

TELETRABALHO: a possibilidade de flexibilização ante à realidade mundial¹

Camilla Vilela²

Ana Carolina Cardoso³

SUMÁRIO: Introdução; 1 A Evolução do Direito do Trabalho frente á globalização; 2 O Teletrabalho e suas Peculiaridades; 3 O Fenômeno da Flexibilização e o Teletrabalho; Considerações Finais; Referências.

RESUMO

A globalização ensejou algumas modificações no Direito Trabalhista, entre elas a possibilidade de se flexibilizar as normas trabalhistas na tentativa de se buscar uma adaptação à realidade mundial. Nessa feita, surge o teletrabalho que possui características intrínsecas que o diferenciam das demais formas de emprego por não ser prestado nas instalações da empresa. Assim o teletrabalho O Teletrabalho já se insere nos novos meios de labor do novo século, e impõe para o ordenamento jurídico brasileiro algumas inovações, procurando enquadrar a legislação às crescentes necessidades da economia mundial, sem o excesso de mitigação das garantias laborais.

Palavras-chave: Teletrabalho, Globalização, Flexibilização.

INTRODUÇÃO

1 . Paper apresentado à disciplina Direito Individual do Trabalho, da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB.

2 . Graduanda do Curso de Direito, turno vespertino, UNDB.

3 . Professora, orientadora.

As tecnologias da informação e das comunicações incorporam, atualmente, um novo conceito nas práticas de trabalho no cotidiano das organizações. As organizações, até pouco tempo concebidas como entidades geográficas, passarão cada vez mais a serem entendida tal qual um espaço em rede, ou seja, um arranjo organizacional físico virtual de trabalho. Isto induzirá, conseqüentemente, a mudanças radicais na organização e cultura empresarial ficando cada vez mais difusa a distinção entre empregado e auto-empregado, assim como a própria definição de local de trabalho.

Define-se como teletrabalho a alternativa de trabalho, flexível, quanto ao local, onde os empregados passam a realizar suas atividades profissionais, antes exercidas nos escritórios ou em locais diversos tais como residências ou em áreas intermediárias entre a casa e a empresa. Teletrabalho é, portanto, um forma e trabalho que oferece benefícios importantes as empresas, e também ao funcionário ao flexibilizar seu convívio equilibrado da família, responsabilidades no trabalho, além de reduzir o stress e as despesas provenientes das constantes idas e vindas ao escritório tradicional.

O artigo se dividirá em três capítulos, visando propiciar uma melhor análise e compreensão do tema. O primeiro capítulo apresenta os caracteres que tornaram possível o surgimento de um instituto como o teletrabalho, modalidade de trabalho onde a prestação do empregado se dá em ambiente distinto da sede do empregador. Tais caracteres envolvem a compreensão da tendência globalizante do mercado e da crescente evolução tecnológica dos meios de comunicação e da informática.

O segundo capítulo discorre acerca dos aspectos mais relevantes que cercam a figura do Teletrabalho; enfocando suas peculiaridades, características, estrutura e validade dentro do mundo moderno.

O terceiro e último capítulo trata essencialmente sobre o papel do Estado nas novas relações de trabalho; surge um novo conceito de Estado, menos centralizado, dentro de uma economia de mercado altamente competitiva que necessita cada vez mais de estímulos para manutenção dos empregos.

Este estudo não esgota o tema, pois, no universo jurídico, sempre se aduzem novos raciocínios. O intuito é de apenas de se apresentar uma coletânea de argumentos visando uma contribuição para que se amplie o interesse sobre a matéria.

1 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO FRENTE À GLOBALIZAÇÃO

Segundo Silva (2010,p.05), no seu processo evolutivo o homem sempre buscou a diminuição da distância, para isso se empenhou intensamente na busca de mecanismos capazes de suprir suas necessidades, destarte surgiram figuras de trabalho cuja base é o desenvolvimento tecnológico. O estado sem o devido preparo sofre os impactos de uma economia de mercado globalizada, onde as transformações na relação de trabalho não mais refletem situações regionais. Com o avanço da tecnologia na área da informática, surge a Internet, que traz a relativização do espaço e do tempo, trazendo novos meios e métodos para várias áreas dentre elas a trabalhista.

Dentro deste contexto surge o Teletrabalho, em meio ao sonho de utilizar mecanismos que tornassem o trabalho mais agradável. Nesse sentido é essencial conhecer os caracteres que tornaram possível o surgimento de um instituto como o teletrabalho, modalidade de trabalho onde a prestação do empregado se dá em ambiente distinto da sede do empregador. Tais caracteres envolvem a compreensão da tendência globalizante do mercado e da crescente evolução tecnológica dos meios de comunicação e da informática.

As reflexões sobre a globalização com relação ao Direito do Trabalho costumam centrar-se na incidência que esta produz no âmbito da regulação normativa do trabalho assalariado em cada país, expondo a realidade existente e de alguma forma redesenhando-a para sustentar e justificar as políticas de flexibilidade da legislação interna, a modo de processo de desvalorização competitiva das políticas sociais nacionais. (DURÁN, 1998, p.156).

A globalização é um fator de alteração da relação de emprego, esta é responsável pela divulgação ou migração de tecnologias, antes só utilizadas por países desenvolvidos para países periféricos em desenvolvimento. A globalização e a revolução informacional têm um papel central nos rumos que o Direito Laboral toma na atualidade, envolvendo toda a sociedade em um contexto político e social de contornos mundiais e realizando intensa troca de experiências e teorias entre as diversas nações, tirando os países de seu isolamento e impondo novas regras a economia e ao próprio corpo social. (SILVA, 2010)

Nesse contexto, redesenham-se as formas de vida e trabalho, impondo um novo ritmo de desenvolvimento das atividades humanas. As relações de trabalho ganham nova dimensão, com necessidade de redefinição de tempo e espaço torna-se inevitável o

reconhecimento da relação de trabalho caracterizada pela utilização de tecnologia da informação e de comunicação no desenvolvimento de suas atividades.

Assim surge o teletrabalho, como uma nova forma de trabalho flexível que se originou da introdução do instrumental da informática e da telecomunicação (telemática) no processo produtivo da empresa. A evolução da tecnologia da informação e de comunicação e a crescente afirmação e difusão da internet, aliados a estratégia empresarial de descentralização e externalização produtiva de trabalho, mudaram as relações laborais.

2 O TELETRABALHO E SUAS PECULIARIDADES

O Teletrabalho já se insere nos novos meios de labor do novo século, e impõe para o ordenamento jurídico brasileiro algumas inovações.

A chamada sociedade da informação do século XXI trouxe consigo o desenvolvimento de novas tecnologias de informação e de telecomunicação. Esse ambiente inovador propiciou o surgimento de novas modalidades de trabalho que se adequassem a necessidade emergente da sociedade tecnológica, dentre elas o teletrabalho. É a mais expressiva forma de trabalho dos novos tempos, pois contém a essência do trabalho clássico, no entanto, é realizado fora das dependências físicas da empresa, através da utilização de aparelhos informáticos e/ou aparelhos de telecomunicação que permitam o contato com a mesma.(FARIAS; HERINQUES;PORTO, 2011, p.15).

A priori, teletrabalho, no sentido etimológico do termo, significa “trabalho à distância”. Em virtude dessa conceituação demasiado abrangente, a definição precisa do que vem a ser teletrabalho se traduz como uma tentativa persistente dos mais variados doutrinadores que ensejam conceituá-lo. Essa tarefa dispendiosa também se justifica pela própria evolução histórica do teletrabalho, que fez emergir do entendimento de cada um dos autores conceitos vários, até podemos dizer, complementares entre si.

Vittorio de Martino e Linda Wirth, em 1990, apresentaram um conceito que fora internalizado pela OIT. Disseram ser teletrabalho todo aquele:

trabalho executado em um local distante do escritório central ou instalação de produção, onde o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com colegas de trabalho, e desenvolvido com a ajuda de uma nova tecnologia que habilita essa separação, facilitando a comunicação.(MARTINO;WIRTH,1990. p. 471)

No que tange às modalidades do teletrabalho, dividimo-las em quatro espécies principais, seguindo o estudo feito pela OIT, em 1990. Logo, o teletrabalho pode ser exercido no domicílio do teletrabalhador, num centro-satélite ou escritório-satélite ("satellite broad office"), num centro de teletrabalho ou centro de recursos, ou num escritório móvel ou portátil, razão pela qual podemos falar em teletrabalho móvel. Alguns estudiosos, atentos ao mesmo estudo da OIT, ainda classificam o teletrabalho quanto ao horário de trabalho, podendo ser feito a tempo total ou parcial, e quanto à situação sócio-profissional, caso em que poderá ser assalariado (dependente) ou independente (SERRA, 1996, p.112). São as inúmeras faces do teletrabalho que fundamentam a qualificação de "flexível" que se costuma aplicar a ele, bem como constituem um dos grandes motivos de interesse em relação ao mesmo.

No que diz respeito a uma possível associação entre o trabalho em domicílio e o teletrabalho, Alice Monteiro de Barros (2008, p.257) diz que não se pode confundir um com o outro, porque:

“o teletrabalho distingue-se do trabalho a domicilio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação,; atividade de investigação, secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria, gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral, desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como a informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário.”(BARROS, 2008, p.257)

O trabalho em domicílio, historicamente, se caracterizava pela execução de serviços manuais em atividades industriais, passando posteriormente a ser estendido ao setor dos serviços. A distinção principal entre o trabalho em domicílio e o teletrabalho é que neste o empregado mantém-se em contato com o empregador por meio eletrônico ou telemático, inclusive para fins do controle, comando e entrega dos serviços contratados. (FARIAS; HERINQUES;PORTO, 2011, p.15).

Além disto, a nova modalidade de trabalho a distância também se diferencia do trabalho em domicílio por ter como prestadores dos serviços pessoas de média ou alta qualificação, que se utilizam da informática, telemática e telecomunicação para o desenvolvimento de suas atividades.

Em suma, o teletrabalho é a flexibilização do tempo, meio e lugar da prestação do trabalho, não se pode ignorar sua importância nos tempos modernos. O que muitos doutrinadores tem feito até agora foi tentar distanciar esta figura da realidade brasileira, mas o mundo sem fronteiras é um fato, e não se pode ignorar isso. A globalização é a bola da vez, e com ela a relativização da distância. A tecnologia deixa de ser um fator exclusivo de países de desenvolvimento pleno para ser parte integrante de um todo, o mundo.

3 O FENÔMENO DA FLEXIBILIZAÇÃO E O TELETRABALHO

O Direito do Trabalho em geral possui regras imperativas e irrenunciáveis, tendo um poder de vigência acima de qualquer interesse individual ou coletivo das partes que compõe a relação trabalhista. Surge essa imperatividade e irrenunciabilidade da necessidade de organizar a economia e de proteger aqueles economicamente vulneráveis. Dessa forma, “Pode-se dizer que, em geral, todas ou quase todas que fazem parte do Direito do Trabalho são normas de ordem pública, e as relações de trabalho, sujeitas originariamente a um *jus dispositivum*, encontram-se submedidas, em nossos dias, a um *jus cogens*” (RODRIGUEZ, 2000, p.63).

O Direito do Trabalho, como direito imperativo e garantia constitucional, ao regular as relações entre o capital e o trabalho, se dirige, por um lado, a cada patrão e a cada trabalhador, por ocasião do estabelecimento das relações e, por outro, ao Estado, enquanto o obriga a zelar para que as relações se constituam na forma dos princípios contidos na lei e nas normas que as suprem, e sejam por elas governados (RODRIGUEZ, 2000, p.62).

A Constituição Federal dedicou parte estrutural do seu texto para os princípios e regras de proteção ao trabalhador. São três os grupos de princípios referentes ao trabalho na estrutura constitucional brasileira. O primeiro grupo se refere a efetivos princípios constitucionais do trabalho que são às diretrizes afirmatórias do labor humano na ordem jurídico-cultural brasileira, engloba também a valorização do trabalho e do emprego, a justiça social, a submissão da propriedade à sua função socioambiental e finalmente a diretriz da dignidade humana. (DELGADO, 2004, p. 32-32).

O segundo grupo embora opere no âmbito justralhista não se origina da realidade do trabalho, entretanto, diz respeito a princípios constitucionais de amplo aspecto, tais como: proporcionalidade, não-discriminação e inviolabilidade do direito à vida. O terceiro grupo é composto pelos clássicos princípios já preexistentes do Direito do Trabalho que foram recepcionados pela Carta Magna de 88 adquirindo assim *status* constitucional. Esses

grupos de princípios são aplicados tanto na esfera individual como coletiva do trabalho (DELGADO, 2004, p. 32-32).

A importância jurídica combina dois aspectos: a importância jurídica em certa época histórica, ou seja, o conjunto da fase vivenciada na história e a importância jurídica em certo confronto temático concreto que corresponde à importância circunstancial resultante de situações fático-jurídicas reais. Em comum, ambos os aspectos ou dimensões devem ser avaliados em conjunto, sem necessariamente excluir-se um em detrimento do outro. Assim, nem sempre o princípio revestido de maior peso histórico deverá prevalecer diante de certas situações específicas e concretas devendo sempre ser aplicado o juízo de ponderação entre os princípios diante do caso concreto (DELGADO, 2004, p.21).

A influência dos princípios no processo *regular* de criação das regras jurídicas (desconsiderados, pois, os processos distorcidos acima mencionados) é, porém, ainda assim, relativa. É que os princípios atuam aí como fontes *matérias* do Direito dificilmente têm a aptidão de se alçarem como a principal dessas fontes (DELGADO, 2004, p. 16).

Em vista disso, buscou o Legislador à luz da Constituição ao elaborar as normas trabalhistas revestir o trabalhador de proteção em relação ao seu empregador. Assim, no campo justabalhista o que prevalece é a restrição à autonomia da vontade por ser considerado o empregado um hipossuficiente na relação contratual firmada (DELGADO, 2004, p.88).

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma proteção substancial e verdadeira entre as partes (RODRIGUEZ, 2000, p.35).

Como resultado dessa proteção destinada ao trabalhador surgiu o princípio da irrenunciabilidade. O termo renúncia significa disposição unilateral, contudo, o princípio engloba atos bilaterais de disposição de direitos, neste caso, transação. Na área trabalhista não são válidos atos de renúncias e nem transação que importem em prejuízo ao trabalhador (art. 468, CLT).

Segundo o doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2004, p.89) em razão da amplitude do princípio que vai além do ato meramente unilateral a expressão correta seria princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas. Entretanto, utilizar-se-á neste artigo o termo irrenunciabilidade.

O princípio da irrenunciabilidade vem a limitar o direito à autonomia privada como forma de proteger o trabalhador de ser coagido pelo empregador a renunciar os seus direitos previstos em lei. “A autonomia privada individual é uma fonte de instauração de

vínculos de atributividade que se expressam por meio da atividade negocial dos particulares” (NASCIMENTO, 2006, p.1057).

O surgimento da flexibilização no Direito do Trabalho, em se tratando do âmbito mundial, se dá a partir de quatro pontos, sendo estes: implantação das políticas neoliberais, advento da globalização, desemprego estrutural e aceitação das teorias econômicas pelo Direito Estatal (GONÇALVES, 2004, p.395).

O estudo da flexibilização pode determinar pontos obscuros que rondam a figura do teletrabalhador, como o das horas trabalhadas e jornada de trabalho. A possibilidade de uma jornada de trabalho menor ou variável é um dos assuntos que podem ser abordados em relação ao Teletrabalho, viabilizando-o de uma melhor forma. Não extinguindo com a flexibilização a possibilidade de adoção de uma legislação específica.

A tese da flexibilização ganha hoje generalizada aplicação em qualquer ramo da ordem jurídica que necessite adaptar-se à realidade atual. Um dos fundamentos criados para a flexibilização é o seguinte: sendo verdade que o Direito é reflexo da sociedade, também é verdade que aquele deva acompanhar a evolução desta. Particularizando para o Direito do Trabalho, tem-se que ele deve transformar-se de forma a regular as novas relações de trabalho que estão surgindo.(OLIVEIRA, 2002, p.85)

A necessidade de sua renovação é colocada como algo absoluto, sob pena de destituído de valor, sem deixar de ter como norteadores os princípios constitucionais estabelecidos. A título de exemplo, pode ser apanhado o elemento pessoalidade. Ou seja, o trabalho sob vínculo de emprego deve ser prestado com o caráter de pessoalidade, pelo próprio trabalhador contratado. No entanto, diante do avanço tecnológico existente, muitos trabalhadores no Brasil já prestam seus serviços via internet, dentro de sua própria casa.

São situações como esta que devem ser sanadas através da chamada flexibilização das normas trabalhistas, que nada mais é que ajustar as leis a uma nova ordem de produção, de maneira a fazer com que essa legislação atenda concretamente os anseios sociais de forma que possa propiciar o incremento da geração de emprego, sem, contudo deixar de atender os princípios constitucionais maiores.

Sendo assim, segundo Oliveira (2002) pode ser extraída uma conclusão parcial. Ou seja, que a flexibilização ou a modernização do Direito do Trabalho deve vir através de um processo de atualização do Direito do Trabalho, sempre buscando o atendimento dos

princípios constitucionais da valorização do trabalho, da dignidade da pessoa humana, da produção da justiça social, através da elevação do nível de vida do trabalhador e não na busca do barateamento da mão-de-obra, com a consequente coisificação do homem.

Para Arturo Hoyos (apud PAIVA, 2002, p.09) "a flexibilização laboral se traduz pelo uso dos instrumentos jurídicos que permitam o ajustamento da produção, emprego e condições de trabalho, à celeridade e permanência das flutuações econômicas, às inovações tecnológicas e outros elementos que requerem rápida adequação". Segundo PAIVA (2002, p.10), a flexibilização das normas trabalhistas é bem abrangente, compreendendo estratégias políticas, econômicas e sociais, e não apenas jurídicas.

Em suma, esse movimento de flexibilização almeja, em tese, o ajuste do Direito do Trabalho às novas necessidades da economia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho é uma nova forma de trabalho flexível decorrente das evoluções tecnológicas observadas nos últimos tempos. Com o desenvolvimento da informação e o uso das telecomunicações nas relações de trabalho, o teletrabalho ganha cada vez mais espaços, transformando as tradicionais relações laborais.

O teletrabalho vem se difundido não só no Brasil, mas em diversas partes do mundo, principalmente em razão da utilização de inovadores recursos em telecomunicações e tecnologias das informações da busca da gestão sustentável. Desta forma, profissionais, técnicos e trabalhadores em geral, instalados em suas casas, em escritórios virtuais ou em outros espaços alternativos da própria organização, dispendo de equipamentos que os mantém conectados com a organização ou com uma rede de trabalhadores com os quais cooperam, podem processar informações (tarefas burocráticas e administrativas normalmente feitas nos escritórios de organização), produzir ideias, desenvolver pesquisas e demais atividades rotineiras e intelectuais.

Analisada a origem do teletrabalho e visto que seu desenvolvimento está intimamente ligado à sociedade da informação, podemos afirmar que, se o seu presente revela uma capacidade de adaptação às novas formas de relações interpessoais e trabalhistas existentes, o seu futuro é bastante promissor. Fica evidenciado que o teletrabalho, nova

modalidade de trabalho à distância, requer a busca de soluções inovadoras, tendo em conta as novas circunstâncias da sociedade da era digital.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências.** 3ª Ed, rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2004.

DURÁN LÓPEZ, F. **Globalización y relaciones laborales.** Revista Española de Derecho del Trabajo, Madrid, nº. 92, 1998.

FARIAS, Lucas Serrano; HENRIQUES, Rayssa Vieira; PORTO, Vanessa de Araújo. **Teletrabalho no Brasil:** Um ensaio sobre a modalidade de trabalho dos novos tempos. Disponível em <http://www.amatra13.org.br/new/conteudo.php?pg=publicacao&puTipo=6&puCodigo=2249>. Acesso em 07/04/2014

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. **Flexibilização Trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalhado relações individuais e coletivas do trabalho**. 21 ed. rev.atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

PAIVA, Mário Antonio Lobato de. **Direito do Trabalho Mínimo**. Online: disponível na Internet <http://www.advogado.adv.br/artigos/2001/mlobatopaiva/direitotrabalhominimo.htm>. Acesso em 07/02/2014.

OLIVEIRA, Lourival José de. **Os princípios do Direito do Trabalho frente ao avanço tecnológico**. ARGUMENTUM - Revista de Direito - Universidade de Marília – Volume 2 – Marília: UNIMAR, 2002. Anual .

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.

SERRA P. **O Teletrabalho: conceito e implicações**. Covilhã: Universidade da Beira Interior, 1996. Disponível em: <http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.pdf>. Acesso em: 07/02/2014.

SILVA, Frederico Silveira e. **O Teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro**. Disponível em http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.phpn_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4149. Acesso em 07/04/2014.

SILVA, Paulo Antonio Maia e Silva. **Breves anotações sobre o teletrabalho no Direito do Trabalho Brasileiro**.

Disponível em http://www.paulomaia.adv.br/arquivos/documents/academico/BREVES_ANOTAES_SOBRE_TELETRABALHO_NO_DIREITO_DO_TRABALHO_BRASILEIRO.pdf