pessoas que trabalham em suas residências, onde têm computadores conectados com as empresas, configurando uma espécie de trabalho a distância, os americanos denominam *telecommuters*.

O teletrabalho é uma das espécies do gênero trabalho a distância.

Alvin Toffler⁶⁵ destaca que a noção do teletrabalho aparece primeiramente associada ao trabalho a domicílio. Considera provável uma migração dos empregos em escritórios na direção dos domicílios, denominados por ele de cabanas eletrônicas. Jack Nilles, o pai do teleworking e do telecommuting, já sugeria os centros de trabalhos nos bairros mais próximos das casas dos empregados.

O teletrabalho iniciou-se quando não existia o computador pessoal nem a massificação da *internet*. Nas décadas de 60 e 70, despertou a atenção da sociedade, realizado de outros modos: utilização de fac-símile, correio, telefone

⁶⁵ TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. 16. ed. Rio de Janeiro: Record, [s.d]. p.200-205.

convencional, telex e telégrafo. O slogan “levar o trabalho ao trabalhador ao invés de o trabalhador ao local de trabalho” foi, então, tomado ao pé da letra. O teletrabalho apresenta, assim, uma variedade de formas e acredita-se que, no futuro, um desenvolvimento maior irá dar um melhor sentido aos termos teleworking e telecommuting, cunhados por Jack Nilles.

A Organização Internacional do Trabalho, nos anos 90, descreveu o teletrabalho pondo ênfase na sua realidade multiforme e acrescentando a possibilidade de interconexão que os teletrabalhadores teriam com seus colegas por meio de novas tecnologias. O teletrabalho é, para a OIT, “o trabalho efetuado distante dos escritórios centrais ou das oficinas de produção, porém os trabalhadores mantêm-se conectados com alguns de seus colegas por meio das novas tecnologias”.⁶⁶

A partir da década de 80, o mundo assistiu ao paradigma da deslocalização. Os conceitos da não-concentração da atividade assalariada materializam-se nas ações que visam à redução do impacto ambiental, à melhor organização territorial, à redução de custos de mão-de-obra e de mobiliário, à motivação social. Quando se pensa na desconcentração da atividade assalariada, deve-se ter em mente que o teletrabalho atendeu a esse objetivo, pois carregou consigo a possibilidade de flexibilizar o local e o tempo do trabalho, com reflexos na remuneração e nas condições contratuais.

O teletrabalho pode ser realizado de forma gratuita ou onerosa. Evidentemente que, sendo gratuita, não configura a relação de emprego. Aliás, o teletrabalho pode ser prestado de forma autônoma e/ou subordinada: para a configuração da autonomia ou subordinação, interessante é o elemento risco. Se o trabalhador coloca sua força de trabalho na construção de algo, cujo risco de produção é inteiramente dele, é um trabalho autônomo; se o risco de produção é do empresário, é um trabalho subordinado.

A seguir, serão conceituados alguns termos principais referentes ao teletrabalho: autônomo, a domicílio, em telecentros e nômade. Todos estes se inserem no campo da organização flexível.

⁶⁶ DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. **Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y vida**. Revista Internacional del Trabajo, Madrid, v. 109, n. 4, 1990, p. 471.

Teletrabalho autônomo é o tipo de atividade cada vez mais comum no país. Dentre os profissionais autônomos (“working solo”), encontram-se desde os chamados profissionais liberais (médicos, dentistas, arquitetos, etc.), os de baixo nível técnico (como motoristas, vendedores ambulantes e autores de serviços de pequenos reparos domésticos) usualmente incluídos na economia informal, como também os conhecidos como “free lancers”. Estudaremos o trabalho autônomo minuciosamente nos itens a seguir.

Teletrabalho a domicílio é o desenvolvido pelo teletrabalhador em sua residência ou ainda em outro local de sua escolha. O trabalho a domicílio é diferente de outro tipo de trabalho a domicílio, sendo este um trabalho familiar ou de oficina caseira entre as pessoas da mesma família, que operam em regime de comunidade grupal laboral de parentesco.

Teletrabalho em telecentros ocorre em locais escolhidos pelas empresas fora de suas sedes de trabalho. Esses telecentros podem apresentar-se como um centro satélite ou como um centro compartilhado. O telecentro satélite compreende pequenos estabelecimentos separados da sede, mas dependentes desta em muitos aspectos, havendo permanente comunicação eletrônica. Já o telecentro compartilhado, também denominado comunitário, é o local escolhido e desenvolvido pela empresa, completo em equipamentos de informática e de comunicação, que compreende não apenas seus trabalhadores, mas também seus teletrabalhadores, além de teletrabalhadores de outras empresas que também adotam o teletrabalho. Daí a denominação “compartilhado”, pois efetivamente se compartilha o mesmo ambiente com demais usuários, funcionários ou não da mesma empresa.

Teletrabalho nômade é o teletrabalho móvel, está prestes a crescer espetacularmente com a explosão do acesso à internet sem fio (WAP) e móvel. Profissionais passam cada vez mais tempo no campo, relacionando-se com seus clientes e sócios, viajando pela área metropolitana, pelo país e pelo mundo, mantendo, ao mesmo tempo, contato com seu escritório via internet e telefones móveis. Atualmente, as companhias estão reduzindo os serviços de escrivania de seus empregados, de modo que usem o espaço apenas quando ele é de fato necessário. Assim, o modelo emergente de trabalho não é o teletrabalhador em casa, mas o trabalhador nômade e o escritório em movimento.

Existe, também, o chamado teletrabalho transnacional, quando desenvolvido,

pelo menos em parte, por trabalhadores de (ou em) outros países. Ocorre com maior incidência em países em vias de desenvolvimento, acarretando prejuízos para as relações de emprego, pois os custos salariais nesses países são menores, restando desprotegidos os trabalhadores locais em relação aos que são trazidos com a empresa que se instala. Muitas vezes, na prática, o deslocamento do trabalho é feito porque os trabalhadores do país emergente (por exemplo, trabalhadores especializados em informática na Índia) são competentes e ganham menos; nesse caso, quem perde o emprego é o trabalhador do país de Primeiro Mundo. Assim, é imprescindível a celebração de cláusulas sociais específicas para evitar a figura do *dumping* social.

Por fim, o uso da rede em escala mundial, no cenário do mundo de trabalho, trouxe como consequência o nascimento da chamada empresa virtual. O seu perfil da empresa virtual é determinado pelo seu modo de operação: situada em determinado ponto do globo interage universalmente. A empresa virtual é a que oferece produtos imateriais e opera exclusiva ou preponderantemente pela rede, dirigindo-se a clientes em qualquer parte do mundo, sem haver qualquer interação física entre eles. É o caso das empresas que se ocupam com serviços de informática, como a venda de *softwares* e assistência técnica.

3.2 NATUREZA JURÍDICA DO TELETRABALHO

A prestação de serviços na modalidade teletrabalho cria necessariamente um contrato expresso (escrito ou verbal) ou tácito, mas, de qualquer sorte, gerará um pacto entre as partes. E neste pacto, onde se firmarão as obrigações das partes, é que se verá configurada a natureza jurídica do teletrabalho, tendo em vista que nele estarão os requisitos básicos da prestação dos serviços.

Se o contrato celebrado entre o teletrabalhador e a organização da empresa contiver requisitos previstos no art. 3º da CLT, ter-se-á um teletrabalho com características de relação de emprego, sujeito, portanto, às regras da legislação trabalhista. Entretanto, se o contrato entre as partes (tácito ou expresso) não contemplar os requisitos do art. 3º da CLT, provavelmente se terá um teletrabalho autônomo.

O imprescindível no teletrabalho é analisar esses requisitos da relação de

emprego, contemplados no art. 3º da CLT, sob uma nova ótica, qual seja, no âmbito da tecnologia, da informática, da internet. Isso porque o trabalhador não estará, em princípio, trabalhando nas dependências da organização, não estando, em tese, sujeito às regras comuns a essas atividades, tais como: controle de jornada, supervisão direta do seu superior hierárquico, etc.

Quanto à subordinação jurídica, o trabalho deve ser realizado na forma determinada pelo empregador, sendo por ele assentada a quantidade e qualidade do serviço, horário de envio, labor, intervalo, reuniões e todas as outras decorrentes do seu poder hierárquico, limitado, entretanto, às normas legais e contratuais para assim evitar abusos do poder.

Portanto, o empregado não tem liberdade de autodeterminar o seu trabalho, pois deve obedecer à forma determinada pelo empregador, apenas assim fazendo na omissão da determinação do empregador, ou no limite que a lei lhe permite, a fim de assegurar o livre exercício da sua profissão.

Deve-se atentar que se pode tornar imperceptível a subordinação quando o trabalho é feito longe do estabelecimento da empresa, porém ela existirá, de forma tênue ou rarefeita, quando o empregado não tem autonomia no trabalho, observando os ditames da empresa na sua execução.

Quanto o empregado não assume os deveres de fidelidade, obediência e diligência, inerentes à sua qualidade contratual, realizando seu mister com total autonomia, sem qualquer interferência direta dos seus contratados no seu trabalho, ter-se-á um teletrabalhador autônomo.

Vale salientar que o não fornecimento de instrumentos para o trabalho não é fator refutador da subordinação, bastando recordar, para elidir tal presunção, inclusive, do trabalho em domicílio nos seus primórdios, quando o artesão utilizava seus instrumentos e materiais para confecção das roupas.

O fornecimento de equipamentos, em razão de sua natureza, somente terá repercussão no contrato do teletrabalhador quando se tratar de salário, posto que poderá ser, ou não, configurado como salário-utilidade, não sendo relevante, no entanto, para a subordinação jurídica.

Com as novidades tecnológicas, o trabalhador pode prestar serviços em qualquer parte do mundo e enviar seu relatório via e-mail ou por fax, por exemplo. Então, o trabalho acaba sendo desenvolvido num escritório virtual, deixando-se de

lado a idéia do trabalho num espaço físico materializado em uma estrutura física definida e delimitada.

O teletrabalho a domicílio se enquadra perfeitamente na definição de trabalho a domicílio, pois é ela suficientemente ampla, sendo seus elementos essenciais (local ou o topográfico e a continuidade da subordinação) coincidentes, como mostra o art. 6º consolidado. O trabalho a domicílio, se não-eventual, remunerado e subordinado, estará amparado pelo Direito do Trabalho, assim como, sem dúvida, o teletrabalho, do qual, enfim, é espécie.

No teletrabalho, a subordinação costuma ser rarefeita, pois se diluem as ordens de serviços, chegando, em alguns casos, a se verificar muito mais autonomia do que subordinação. Martins⁶⁷ cita o exemplo do executivo que pode não ter a quem dar ordens de serviço, pois não há escritório nem trabalho interno.

Nota-se que o uso dessas novas tecnologias que possibilitam o teletrabalho acaba criando uma nova forma de subordinação, uma vez que o empregado não está ligado diretamente ao seu empregador, mas, sim, indiretamente. “(...) Passa a existir uma telessubordinação ou parassubordinação, como já se verifica na Itália, em relação a trabalhadores autônomos”, explica Martins:

Na telessubordinação, há subordinação a distância, porém mais tênue do que a normal. Entretanto, o empregador pode ter o controle de sua atividade por intermédio do próprio computador, pelo número de toques, por produção, por relatórios, pelo horário de entrega dos relatórios, etc.⁶⁸

Sérgio Martins afirma:

(...) a parassubordinação seria uma variedade da relação de trabalho autônomo, compreendida também num contrato de obra ou de obra profissional'. (...) 'Seria uma situação análoga à do trabalho dependente. É o reconhecimento jurídico de uma categoria de relação afim ao trabalho subordinado, com um resultado semelhante.’⁶⁹

A prestação de serviços deve ser feita com pessoalidade, ou seja, *intuitu personae*. O elemento pessoalidade da relação de emprego no teletrabalho pode ser

⁶⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 5º ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1998, p. 8.

⁶⁸ Idem, p. 9.

⁶⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17º ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003, p. 144.

de difícil apuração. O empregador muitas vezes não terá como verificar quem efetivamente presta os serviços contratados, se é empregado ou preposto. Também as faltas ao serviço passam a ser mitigadas, pois o trabalhador presta serviços em casa ou em outro local, não no estabelecimento do empregador (at. 2º da CLT).

Algumas empresas têm utilizado o controle de horário via *login*, isto é, o funcionário, ao iniciar o trabalho, digita uma senha que permite o início da operação da máquina, e ao final da execução do serviço, volta a digitar a senha. Tal mecanismo é de difícil confiabilidade, uma vez que é quase impossível saber se é o próprio empregado quem ocupa a estação de trabalho, bem como qual foi a produtividade entre o *login* de início e o de encerramento.

Não se pode falar de uma simples relação de causa-efeito entre empregado de alta tecnologia e descaracterização do trabalho subordinado. O seu uso (da tecnologia) não chega a provocar uma crise no conceito de dependência, mas uma alteração da morfologia do trabalho subordinado que leva à mudança de sua valoração, isto é, a uma recomposição mais imaginativa do sistema de indícios para identificar sua existência com mais nitidez. Tais indícios propõem uma substituição da clássica inserção material na unidade produtiva pela inserção no sistema informatizado da empresa, de maneira tal que a dependência, compreendida como submissão às ordens e diretrizes do empresário, pode ser fixada mediante a análise do programa que determina, canaliza e controla a prestação do trabalho. Por outro lado, outros indícios se evidenciariam, como os relativos à dependência técnica, *rectius*, tecnológica. A propriedade do *Know-how*, por exemplo, seria um indício relevante da dependência ou independência, pois, se este não é propriedade do trabalhador, resultará no provável caráter dependente da prestação.

Contudo, o princípio da primazia da realidade nunca pode ser esquecido e também deve ser aplicado no teletrabalho, de sorte que de nada adianta o teletrabalhador ser contratado para prestar serviços autônomos quando, na realidade, todas características do vínculo de emprego estão presentes, verificando-se, assim, o trabalho subordinado. Diante desse caso, inevitavelmente se tipifica o empregado, não obstante o contrato formal de prestação de serviços autônomos.

A contratação de um teletrabalhador ou, ainda, a transformação de um empregado em teletrabalhador implica a celebração de um contrato que demanda cuidados e só pode resultar da mútua e verdadeira manifestação de vontade,

independentemente de ser firmada com um trabalhador autônomo ou com um subordinado. Há riscos legais na contratação, principalmente para as empresas (em razão do risco da rescisão indireta do contrato, caracterização de sobrejornada e/ou regime de sobreaviso), de reconhecimento de vínculo de emprego nas atividades confiadas a autônomos.

No que se refere aos empregados, não se pode descartar a possibilidade (para aqueles com contrato em vigor) de ser pleiteada a nulidade da alteração dos contratos de trabalho, em razão de prejuízo direto ou indireto (art. 468 da CLT). Ainda que se entenda pertinentes às alterações do contrato de trabalho e sua respectiva anotação na CTPS (explicitando não estarem os mesmos sujeitos a controle de horário), há sempre o risco de tal procedimento vir a ser contestado, podendo até mesmo restar caracterizada a sobrejornada e o sobreaviso, em face da jornada flexibilizada, e não sujeita a controle.

E indispensável que, no contrato de trabalho, se insira uma disciplina própria que, além das habituais, traga cláusulas particulares, por meio das quais o teletrabalhador vai desenvolver toda a sua especificidade. Dentre as cláusulas específicas, deve constar a reversibilidade (possibilidade de retorno ao trabalho interno quando solicitado por qualquer das partes), a proteção do *Know-how* e da segurança de rede dos computadores, a obrigação de não concorrência, a exclusividade dos serviços e o sigilo e confiabilidade em relação aos dados e informações colocados à disposição dos trabalhadores.

A introdução do teletrabalho requer um estudo prévio de cada atividade, seleção de pessoal e treinamento, medidas de proteção ao sigilo, normatização de caráter geral, alteração de contrato de trabalho e celebração de contratos de prestação de serviços. Necessário, ainda, é adotar medidas que possibilitem base documental que a sustente. O teletrabalho em domicílio, referido no art. 6º da CLT, não distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador do executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

São imprescindíveis os cuidados na implantação dessa modalidade de prestação de serviços, cujas vantagens incontestáveis são enumeradas por estudiosos. Para o trabalhador, o teletrabalho proporciona melhor aproveitamento da jornada, melhor qualidade de vida, horário flexível, independência e autonomia. Em que pese a igualdade jurídica preconizada no art. 5º da atual Constituição Federal,

de fato, para as mulheres, o teletrabalho é positivo, pois podem se dedicar também aos afazeres domésticos, bem como aos cuidados com os filhos, na medida em que é possível a combinação deles com o próprio trabalho, quando prestado na residência. Também para os deficientes físicos pode ser uma alternativa de maior inserção no mercado, na medida em que não precisam se deslocar de um lugar para outro.

Na visão do empregador, há argumento forte de que é uma forma de se manter a continuidade do contrato de trabalho e de evitar dispensas, além de, em muitos casos, melhorar substancialmente a qualidade dos serviços prestados; além do mais, otimiza o aproveitamento do espaço disponível, reduz a infra-estrutura, economiza gastos com transportes, alimentação, descentralização e expansão das atividades, em função da contratação de serviços autônomos.

Os avanços tecnológicos combinados com as mudanças comportamentais dos seres humanos, possibilitam o teletrabalho que, por sua vez, exige uma reengenharia dos contratos tradicionais, pois o trabalho prestado à empresa não necessariamente é realizado na empresa.⁷⁰ As novas formas contrastam com a estrutura jurídica consagrada; não se pode concordar, porém, com o defendido por Trindade,⁷¹ para quem o trabalho a distância, na atualidade, só é compatível com a Informática Jurídica, cujos negócios de atuação afastam a possibilidade de aplicação das regras do contrato de trabalho subordinado. Não parece adequado tal entendimento, porque o Direito do Trabalho tem subsídios principiológicos, doutrinários e legais suficientes para atender às novas realidades ocorrentes nas relações de emprego. Basta citar como exemplo a tão discutida e verificável rarefação da subordinação. Evidentemente que deverá haver adaptações no trabalho à distância e no teletrabalho, em geral, tendo em vista suas inúmeras peculiaridades.

A massificação da internet e a possibilidade de oferecer produtos imateriais e serviços a consumidores em qualquer ponto do globo levaram ao aparecimento da chamada empresa virtual. No Brasil, uma microempresa de informática adotou essa fórmula, embora o proprietário ainda mantenha contato físico com o cliente. Ao transforma-se em uma empresa virtual, não alterou o contrato de trabalho de seus

⁷⁰ TRINDADE, Washington Luiz da. **Revista jurídica trimestral Trabalho & Doutrina**, p. 15.

⁷¹ Idem, p. 15.

empregados, que continuam a prestar serviços desde seus domicílios, sem necessidade de deslocar-se para a empresa. Desse modo, não são as ferramentas tecnológicas que irão alterar a natureza jurídica do teletrabalho, mas um conjunto de elementos, tais como organização da empresa, tipo de conexão, gestão da mão-de-obra, materialidade ou imaterialidade dos produtos ou serviços, trabalho manual versus trabalho intelectual, necessidade ou não de constantes deslocamentos, entre outros.

Cássio de Mesquita Barros apontou a falta de histórica compatibilidade dessa nova modalidade de trabalho com a estrutura jurídica que se formou no progresso da sociedade industrial.

No atual contexto, grande parte das modalidades dos serviços dessa natureza afasta a aplicação das regras legais do contrato de trabalho subordinado e permanente (...) A justa proteção de quem trabalha não há de ser procurada na interpretação com o espírito do passado, mas sim por via normativa na linha de um 'minicontrato de trabalho', assim entendidos uma sinopse de proteção mínima junto à empresa (...) Fora da empresa, proteção mais adequada de natureza previdenciária, com reformulação das regras vigentes, atendendo ao critério das prioridades mais importantes, como convém às fases de recursos medidos e controlados.⁷²

A necessidade da extensão de certos direitos aos teletrabalhadores autônomos, entendidos como teletrabalhadores profissionais, é uma realidade, principalmente quanto à seguridade social, porque, em muitos casos, os requisitos de continuidade e de coordenação se fazem presentes, juntamente com a exclusividade, não possibilitando ao teletrabalhador prestar seus serviços a mais de um empregador.

Sendo assim, poder-se-ia afirmar que teleworking e telecommuting não se confundem com o trabalho em domicílio. Eles não são necessariamente criadores de empregos, e os principais obstáculos à sua implantação estão em alguns fatores culturais, econômicos e normativos. O telecommuting e o teleworking inauguram uma nova fisionomia da subordinação, porque destacam a independência do trabalhador na concepção e execução de seu trabalho, e tocam diretamente na questão do modo de execução, do local e do tempo de execução do trabalho,

⁷² BARROS JÚNIOR, Cássio de Mesquita. **O teletrabalho**. In: GREGO, Marco Aurélio; MARTINS, Ives Gandra da Silva (Orgs.). *Direito e internet: relações jurídicas na sociedade informalidade*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001. p. 40.

questões que repercutem diretamente na remuneração do trabalhador.

Embora Cássio de Mesquita Barros⁷³ preconize um “minicontrato de trabalho” para o teletrabalho em suas várias possibilidades jurídicas, vendo-o como uma modalidade a transformar as relações de trabalho, não se pode deixar de concordar que os teletrabalhadores autônomos, mais especificamente os teletrabalhadores profissionais, necessitam de “proteção de natureza previdenciária, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço pelo tempo que durar a prestação do teletrabalho”.

Assim, o trabalho a distância é também o trabalho em domicílio. Mais que isso, teletrabalho. Formas várias de labor vão surgindo no curso do tempo, em virtude da informatização e cabe analisar essas modalidades, uma vez entendido que a internet também é uma importante ferramenta na concretização dessas modalidades de prestação de serviços.

3.3 TELETRABALHO: BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE SUBORDINAÇÃO, AUTONOMIA E PARASSUBORDINAÇÃO

Na ausência de uma categoria legal própria, conviria analisar o teletrabalho sob o enfoque da dicotomia trabalho subordinado/trabalho autônomo, observando, também, que o teletrabalho apresenta semelhanças com o trabalho parassubordinado.

3.3.1 Noções do trabalho subordinado e do trabalho autônomo

A partir do conceito léxico de subordinação (do latim *subordinatione*, estado de submissão; ser dependente e obediente), há o jurídico, “submissão de coisas e pessoas à dependência de outras, a fim de que se cumpram as ordens, as imposições, as determinações, as instruções, que delas emanem”⁷⁴.

O trabalho subordinado caracteriza a relação clássica de emprego. O trabalhador subordinado é aquele que realiza o próprio trabalho, intelectual ou

⁷³ Idem, p. 31-40.

⁷⁴ DE PLÁCIDO E SILVA. **Vocabulário jurídico**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990, p. 1.483.

manual, de forma não eventual, sob a dependência do empregador, do qual recebe uma remuneração. Tanto os instrumentos de trabalho, como o local onde ele é executado e os riscos dessa atividade são de inteira responsabilidade da empresa.

Tradicionalmente existem vários critérios de subordinação; entre eles, identificam-se: o da subordinação econômica, da social, da técnica e da jurídica. Entre todas, a subordinação jurídica se destaca, já que enfatiza o estado de dependência real do empregado ao comando e às ordens do empregador.

Em campo diverso ao do trabalho subordinado, está o autônomo. O trabalhador autônomo organiza sua própria atividade, escolhe sua clientela, fixa seus horários e prazos de execução, escolhe suas ferramentas, valora seu trabalho e pode, em alguns casos, contar com a colaboração de terceiros, desde que seu número não seja determinante, sob o risco de caracterizar o exercício de empresa ou uma relação em estreita correspondência com o mero fornecimento de mão-de-obra. Por último, assume os riscos do seu negócio.

A linha demarcatória entre o trabalho subordinado e o autônomo está no modo como é prestado.

A própria CLT, ao definir empregado, em seu art. 3º, como o que presta serviço “sob dependência” do empregador, quer ressaltar, no dizer de Süsskind, “a subordinação jurídica definidora do contrato de trabalho”⁷⁵.

No mesmo sentido, para Cesarino Júnior, “o critério mais importante para a diferenciação do contrato de trabalho de todos os outros... é o da subordinação, da dependência do empregado em relação ao empregador”⁷⁶.

Romita demonstra que na Europa e na América Latina a subordinação é a nota caracterizadora do contrato individual de trabalho, destacando que, nas ditaduras de Franco na Espanha, na Itália fascista e na Alemanha nazista, a fidelidade e a subordinação eram realçadas⁷⁷. O autor menciona Trueba Urbina, jurista mexicano, que considera o conceito de subordinação como repugnante, pois a Constituição mexicana de 1917 afastou o uso de termos que pudessem caracterizar “o passado burguês de subordinação”, sustentando que “verdadeiramente o que

⁷⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, p. 314.

⁷⁶ CESARINO JÚNIOR, Antônio. **Teoria do pequeno risco**. Revista LTr 41-02/65.

⁷⁷ ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 57.

obriga o trabalhador não é a subordinação, mas o cumprimento de um dever contratual”.

Conforme Romita, o contrato se “hipostasia na atividade que o operário exerce” e a própria subordinação gravita em torno do trabalhador, já que “este vínculo é de ordem objetiva, pois visa à atividade do empregado”⁷⁸.

Não há uma subordinação pessoal permanente do empregado em relação ao empregador (“amo e escravo”), mas apenas enquanto perdura a atividade laboral, pois “a subordinação constitui traço característico da relação de emprego, especialmente na empresa, como organismo de absorção ou imputação da atividade do empregado, ao qual ele se incorpora e do qual depende, por ser tal organismo organizado pelo empresário em seu próprio interesse e a seu próprio risco”⁷⁹.

Para Magano, “o dever de sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador é tão essencial ao contrato de trabalho quanto a obrigação de trabalhar”⁸⁰.

Pelas suas características, o teletrabalho, nas diversas modalidades de contratação de um teletrabalhador, pode esbarrar em falsas autonomias ou em pseudo-subordinações, dificultando, assim, a possibilidade de uma legislação nítida sobre essa categoria de trabalhadores.

3.3.2 Noções do trabalho parassubordinado

A ausência da proteção para o trabalhador autônomo criou, na Itália, a figura do trabalhador parassubordinado. A noção de trabalho parassubordinado foi lá introduzida pela Lei n. 533, 11 de agosto de 1973, que alterou o art. 409, n. 3, do Código de Processo Civil. A intenção do legislador foi a de assegurar ao trabalhador autônomo um instrumento jurídico veloz para a resolução dos conflitos contratuais que o envolvessem em razão do exercício de uma colaboração pessoal continuada e coordenada.

As alterações tecnológicas reduziram a mão-de-obra e, paradoxalmente, esta

⁷⁸ Idem, *ibidem*.

⁷⁹ ROMITA, Arion Sayão. *op. cit.*, p. 91-92.

⁸⁰ MAGANO, Octavio B. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, v. II, p. 43.

ganhou uma importância jamais vista no mundo do trabalho, pois os sistemas de produção e serviços dependem da inteligência das pessoas. A introdução da tecnologia sofisticada, com a informática e a telemática, requer um treinamento altamente sofisticado e qualificado profissionalmente.

Assim, as tarefas que eram fragmentadas passaram a ser reagrupadas e realizadas por um empregado fora da sede da empresa e, conseqüentemente, com poder de decisão mais forte em alguns aspectos, como a jornada de trabalho, que é cumprida como melhor convier ao teleempregado, limitada apenas pelo prazo final estipulado pelo empregador.

A tecnologia traz uma nova forma de subordinação, pois o empregado fica apenas indiretamente ligado ao empregador, passando a existir a chamada “parassubordinação” ou “telessubordinação”, quando ocorre a distância, menos acentuada que a dos contratos de trabalho tradicionais.

Os trabalhos atípicos e suas formas jurídicas exigem pluralismo jurídico (está relacionado ao reconhecimento da existência de outras fontes de produção jurídica ao lado do Estado) e, por conseqüência, a diversificação e a pluralização da tutela, a partir do reconhecimento da crise, como ponto central, do trabalho dito normal, considerado como protótipo baseado no máximo de garantias, já que passa a ter maior diversificação e maior relatividade de soluções para os demais tipos de trabalho, entre os quais, especificamente, o trabalho a distância.

A tendência é substituir a noção única de subordinação por subordinação diferenciadas, com a conseqüente gradação protetora, inclusive quanto aos limites de derogabilidade da lei estatal por contratos coletivos.

Se a subordinação e o trabalho permanente não podem mais constituir pressupostos da incidência do Direito do Trabalho, mas apenas interferir no grau de tutela oferecida ao trabalhador, a ampliação dos limites do Direito do Trabalho, para alcançar formas atípicas, propicia a expansão da disciplina e atende à sua concepção como instrumento de regulação do mercado de trabalho.

Sendo o teletrabalho uma dessas novas formas atípicas, cabe o exame da forma de subordinação aí encontrada.

O domínio da tecnologia influencia a relação individual do trabalho, fazendo com que a subordinação jurídica sofra certa gradação com diferentes intensidades, que redundam em “subordinações” diversas. A utilização da microeletrônica ou de

sistemas informáticos pode reduzir, transfigurar e até eliminar a dependência do empregado (isso ocorre também sem a microeletrônica em certas atividades, por exemplo, de caixeiro-viajante) a ordens diretas do empregador.

A nuclearização de *know-how* afeta a subordinação porque o comando deixa de ser exercido pelo empresário, concentrando o poder em quem detém a tecnologia, muitas vezes de uso exclusivo do empregado, o que causa uma alteração prática na hierarquia.

No teletrabalho, é possível a execução das tarefas em locais diversos, mediante sistemas de comunicação e de informática, tornando desnecessárias as regras para início e fim da jornada, em função da chegada ao lugar do trabalho, pois se parte de outro conceito de estabelecimento como espaço físico e não como estrutura destinada à produção.

O conceito de subordinação pode ser afetado pelo controle do trabalho, em face da informática que, na realidade, concretizaria a fonte das diretrizes, provocando uma despersonalização da direção, quando não, seu desaparecimento total.

Ressalta Robortella⁸¹:

a velha teoria da “ajenidad” do direito espanhol, no sentido de trabalho por conta alheia, que sempre disputou com a subordinação a primazia como nota típica do contrato de trabalho, talvez passe definitivamente a melhor expressar a natureza do vínculo que une o empregado ao empregador.

O autor ainda afirma que a “telessubordinação” ou “teledisponibilidade”, não comparável com o trabalho a domicílio dos primórdios da industrialização, resulta dos equipamentos modernos que permitiriam o controle a distância e a conexão permanente do empregado à empresa, possibilitando, em certas circunstâncias, a determinação das horas de trabalho, descansos e pausas, previstos na legislação consolidada.

O teletrabalho não faz, necessariamente, desaparecer ou diminuir a subordinação; antes, em certos casos, torna-a até mais amplas, apenas com outro enfoque, deslocando o centro de gravidade geográfica da empresa.

⁸¹ ROBOTELLA. op.cit, p. 35.

“A subordinação jurídica não mais provém da sujeição propriamente às ordens do empresário, mas sim da inserção e sujeição à organização empresarial e seus objetivos, com meios por ela fornecidos”⁸².

Igualmente o poder de comando, no sentido do *jus variandi*, também terá de flexibilizar seu conceito pela polivalência exigida do trabalhador da era tecnológica, apto a funções diversas, nem sempre inseridas na qualificação profissional prevista no contrato⁸³.

A consequência desses novos entendimentos é analisada pelo Direito do Trabalho que se vê obrigado a adaptar-se às transformações, redirecionando os direitos sociais, visando a uma desejável adequação aos novos vínculos. Assim, a modernização das relações de trabalho, especificamente pela implantação cada vez maior do teletrabalho, gera uma mudança radical, não no elenco de pressupostos configuradores do contrato de emprego, mas na própria realidade laboral sobre a qual incide a legislação trabalhista, impondo uma interpretação mais sensível às respectivas alterações provocadas pelas inovações tecnológicas⁸⁴.

Os tribunais têm entendido que o vínculo empregatício estará presente na relação se os sistemas de informática e de comunicação forem de propriedade da organização, e não do teletrabalhador. Este estaria sujeito às ordens e diretrizes da empresa, principalmente se os equipamentos o obrigassem a permanecer certas horas do dia ou em turnos determinados de horas em contato com a organização.

⁸² ROORTELLA. op.cit, p. 146/147.

⁸³ ROORTELLA. op.cit, p. 150. A hierarquia tradicional com trabalhadores semiqualeificados controlados pela chefia tornou-se obsoleta; já o operário da fábrica moderna e automatizada tem de conhecer tudo e participar de todas as tarefas que compõem o processo de produção.

⁸⁴ TEIXEIRA, Sergio T. **O novo modelo de relação de emprego**. Rev. LTr 60-10/97.

4 O IMPACTO DO TELETRABALHO NO MUNDO ATUAL

4.1 AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

No teletrabalho, não ocorre apenas a repetição do trabalho a domicílio. O teletrabalho pode ocorrer tanto no âmbito da residência do trabalhador quanto em telecentros ou de forma nômade. Assim, o teletrabalhador poderá ser um trabalhador autônomo, nômade ou um empregado nos moldes da legislação trabalhista, não importando a cor, raça, idade, sexo, deficiência física ou o local onde o trabalhador se encontra, barreiras comuns para o mercado tradicional de trabalho, que pode ser desenvolvido no campo ou na cidade, atuando assim como um fator de inserção de trabalhadores fora dos grandes centros urbanos.

No Brasil, têm sido considerados como possibilidade promissora do trabalho: o teleensino; empresas virtuais ligadas a compra e venda de produtos; vendedores viajantes interligados a empresas por *leptop*; companhias aéreas e de seguro; bancos; empresas de informática; indústria; aeronáutica; imprensa; venda por correspondência; tradução de documentos, etc. Há, porém, inegáveis riscos de isolamento, doenças profissionais, quebra de privacidade que podem ser superados por mecanismos eficazes, sobretudo quando se analisam as vantagens que esse modelo oferece.

O teletrabalho exige um maior grau de autonomia do trabalhador e nem todos os trabalhadores se enquadram nessa modalidade de trabalho. As vantagens são apontadas pelos empresários, trabalhadores e governos.

Segundo Carla Carrara da Silva Jardim, as vantagens apontadas para o trabalhador são:

a) aumento do tempo livre, já que reduz o tempo gasto com os deslocamentos casa/trabalho;

- b) flexibilidade na organização e no tempo de trabalho, segundo seu próprio biorritmo;
- c) flexibilidade no local de trabalho;
- d) redução dos gastos com transportes e combustíveis;
- e) maior convivência com os amigos, os familiares e a comunidade em que está inserido;
- f) maior oportunidade de trabalho para os deficientes físicos.
- g) integração dos portadores de imunodeficiência, dos portadores de doenças infecto-contagiosas, que são discriminados no ambiente de trabalho;
- h) possibilidade de maior fluxo de mulheres ao mercado de trabalho, de trabalhadores que necessitam cuidar dos filhos ou de pessoas doentes ou de pessoas que estejam aos seus cuidados;
- i) maior estabilidade psicoemocional e menor stress cotidiano.⁸⁵

As vantagens elencadas podem revestir-se de desvantagens para alguns trabalhadores; por exemplo, o teletrabalho pode significar diminuição do tempo livre, isolamento social, redução da distinção vida profissional/vida particular, menor ajuda na execução do trabalho e menores possibilidades de ascensão na carreira profissional.

Como o teletrabalho pode ser realizado de forma bastante simples (transferindo para a casa as práticas a executar em papel, em disquete, por telefone, etc.) ou com a ajuda da tecnologia ainda mais ágil, como o correio eletrônico, Domenico De Masi também apresenta vantagens:

para os trabalhadores há benefícios em termos de autonomia, condições físicas, relações familiares, boa vizinhança, acesso ao trabalho (sobretudo aos deficientes físicos, anciãos, donas de casa); para a coletividade, há benefícios em termos de redistribuição geográfica e social do trabalho, redução do volume de trânsito, estímulos à criação de novos trabalhos, revitalização nos bairros, redução da poluição e das despesas de manutenção viária, eliminação das horas de pico, etc.⁸⁶.

⁸⁵ JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003. p. 40-41.

⁸⁶ DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Tradução Yadir A. Figueiredo. Rio de Janeiro/Brasília: José Olympio/UNB, 2000, p. 263-264.

Existem as vantagens elencadas para os empresários que são:

- a) maior flexibilidade na organização e na gestão da empresa e da mão-de-obra;
- b) redução de custos com infra-estrutura, mobiliários, transportes e mão-de-obra;
- c) redução do absenteísmo;
- d) maior motivação e produtividade dos empregados;
- e) redução dos níveis hierárquicos intermediários, possibilitando a conservação do pessoal mais qualificado, oferecendo-lhe melhores vantagens de localização;
- f) trabalho em tempo real com pessoas de qualquer parte do mundo;
- g) possibilidade de contratação de mão-de-obra mais barata, permanecendo a empresa em seu país de origem — *off-shore*.⁸⁷

Em seguida, percebem-se as vantagens para o governo:

- a) redução dos problemas com os transportes, principalmente no horário do *rush*;
- b) redução dos índices de poluição;
- c) redução com os gastos de combustível;
- d) melhor organização do território;
- e) promoção do desenvolvimento dos subúrbios e das regiões rurais;
- f) inclusão social de portadores de deficiências, idosos, portadores de imunodeficiência, portadores de doenças infecto-contagiosas, muitas vezes discriminados no ambiente de trabalho.⁸⁸

Essas vantagens têm incrementado o teletrabalho, embora sejam notórios os riscos e dificuldades encontradas. Sérgio Pinto Martins, concordando com várias vantagens do teletrabalho, apresenta também desvantagens:

O teletrabalho pode trazer certos problemas para o trabalhador, como o de

⁸⁷ JARDIM, Carla Carrara da Silva, op. cit., p. 41.

⁸⁸ Id., ib., p. 42.

não ter exatamente uma carreira dentro da empresa, mas trabalhar fora dela. Deixa de haver a interação do trabalhador dentro da empresa. Se o trabalhador passa a prestar serviços como autônomo, perde a condição de empregado e benefícios indiretos decorrentes do contrato de trabalho, como cesta básica, assistência médica, etc. o teletrabalho pode aumentar as despesas domésticas do trabalhador, confundindo-se necessidades familiares com as de trabalho. Diminuem, porém, as despesas externas (condução, combustível, ect.).⁸⁹

Dentro das desvantagens, o teletrabalho encontra resistências. A mais contundente seria proveniente dos próprios dirigentes, por impor a redução do quadro intermediário, retratando crise na tradicional hierarquia, cujos parâmetros delineavam a autoridade e o desenvolvimento de práticas profissionais indicadoras de status profissional e social diretamente ligadas à auto-imagem do trabalhador. Conclui-se que o teletrabalho impõe uma mudança não só no aspecto econômico e normativo, mas também no cultural.

Podem-se, contudo, elencar, em linhas gerais, algumas desvantagens apontadas pelo quadro dirigente, pelos próprios teletrabalhadores, pelos empregados no interior da empresa e pelos sindicatos, conforme o faz Carla Jardim:

- 1) fragmentação do trabalho;
- 2) falta de visão dos teletrabalhadores do conjunto da empresa e seu mercado;
- 3) controle invisível pelo computador central da empresa, por meio de programas de mensuração da produtividade;
- 4) pouco ou nenhum contato com colegas e com a hierarquia;
- 5) dispersão dos trabalhadores pelo território, dificultando as ações sindicais;
- 6) isolamento social;
- 7) não-separação entre vida privada e vida profissional;
- 8) tratamento diferenciado referente a salários;
- 9) deficiência na proteção jurídica;
- 10) menos oportunidade de promoção e de ascensão na carreira profissional;

⁸⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000, p. 270.

11) ausência ou diminuição de auxílio no desenvolvimento das tarefas.⁹⁰

Para as empresas, as desvantagens são:

- a) dificuldades em reunir o teletrabalhador;
- b) aumento de custos com equipamentos e telecomunicações para cada teletrabalhador;
- c) destruição do sentido de coletividade que havia no interior da empresa;
- d) aumento nos custos de formação dos teletrabalhadores;
- e) problema de confidencialidade dos dados;
- f) problemas pertinentes à integridade do sistema de transmissão de dados e informações;
- g) dificuldades no controle da prestação do trabalho;
- h) problemas pertinentes à prevenção e eliminação dos riscos relacionados às doenças ligadas ao videoterminal e às questões de higiene e saúde no local de trabalho.⁹¹

As desvantagens apontadas são passíveis de solução, a começar pela reunião dos teletrabalhadores em telecentros, a distribuição e a adaptação dos trabalhadores de acordo com seu perfil e o próprio *telecommuting*, que propugna pelo trabalho alternado na empresa e no domicílio do trabalhador.

Conclui-se que a possibilidade do deslocamento geográfico dá uma aparente autonomia ao trabalhador na execução do trabalho. Na maioria das empresas, ele já está mensurado, pois ela tem o tempo padronizado à produção.

Os trabalhos suscetíveis de serem teletrabalho já têm o modo, o tempo e a forma de execução padronizados e mensurados pelas empresas, que têm o controle da produção pelo tempo de execução, como é o caso do *home-based-work* realizado por empresas de informática para averiguar a produção de seus empregados.

A possibilidade de trabalhar em qualquer local, em locais geograficamente diferentes, so choca frontalmente com a mentalidade de trabalho desenvolvida na

⁹⁰ JARDIM, Carla Carrara da Silva, op. cit., pp. 42-43.

⁹¹ Id., ib., pp. 43-44.

sociedade industrial e cria, para esse processo, uma nova concepção de tempo-espço que será analisada a seguir.

4.2 TELETRABALHO E OS NOVOS PADRÕES ESPACIAIS

Supunha-se que o trabalho a partir da cabana eletrônica seria precursor de um novo tipo de assentamento humano, com os locais de trabalho desaparecendo e os lares se transformando no centro de uma atividade multifuncional. Na verdade, o teletrabalho não é uma prática disseminada e o trabalho feito a partir de casa é apenas parcialmente relacionado com a globalização.

A internet sempre conectada e o acesso móvel a ela podem nos ligar permanentemente com o ambiente doméstico e com o mundo em geral. A casa conectada pode ser necessária para o manejo da diversidade de tarefas/experiências que provavelmente terão lugar nela. Às vezes, não é a casa que se transforma em local de trabalho. É o local de trabalho que pode ganhar o aspecto de casa para profissionais pouco sociáveis, solitários.

O lar, contudo, torna-se multidimensional, apoiando uma diversidade de experiências, funções e projetos para uma família cujos membros têm crescente diversidade de interesses.

A respeito disso, Mitchell⁹² escreve:

Isto não significa que nos tornaremos em geral teletrabalhadores em tempo integral, permanecendo em casa, e que locais de trabalho tradicionais — em particular escritórios no centro da cidade — vão simplesmente desaparecer. Apesar de décadas de interesse na possibilidade do teletrabalho, há pouca evidência de que ele vá se tornar tão dominante. Mas veremos certamente horários e padrões espaciais de trabalho cada vez mais flexíveis, e muitas pessoas dividirão seu tempo, em diferentes proporções entre tipos tradicionais de locais de trabalho, ambientes de trabalho *ad hoc* que servem enquanto eles estão em trânsito, e locais de trabalho em casa eletronicamente equipados... Não teremos um mundo em que não há mais proveito da tecnologia digital de telecomunicações, para permanecer em contato mais estreito com lugares particularmente significativos para nós, quando viajamos. Continuará havendo um lugar que chamamos de “lar”.

⁹² MITCELL, William J. E-topia. Cambridge, MA: MIT Press, 1999, p. 22-3.

Esse lar terá seu *genius loci* (o gênio do lugar), uma intranet que conectará dispositivos equipados com sensores e um software potente, capaz de responder às necessidades dos que moram no lugar, “focalizando recursos globais em tarefas locais”. As construções desenvolverão sistemas eletrônicos de rede, conectando-se umas com as outras e com cada unidade de construção. As implicações para o planejamento e o zoneamento são consideráveis, a começar pelo fim da distinção entre funções residenciais e de trabalho numa dada área espacial.

Na verdade, o desafio para os arquitetos e planejadores urbanos é como evitar o isolamento, e como reintegrar a auto-suficiência de espaços individualizados com a experiência compartilhada de lugares comuns em que a vida urbana continuará se baseando.

Mitchell⁹³ exemplifica:

Para arquitetos e planejadores urbanos, a tarefa complementar é criar um tecido urbano que proporcione a grupos sociais oportunidades de se cruzar e sobrepor, em vez de permanecer isolados pela distância ou barreiras de defesa — o laptop na mesa, na varanda do café, em vez do computador pessoal no condomínio gradeado.

Com base na teoria de Mitchell, Thomas Horan relatou o desenvolvimento de novas formas de planejamento arquitetônico, urbano e metropolitano que tratam de maneira funcional e simbólica a especificidade desses novos locais. Horan⁹⁴ refere-se com isso à “necessidade de planejamento local para lidar com a fluidez espacial sem precedentes que temos hoje para levar a cabo atividades diárias em qualquer lugar e a qualquer hora”.

Mitchell⁹⁵ conclui:

O poder do lugar ainda prevalecerá ... Ambientes físicos e cenários virtuais funcionarão de maneira interdependente e na maioria das vezes se complementarão mutuamente dentro dos padrões transformados de vida urbana, em vez de serem substituídos dentro de padrões existentes. Algumas vezes usaremos redes para evitar ir a lugares. Outras, porém, continuaremos indo a lugares para nos interconectar.

⁹³ MITCHELL, Op. cit., p. 82.

⁹⁴ HORAN, Thomas A. **Digital Places**: Building our City of Bits. Washington, DC: The Urban Land Institute. 2000, p. 13.

⁹⁵ MITCHELL. op. cit., p. 155.

Ir a lugares, interconectar-se, já que teletrabalho não quer dizer isolamento. Pode-se salientar, considerando o lado positivo, que o relacionamento com colegas de escritório pode ser compensado com o número de relacionamentos pessoais em família, no edifício, no quarteirão. Por causa da atual divisão do trabalho, quase todos os trabalhadores, hoje, vivem como estranhos: seja no quarteirão onde trabalham de dia, seja naquele onde dormem à noite. De fato, são como desprovidos de cidade.

Graças ao teletrabalho, é provável que o trabalhador, hoje tirado de casa, possa integrar-se com seus vizinhos de edifício em que se situa seu apartamento. A participação doméstica, administrativa e política terá tudo a ganhar.

Por outro lado, entretanto, a maior permanência dos trabalhadores em casa reduz o uso de babás, por exemplo. O teletrabalho também reduz o consumo de combustível, o congestionamento do trânsito e o uso das vias públicas, tornando supérflua parte dos serviços de vigilância e de alguns postos de abastecimento e oficinas.

Há, no entanto, controvérsias as quais sugerem que as viagens economizadas com o trabalho em casa seriam feitas em transportes públicos, não em automóveis; e que o teletrabalho aumentaria o uso do automóvel, porque o torna disponível para outros membros da família e porque reduz o encadeamento, isto é, o processo pelo qual as pessoas deixam as crianças na escola e apanham as compras da mercearia a caminho do trabalho. A possibilidade de trabalhar em casa em tempo parcial, particularmente para a força de trabalho profissional, leva a moradias situadas mais longe dos locais de trabalho, aumentando assim a distância daqueles deslocamentos que ainda continuam necessários.

4.3 TECNOLOGIA, QUALIFICAÇÃO E TELETRABALHO

As exigências de renovação tecnológica conduzem à inovação. Por isso, as conquistas da informação, lato senso, fazem a produção tornar-se mais inteligente, transformando, especialmente no 1º Mundo, as fábricas em oficinas flexíveis automatizadas.

As tecnologias mudam espaços e tratamentos sociais; mudam interesses e

equações econômicas; processos e resultados produtivos; valores e conceitos culturais; enfim, vontades e poderes políticos; pessoas e instituições.

Habermas acredita que a consequência disso é:

Hoje, a dominação está submetida a uma racionalidade tecnológica que se perpetua e se estende, não apenas através da tecnologia, mas enquanto tecnologia, e esta garante a formidável legitimação do poder político em expansão, que absorve todas as esferas da cultura. Nesse universo, a tecnologia provê também a formidável racionalização da não-liberdade do homem e demonstra a impossibilidade técnica de ser ele autônomo e de determinar a sua própria vida. Isso porque essa liberdade aparece, não como irracional ou política, mas, antes, como uma submissão ao aparato técnico que amplia as comodidades da vida e aumenta a produtividade do trabalho.⁹⁶

A produtividade se constrói pela educação pragmática que qualificaria e especializaria, pelas racionais reformas organizacionais, pelo bom desempenho dos agentes humanos no produzir, com destreza, o instrumental tecnológico que, com eles, agiria.⁹⁷

A volta da produtividade poderia estimular a recomposição dos critérios distributivos de resultados do empreendimento, acentuando o peso do trabalho. Com isso, talvez ocorresse o crescimento dos salários, como também se tentaria assegurar indiretamente o financiamento dos investimentos produtivos e se sustentar o poder aquisitivo, responsável pela continuidade da demanda.

Acredita-se que a produtividade não mata o emprego; o que ela faz é reduzir a quantidade de trabalho a utilizar-se para ultimar a produção. Isso cria (ou criaria) um excedente de riquezas que atenderia (ou deveria atender) novas necessidades e, portanto, ensejar a criação de novos empregos com o tempo.

Constata-se, ainda, que as novas tecnologias tendem a ensejar um processo pendular de reduzir e, depois, aumentar as oportunidades de trabalho.

Antonio Cattani assim afirma:

⁹⁶ HABERMAS, Jürgen. **Técnicas e ciência enquanto ideologia**. In: BENJAMIN, Walter et al. Textos escolhidos, 1ª ed. São Paulo, Abrl Cultural, 1975, p. 305 — Os pensadores.

⁹⁷ TROPE, Alberto. **Organização Virtual**. Rio de Janeiro: Qualitymark, ed. 1999, p. 25. O funcionário será cobrado apenas em função dos resultados atingidos pelo trabalho realizado, e não em função de sua presença no ambiente físico da empresa. Muitas vezes o fato de o empregado estar fisicamente na empresa se sobrepõe a seus resultados”..

As novas tecnologias e as formas de gestão mudam em profundidade os quadros de trabalho, as identidades e as relações profissionais, ampliando as desigualdades. De um lado, definem-se grupos minoritários, com garantias contratuais, estabilidade, planos de carreira, bons salários etc. De outro, massas crescentes de subempregos, de profissões desqualificadas, desprestigiadas e mal remuneradas.⁹⁸

Perante as questões de qualificação, notamos: O saber⁹⁹ passaria a ser (ou já é?) a fonte de riqueza social (e, muitas vezes, econômica).

O saber, na contemporaneidade, é fonte de produtividade e identifica a transição da sociedade do trabalho para o do saber, ensejando mais dúvidas do que certezas, no que concerne à ocupação humana no amanhã, e mais certezas do que dúvidas, no pertinente ao aumento da produtividade.

Contudo o pessimismo¹⁰⁰ parte do que seria, na contemporaneidade, notória contradição: o mesmo desenvolvimento (tão criativo pela mão da tecnologia) que tantas satisfações proporciona à economia e comodidades a pequenos (ou limitados) segmentos populacionais, em específicas regiões do mundo, converter-se-ia em verdadeiro inferno para os trabalhadores comuns (em particular para os empregados sem qualificação ou de baixa especialização), colocados no rol dos descartáveis.

Verifica-se segundo Gilberto Dupas:

As sociedades deste final de século, embora fascinadas por vários benefícios e promessas oferecidas pela globalização, já elegeram seu grande inimigo: o medo da exclusão social, que atinge todos os níveis. Os inequivocamente incluídos — que sentem as vantagens da tecnologia e da liberdade de mercado, acumulam informações, riqueza e circulam pela

⁹⁸ CATTANI, Antonio David. **Trábalo e Autonomia**. Petrópolis: Vozes, 1996, p. 30.

⁹⁹ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**: A era da informação: economia, sociedade e cultura. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 4ª ed. São Paulo: Paz e terra, 1999, v. 1, p. 77. A mudança contemporânea de paradigma pode ser vista como uma transferência de tecnologia baseada principalmente em insumos baratos de energia para uma outra que se baseia predominantemente em insumos baratos de informação derivados do avanço da tecnologia em microeletrônica e telecomunicações.

¹⁰⁰ TOCQUEVILLE, Alexis de. **A democracia na América**: leis e costumes. Tradução de Eduardo Brandão. São Paulo: Martins Fontes, 1998, p. 226-227. Com o avanço do princípio da divisão do trabalho, o operário tornou-se cada vez mais fraco, mais limitado e menos independente: a arte fez progressos mas o artesanato regrediu. Por outro lado, à medida que se descobriu que os produtos industriais eram menos caros até melhores, com a difusão da manufatura e a acumulação dos capitais, surgiram homens ricos e cultos para explorar indústrias até então sob a égide dos artesãos canhestros ou ignorantes. Desse modo, enquanto a ciência industrial degrada continuamente a classe operária, ela eleva a dos seus patrões. E à medida que o operário restringe cada vez mais sua mente ao estudo de um único detalhe, o patrão paira, todos os dias, sobre novos horizontes mais vastos.

aldeia global — têm medo do potencial de violência do excluído, além de um razoável sentimento de culpa cujo tamanho depende do seu grau de solidariedade social. Aqueles ainda incluídos, assustados com a diminuição dos empregos formais e a redução Estado-protetor, temem escorregar para a exclusão. E por último, aqueles que são ou sentem-se excluídos, no seu dia-a-dia de sobreviventes, têm razões de sobra para sentirem medo.¹⁰¹

Pelo exposto acima, a melhor maneira de evitar a exclusão social, seria a qualificação e especialização de profissionais, a fim de acompanhar a evolução tecnológica; de outro lado, o trabalho autônomo, por meio do teletrabalho, poderia ser uma opção para se escapar dessa exclusão.

Atualmente, e de maneira progressiva, produz-se cada vez mais com cada vez menos mão-de-obra. O fenômeno se faz mais marcante quando se trata de bens com expressivo valor agregado, nos quais a tecnologia sofisticada é determinante. O processo expulsório do trabalho menos qualificado e/ou não criativo tem característica centrífuga, ou seja, conforme Carlos Oliveira:

Alguns desses efeitos, de difícil quantificação, têm sido noticiados recentemente, como, por exemplo: a diminuição do custo efetivo de trabalho (labor cost), quando comparado internacionalmente; o significativo aumento da terceirização nas empresas de grande porte; alterações qualitativas de quadros funcionais; grande eliminação de chefias intermediárias; diminuição de cobertura sindical; aumento do tempo de desemprego, especialmente de jovens; expansão de emprego domiciliar e autônomo, aumento de rotatividade, etc.¹⁰²

Esse processo evidencia-se, primeiro, nos países do Primeiro Mundo, de refinada tecnologia, para chegar, depois, aos subdesenvolvidos, ainda, em muitos setores, desprovidos de recursos para implementar procedimentos atuais que exigem elevados investimentos para empregá-los.

Um dos elementos responsáveis pelas transformações no Direito do Trabalho, foram as alterações na modelagem produtiva, com a curva descendente da padronização, da ritualidade mecânica de gestos, da linha de montagem etc., progressivamente substituídas pelo espaço aberto à criatividade, à iniciativa própria, etc.

¹⁰¹ DUPAS, Gilberto. **O novo paradigma do emprego**. São Paulo em Perspectiva. São Paulo, n. 3, p. 69, 1998.

¹⁰² OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de (Org.). **O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século**. São Paulo: Página Aberta, 1994, p. 598.

A sociedade e, particularmente, dentro dela, a empresa, abre (ou permite que se abram) espaços de atuação, enquanto novas tecnologias ensejam descentralização das tarefas e sua coordenação em redes de interação em tempo real. Surge, assim, como que uma globalização interior (no seio da empresa e na sua relação com o mundo exterior), que corre, passo a passo, com o trabalho. Disso decorrem criativas, atípicas e até anômalas situações no trabalho.

Na busca de reduzir encargos empresariais com o trabalho, identifica-se um afrouxamento do vínculo empregatício. Existem múltiplos procedimentos, tais como o afastamento físico do trabalhador do núcleo empresarial¹⁰³ (teletrabalho); a introdução da falsa configuração da autonomia (“prestador de serviço” habitual, subordinado e personalizado, formalmente não reconhecido como empregado); a colocação de intermediários (firmas terceirizadoras ou meramente provedoras de pessoal) para encobrir a verdadeira relação de emprego etc. Visa-se, com a promoção dessa espécie de individualização, a diminuição de laços de solidariedade classista que nasceram, fecundados, na relação de proximidade do galpão fabril, quando, então, se sabia claramente quem era quem, tanto em termos de empregado, quanto de empregador.

Com o surgir e acentuar-se da transição, rumo à sociedade pós-industrial, passa-se a admitir uma desestruturação dos fatores espaço e tempo. Ainda se preservam horários padrões na vida econômica, mas já se vêem excepcionados com o trabalho a domicílio ou com o teletrabalho genericamente considerado; com os liberados do ponto, com os horários variáveis ou com a retribuição por resultado. De outro lado, joga-se futebol em dia útil; os motéis têm funcionamento ininterrupto; sessões de cinema ocorrem à tarde; o comércio abre aos domingos; empregados trabalham nos fins de semana e outros folgam, usualmente, no decurso dela. Não surpreende o contrato a tempo parcial, e já se legalizou o banco de horas. Com apoio de vasta gama de utensílios e equipamentos oferecidos pela tecnologia de inegável vantagem utilitária (fax, telefone celular, internet e especialmente o computador, em suas múltiplas versões), faz-se tudo, em qualquer lugar, a qualquer hora.

¹⁰³ KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho**: novas oportunidades para trabalho flexível. Tradução de Geni G. Goldschmidt. São Paulo, 1996, p. 32. Os “centros de trabalho remoto, os centros de trabalho comunitário, os centros de trabalho satélites, as telecabanas e mesmo os centros de trabalho móveis são exemplos de trabalho flexível”.

Domenico de Masi complementa:

A presença de um computador em cada escritório agilizou um posicionamento radicalmente novo para as duas categorias ancestrais da nossa vida racional: tempo e espaço. E como a organização é uma vida relacional, a informática modifica profundamente a organização e sua atitude criativa.¹⁰⁴

A idéia de tempo-espaço difere frontalmente do sentido tempo-espaço da sociedade industrial, marcado pela longa duração, onde as coisas demoravam para acontecer. O tempo linear, irreversível, mensurável e previsível está sendo fragmentado. Mais do que uma relativização do tempo, tem-se uma mistura de tempos para criar um universo eterno, um tempo intemporal, utilizando a tecnologia para fugir dos contextos de sua existência e para apropriar, de maneira seletiva, qualquer valor que cada contexto possa oferecer ao presente eterno, permitindo as pessoas manterem um nível de comunicação e de informação a partir do mesmo espaço e em tempo real.

Flexibiliza-se a dependência de tempo e espaço. Alvin Toffler observa:

Uma nova civilização está emergindo em nossas vidas. (...) essa nova civilização traz consigo novos estilos de família; novos modos de trabalhar, amar e viver; uma nova economia; novos conflitos políticos e, em última análise, também uma profunda alteração da consciência do homem. Fragmentos dessa nova civilização já existem hoje. Milhões de homens já estão ordenando sua vida pelos ritmos de amanhã. Outros, aterrorizados com o futuro, se desesperam e futilmente refugiam-se no passado, procurando restaurar aquele velho mundo que lhes dá segurança.¹⁰⁵

A visão rigorosa e limitadora da sociedade industrial, avessa às improvisações criativas, submissa à padronização monótona, não teria mais o monopólio dos batimentos reguladores da vida individual e coletiva. A criatividade crescente cobra e exige o direito à personalização dos procedimentos, permitindo e amparando o ser original. A competitividade aberta obriga o empreendedor a não ser previsível, rotineiro, mas, ao competir com a concorrência, mostrar-se estrategista, surpreendente. Inovadoramente flexível. Enfim, progressivamente, tempo e espaço

¹⁰⁴ DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Tradução de Yadir A. Figueiredo. Rio de Janeiro/Brasília: José Olympio/UNB, 2000, p. 182.

¹⁰⁵ TOFFLER. op. cit. p. 206.

deixam de ser impositivos, dominantes, transformando-se em ancilares e ajustáveis, na passagem de substantivos a adjetivos.

Cabe registrar que a tecnologia mais recente viabilizou um nomadismo que, sendo real pelo plano virtual, não se realiza pelos padrões que, historicamente, o caracterizavam, isto é, o deslocamento da pessoa; acresce que as empresas podem recorrer ao teletrabalho em regiões do país fora de sua sede central ou mesmo em outros países, onde os salários são mais baixos.

Tendo em conta que muitos dos trabalhadores, tanto deslocados pelas migrações internacionais quanto pelas migrações internas, fazem da precariedade de seu trabalho uma fonte de ganho adicional em relação aos ganhos possíveis na sociedade e nas regiões de origem, melhor pensá-los como uma expressão de mudança na própria concepção de trabalho, que, além de fragmentado, foi agrupado em setores relativamente autônomos. Uma autonomia relativa de fragmentos de um processo de trabalho que há apenas algumas décadas era um processo unitário, no interior de uma empresa e de um mesmo espaço.

Pode-se, hoje, estar em toda parte, intelectualmente, sem ir a lugar algum, fisicamente. É o resultado do que se poderia considerar convivência global e instantânea. Implanta-se, destarte, um nomadismo virtual (ou intelectual), graças, sobretudo, à internet (e não apenas a ela) que, se não bane o sedentarismo, a acomodação física pelo imobilismo, rechaça o isolacionismo, o enclausuramento.

A nova sociedade, inclusive no que tange a ações laborais, pode até diminuir o ir-e-vir, o 'iter' rotineiro do trabalho (tão peculiar e característico da Revolução Industrial), na medida em que vai incorporando o trabalho a domicílio (incrementado pela ferramenta informática), com sua nomenclatura contemporânea de teletrabalho. Assim, os microdeslocamentos rotineiros podem diminuir; em compensação, as grandes viagens (transcontinentais, interestaduais, etc.) já se incorporam à rotina, quer na vida produtiva, quer nos atrativos do lazer (turismo).

Hoje, a mobilidade se tornou praticamente uma regra. O movimento se sobrepõe ao repouso. Os homens mudam de lugar (...) mas também os produtos, as mercadorias, as imagens, as idéias. Tudo voa. Daí a idéia de desterritorialização. Desterritorialização é, freqüentemente, uma outra palavra para significar estranhamento, que é, também, desculturização.¹⁰⁶

¹⁰⁶ SANTOS, Milton. **A natureza do espaço: técnica e tempo, razão e emoção**. São Paulo: HUCITEC, 1996, p. 262.

A desterritorialização rompe com uma formação de sistemas simbólicos de significados, de valores que foram instituídos através de práticas socioculturais os quais, por sua vez, foram responsáveis pela construção social do lugar, pela formação da legislação. A reterritorialização, quando se faz, guarda novos traços e trajetórias, que em muito divergem da territorialidade estabelecida anteriormente. A reterritorialização não exprime uma transferência de lugar apenas; representa uma nova rede de relações e de processos que desencadeia uma nova codificação. Esses novos processos e relações não operam mas constroem ativamente o espaço e o tempo e nisso definem escalas distintas para o seu desenvolvimento. Isso recoloca a problemática dos direitos trabalhistas dos trabalhadores móveis, na qual se destaca o conflito entre trabalhadores nacionais e imigrantes, exemplo desse processo de transnacionalização da economia, reterritorialização e desterritorialização da força de trabalho.

O local de trabalho tradicional vai aos poucos se transformando. Passa a ser qualquer lugar onde o trabalhador se encontre, gerando uma situação de disponibilidade permanente, fazendo com que uma nova reivindicação passe a fazer parte do rol das pretensões laborais: o “direito à desconexão”. Assim, fora dos locais de trabalho, nos descansos semanais e nas férias, o trabalhador estaria livre da disponibilidade permanente. Apesar de estudos recentes revelarem que o teletrabalho é cada vez mais uma realidade, os problemas trabalhistas apresentados com essa nova modalidade de trabalho, cheia de possibilidades, mas também de incertezas, não podem ser ignorados, diante da falta de legislação relacionada a essa matéria.

Essa conformação complexificada da classe trabalhadora assume, no contexto do capitalismo atual, uma dimensão decisiva, dada pelo caráter transnacionalizado do capital e de seu sistema produtivo. Sua configuração local, regional e nacional se amplia em laços e conexões na cadeia produtiva, cada vez mais internacionalizada.

A sociedade pós-industrial, se e quando efetivar-se plenamente, será fruto do deslocamento, da movimentação, tanto de pessoas, quanto de mercadorias (também de idéias e imagens virtualizadas).

As mercadorias serão consequência de um ‘mix’ produtivo de componentes

de várias e até de longínquas regiões (não surpreendem, hoje, automóveis em que se encontram participações — mão-de-obra, local de montagem, origem das peças — de até 12 países). É o nomadismo, não só do homem (seu histórico agente), mas do resultado de sua criação.

O cidadão da nova sociedade, que o exigirá criativo, será um viajante, esteja onde estiver, porque, mesmo imóvel, os meios de comunicação e a navegação virtual o conduzirão a roteiros que, fisicamente, não poderia, e talvez não saberia percorrer.

O teletrabalho não é apenas uma possibilidade de novas forma de trabalho. É a viabilidade da liberação da produção material que liberta o homem para a produção intelectual criativa. Sem dúvida, ainda se tem muito a percorrer nesse novo caminho. Contudo os passos devem ser dados com atenção, visto que o tempo da sociedade tradicional, de forma geral, é mais lento que o tempo da sociedade informacional, o que provoca confrontos de paradigmas desenvolvidos nos moldes da sociedade industrial e da pós-industrial. Em tempos de crescente flexibilização e terceirização da economia, o teletrabalho está vindo para ficar, uma vez que introduz um conceito novo e atrativo na economia atual.

A caminhada de qualquer sociedade humana pauta-se não pelo determinismo anticriativo, mas pela contingencialidade guiada pelo poder criador, imaginativo do sistema social. Todavia não há como esquecer que a complexidade significa obrigação à seleção; obrigação à seleção significa contingência e complexidade. Podemos entender a própria contingência como a complexidade não concretizada, mas possível, ou seja, o conjunto de possibilidades relacionais entre os elementos equivalentes e, como tal, diferenciados entre si, ainda não operacionalizados, mas que o poderão ser. Daí falar-se numa situação de contingencialidade. Falar em contingência acaba por nos levar à necessidade de seleção de respostas ao meio. E essas respostas são encontradas pela sociedade, que se descobriu como um contingente, despertando surtos para uns e esperanças para outros. O futuro está aberto e a sociedade poderia ser diferente. O homem se vê com a oportunidade de fazer a sua história com as próprias mãos. Tudo é necessariamente como é, mas poderia ser diferente. Porém, assumindo essa responsabilidade pela própria ação, o homem também enfrenta a possibilidade, o risco de um fracasso dela. O efeito não intencionado torna-se consequência da ação. Ainda, uma decisão não tomada não influi somente na trajetória do indivíduo, mas repercute também sobre o percurso da

vida dos outros.

Assim, tem-se no teletrabalho, como proposta, uma alternativa para contribuir com a solução do problema de falta de trabalho; um instrumento importante no processo de inclusão social a que se propõe o Estado democrático de Direito. Além dessa proposta, o corolário da responsabilidade seria a solidariedade. Através dela, efetivar-se-ia a responsabilidade pelo outro, em uma comunidade local ou global. Nos movimentos sociais, a solidariedade tem sido utilizada amplamente como uma interpelação aos indivíduos ou grupos para a ação comunitária ou de responsabilidade cidadã.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Convém lembrar que o mundo do trabalho, há mais de um século, vem sofrendo mutações constantes. Da sociedade pré-industrial, industrial e pós-industrial, percebe-se que o trabalho se transformou, acarretando conseqüências para a sociedade e para os homens. O modelo de trabalho (assalariado) que antes era a base econômica da sociedade industrial, hoje já não é mais considerado como alicerce da sociedade pós-industrial.

A sociedade pós-moderna é uma sociedade que continua a manter uma base industrial, se caracterizada pela produção de riscos, de perigos, de incertezas, decorrentes das intervenções no trabalho com base nas novas tecnologias.

A sociedade é dinâmica, trilha novos caminhos, aponta novas possibilidades. Em uma sociedade pós-moderna, que também já atinge o Brasil, novas formas de trabalho surgem. A caminhada de qualquer sociedade humana pauta-se não pelo determinismo anticriativo, mas pela contingencialidade guiada pelo poder criador, imaginativo do sistema social.

Nessa linha, a figura central do trabalho ainda é concreta em nossa sociedade que ainda lhe oferece, quando identificamos que não há eliminação dele, mas deslocamento para outras ocupações e atividades. Enquanto houver sociedade, os homens construirão casas, produzirão vestimentas, alimentos, tanto quanto outras coisas, criarão filhos, escreverão livros, discutirão, cultivarão hortas, farão música, etc.

O teletrabalho, como demonstrado, não é novo; por isso, ao tratarmos do teletrabalho a domicílio no Capítulo II, procuramos enfocá-lo desde suas origens. Foi somente a partir da década de 80, com o paradigma da deslocalização, que

começou a ser difundido e o slogan “de levar o trabalho ao trabalhador ao invés do trabalhador ao trabalho” foi tomado ao pé da letra.

O teletrabalho a domicílio é uma atividade em franca transformação, reúne diferentes relações de trabalho como assalariamento, assalariamento mais pagamento por peça, etc; expande-se para setores diversificados da economia como manufatura e serviços; absorve uma força de trabalho muito heterogênea que tem desde o nível primário, até pósgraduação, com efeitos na disparidade salarial significativos, apresenta conteúdos de trabalho igualmente variados, desde os mais repetitivos, como montar componentes, até os mais criativos como a concepção de sofisticados softwares, o que interfere no grau de dependência ou autonomia do trabalhador frente ao empregador.

A proteção dos trabalhadores deve ser garantida não só através de uma legislação específica, mas no âmbito das negociações coletivas de trabalho, neste sentido, o reconhecimento da categoria dos trabalhadores a domicílio pelos sindicatos que negociam com as empresas clientes, o fortalecimento do seu lugar no interior das associações de classe pode ser uma via de transito mais fácil para garantir a este setor de trabalhadores benefícios, senão idênticos, ao menos equivalentes, aos trabalhadores do core da empresa.

A expansão do teletrabalho a domicílio para segmentos da força de trabalho altamente qualificados pode provocar duas conseqüências positivas, a saber, o aumento do status simbólico a atividade que, em novo contexto, passa a estar associada com os portadores de credenciais educacionais valorizadas no mercado, bem como com a introdução de inovações nas formas de negociação entre clientes e fornecedores. Estas mudanças no status social do trabalho a domicílio, até então apenas associado aos segmentos mais desqualificados e desprotegidos do mercado de trabalho, pode ter como efeito a valorização da imagem social desta atividade, com um corolário bastante positivo.

O teletrabalho a domicílio aparece como uma nova alternativa de inserção de trabalho.

No conceito de teletrabalho, o que se destaca é a informação, ou seja, o conteúdo da informação para executar um determinado trabalho. Ressalta-se o caráter da informação entendida como conhecimento e a fragmentação do processo produtivo em pequenos centros de produção de uma determinada atividade, o qual

outorga o deslocamento físico do trabalho e a flexibilidade do tempo de execução dele.

Ao que se percebe, uma grande transformação se faz sentir no mundo do trabalho, pois a flexibilidade da produção e do trabalho, juntamente com a revolução técnico-informacional, pôs por terra posições e conquistas até então inquestionáveis. Por consequência, é necessário conscientizar os teletrabalhadores, que, cada vez mais serão em maior número, das vantagens que este tipo de trabalho traz, principalmente aos empregados, atingindo também os empregadores, uma vez que as dificuldades encontradas já estão sendo superadas com a adoção de medidas criativas.

Por outro lado, as transformações da própria natureza do teletrabalho refletem-se no espaço e na mudança no controle do tempo. O teletrabalhador livrou-se do relógio de ponto, mas passa a conviver, cada vez mais, com metas de produção, em um ambiente extremamente competitivo, com ritmo de trabalho cada vez mais intenso, o que leva à necessidade de uma proteção legal mais coerente para atingir as especificidades de tal tipo de trabalho.

A grande dificuldade de avaliação reside no fato de que os teletrabalhadores estão ainda passando por um momento de “encantamento” com a enunciada possibilidade de gerir seu tempo e administrar todo o seu trabalho sozinho. Assim, os teletrabalhadores, em sua maioria, não chegam a ponto de questionar a maneira pela qual se dá o processo de implantação desta nova modalidade de trabalho.

O importante é salientar que, à semelhança do trabalho a domicílio, este novo tipo de trabalho tem de ser amparado pela legislação laboral, com as peculiaridades que ele apresenta. Apenas com essa proteção, poderá ser resguardado dos abusos possíveis de serem cometidos pela descentralização da empresa.

Com a implantação e desenvolvimento cada vez maior do teletrabalho devidamente protegido, espera-se que se possa obter um maior grau de segurança jurídica, porque a finalidade primeira e última do trabalho, em qualquer de suas formas, é a valorização do trabalhador, como ser humano produtivo.

O problema sobre teletrabalho, abordado neste estudo, teve o propósito de discutir e refletir sobre as mudanças que estão ocorrendo nas empresas.

Buscou-se contribuir para a obtenção de uma melhor compreensão dos fatores que hoje estão causando transformações no âmbito organizacional,

particularmente aquele relativo a como, quando e onde se trabalha ou trabalhará, ao se levar em conta a implantação do teletrabalho.

As novas tecnologias podem representar um poderoso instrumento de ruptura de formas tradicionais de alienação de trabalho, permitindo, aliás, que as pessoas comecem a seguir seus interesses, em vez de serem robôs especializados numa atividade estreita durante toda a vida profissional.

Mas, enfim, para milhões de trabalhadores cada vez mais escolarizados e capazes de trabalhar autonomamente, o trabalho transformou-se em imaterial e ubíquo, as tecnologias habituais transformaram-se em eletrônicas, as matérias-primas a manejar consistem exclusivamente em informações. Hoje, portanto, é possível trabalhar e viver como e onde se prefere. Muitas pessoas que vemos telefonando com celulares (no carro, na rua, nas praias, nos estádios) são teletrabalhadores sem o saber.

Essa desestruturação do tempo e do espaço representa uma nova revolução existencial que, junto com a organização do trabalho, mudará também a organização e a qualidade da vida.

No geral, entendemos que defender trincheiras de direitos adquiridos mostra-se, sem dúvida, importante. No entanto, entendemos também que o essencial da luta por uma sociedade mais decente será cada vez menos manter o emprego e cada vez mais transformar o trabalho.

A efetividade do emprego como modalidade segura e estável de relação entre trabalhador e empresa, característica do modelo fordista e a possibilidade de qualificação do homem, com os novos sistemas de produção, na sociedade pós-moderna, altera-se profundamente. Surge um novo tipo de trabalhador, o trabalhador flexível, autônomo, informal, criador do seu próprio trabalho, sem a garantia de direitos e benefícios outrora incontestáveis.

A hipótese formulada na introdução do presente trabalho foi confirmada. Entre as várias modalidades de trabalho, o teletrabalho apresenta uma característica especial. A ferramenta é a informação (mais precisamente seu conteúdo), que é utilizada na execução de uma determinada tarefa. Na atualidade, essa característica especial que o teletrabalho apresenta faz dele uma das formas de trabalho mais utilizadas, já que conta com meios tecnológicos altamente eficazes, que permitiram a ele não apenas se tornar um trabalho altamente eficiente e rápido, como também ser

descentralizado da sede onde era efetuado.

Essas mudanças devem ser entendidas a partir da concorrência de fatores econômicos, isto é, mudanças dos sistemas produtivos, flexibilidade, competitividade internacional, bem como de fatores de ordem cultural que têm a ver com novas expectativas sobre qualidade de vida, reutilização mais crítica e seletiva do espaço urbano, revalorização do espaço familiar/doméstico.

REFERÊNCIAS

BARASSI, L. **Diritto del Lavoro**. vol. 2. Milão, 1935

BARROS JÚNIOR, Cássio de Mesquita. **O teletrabalho**. In: GREGO, Marco Aurélio; MARTINS, Ives Gandra da Silva (Orgs.). *Direito e internet: relações jurídicas na sociedade informalidade*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

BARROS, Alice Monteiro de. **Trabalho a domicílio**. Revista LTr 60-07, julho de 1996

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**: A era da informação: economia, sociedade e cultura. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 4ª ed. São Paulo: Paz e terra, 1999

CATTANI, Antonio David. **Trábalo e Autonomia**. Petrópolis: Vozes, 1996

CESARINO JÚNIOR, Antônio. **Teoria do pequeno risco**. Revista LTr 41-02/65

CHIARELLI, Carlos Alberto. **O trabalho e o sindicato**: evolução e desafios. São Paulo: LTr, 2005,

COSTA, Augusto da. **Código do Trabalho**. Lisboa: Almedina, 1937

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadir A. Figueiredo. Rio de Janeiro/Brasília: José Olympio/UNB, 2000

DE PLÁCIDO E SILVA. **Vocabulário jurídico**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990

DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**. Buenos Aires: Astrea, 1942

DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. **Teletrabajo**: un nuevo modo de trabajo y vida. Revista Internacional del Trabajo, Madrid, v. 109, n. 4, 1990

DUPAS, Gilberto. **O novo paradigma do emprego**. São Paulo em Perspectiva. São Paulo, n. 3, p. 69, 1998

ERMIDA URIARTE, Oscar. **La Flexibilidad**. In: *Derecho Del trabajo y la seguridad social*. 1, p. 9 (Cuadernos de Fundación, n. 3). Idem, p.14.

FURTADO, Celso. **O mito do desenvolvimento econômico**. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1998

GRAMSCI, Antonio. **Americanismo e fordismo**. Lisboa: Estampa, 1974

HABERMAS, Jurgen. **Técnicas e ciência enquanto ideologia**. In: BENJAMIN, Walter et al. Textos escolhidos, 1ª ed. São Paulo, Abrl Cultural, 1975

HARVEY, David. **Condições pós-moderna**. Tradução de Adail Ubijara Sobral e Maria Estela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 2001

HORAN, Thomas. **A. Digital Places**: Building our City of Bits. Washington, DC: The Urban Land Institute. 2000

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003

KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho**: novas oportunidades para trabalho flexível. Tradução de Geni G. Goldschmidt. São Paulo, 1996

KUMAR, Krishan. **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna**: novas teorias sobre o mundo contemporâneo. Tradução de Ruy Jungmann. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997

LAVINAS, Lena; SORJ, Bila et al. **Trábalo a domicílio**: as novas formas de contratação. Departamento de Políticas de Desenvolvimento □ OIT □ Genebra, 1999

LEITE, Márcia de Paula. **O futuro do trabalho**: novas tecnologias e subjetividade operária. São Paulo: Pagina Aberta, 1994

LUHMANN, Niklas. **Sociologia del riesgo**. Tradução de Javair Torres Nafarrate. México: Universidad de Guadalajara/Universidad Iberoamericana, 1992, p. 60.

MAGANO, Octavio Bueno; et al. **Revista jurídica trimestral Trabalho & Doctrina**, p. 4.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A continuidade do contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000,

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17º ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003

_____. **Direito do trabalho**. 5º ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1998

MORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho**. São Paulo: Revista do Trabalho, 1943

OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de (Org.). **O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século**. São Paulo: Página Aberta, 1994

POCHMANN, Márcio. **O fetiche dos encargos sociais**. Folha de S. Paulo, 25.06.97, p. 22

ROBORTELLA, Luiz Carlos A. **O impacto das novas tecnologias nas condições de trabalho e emprego.** Revista LTr 51-07, julho/87

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 1979

SANTOS, Milton. **A natureza do espaço: técnica e tempo, razão e emoção.** São Paulo: HUCITEC, 1996

SCHMOLLER, G. **Principes d'Économie Politique.** Tradução de G. Platon. Volume V, Paris, 1905

SEGADAS VIANNA. **Instituições de Direito do Trabalho.** 19º ed., vol. 1, São Paulo: LTr Editora, 2000, p. 83.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2000

TEIXEIRA, Sergio T. **O novo modelo de relação de emprego.** Rev. LTr 60-10/97.

TOFFLER, Alvin. **A terceira onda.** 16. ed. Rio de Janeiro: Record, [s.d]

TROPE, Alberto. **Organização Virtual.** Rio de Janeiro: Qualitymark, ed. 1999

VACCA, S. **La Crisi Del Sindacato.** In "Studi cattolici", Roma, 1958