

A influência das novas tecnologias de comunicação e informação nas novas formas de trabalho: O Teletrabalho¹

Greicy Mara França²

Resumo: O presente artigo busca descrever a influência das tecnologias da informação e comunicação nas mutações do trabalho dando ênfase ao teletrabalho, que através da internet alterou profundamente as formas de trabalhar na comunicação. Entende-se, aqui, a tecnologia da informação e da comunicação tanto em suas abordagens do aspecto tecnológico como do organizacional, onde o aspecto tecnológico refere-se aos processos de unificação das funções e do mercado de produtos já existentes de informática e de comunicação e essas tecnologias de tratamento da informação impõe e facilitam alguns tipos de trabalho, como é o teletrabalho, o que tem contribuído para gerar novos modos de exercer algumas profissões, em especial do jornalismo. Nos processos administrativos, ao se informatizar as atividades, há redução de tempo e de recursos possibilitando mais eficiência, melhorando também as ações e projetos da empresa, provocando diversas mudanças na sociedade e em seu comportamento.

Palavras-chave: Teletrabalho. Mutações no trabalho. Tecnologias da comunicação e da Informação. Sociedade digital.

¹ Artigo enviado na modalidade Sociedade Digital.

² Doutora em Comunicação Social pela Universidade Metodista de São Paulo (UMESP). Professora do Mestrado em Comunicação da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Coordenadora do Núcleo de Jornalismo Científico e do Núcleo de Comunicação em Saúde e Meio Ambiente da UFMS. E-mail: greicymara@hotmail.com.

5 INTRODUÇÃO

O mundo passou, até hoje, por três revoluções: a agrícola, que durou 50.000 anos; a industrial há 100 anos e, agora, a cibernética, que tem mudado nossa maneira de pensar, fazendo-nos partir para redes de informação, simulação e interatividade, principalmente, entre o homem e a máquina.

No início do século XIX, a agricultura era a ocupação principal. Em meados do século, com o surgimento das máquinas, a força de trabalho na agricultura diminuiu e passou para outras áreas, em novos postos de trabalho criados pela tecnologia.

A segunda revolução industrial ocorreu entre 1860 e a I Guerra Mundial. Nessa fase, surgem as fábricas que produzem ferro, gusa, nas marcenarias e afins. A mão-de-obra industrial, nos Estados Unidos, chegou a ser de 35% da força do trabalho total. Porém, com o avanço da tecnologia, a força de trabalho necessária para manter o fluxo de produção caiu pela metade, visto que a velocidade dos equipamentos utilizados aumentou drasticamente.

A terceira revolução industrial surgiu imediatamente após a II Guerra Mundial. Em função do avanço tecnológico nas indústrias, um terceiro setor começou a crescer: o de prestação de serviços que salvou muitas economias do devastador desemprego.

Ao repassarmos a história da relação homem-máquina, em qualquer nação moderna, verificamos que ocorreu a extinção de muitas funções, num período de 200 anos, substituídas pela tecnologia, mas, em contrapartida, outras foram criadas:

Era a lista em expansão de empregos no setor de “prestação de serviços” - professores e advogados, enfermeiras e médicos, empregados domésticos e babás, funcionários públicos e guardas de trânsito, arquivistas, datilógrafos, zeladores, vendedores (HEILBRONER apud RIFKIN, 1995, p. XIV).

Passamos pelas tecnologias industriais que substituíram a força física do homem e estamos vivenciando uma nova fase do trabalho humano. Chegamos à era da informação, em que menos força de trabalho se faz necessária para a produção de bens e serviços. A essa nova fase Rifkin (1995, p. XVIII) denomina “a Terceira Revolução Industrial”:



A Terceira Revolução Industrial é uma poderosa força para o bem e para o mal. As novas tecnologias de informação e das telecomunicações têm potencial tanto para libertar quanto para desequilibrar a civilização no próximo século. Se as novas tecnologias vão nos libertar para vida de mais lazer ou resultarão em desemprego maciço e depressão global em potencial, dependerá em grande parte de como cada nação vai enfrentar a questão dos avanços da produtividade (RIFKIN, 1995, p. XVIII).

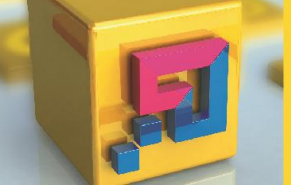
A terceira revolução industrial, que ora se consolida, passou a ser denominada a “Era da Informação”, sendo uma revolução de conceitos e trazendo profundas mudanças estruturais na sociedade, influencia cada vez mais como nos organizamos, administramos e definimos as regras empresariais. Isso faz com que a maior parte do trabalho tenda a ser realizado em função da busca ou do tratamento da informação.

Essa revolução gerou uma grande mudança no comportamento humano no que tange a transportes, poluição, economia, relações sociais, força de trabalho, entre outras, fazendo com que o trabalho venha assumindo diferentes formas de expressão. O rápido desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação tem possibilitado a flexibilidade do trabalho através de uma nova forma - o teletrabalho.

Podemos ver que flexibilidade no trabalho é uma necessidade tanto da mulher como do homem, pois as necessidades pessoais mudaram. O que “aflige” os trabalhadores é o tempo gasto para ir e vir do trabalho.

Essa “aflição” que acaba sendo revertida em stress é causada pela necessidade desse trabalhador morar distante do seu local de trabalho por causa do alto custo das moradias. Podemos notar essa situação em São Paulo, onde a grande maioria dos trabalhadores reside em outras cidades, tendo que se deslocar todos os dias. Além das viagens longas, esses trabalhadores têm de enfrentar os transportes de massa superlotados e, quando utilizam seus automóveis, engarrafamentos intermináveis:

Não há dúvida de que o transporte para o trabalho aumenta o stress e cria uma atitude negativa que os trabalhadores particularmente as mulheres, trazem de casa. O stress ligado ao trabalho, por sua vez, foi recentemente relacionado com um risco cinco vezes maior de se ter câncer intestinal (KUGELMASS, 1996, p.23).



E os problemas não param por aí. Esse descontrole no sistema de transporte para o trabalho acarreta também a poluição do ar, doenças, acidentes, perda de tempo que está diretamente ligado à qualidade de vida desses trabalhadores. Sem dúvida nenhuma, existe uma crise no sistema de transporte, em que a grande demanda entra em conflito com a insuficiência de veículos, principalmente, dos coletivos. E é na tentativa de moderar essa crise que a telecomunicação apresenta-se como um recurso para “encurtar as distâncias” (KUGELMASS, 1996, p. 24).

Com o implemento da tecnologia nas relações humanas, especificamente da rede mundial de computadores (internet), o mundo do trabalho sofreu as suas influências. No caso do trabalho humano, as inovações tecnológicas que provocam modificações são as relativas à comunicação e reunião entre prestador e tomador e quanto ao local e forma da prestação dos serviços. Quando estas alterações acontecem na relação de emprego, elas atingem também os postulados clássicos de sua constituição e desenvolvimento, marcada pela subordinação física do empregado ao empregador.

2 O TELETRABALHO

A evolução das novas tecnologias de informação e comunicação, que culminou com a evolução no escritório, propiciou o surgimento de novas formas de trabalho, sendo o teletrabalho uma delas: “Quando se fala em teletrabalho não são somente importante os aspectos técnicos, devemos também refletir sobre seu impacto social, trabalhista e no meio ambiente, tanto do ponto de vista do teletrabalhador como do teleempregador” Lago (1997, p. 51)³.

2.1 Histórico do teletrabalho

De acordo com Nilles (1997, p. 25) “É possível teletrabalhar devido à tecnologia ter evoluído ao ponto da informação necessária chegar até nós, independentemente do momento ou local onde estivermos”.

³ Tradução nossa.

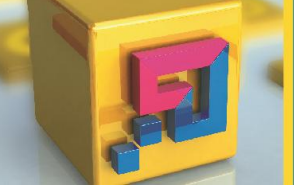
O teletrabalho surgiu em 1970, criado por Jack M. Nilles, quando este assessorou o novo diretor da Nasa nas aplicações civis potenciais do espaço nos anos 80. Sua formação em física, e seus conhecimentos em ciências humanas e em administração, juntamente a experiência adquirida em quase duas décadas como ‘cientista de foguetes’ do governo norte-americano fez com que começasse a questionar: “por que não podemos usar a tecnologia para melhorar nossas vidas” (Nilles 1997, p. 9).

Dois acontecimentos que foram fundamentais para o início das pesquisas em teletrabalho foi o envio, via satélite, de informações médicas para a África com o objetivo de conter uma catástrofe natural; e, informações para a Etiópia para auxiliar na tragédia da fome no Sudão e na Somália. Outro problema levantado que nos auxiliou no embasamento do projeto foi à possibilidade de diminuir as viagens diárias ao trabalho, reduzindo assim a poluição ambiental. Analisando essa experiência, Nilles delineou seu projeto na busca de estratégias para o uso das telecomunicações e dos computadores na realização de serviços. A partir de então, o autor passou 20 anos refletindo e fazendo experiências com o teletrabalho.

2.2 Definição do termo

Podemos conceituar teletrabalho como uma nova forma de organização de trabalho que permite deslocá-lo dos locais tradicionais para outros lugares utilizando as novas tecnologias da informação e comunicação (NTIC’s), o que significa a interligação das tecnologias da informação atuais, as telecomunicações, o tempo horário e o espaço geográfico onde é desenvolvido todo ou parte dos serviços pelo empregado fora da sede da empresa, a qual ele é vinculado, tendo, nesse período, contato com a empresa através das NTIC’s. Modesto (2000, p. 2) afirma que:

A introdução do teletrabalho, proporcionando a ausência de fronteiras geográficas, é aguardada com expectativa por uma força de trabalho de 2 bilhões de pessoas dos países em vias de desenvolvimento, visto que lhe irá possibilitar condições para que possa aceder e participar, ativamente, no mercado mundial de trabalho.



Para Jacques Vigneron⁴ a melhor definição para teletrabalho é a do francês Thierry Breton: “O teletrabalho se realiza à distância. Longe do lugar em que se espera, fora de qualquer possibilidade para o superior hierárquico de controlar em permanência a execução da prestação realizada pelo teletrabalhador”.

2.2.1 Outras definições

- 1) Ribeiro (1991, p. 1) - Representa a possibilidade concreta de se trabalhar vinculado a uma organização, mas fora dos seus limites físicos, estando conectado a ela através da tecnologia da informação mais sofisticada possível.
- 2) Modesto (1999, p. 1) - O teletrabalho é uma forma de organização de trabalho que permite a deslocação da presença física dos executores dos seus locais tradicionais de trabalho para outros lugares, utilizando aparelhos adequados. Resulta da interligação entre as atuais tecnologias de informação e telecomunicação, e as noções de espaço geográfico e tempo horário, estabelecendo a extraterritorialidade do trabalho.

2.3 Tipos de teletrabalho

Existem, na atualidade, modalidades bastante distintas de teletrabalho, o que aponta, inclusive, para a multiplicidade de aplicações possíveis no âmbito desse processo. Evidentemente, cada modalidade de teletrabalho possui uma base comum a todas as demais e outra parte, específica, voltada para o atendimento das necessidades imanentes às aplicações pretendidas.

Conquanto a retroreferida base comum seja ampla o bastante para permitir um estudo conjunto entre profissionais de diversas áreas dos benefícios e aplicações do teletrabalho, conhecer as especificidades de cada área pode ser vislumbrada como condição *sine qua non* para a efficientização de uma proposta formal de uso do teletrabalho.

⁴ Entrevista realizada em 13 de março de 2001.

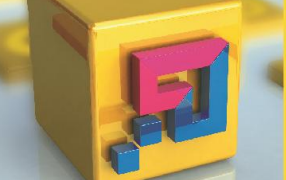
Eloquente nesse sentido, a figura a seguir sintetiza os tipos de teletrabalho existentes.

Quadro 1: Tipos de trabalho e suas características

| | |
|---------------------------------|--|
| Teletrabalho em casa | <p>Nesta forma o teletrabalhador realiza suas tarefas em casa, estando ligado remotamente ao empregador. Ocorrem contatos com certa periodicidade (definida pelo empregador). Nessa categoria são considerados tanto os teletrabalhadores autônomos como os que tenham vínculos.</p> |
| Telecentros Comunitários | <p>São centros equipados com computadores e facilidades diversas de telecomunicações, para serem utilizados por teletrabalhadores autônomos, pequenas empresas e mesmo públicos indiferenciados. Geralmente são situados em zonas residenciais de áreas urbanas ou em áreas rurais.</p> |

Quadro 2: Tipos de trabalho e suas características

| | |
|---------------------------------------|---|
| Telecentros Satélites | <p>São centros completamente equipados, como escritórios onde são encontradas todas as facilidades necessárias de eletrônica e telecomunicações. São instalados em zonas residenciais ou rurais, por uma empresa ou por uma associação de empresas e/ou entidades onde vive parte de seu potencial de mão-de-obra que passa a ser executado num sistema integrado com a sede da empresa ou empresas sem a necessidade de deslocamentos para a sede.</p> |
| Telecentros virtuais | <p>Telecentros sem um espaço físico que dispõem de um serviço de informações e uma oferta de serviços para empresas e teletrabalhadores que poderão ser utilizados ou adquiridos diretamente através de um site na Internet.</p> |
| Centro de trabalho à distância | <p>São centros onde trabalhadores autônomos das áreas rurais/ remotas prestam serviços diversos ancorados por meios eletrônicos e de comunicações avançados. Esses centros são criados e equipados por empresas privadas sendo instalados em áreas rurais afastados do empregador e do</p> |



| | |
|-------------------------------------|--|
| | cliente final. |
| Teletrabalho Móvel | São trabalhos executados em locais remotos, em contato com seus centros de decisão/ apoio e clientes. Um exemplo disso é a telemedicina (diagnósticos à distância, apoio a intervenções cirúrgicas de emergência, etc.). |
| Teletrabalho em regime misto | Nesta forma o teletrabalhador realiza uma parte de suas tarefas em casa, outras nas instalações da empresa, organização ou instituição. |

2.4 Vantagens e desvantagens

Para Lago (1997, p. 53)⁵ “o teletrabalho contribui para aumentar a nossa qualidade de vida”.

2.4.1 Para o trabalhador

Vantagens

- ⇒ Redução do tempo e das inconveniências das deslocações de e para o local de trabalho, bem como os custos associados;
- ⇒ Acréscimos de produtividade e realização profissional, nomeadamente pela autonomia permitida;
- ⇒ Gestão personalizada das formas de atingir os seus objetivos/projetos de trabalho no âmbito dos objetivos do empregador;
- ⇒ Acréscimos de qualidade de vida, associados às vantagens enumeradas.

⁵ Tradução nossa.

Desvantagens

- ⇒ Possibilidades de isolamento social/profissional;
- ⇒ Impactos negativos a nível familiar se não houver uma grande disciplina no processo e adequadas condições para o trabalho;
- ⇒ Perda de sentimento de pertencer ao grupo profissional/empregador;
- ⇒ Possíveis impactos negativos no que diz respeito à ascensão profissional e formação adequada;
- ⇒ Sensação de disponibilidade quase permanente, face ao empregador;
- ⇒ Exploração do trabalhador: muitas vezes, existe a tendência para a entidade patronal tratar o teletrabalhador como um “trabalhador normal”, mas, ao mesmo tempo, classificá-lo como “trabalhador independente” para evitar o pagamento de benefícios e custos com a segurança social.
- ⇒ Supervisão remota: os trabalhadores perdem alguns benefícios do trabalho à distância quando são sujeitos a sistemas eletrônicos de supervisão remota;
- ⇒ Higiene e segurança no trabalho: as condições de trabalho, em especial condições ergonômicas desfavoráveis, podem prejudicar o desempenho do teletrabalhador;
- ⇒ Segurança da informação: em situações de teletrabalho levantam-se problemas não só de segurança (em nível da confiabilidade e integridade), como também de copyright intelectual;
- ⇒ Conflitos na empresa: podem resultar da falta de informação no que respeita à seleção dos teletrabalhadores e ainda pela diminuição do contato pessoal entre colegas fisicamente afastados.

2.4.2 Para a empresa

Também para a empresa, evidentemente, existem algumas vantagens e, em contrapartida, várias desvantagens, dentre as quais destacam-se:

Vantagens

- ⇒ Redução de custos no que diz respeito à ocupação de instalações (escritórios, parqueamentos, etc) em zonas urbanas onde, por definição, o espaço é bastante caro;
- ⇒ Redução de encargos fixos associados à presença fixa dos trabalhadores;
- ⇒ Acréscimos de eficiência e produtividade;
- ⇒ Maximização dos resultados por uma maior concentração nos objetivos que nos resultados em função das plataformas horárias habituais;
- ⇒ Possível introdução de formas diferentes de prestação do trabalho, mais flexíveis, tais como o trabalho de tempo parcial e o partilhado tendo trabalhadores flexíveis, em que os teletrabalhadores podem alterar o horário de acordo com as necessidades dos clientes;
- ⇒ Introdução e utilização sistemática de novas tecnologias (de informação e telecomunicações);
- ⇒ Possibilidade de competir com as empresas de maior dimensão, em termos de recursos humanos;
- ⇒ Aumento da motivação: os teletrabalhadores respondem à confiança que lhes é atribuída, adotando um estilo de trabalho mais independente;
- ⇒ Retenção de competências: permite atrair e reter os melhores, com mais talento e formação que, de outra forma, poderiam não estar disponíveis (por exemplo, quando têm necessidade de se deslocar para outra região ou país);
- ⇒ Flexibilidade organizacional: num processo de reestruturação da empresa, os teletrabalhadores não necessitam se deslocar da sua casa nem alterar a sua vida familiar. Por outro lado, as equipas de trabalho podem ser constituídas pelos elementos mais competentes e experientes em relação a um determinado projeto, não importando a sua localização geográfica ou diferença de fusos horários;
- ⇒ Maior imunidade a perturbações externas: empresas com programas efetivos de teletrabalho têm uma maior imunidade em face de problemas como, por exemplo, greves de transportes, más condições climáticas ou desastres naturais.

Desvantagens

- ⇒ Enfraquecimento do espírito de grupo/cultura empresarial;
- ⇒ Dificuldades de gestão do processo de teletrabalho, principalmente no que envolve a supervisão dos trabalhadores e dos resultados;
- ⇒ Acréscimo de custos de comunicações, de formação e de ações que permitam continuar a manter o espírito de grupo/cultura empresarial.

2.5 Benefícios do teletrabalho para a sociedade

- ⇒ Diminuição dos encargos de transportes públicos;
- ⇒ Diminuição de impactos ambientais/poluição e a melhoria nos processos de ordenamento do território;
- ⇒ Resolução de problemas de falta de emprego endêmico, pela possibilidade de recolocação de postos de trabalho em áreas mais desfavoráveis;
- ⇒ Colocação de pessoas com deficiências/necessidades especiais que tornam difícil a sua entrada no mercado de trabalho tradicional;
- ⇒ Aumentos genéricos de qualidade de vida pela introdução de novas facilidades para a população, tais como o tele-ensino, a telemedicina, etc.

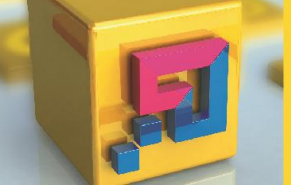
2.6 Características fundamentais

2.6.1 Do teletrabalhador

Nas palavras de Lago (1997, p. 52)⁶:

Nem todo mundo pode ser um teletrabalhador; não podemos imaginar um empregado de uma cadeia de montagem de uma fábrica levando o

⁶ Tradução nossa.



seu trabalho para casa, tão pouco a um taxista, um condutor de trem, mas não é difícil imaginar um programador de computadores, um administrativo, um engenheiro projetista, etc.

Um ponto que merece particular atenção diz respeito à escolha dos candidatos para um programa de teletrabalho. Essa forma de trabalhar não é apropriada para todos. Pessoas pouco motivadas, por exemplo, necessitam da disciplina de um horário fixo e de uma supervisão presencial. Para outros, “ir trabalhar” é uma parte importante das suas vidas e o local de trabalho é onde estabelecem as suas relações sociais.

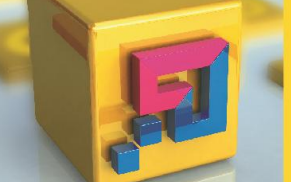
A personalidade-padrão de um teletrabalhador exige: automotivação; autodisciplina; experiência e competências; flexibilidade e espírito de inovação; capacidade de socialização para evitar o isolamento; escolha do momento certo na vida e na carreira; relação correta com a família e saber combater certos “vícios” que podem se desenvolver.

Além disso, o teletrabalhador deve ser uma pessoa empreendedora, que consegue tomar iniciativas, precisa ser extremamente disciplinada e organizada, ter agilidade mental e manual, imaginação fértil, afinidade com o universo simbólico, ou seja, saber conversar, negociar e contratar, sem ter o contato físico. Deve estar à procura de novos caminhos e em busca de uma melhor qualidade de vida.

2.6.2 Do telegerente ou telegestor

Nem todo trabalhador poder ser gestor. Há a necessidade de se ter uma personalidade própria adequada. Para Grisolia (2000, p. 2), “o telegerente é alguém com muito jogo de cintura e um excelente nível de conhecimento das tarefas a serem executadas, pois ele será questionado por funcionários de forma muito mais incisiva”.

Tem, ainda, que conhecer a natureza humana o suficiente para estimular equipes que, muitas vezes, estão a quilômetros de distância, não apenas dele, mas entre si. Além disso, segundo o autor, deve haver transparência e franqueza por parte do telegestor, ou seja, ele deve se expressar com clareza, objetividade, agilidade, boa argumentação e sensibilidade.



2.7 Tipos de teletrabalhadores

O teletrabalho constitui uma possibilidade muito interessante para vários grupos de cidadãos que pretendem entrar ou manter-se na vida ativa ou, ainda, desenvolver as suas perspectivas de evolução profissional:

2.7.1 Os deficientes

Os deficientes são um grupo que pode se beneficiar significativamente da adoção de uma vida como teletrabalhadores. Um exemplo disso pode ser a de uma pessoa com dificuldades de locomoção que pode facilmente iniciar sua vida de teletrabalho a partir de casa sem as limitações que a sua deficiência impõem, sobretudo em nosso país, onde os meios de transporte não estão, na grande maioria, adaptados as suas necessidades.

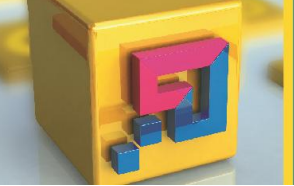
2.7.2 Empregados

Os empregados que buscam melhor qualidade de vida podem, através do teletrabalho, permanecer mais tempo junto aos seus familiares que requerem a sua atenção e acompanhamento, ou conseguir uma remuneração complementar ou ainda encontrar uma carreira profissional alternativa eventualmente melhor remunerada ou de melhores perspectivas de evolução. Essa forma de trabalho favorece as mulheres que tem dupla jornada de trabalho.

Isso não significa, evidentemente, que o trabalho realizado em casa pelos empregados demande menor grau de responsabilidade ou comprometimento, antes, pelo contrário, torna tais caracteres imprescindíveis, já que serão eles que farão o empregado cumprir suas obrigações a contento.

2.7.3 Profissionais liberais

Os profissionais liberais são um dos grupos que, recentemente, melhor aderiram ao teletrabalho, sobretudo nas profissões mais qualificadas. Torna-se possível, num conjunto vasto de atividades liberais ao trabalhador, por conta própria, desenvolver a sua atividade em teletrabalho, pois consegue potencializar e aumentar a sua oferta de trabalho,



melhorar a sua rede de contatos, aumentar a eficiência de comunicação, diminuir seus deslocamentos, etc.

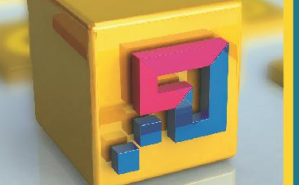
2.8 Experiência pessoal de jornalista em teletrabalho

Carlos Nepomuceno é consultor e jornalista especializado em Internet. Colabora com o caderno de informática do Jornal Folha da Tarde de São Paulo todas as quintas-feiras e coordena a Pontonet, empresa especializada em desenvolvimento de projetos estratégicos para a Web. Também presta consultoria permanente para o CNPq/Prossiga e para a Fundação UNI-RIO IRB-BrasilRe. Ele é teletrabalhador e teleempregador há quase quatro anos. Para ele trabalhar e gerenciar uma empresa pela internet de casa o faz sentir como se vivesse no interior; não tem que passar por engarrafamentos, estresses e correrias. “Quando chove, então, é indescritível não precisar sair” (Nepomuceno 2001, p. 1).

Para o consultor, pode-se até considerar que a falta de encontro que poderiam estimular novos negócios e conhecer mais gente para trocar informações seja uma desvantagem, mas poder ficar perto de seus filhos quase o dia todo lhe traz um custo benefício muito compensador. Segundo ele, quem se propõe a teletrabalhar, necessita modificar seu modo de agir, necessita se reeducar, pois neste tipo de trabalho você tem que se virar sozinho; você necessita de muito incentivo e, principalmente, mudar sua concepção de qualidade de vida buscando definir o que você deseja para o seu dia-a-dia:

A tendência, portanto, é o crescimento sim, pois as empresas já estão fazendo os cálculos para contratar pessoas de qualquer lugar do planeta a custos realmente mais baixos, sem micros, mesas, cadeiras, espaço físico. É o intangível dentro do mundo intangível da Internet, o que facilita as mudanças rápidas, que estruturas físicas não permitem (NEPOMUCENO, 2001, p. 1).

Antes, o teletrabalho era adotado principalmente por empresas de tecnologia da informação. Hoje, outros setores como bancos, seguradoras, empresas da área de saúde, varejo e indústrias já possuem um grande número de funcionários trabalhando fora do



escritório além de outras profissões que já aderiram ao teletrabalho. Tanto que em 2011 foi garantido ao teletrabalhador seus direitos trabalhistas.

3 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

A revolução das tecnologias de comunicação e informação gera grandes mudanças na sociedade tendo como principal característica o fim da limitação geográfica alcançada pela internet e pela mobilidade telefônica, sendo o teletrabalho resultado dessa revolução que até então não tenha garantido ao teletrabalhador seus direitos trabalhistas.

Em função disso, em 16 de dezembro de 2011 foi publicada no Diário Oficial da União a lei 12.551⁷ em seu artigo 6º busca “equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos”.

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

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

O artigo 6º da Consolida as Leis do Trabalho - Decreto-lei 5.452⁸, de 1º de maio de 1943 sendo que a lei originou-se do projeto de lei 3129/2004 da Câmara dos Deputados, de autoria do deputado Eduardo Valverde do Partido dos Trabalhadores, tendo tramitado no Senado Federal como projeto de lei da Câmara 102/2007. Trata-se, portanto, de projeto de lei oriunda da Câmara dos Deputados que tramitava já há sete anos junto ao Congresso Nacional até a sanção pela Presidente da República, em 15 de dezembro de 2011. (LIMA, 2014).

⁷ Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1>. Acesso em: 30 jul 2014.

⁸ Decreto-lei 5.452. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 30 jul 2014.



No contrato de trabalho entre o teletrabalhador e o empregador a relação entre eles manifesta-se de forma diferente da sua concepção clássica visto que a atividade do trabalhador é descentralizada do processo produtivo e se desenvolve a distância.

Isto não implica, contudo, que o empregador tenha renunciado ao poder diretivo (art.2º, parte final, da CLT). O controle sobre a atividade do empregado continua sendo exercido pessoalmente, só que por meio eletrônico ou telemático, com maior ênfase sobre o resultado final do trabalho do que sobre a atividade em si (SILVA, 2014).

Neste caso, o controle do empregador faz-se por meio do instrumento de trabalho, não inexistindo autonomia na prestação do serviço.

Em função de sua especificidade, o teletrabalho ainda é uma atividade polemica na área jurídica, pois existem entraves que necessitam ser normatizados como, por exemplo, a dificuldade de fiscalização, de forma a compor a relação de trabalho à distância com maior perfeição para que essa forma de trabalho não cause insegurança jurídica nem aos empregadores e nem aos empregados.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O surgimento da sociedade digital fomentou uma nova forma de trabalho: o teletrabalho. Neste contexto de aumento das fronteiras digitais, a sociedade brasileira busca ajustar-se a esta nova realidade.

A regulamentação do Teletrabalho mostra a busca por esse ajuste. Há uma necessidade de adequar as leis trabalhistas brasileiras às transformações oriundas da revolução tecnológica no mundo do trabalho.

Temos que atentar que o teletrabalho há muitos anos é uma realidade para muitos trabalhadores, no Brasil e no exterior, se que mesmo sendo a distância esta modalidade de trabalho obedece a hierarquia de comando do mesmo forma que o trabalho presencial.

Em termos jurídicos:

reconhece-se agora no teletrabalho a possibilidade de existência de subordinação jurídica, própria da relação de emprego, desde que exista

ordem emanada do tomador de serviços, ainda que não seja identificado claramente o emissor da ordem, considerando a diluição natural de comando patronal, própria do meio telemático e informatizado de comunicação (LIMA, 2014).

Independentemente do local onde é desenvolvido o teletrabalho (residência do empregado; home office ou de forma remota) se os serviços prestados são convertidos em produção que é de interesse do empregador o teletrabalho é equiparada ao trabalho presencial visto que para o empregador. O importante são os resultados obtidos e não o horário em que está sendo produzido.

Participar de uma sociedade digital significa estar conectada com ela, em todos os aspectos, e o teletrabalho é um desses aspectos que envolvem tanto o aspecto técnico quanto o político, o econômico e o social.

Porém ainda há um longo caminho a percorrer para se concretizar uma sociedade do conhecimento visto que deveremos ser capazes de construir uma sociedade globalizada onde as dimensões sociais, econômicas, políticas e culturais possam se reorganizar buscando reduzir a desigualdade e gerando conexões construtivas à distância.

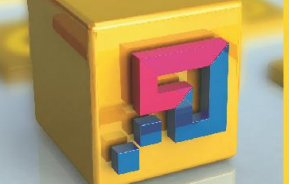
5 REFERÊNCIAS

GRISOLIA, Sônia. **O Trabalho na Nova Economia**. Disponível em: <www.surftrade.com.br/x/artigo?cod=200005159408. 15/05/2000>. Acesso em: 10 jul 2014.

LAGO, Pedro Patrón. **Imacto social Del teletrabajo**: El puento de vista Del teletrabajador y del teleempleado. Revista Telos. nº 50. jun-set de 1997.

LIMA, Marco Antonio Aparecido de. **A nova redação do artigo 6º da CLT: teletrabalho, home office ou anywhere office**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148522,21048A+nova+redacao+do+artigo+6+da+CLT+teletrabalho+home+office+ou>>. Acesso em: 30 jul 2014.

MODESTO, Joana. **Alguns aspectos sobre a problemática do teletrabalho**. Revista Informação & Informática – nº 18. Disponível em: <<http://www.inst-informática.pt/PUBL/pub1009C.htm>>. Acesso em: 19 jun 2004.



RIBEIRO, Darcy. **Universidade Para Quê?** Brasília - DF, Editora Universidade de Brasília, 1986.

RIFKIN, Jeremy. **O Fim dos Empregos. O Declínio Inevitável dos Níveis dos Empregos e a Redução da Força Global de Trabalho.** São Paulo. Makron Books, 1995.

SILVA, Paulo Antonio Maia e. **Breves anotações sobre o teletrabalho no direito do trabalho brasileiro.** Disponível em:

<http://www.paulomaia.adv.br/arquivos/documents/academico/ARTIGO_SOBRE_TELETRABALHO_REVISADO_EM_JULHO_2012.pdf>. Acesso em: 3 jul 2014.