

Introdução

A tônica deste estudo está voltada para o chamado teletrabalho, mas especificamente o que é exercido em domicílio. Esta modalidade de trabalho vem crescendo, no Brasil e no mundo, principalmente a partir dos anos 90, inserida num contexto de transformações no mundo do trabalho.

O teletrabalho tem como característica principal, a utilização de novas tecnologias informáticas e de comunicação e a realização da atividade laboral de forma deslocada da empresa. O teletrabalho não se restringe ao que é realizado em domicílio. Suas formas são variadas e possuem também uma grande heterogeneidade de tarefas e de funções. No caso específico desta pesquisa, para uma delimitação maior do objeto, optamos por estudar o teletrabalho em domicílio por representar, a nosso ver, uma experiência bem interessante de novas tendências no chamado mundo do trabalho.

Do ponto de vista simbólico, o teletrabalho em domicílio apresenta questões importantes para serem pensadas no que se refere às relações de trabalho, tanto sob o aspecto da hierarquia, quanto sobre as representações e experiências do tempo e do espaço. No teletrabalho domiciliar, o próprio trabalhador passa a fornecer o espaço para a execução de suas tarefas, destituindo as empresas de tal incumbência.

No Brasil, várias empresas já utilizam essa modalidade de trabalho, onde podemos citar a Dell, a Gol, a Xerox e a Shell dentre outras. Cabe ressaltarmos que nem todas as atividades profissionais poderiam optar por este sistema descentralizado de trabalho. Dentre as categorias profissionais que exercem essa atividade, podemos citar, como exemplo, os profissionais de informática (digitadores, programadores etc.), jornalistas, tradutores e prestadores de serviços, principalmente os relacionados ao setor de vendas.

O fato de o trabalho poder ser feito no domicílio (ou pelo menos a maior parte dele) pode acarretar a indiferenciação entre o tempo de trabalho e o tempo de repouso, de lazer. Este tipo de atividade exige um autocontrole muito grande por parte dos trabalhadores em relação à organização dos seus horários. Sendo assim, os limites entre os períodos de trabalho e de descanso podem se tornar frágeis e confusos. Também pensamos que o fato de os teletrabalhadores assalariados exercerem as suas atividades à distância não elimina o aspecto do vínculo de emprego (no caso para os trabalhadores assalariados) posto que o aspecto da subordinação esteja presente através de mecanismos simbólicos de poder.

1 - Definição de Teletrabalho

Definir o que pode ser considerado como teletrabalho não é uma tarefa muito simples de se realizar. Diversificação é um termo que expressa bem a grande variação em torno do assunto, a começar pelas diversas nomenclaturas que podem ser encontradas em documentos e na literatura sobre o tema. Muitas denominações podem ser encontradas, mas todas elas se referem ao mesmo tipo de atividade que aqui estamos generalizando no termo *teletrabalho*. Trabalho a distância, trabalho em domicílio, teledeslocamento, trabalho em rede, trabalho remoto, teletrabalho, trabalho flexível - além das variações com termos estrangeiros - *telework*, *telecommuting*, *home-office*, *homeworking*, *télétravail*, *teletrabajo*, *telelavoro*, são exemplos da grande heterogeneidade conceitual dessa modalidade de trabalho.

Antes de apresentarmos especificamente as definições de teletrabalho, cabe inicialmente fazermos algumas distinções. Primeiramente, o teletrabalho, em especial o que é exercido em domicílio, não é um trabalho doméstico. O conceito jurídico de trabalho doméstico, definido na Lei n. 5.859 de 11.12.1972 como "aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas" (Alemão, 2004:90) não se aplica ao conceito de teletrabalho. Este último é uma modalidade de trabalho à distância e o conceito jurídico mais adequado seria o de trabalho em domicílio e não o de doméstico.

Teletrabalho também não é o mesmo que telemarketing. O telemarketing consiste numa forma de marketing direto que usa o telefone, internet como recursos de comunicação para atividades de atendimento, promoção, pós-venda, pesquisa de mercado etc. Sendo assim, o telemarketing pode ser considerado uma modalidade de teletrabalho, desde que possua as características que o definam como tal, ou seja, seja executado de forma distante da empresa sede. Teletrabalho, portanto, não é sinônimo de telemarketing. O teletrabalho abrange uma variada gama de profissões que vão desde digitadores, vendedores até tradutores, jornalistas e outros.

Feitas tais distinções, algumas indagações estimulam a nossa reflexão: se vários profissionais, executando as suas atividades em suas residências podem ser considerados como teletrabalhadores, o que realmente os definem? Que características específicas fazem deles teletrabalhadores? Procurando responder essas indagações, trazemos a seguir algumas definições que procuram estabelecer os limites conceituais dessa modalidade de trabalho. Nossa reflexão se encaminha primeiramente na árdua tarefa de conciliação entre a abordagem sociológica e a jurídica. Num segundo momento, procuramos refletir sobre o teletrabalho em

domicílio através da categoria *trabalho em domicílio*, percebendo as semelhanças e as distinções entre as duas categorizações.

1.1 – Definições sociojurídicas

As abordagens, do ponto de vista sociológico, apresentam definições do teletrabalho enfatizando a questão do espaço de trabalho. O nascimento da própria concepção de teletrabalho esteve relacionado à questão do trabalho feito à distância, do trabalho remoto. Jack M. Nilles (1997), físico e engenheiro norte-americano, considerado como o mentor intelectual do teletrabalho (o pai do teletrabalho), também o define a partir desse parâmetro. Co-fundador e presidente da *Jala Internacional*¹, (uma associação com sede em Los Angeles, mas com intenso trabalho de divulgação e de assessoria do teletrabalho na Europa, nos EUA e na América Latina), pesquisa sobre o tema desde a década de 1970, com várias publicações que se dedicam aos aspectos organizacionais das empresas a partir do teletrabalho. Nos seus termos, a definição do teletrabalho implica no deslocamento espacial da atividade laboral: “Teletrabalho: levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço” (1997: 15).

Sendo assim, para Jack Nilles, é de fundamental importância o deslocamento do trabalhador em relação à sede da empresa. Para ele é possível manter-se ligado e ao mesmo tempo estar separado fisicamente. Como comenta: “Você pode tornar muitos de seus meios de produção acessíveis, sem amontoá-los. Pode manter as mentes interligadas e os corpos separados. Pode levar o trabalho ao trabalhador em vez do trabalhador ao trabalho” (Nilles, 1997: 25).

Para este autor, uma das características principais do teletrabalho (em especial o que é exercido em domicílio), é proporcionar ao funcionário uma dedicação muito maior ao trabalho, onde este não seria incomodado com as interrupções comuns dos escritórios tradicionais, como as inúmeras reuniões desnecessárias e as constantes chamadas telefônicas. Entretanto Nilles destaca sobre a diferença entre a possibilidade de se adotar o sistema do teletrabalho e a viabilidade para tal. Propõe assim em seu livro, uma lista que contém vários itens que devam ser observados pelos gerentes e administradores.

¹ Ver: <<http://www.jala.com/>>. Acesso em 18/10/2019.

Segundo Nilles, as empresas têm condições de se auto avaliarem e perceberem as vantagens e desvantagens na utilização do teletrabalho. Apresenta assim uma lista de “bons motivos” para que o teletrabalho seja implantado:

- quando a ida e volta ao trabalho é normalmente perigoso e/ou leva muito tempo no trajeto;
- se as inconstâncias no trajeto de ida e volta ao trabalho atrasam as entradas dos funcionários e antecipam sua saída no término da jornada;
- se há um número exagerados de reuniões desnecessárias, que discutem apenas tópicos irrelevantes, gerando uma pura perda de produtividade por conta das interrupções;
- se o ambiente de trabalho gera altos níveis de stress;
- se o espaço físico de trabalho está ficando pequeno para os funcionários;
- se há dificuldade de atrair ou manter funcionários qualificados;
- se a poluição do ar na região em que você trabalha está piorando.

Também, ao longo da sua obra, Jack Nilles comenta sobre a importância do teletrabalho para as questões ambientais. O principal argumento, nesse sentido, seria a diminuição do número de veículos utilizados para o transporte dos funcionários.

Para Domenico de Masi (1999: 264), um sociólogo italiano e grande entusiasta da flexibilização organizacional, o teletrabalho não significa que as pessoas devam fazer as suas tarefas exclusivamente em seus domicílios. Esse trabalho deslocalizado pode ser exercido em casa ou em escritórios satélites, em apenas alguns dias da semana, desde que distante da empresa-mãe. O trabalho à distância não significa um tipo de trabalho clandestino, mas a execução das tarefas de forma espacialmente descentralizada. Para este autor, várias configurações do trabalho à distância podem ser denominadas como teletrabalho. Nesse sentido, o espectro das atividades que podem ser consideradas como teletrabalho amplia-se de forma extraordinária, abrangendo diferentes ramos profissionais.

Portanto, o trabalho deslocalizado é a tônica de todas essas definições acima mencionadas. Domenico de Masi ainda comenta que o teletrabalho não é “anarquia”. O teletrabalhador executa as suas atividades dentro de um plano operacional que o interliga aos outros colegas e aos seus chefes. Os resultados passam a ser cobrados muito mais em termos dos resultados do que dos processos.

Pierre Lévy (2009), um filósofo dedicado às reflexões cujo tema gira em torno do que ele chamou de processo de virtualização, também reflete sobre a questão do ambiente de trabalho domiciliar e ainda nos acrescenta sobre os limites entre a esfera pública e a privada:

“O trabalhador clássico tinha *sua* mesa de trabalho. Em troca, o participante da empresa virtual *compartilha* certo número de recursos imobiliários, mobiliários e programas com outros empregados. O membro da empresa habitual passava do espaço privado de seu domicílio ao espaço público do lugar de trabalho. Por contraste, o teletrabalhador transforma seu espaço privado em espaço público e vice-versa” (Lévy, 2009: 24).

Podemos considerar, dessa forma, que as definições de cunho mais sociológicas dão ênfase na questão do espaço em que é realizada a atividade laboral. Sendo assim, a tônica dessas definições se refere ao ambiente de trabalho e o teletrabalho em domicílio é compreendido como uma forma de trabalho à distância. Entretanto, essa atividade não pode ser considerada da mesma forma que o trabalho em domicílio tradicional. Um elemento que o distingue de formas tradicionais de trabalho em domicílio, como o das costureiras, alfaiates, sapateiros e demais serviços artesanais, é a utilização dos chamados meios telemáticos, com o uso das novas tecnologias de comunicação².

Portanto, nas definições sociológicas, o teletrabalho se define a partir da realização da atividade laboral de forma descentralizada. Nesse sentido, a forma de contratação não influencia na caracterização conceitual dessa modalidade de trabalho. Sendo assim, podem ser considerados como teletrabalhadores, num sentido mais amplo do termo, tanto os trabalhadores autônomos quanto os subordinados, desde que exerçam as suas atividades de forma distante da empresa (ou trabalhem por conta própria) e se utilizem dos meios telemáticos.

Nessa caracterização mais abrangente, diversos segmentos profissionais se enquadrariam no conceito de teletrabalho. Podem ser considerados como teletrabalhadores os profissionais que trabalham com o tratamento, transmissão e acumulação de informação; consultoria; vendas e operações mercantis, secretariado, digitadores e programadores, design e arquitetura, músicos, engenheiros, advogados, atendimento ao cliente, edição, redação, jornalismo, tradução, contabilidade, telemarketing, e outros. Profissões intimamente relacionadas ao setor de serviços.

² A Telemática é entendida aqui como o conjunto de tecnologias de [transmissão de dados](#) resultante da junção entre os recursos das telecomunicações (telefonia, cabo, [fibras ópticas](#), etc) e da informática (computadores, softwares e sistemas de redes), que possibilitou o processamento, a compressão, o armazenamento e a comunicação de grandes quantidades de dados, em curto prazo de tempo, entre usuários à distância.

Embora, o nosso objeto de estudo seja o teletrabalho realizado no âmbito domiciliar, precisamos deixar claro que o mesmo não se restringe somente àquele que é exercido em domicílio. Araújo e Bento (2002:17) nos fornecem uma interessante classificação na qual listamos a seguir:

- No domicílio – teletrabalho em casa (o trabalho é desenvolvido “em” e “a partir” da casa do trabalhador);

- Móvel – teletrabalho desenvolvido pelo trabalhador, dadas as características das funções que desempenha (vendas, seguros, publicidade, entre outros). Neste caso, o trabalhador utiliza diariamente Tecnologias de Informação e Comunicação a fim de se manter ligado à empresa;

- Deslocalizado – teletrabalho realizado para empresas estrangeiras;

- Telecentro – quando os funcionários da mesma ou de várias empresas com as mesmas funções ocupam um escritório alugado, distante da organização principal;

- Hotelling – quando as atividades profissionais se realizam, durante grande parte do horário de trabalho, num espaço exterior à empresa. O trabalhador não é detentor de um lugar determinado, nem de equipamento personalizado no espaço da empresa.

Manuel Castells (1999) nos fornece também uma classificação do teletrabalho dividindo-o em três categorias: a) os *substituidores*, que são aqueles que substituem o serviço efetuado em um ambiente de trabalho tradicional pelo serviço feito em casa; b) os *autônomos*, trabalhando on-line de suas casas; c) e os *complementadores*, que trazem para casa trabalho complementar do escritório convencional. Nesta definição nós podemos perceber que o autor não faz uma distinção entre os trabalhadores assalariados e os chamados autônomos. Ambos são considerados como teletrabalhadores. A sua definição, portanto, se pauta em relação à organização espacial da atividade laboral, não se importando com a definição jurídica, com a relação de emprego.

Quando lidamos com uma literatura mais afeita ao âmbito jurídico, a grande preocupação dos teóricos se encontra na questão da relação de emprego, preocupados com as formas contratuais dessa relação. Quando essa relação se dá entre uma empresa e um trabalhador autônomo, o contrato de trabalho será por prestação de serviços. Já quando se tem

uma relação de subordinação e assalariamento entre o empregado e seu empregador, tal funcionário, mantido à distância deverá ter o mesmo tratamento que o empregado mantido na sede da empresa. O próprio art. 6 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), já previa essa relação à distância onde podemos conferir: “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”.

Nos manuais tradicionais de Direito do Trabalho, que são indicados como bibliografia básica para os alunos de graduação em Direito, a ênfase, ao se falar em teletrabalho, se dá justamente na questão da relação de emprego. No trabalho de Alice Monteiro de Barros (2008) o teletrabalho aparece definido nos seguintes termos:

“De origem etimológica grega, *tele* significa à distância. O teletrabalho é modalidade especial de trabalho à distância” (Barros, 2008: 321).

“A utilização do teletrabalho visa, em especial, a substituir o trabalho subordinado realizado de forma tradicional no estabelecimento do empregador, pelas relações externas, ainda que coordenadas pela empresa” (Barros, 2008: 323).

Esta autora destaca assim que o teletrabalho apresenta novas formas de subordinação, mantendo a coordenação da empresa sobre a atividade. Alice Monteiro de Barros ainda comenta sobre a problemática da fiscalização neste tipo de trabalho, tendo em vista que o fiscal do trabalho poderá entrar no domicílio do empregado só com o seu consentimento. Temos aqui a questão delicada da possibilidade de violação da sua vida privada. A autora apresenta um interessante exemplo que visa contornar essa dificuldade de separação do âmbito privado, que é o caso de Los Angeles (EUA): exige-se que os teletrabalhadores designem um local ou um cômodo para exercerem as suas tarefas, e este deve ter passagem direta à parte externa do domicílio. Sendo assim, a fiscalização do trabalho teria acesso a esse ambiente de trabalho sem interferir ou violar a intimidade do trabalhador (Barros, 2008: 324)³.

Amauri Mascaro Nascimento (2010) também compreende o teletrabalho a partir da categoria conceitual de trabalho à distância, e segundo este autor:

“Não há conceito legal de trabalho à distância, mas a expressão é usada para designar o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, portanto, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do

³ Apud: RAY, Jean-Emmanuel. “Le droit du travail à l’épreuve Du télétravail: Le statut Du teletravailleur.” *Droit Social*, 1996, n. 2, p.527.

processo produtivo, em especial no setor de serviços.” (Nascimento, 2010: 998)

Já Sérgio Pinto Martins (2003) não trata especificamente do teletrabalho, com uma reflexão à parte, mas sua ponderação se dá em torno do conceito de *trabalho em domicílio*, onde o define nos seguintes termos:

“O empregado tanto pode trabalhar na sede do empregador, como no seu próprio domicílio. É certo que em seu domicílio poderá fazer o horário que desejar, mostrando que a subordinação pode ser menos intensa”. (Martins, 2003: 150)

As definições, no nosso entender, são de suma importância, pois a partir delas pode-se refletir sobre a natureza jurídica do vínculo existente na prestação de teletrabalho. Segundo Otávio Pinto e Silva (2004:125), a análise dos casos concretos é que na verdade informarão a aplicação ou não dos preceitos que regem o contrato de trabalho. Sendo assim, em cada situação específica é necessário observar se na relação de trabalho a característica da subordinação está presente.

Sendo assim, podemos dizer que o teletrabalho é definido como uma modalidade de trabalho à distância, que se utiliza dos meios telemáticos para a execução das atividades laborais. O teletrabalhador não precisa estar interligado o tempo todo com a sua chefia direta, ou com algum órgão da empresa. Ele pode realizar as suas atividades longe da sede e apenas comunicar-se esporadicamente, através de telefone (fixos ou celulares), *e-mails*, *skype* e outros. O teletrabalho não é somente exercido em domicílio. Embora trabalhar em casa seja uma de suas formas recorrentes, o conceito abrange outros locais em que o trabalho possa ser exercido. O conceito de teletrabalho pode ser utilizado para designar tanto os trabalhadores autônomos quanto os assalariados. Para o caso dos assalariados o grande aspecto a ser levado em consideração é o referente à subordinação numa determinada relação de emprego.

Atualmente, no Brasil, o teletrabalho foi regulamentado com a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), visando adequar a legislação às novas relações de trabalho. A seguir colocamos na íntegra o capítulo II-A que trata do assunto⁴:

⁴ Ver: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm> Acesso em: 27/05/2020.

‘Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.’

‘Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.’

‘Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.’

‘Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.’

‘Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.’”

“Art. 134.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado).

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.” (NR)

Embora a lei nº13.467 regulamente o teletrabalho, ela não define maiores garantias para os teletrabalhadores. Os detalhes como as despesas para a montagem do escritório nas residências, bem como as contas de luz e internet, não são especificadas, ficando a encargo dos contratos estabelecidos entre o empregador e o empregado. Mais uma vez vemos uma situação de vulnerabilidade e de isolamento desse funcionário perante a estrutura organizacional da empresa.

2 – O trabalho domiciliar e o teletrabalho

As raízes do trabalho industrial em domicílio podem ser encontradas nos séculos XVI e XVII na Europa, onde esteve associado à emergência de uma economia doméstica. Pesquisadores da área argumentam que este tipo de trabalho se desenvolveu a partir de uma forte ligação entre a vida familiar e a vida laboral (Abreu e Sorj, 1993: 11). Com o advento da Revolução Industrial o trabalho em domicílio tornou-se uma parte do sistema fabril, como indicam os estudos sobre a indústria têxtil inglesa, onde perceberam a produção em domicílio como uma seção externa da fábrica, da manufatura ou do estabelecimento comercial.

Um grande precursor dos estudos de Sociologia do Trabalho no Brasil, Evaristo de Moraes Filho, também dedicou uma grande atenção ao tema. Preocupado com as questões relativas à proteção sociojurídica desses trabalhadores, este autor publicou uma interessante e aprofundada análise em 1943 intitulada: *Trabalho a domicílio e contrato de trabalho*, evidenciando a importância do tema para a sua época. Neste livro, segundo Evaristo, a indústria em domicílio é uma espécie de transbordamento da grande indústria fabril concentrada. Com um tom de denúncia, alerta para as desvantagens do trabalhador onde diz que o seu único benefício é o da relativa liberdade de que goza podendo trabalhar longe do controle direto do seu patrão. O empregador, por sua vez, se beneficia com a economia da despesa das instalações bem como tem a possibilidade de escapar da vigilância dos inspetores do trabalho a respeito das leis trabalhistas (Moraes Filho, 1994: 62-63).

Um importante estudo intitulado “Trabalho a Domicílio: novas formas de contratação”, realizado por Lena Lavinhas, Bila Sorj, Leila Linhares e Angela Jorge, tem servido como subsídio para grupos de discussão da OIT (1998) e para o IPEA (2000) onde podemos constatar a presença de significativas reflexões sobre o assunto, inclusive sobre o teletrabalho.

Segundo esse artigo, deve-se ter um novo olhar sobre os estudos referentes ao trabalho domiciliar. Primeiramente destaca a grande heterogeneidade de padrões de produção e

emprego, onde podem ser encontradas diversas situações de atividade laboral, que vão desde o trabalho artesanal autônomo, na forma de pequenas e micro-empresas à formas de trabalho assalariado. Um segundo aspecto apresentado se refere ao trabalho em domicílio como parte de uma cadeia produtiva internacional. As pressões que a competição internacional tem imposto às empresas têm feito com que busquem espaços produtivos cada vez mais internacionalizados (Lavinias *et al*,1998: 2).

No Brasil, embora o trabalho em domicílio tenha se desenvolvido em vários setores produtivos, foi no setor manufatureiro que ele mais se destacou. E dentre as características que mais estiveram presentes neste tipo de atividade podemos comentar a expressiva presença do contingente feminino do trabalho em domicílio contemporâneo (Abreu e Sorj, 1993: 13).

Também esteve intimamente ligado ao processo de reconfiguração industrial, principalmente a partir dos anos 80, inserido em relações de subcontratação, podendo ter favorecido a ampliação de pequenas e microempresas (Ruas, 1993: 25).

Mesmo observando a presença de elementos comuns que nos permitem fazer uma comparação entre o chamado *trabalho em domicílio* e o *teletrabalho*, precisamos ficar atentos para os aspectos singulares de cada atividade. Apesar da casa do teletrabalhador se apresentar como uma “seção externa da fábrica”, essa atividade tem um elemento que aqui faz toda a diferença: a utilização dos chamados meios telemáticos. E a questão que podemos colocar é a seguinte: a transformação não se dá apenas no sentido de se introduzir novas ferramentas para a execução de trabalhos que já poderiam ser encontrados desde o século XIX. Essa comparação deve ser melhor analisada, pois, por exemplo, a atividade exercida por uma costureira de uma facção é bem diferente daquela que é exercida por um analista de sistemas ao criar um *software* em sua casa. E a diferença não se encontra apenas no tipo de trabalho realizado, mas nas diferentes relações sociais presentes em cada atividade. As sociedades do final do século XX e início do século XXI possuem outros elementos que precisam ser compreendidos para que possamos ter uma clara ideia das dinâmicas sociais presentes no chamado teletrabalho.

Não queremos aqui pensar as transformações ocorridas no industrialismo clássico como se tivesse ocorrido uma evolução social. Entendemos que o trabalho periférico ao da grande fábrica, como o artesanal, o realizado em domicílio, de certa forma sempre coexistiu com a grande empresa capitalista, até porque a dependência recíproca entre esses dois segmentos esteve constantemente presente. Entretanto, não podemos deixar de mencionar, como bem nos acrescenta Kumar (2006: 191), o impacto da tecnologia da informação em diversas esferas, como no emprego, nas operações de mercado de capitais ou na reestruturação das cidades. A

nova tecnologia possibilitou a intensificação da compactação do espaço e do tempo alterando profundamente a velocidade das decisões, bem como a capacidade do sistema de reagir à mudanças.

E não apenas a utilização da tecnologia da informação proporcionou ou incentivou transformações profundas na vida laboral e social. Aproveitando um pouco a reflexão de Harvey (1992: 135) podemos perceber que durante a década de 1960, em especial nos países centrais, o fordismo e o keynesianismo, na sua concepção, apresentavam-se frágeis para apresentar soluções a um capitalismo que encontrava problemas diante de um sistema produtivo que em suas bases mantinha prioritariamente a rigidez. Nesse sentido, segundo Harvey, após a década de 1970, ocorre a emergência de um regime de acumulação no qual ele designou de flexível. Para Harvey, o regime de acumulação flexível pode ser percebido na emergência de novos processos de trabalho, na organização do trabalho flexível, na retração de um trabalho regular, bem como, alterações que o Estado mantém com a sociedade, a atividade sindical, os hábitos de consumo etc.

Krishan Kumar (2006: 25) também nos acrescenta quando diz que a economia mundial atual pode ser caracterizada como um capitalismo transformado pelo informacionalismo. Para ele o tempo e o espaço podem ser pensados a partir de noções como “espaços de fluxos”⁵, onde a rede global complementa, e até em certa medida, substitui o “espaço dos lugares”, com novas experiências no que se refere à construção de identidades.

E o espaço domiciliar, de certo, também foi invadido por esta “revolução da informação”: a televisão, a cabo ou por satélite, o “*telebanking*”, o “*teleshopping*”, a “*teleeducação*” (ou educação à distância), enfim, são exemplos dessa transformação.

Paralelamente a esse processo econômico-organizacional, podemos também perceber mutações no âmbito sócio-cultural. A sociedade torna-se cada vez mais ágil, as instituições menos solidificadas e a organização do trabalho menos rígida. (Castel, 2006: 572). Nesta perspectiva podemos observar a sociedade moderna (particularmente no mundo Ocidental) tornando-se cada vez mais uma sociedade que se entende formada por indivíduos. Com o crescente processo de individualização e com as alterações na forma com que as pessoas se vêm dentro da sociedade, o controle social está ligado mais do que nunca ao autocontrole do indivíduo (Elias, 1994: 98). Os indivíduos têm que decidir muito mais por si, devendo ser (não como uma opção, mas como uma imposição social) mais autônomos (Elias, 1994: 102). Sendo assim esse processo de individualização confere aos sujeitos uma imensa carga de

⁵ Ver também Castells, 1999.

responsabilidade por suas atividades, uma vez que os referenciais coletivos se encontram enfraquecidos.

Nesse sentido, percebemos o teletrabalhador em domicílio inserido em concepções sociais que o percebem como um trabalhador “autônomo” (no sentido sociológico do termo e não na conceituação jurídica) como o organizador da sua atividade produtiva, embora emblematicamente mantenha a condição de assalariamento e, portanto, de subordinação ao empregador.

Sendo assim, podemos ainda acrescentar que o aprofundamento da temática, tanto do teletrabalho quanto a do trabalho em domicílio como um todo, pode trazer importantes subsídios para a análise de noções como as de “compromisso” e de “controle” (Abreu e Sorj, 1993: 16). A questão da subordinação do trabalho a distância e seus mecanismos de efetivação são elementos importantes para o entendimento de relações hierárquicas e de poder neste tipo de trabalho.

Considerações finais

Abordando a temática do teletrabalho em domicílio, procuramos neste trabalho analisar essa modalidade de trabalho por meio da teoria sociológica e jurídica. Ao selecionarmos esse objeto de estudo, pensamos na possibilidade de evidenciarmos uma série de questões que têm sido de extrema importância para o entendimento do chamado mundo do trabalho atual. Aos poucos, novas concepções empresariais, que procuram redefinir as dimensões relativas ao tempo e ao espaço de trabalho vão tomando forma e no teletrabalho em domicílio tais concepções estão claramente presentes e podem ser observáveis. Presentes nas falas dos atores sociais, nas formulações teóricas, nas mentes e nos corações dos teletrabalhadores. Em favor de uma produtividade cada vez mais crescente, naturaliza-se que as atividades laborais devam ser realizadas para além de uma jornada normal de trabalho, como o prejuízo da perda de horas de descanso e lazer em detrimento dos compromissos profissionais.

Primeiramente tivemos logo a necessidade de definirmos e delimitarmos os limites conceituais do que vem sendo considerado como teletrabalho. Vimos que este termo é um conceito genérico que serve mais para ilustrar a forma pela qual o trabalho está sendo realizado, ou seja, de forma distante da sede da empresa. O teletrabalho não se restringe ao que é exercido

em domicílio. Mas a sua definição pressupõe que o trabalho seja realizado de forma deslocalizada. Em nossa pesquisa optamos pela análise do teletrabalho em domicílio por agregar, em nosso entender, dois eixos de compreensão: como uma forma de trabalho à distância e como uma modalidade de trabalho domiciliar.

Uma questão importante que foi pensada neste trabalho, se refere à análise do contexto sócio-histórico que permitiu o desenvolvimento dessa modalidade de trabalho à distância. Embora o trabalho exercido em domicílio não seja uma novidade, o fato da possibilidade de atividades laborais poderem ser exercidas nos domicílios dos trabalhadores e ainda manterem um contato direto seja com uma empresa, seja com um cliente, isso sim poderíamos dizer que representa uma novidade. Obviamente, não podemos negligenciar o papel que as inovações tecnológicas exerceram neste processo. Sem a tecnologia que permitiu a comunicação à distância, com os chamados meios telemáticos, dificilmente poderíamos vislumbrar a expansão do teletrabalho em domicílio. Entretanto, pensamos que a tecnologia por si só não é capaz de gerar todas as transformações sociais. Pensar assim seria de um determinismo rudimentar. Tais transformações, em especial na organização social do trabalho, só foram possíveis também por conta do desenvolvimento de uma cultura em que o individualismo, em especial no chamado mundo ocidental, se torna crescente. Progressivamente se confere aos indivíduos uma imensa carga de responsabilidade pelos seus atos.

Com a emergência de uma nova configuração na organização social do trabalho, em especial no setor de serviços, o teletrabalho surge como uma possibilidade real de reconfiguração temporal e espacial do trabalho. A produção em massa, aos moldes fordistas passa a não atender às novas expectativas do mercado e novas concepções empresariais ditam a nova palavra de ordem: “flexibilização”. Neste sentido podemos citar a emergência e a consolidação de modelos produtivos flexíveis com a presença de contratos temporários, novos entendimentos sobre a jornada de trabalho e possibilidade de execução de atividades com o sistema do teletrabalho.

Referências Bibliográficas

ABREU, Alice R. P. e SORJ, Bila (1993). “Trabalho a domicílio nas sociedades contemporâneas – uma revisão da literatura recente”. In: *O Trabalho Invisível- estudos sobre os trabalhadores a domicílio no Brasil.*, Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora.

ALEMÃO, Ivan. (2004) *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr.

ARAÚJO, E. e BENTO, S. Coelho. (2002) *Teletrabalho e Aprendizagem, contributos para uma problematização*. Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian. Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

BARROS, Alice Monteiro de. (2008) *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr.

CASTEL, Robert. (2006) *As metamorfoses da questão social*. Petrópolis, RJ: Vozes.

CASTELLS, Manuel. (1999) “O espaço de fluxos” in: *A Sociedade em Rede*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

ELIAS, Norbert. (1994) *A sociedade dos indivíduos*. Rio de Janeiro: J. Zahar.

HARVEY, David. (1992) *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. (2004) *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr.

KUMAR, Krishan. (2006) *Da sociedade pós-industrial à pós-moderna*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.

LAVINAS, Lena, SORJ, Bila, LINHARES, Leila e JORGE, Angela. (2000) *Trabalho a domicílio: novas formas de contratualidade*. Brasília: IPEA.

_____. (1998) *Trabalho a domicílio: novas formas de contratação*. Genebra: OIT.

LÉVY, Pierre. (2009) *O que é virtual?* São Paulo: Editora 34.

MARTINS, Sérgio Pinto. (2003) *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ed. Atlas.

MASI, Domenico de. (1999) *O Futuro do Trabalho*. Rio de Janeiro: José Olympio.

MORAES FILHO, Evaristo de. (1994) *Trabalho a domicílio e contrato de trabalho*. São Paulo: LTr.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. (2010) *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva.

NILLES, Jack M. (1997) *Fazendo do Teletrabalho uma Realidade*. São Paulo: Editora Futura.

RUAS, Roberto. (1993) “Notas acerca das relações entre trabalho a domicílio, redes de subcontratação e as condições de competição”. In: *O Trabalho Invisível- estudos sobre os trabalhadores a domicílio no Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora.