

# O teletrabalho em domicílio e a transformação social e jurídica da relação laboral

*Home teleworking jobs and social and legal change in working relationship*

MÁRCIA REGINA CASTRO BARROS

Doutoranda em Sociologia pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da UFRJ; mestre em Ciências Sociais e Jurídicas pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito da UFF  
*marciajose@ig.com.br*

**RESUMO** O artigo apresenta o resultado de nossa pesquisa referente ao teletrabalho em domicílio no Brasil em seus aspectos jurídicos e simbólicos. Para tanto, utilizamo-nos de ampla análise documental, pesquisa bibliográfica, bem como a realização de entrevistas com os atores envolvidos nessa relação de trabalho. Nesse texto oferecemos apreciações a respeito dos desafios enfrentados pelo direito do trabalho na atualidade, sobre o teletrabalho e a legislação trabalhista brasileira e ainda lançamos mão do conceito de “subordinação simbólica” para melhor compreendermos essa relação de trabalho a distância. Apresentamos também informações sobre o teletrabalho na administração pública.

**Palavras-chave** TELETRABALHO; TRABALHO A DISTÂNCIA; SUBORDINAÇÃO.

**ABSTRACT** This paper presents the results of our research on the legal and symbolic aspects of home teleworking jobs in Brazil. We made use of a broad desk research, literature review, as well as interviews with the actors involved in this kind of working relationship. In this paper we provide assessments of the challenges faced by the present labor law, on home office and the Brazilian labor legislation and we used the concept of “symbolic subordination” to better understand this distance working relationship. We also present information on home office in public administration.

**Keywords** HOME TELEWORK; DISTANCE WORKING; SUBORDINATION.

## INTRODUÇÃO

A tônica deste estudo está voltada para o chamado teletrabalho, mais especificamente o que é exercido em domicílio. Esta modalidade vem crescendo no Brasil e no mundo, principalmente a partir dos anos 1990, inserida em um contexto de transformações no mundo laboral.

O teletrabalho tem como característica principal a utilização de novas tecnologias de informática e de comunicação e a realização da atividade laboral de forma deslocada da empresa, porém não se restringindo 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 laboral.

Do ponto de vista simbólico, o teletrabalho em domicílio apresenta questões importantes a serem pensadas no que se refere às relações de trabalho, tanto no aspecto da hierarquia quanto nas 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.

Entretanto, chamamos a atenção para a dificuldade de obter estatísticas confiáveis a respeito dessa atividade laboral. Muitas vezes, fica difícil saber os limites entre o “exagero” de quem (organizações empresariais, associações, revistas especializadas em administração e finanças) tem como objetivo a divulgação dessa modalidade de trabalho e as informações que representam, de fato, a realidade. O acesso a esses trabalhadores também é dificultado pelo caráter “deslocalizado” dessa atividade. E quando se trata do trabalho domiciliar, essa dificuldade torna-se ainda maior. De todo modo, trazemos aqui algumas informações acerca do quantitativo desses trabalhadores.

No Brasil, várias empresas já utilizam essa modalidade de trabalho – podemos citar a Dell, a Gol, a Xerox e a Shell, dentre outras<sup>1</sup>. Segundo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt), estima-se que já somam, no Brasil, cerca de 10,6 milhões de teletrabalhadores (em suas diversas modalidades)<sup>2</sup>. O *Annuaire des Télétravailleurs Indépendants*, uma associação que visa dar assessoria e assistência à expansão do teletrabalho na França, afirma que, na Europa, 18% dos trabalhadores

---

<sup>1</sup> BARROSO, Maria Regina de Castro. Teletrabalho a domicílio e as transformações do trabalho. Disponível em: [http://www.estudosdotrabalho.org/anais-vii-7-seminariotrabalhoet2010/Marcia\\_Regina\\_Castro\\_Barroso\\_teletrabalho\\_a\\_domicilio\\_e\\_as\\_transformacoes\\_o\\_trabalho.pdf](http://www.estudosdotrabalho.org/anais-vii-7-seminariotrabalhoet2010/Marcia_Regina_Castro_Barroso_teletrabalho_a_domicilio_e_as_transformacoes_o_trabalho.pdf)

<sup>2</sup> SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br>>. Acesso em 18.nov.2011

podem ser considerados, de alguma forma, teletrabalhadores, e na França essa estimativa é de 8%. Esta mesma associação comenta que, nos Estados Unidos (em 2005), o número estimado de teletrabalhadores girava em torno de 13,5 milhões<sup>3</sup>.

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 os profissionais de informática (digitadores, programadores etc.), jornalistas, tradutores e prestadores de serviços, principalmente os relacionados ao setor de vendas.

Nossa hipótese principal, que, para nós, funcionou como uma questão norteadora de toda a pesquisa, refere-se à questão da indissociação da vida privada em relação à vida laboral no caso do teletrabalho em domicílio. O que tal indissociação poderia acarretar em termos de perda na qualidade de vida do teletrabalhador? Procuramos, assim, entender o engendramento de novas dinâmicas sociais presentes na execução deste tipo de atividade profissional, principalmente em relação à aquisição de novas concepções do tempo e do espaço. Neste sentido, teve grande destaque em nossa reflexão o aspecto do espaço domiciliar como um espaço de trabalho e a questão da possibilidade prática de uma “jornada de trabalho flexível”. Procuramos também refletir sobre a questão da subordinação do trabalho a distância: a problemática da regulamentação desse tipo de atuação e a questão do controle na relação profissional; bem como sobre a questão da identificação profissional por parte desses trabalhadores e como esse aspecto influencia em uma possível (ou difícil) organização coletiva.

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 de 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 suas atividades a distância não elimina o aspecto do vínculo de emprego (no caso para os trabalhadores assalariados), posto que o aspecto da subordinação está presente por meio de mecanismos simbólicos de poder.

Primeiramente, estamos considerando esse novo contexto histórico-social em que se insere o teletrabalho a partir de uma nova organização social do trabalho e, conseqüentemente, de novos desafios para o direito trabalhista. Conceitos como os de flexibilização, autonomia e outros têm tido grande destaque nas concepções refe-

---

3 TELETRAVAIL.FR. Disponível em : <http://www.teletravail.fr>>. Acesso em 18.nov.2011

rentes a formas de organização das empresas. Nesse sentido, juristas e estudiosos do direito do trabalho têm refletido sobre os novos desafios a serem enfrentados.

Trataremos, aqui, diretamente dos teletrabalhadores assalariados e dos sistemas de proteção a eles garantidos pela relação de trabalho estabelecida. Sendo assim, um tema que é de grande relevância para o trabalho realizado a distância encontra-se na caracterização da subordinação em uma relação de emprego. Por conta do nosso objeto de estudo, lançamos mão de um novo conceito, o de *subordinação simbólica*, no qual procuramos perceber os elementos subjetivos que estão além dos estabelecidos formalmente em uma relação contratual. E, por fim, abordaremos a legislação pertinente ao tema, concebendo o teletrabalho realizado em domicílio como uma forma de atividade laboral a distância.

## DESAFIOS PARA O DIREITO DO TRABALHO NA ATUALIDADE

Da mesma forma que podemos dizer que o mundo do trabalho não é mais o mesmo que aquele vislumbrado no início do século XX, o direito do trabalho, por meio de seus teóricos e juristas, também tem acompanhado as mudanças ocorridas e tem procurado redefinir seu papel na sociedade. As relações existentes entre o Estado, as empresas, os trabalhadores e suas organizações sindicais têm passado por significativas mudanças e seus papéis têm sido reformulados. Visando dar um panorama geral dessas transformações, apropriamo-nos das reflexões, em especial de Alain Supiot, um importante e influente intelectual francês estudioso do direito do trabalho, que tem como pano de fundo de sua reflexão a defesa da permanência e da ampliação dos direitos sociais. Para ele, os direitos sociais consolidaram-se a partir, principalmente, da conformação dos direitos trabalhistas. Utilizaremos suas obras *Au-delà de l'emploi* (1999) e *Homo juridicus* (2007) como base dessa contextualização.

Alain Supiot parte da constatação de que o modelo de regulação socioeconômica adotado pelo direito do trabalho ao longo do século XX encontra-se em crise. Este aspecto poderia ser observado tanto no âmbito institucional quanto no que se refere à organização interna das empresas. Ele faz uma distinção entre o direito do trabalho cunhado para um tipo de organização fordista, com a existência de uma reorganização do trabalho, e a existência da crise desse direito, justamente por não preencher ainda áreas que podem ser consideradas “nebulosas”, como veremos mais adiante.

A empresa fordista, na qual são dissociadas as fases de concepção e de execução laboral, possui uma prática salarial associada a uma jornada de trabalho fixa, na qual a prestação é feita em um determinado posto de trabalho. O sindicato de tipo fordista é uma organização ativa centrada no setor de atividades. O Estado é um Estado keynesiano, protecionista, que institui os mecanismos de negociação social.

O direito do trabalho é estandarizado com base no binômio trabalho subordinado–trabalho independente, garantindo uma segurança individual passiva do trabalhador, um tempo de trabalho homogêneo e negociações coletivas relativamente autônomas. Na obra de Supiot, percebemos claramente sua ênfase na análise do modelo europeu.

A reorganização do trabalho no interior das empresas modificou a distinção entre concepção e execução, notadamente pela aparição de produtos desestandardizados; em consequência, a própria atividade laboral flexibiliza-se. Outro fator que Supiot destaca é a inserção massiva das mulheres no mercado de trabalho, que, segundo ele, foi minando o modelo patriarcal fordista. A estabilidade no emprego deu lugar a contratos mais aleatórios e que não são mais definidos exclusivamente por um posto de trabalho (SUPIOT, 1999, p. 292).

Tendo em vista estas transformações, Supiot destaca a emergência de duas tendências a serem consideradas: (1) a de uma recontractualização, tendo como base o contrato de trabalho e a proteção contra o risco, e (2) a escolha de uma flexibilização, seja pela via do não enquadramento do ator coletivo pelo Estado, seja pela proclamação dos direitos sociais desconectados da inserção dos indivíduos na esfera econômica (SUPIOT, 1999, p. 293).

As formas contratuais também vão se alterando e constatam-se novas formas de autonomia operacional do trabalhador. No plano do direito, pelo menos nos países europeus, há uma tendência da legislação em ampliar o campo de sua atuação, passando a abranger, por exemplo, formas de trabalho independente.

Em relação à questão do direito social, podemos perceber alguns efeitos desse processo. Em primeiro lugar, a questão da insegurança das pessoas. Ultimamente tem-se difundido muito a visão de que os trabalhadores devem ser independentes e de que não precisam sindicalizar-se. Isso gera o enfraquecimento das categorias profissionais como atores coletivos. Além dessa questão da organização e mobilização dos trabalhadores, temos que ressaltar a emergência de certa “zona cinzenta”, utilizando os termos de Supiot, que se situa entre o trabalho dependente e o independente. Algumas pessoas são tratadas juridicamente como independentes, porém dependem tanto economicamente quanto, talvez, de algum tipo de comando (por exemplo, a exigência de algum cliente). De forma inversa, podem existir trabalhadores juridicamente dependentes, mas que em suas atividades rotineiras são, na realidade, autônomos.

Tendo em vista esses aspectos apresentados, Supiot chama atenção para a necessidade da reafirmação do princípio fundamental de que uma relação de trabalho não é feita somente a partir de sua qualificação jurídica. Este autor salienta a necessidade de alargar o campo de aplicação do direito social, compreendendo não somente os trabalhadores subordinados. Nesse sentido, propõe que o direito do trabalho tenha

uma abrangência, de modo a inserir os trabalhadores que não podem ser considerados assalariados, mas que estejam vivendo uma situação de dependência econômica. Não podemos deixar de mencionar que a grande preocupação de Supiot encontra-se na questão da regulamentação do mundo do trabalho perante a consolidação da União Europeia (SUPIOT, 1999, p. 295).

Em outra obra, *Homo juridicus* (2007), na qual faz um ensaio sobre a função antropológica do direito, Supiot também nos acrescenta ao comentar esse novo contexto no qual o direito do trabalho tem integrado. No trecho a seguir podemos observar, de forma sintética, a percepção de Supiot acerca das transformações atuais:

Desde o meio dos anos 1970, o Direito do Trabalho está às voltas com a individualização dos estatutos. O emprego assalariado diversificou-se com a erosão do emprego típico que associava dependência e segurança; o contrato individual ganhou uma importância nova; as fronteiras entre assalariado e independência, vida privada e vida profissional, embaralharam-se. A subordinação adquire novos rostos, ao passo que o poder econômico imerge no entrelaçamento das redes de empresas. A redução da duração do trabalho vai de par com um crescimento de sua intensidade. Aqui também, o Direito e a técnica andam no mesmo ritmo: a autonomia na subordinação não poderia progredir no mundo assalariado sem o auxílio do microcomputador ou do telefone celular, que permitem trabalhar e ser controlado em qualquer lugar e em qualquer hora. (SUPIOT, 2007, p. 153).

Ao traçarmos esse panorama, a partir das reflexões de Supiot, podemos perceber que o ponto central de sua análise encontra-se na questão de como o direito do trabalho irá se configurar a partir das transformações que têm ocorrido no mundo do trabalho. A posição de Supiot é clara: o direito do trabalho precisa adaptar-se a essa nova realidade sem perder de vista seu aspecto protetivo que percebe os direitos sociais intimamente relacionados aos direitos trabalhistas. A partir dessa premissa, destaca a questão da caracterização da relação de subordinação em uma situação laboral. Os direitos sociais precisam estar além das caracterizações clássicas de trabalho subordinado. Entretanto, absorver essas novas formas de trabalho subordinado na legislação trabalhista ainda é um grande desafio para a jurisdição do chamado mundo do trabalho.

## **A SUBORDINAÇÃO NA RELAÇÃO DE TRABALHO: SEUS ASPECTOS SIMBÓLICOS**

O termo *subordinação*, em uma linha etimológica de interpretação, pode ser compreendido por meio das noções de dependência ou de obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores (DELGADO, 2008, p. 302).

No trabalho livre e assalariado, é consenso entre os estudiosos do direito do trabalho que a subordinação jurídica deve ser considerada uma das características mais importantes para a caracterização de uma relação de emprego. Entretanto, chamamos a atenção para a diferença que existe entre os conceitos de exploração e de subordinação. A subordinação em si não significa a exploração do homem pelo homem (ALEMÃO, 2004). Mas, na medida em que os empregadores beneficiam-se dos lucros obtidos em função da apropriação do excedente de trabalho, aí, sim, a exploração econômica efetiva-se, muitas vezes viabilizada pela situação de subordinação a que o trabalhador está submetido.

Para Otávio Pinto e Silva (2004, p. 14), que fez um aprofundado estudo a respeito do tema, o critério da subordinação jurídica considera o poder de comando e de direção do empregador; a subordinação seria o aspecto passivo desse poder. Como decorrência dessa relação, o empregador valer-se-ia do poder de controlar e de fiscalizar a atividade do empregado.

Evaristo de Moraes Filho acrescenta, afirmando que na subordinação jurídica prevalece o direito do empregador de dar ordens, interferir na atividade de alguém e fixar-lhe limites, diferenciando-se, assim, de uma subordinação especificamente econômica (MORAES FILHO, 1994, p. 105). Ele ainda nos diz que alguns autores consideram como um dos elementos constituintes da subordinação a questão da direção e da vigilância constante da atividade produtiva. Entretanto, Moraes Filho comenta que é preciso expandir a abrangência de tal conceito, pois não é pelo fato de o trabalho ser exercido a distância que ele, necessariamente, deixará de ser subordinado. A fiscalização e o controle não precisam ser constantes e permanentes para que o trabalho seja considerado subordinado. Mas também consiste no direito que o empregador adquire de interferir na execução do trabalho, e, portanto, de estabelecer uma relação de poder. Este direito pode não ser exercido de forma explícita, mas está presente de forma subliminar em uma relação de emprego.

Com a complexidade com que as empresas organizam sua atividade produtiva, com uma infinidade de ramos descentralizados de produção, seus agentes passam quase que por anônimos, “perdidos” em uma multidão de intermediários (MORAES FILHO, 1994, p. 107). Sendo assim, os critérios para a identificação de uma subordinação passam a ser mais psicológicos e subjetivos, diminuindo, portanto, os de visibilidade material e física. Neste sentido, os elementos de cunho pessoal não devem ser desconsiderados em uma relação de emprego. Ocorre, assim, o estabelecimento de uma relação que tem por base os critérios de confiança e de fidelidade entre os sujeitos envolvidos.

Arion Sayão Romita, em seu livro *A subordinação no contrato de trabalho* (1979, p. 79-81), critica a visão que considera o aspecto da subordinação somente

levando-se em consideração a direção e a fiscalização, do poder de mando e de obediência. Para este autor, o vínculo que realmente une o trabalhador ao seu empregador é a *atividade* que se exterioriza na relação de trabalho. O autor, nesse sentido, dá ênfase à questão da *atividade do empregado*, pois esta seria realmente presente na organização da empresa.

Para Otávio Pinto e Silva (2004, p. 17), se considerarmos o aspecto da subordinação, levando-se em conta a atividade do trabalhador, algumas consequências podem ser vislumbradas desse raciocínio. O primeiro ponto refere-se à subordinação, não como um *status* do trabalhador, posto que ele não é o objeto do contrato de trabalho, mas, sim, sua atividade. Nesse sentido, a atividade é que está submetida ao poder do empregador. Outro aspecto seria o de pensar a subordinação, não como uma manifestação de um vínculo hierárquico, já que o empregado tem sempre a garantia de romper o vínculo contratual caso seja a sua vontade. E cabe ainda ressaltar que “a subordinação não exige a efetiva e constante atuação da vontade do empregador na esfera jurídica do empregado, mas, sim, a mera possibilidade jurídica dessa intervenção” (PINTO E SILVA, 2004, p. 18).

Objetivando refletir sobre o aspecto da subordinação no teletrabalho, cunhamos a expressão *subordinação simbólica*<sup>4</sup> como uma situação sociológica que vai além da subordinação jurídica analisada pela doutrina do direito do trabalho. Esta é uma manifestação que transcende as regras legais e contratuais, criando um elo afetivo entre as partes. Essa situação pode deixar o empregado mais vulnerável quando fortalece os laços de dominação. Tal afetividade pode ocorrer de forma direta com o empregador, quando o empreendimento é pequeno, mas também existe nas grandes empresas por meio dos superiores hierárquicos que reproduzem fielmente os desejos do empregador. Em algumas situações, a subordinação simbólica pode chegar a fazer parte da linha de produção da empresa, embora isso nunca apareça de forma textual e formal, pois não se trata de uma regra de disciplina e, sim, como já foi dito, de uma relação afetiva relacionada com um tipo de dominação social.

A subordinação simbólica transcende o âmbito da subordinação jurídica e econômica. Enquanto a subordinação jurídica corresponde às obrigações estabelecidas a partir do contrato de trabalho e da lei, a subordinação simbólica implica

---

<sup>4</sup> A expressão *subordinação simbólica* foi cunhada em uma reflexão conjunta com o professor Ivan Alemão em um estudo no qual fizemos a junção de duas pesquisas, a da autotutela em uma relação de emprego e a do teletrabalho. A partir desses dois estudos de caso, desenvolvemos essa ideia de uma subordinação que está além de uma relação contratual de trabalho. Retomamos aqui apenas alguns aspectos deste estudo. Acrescentamos muitas outras informações aprofundando o conceito na reflexão do teletrabalho em domicílio. Maiores informações consultar Alemão e Barroso (2001).



a formação de uma relação pessoal de colaboração e, até mesmo, de gratidão. O empregado pode sentir-se devedor diante da figura de seu empregador; este último pode ser visto como um benfeitor, como uma pessoa que distribuiu algum tipo de benefício. Por outro lado, o empregador também pode sentir-se no direito de exigir do empregado além do que está previsto no contrato e na lei. Aqui percebemos que existe um limite tênue entre o que estamos chamando de subordinação simbólica e o que poderia ser chamado de “assédio moral”. Em nosso estudo de caso, estamos analisando a forma de elaboração de poderes nos limites da ordem legal estabelecida. Neste sentido, a grande diferença consiste na existência do consentimento que permeia as ações dos sujeitos envolvidos.

A subordinação simbólica, portanto, é entendida como um conceito, ou um valor cultural, que pode influenciar o comportamento das pessoas e, conseqüentemente, a tomada de decisões. Tal noção é associada a uma condição de dependência baseada em critérios de ordem pessoal, implicando a valorização de elementos como a lealdade e a confiança.

Um autor que nos ajuda na reflexão sobre o que estamos chamando de subordinação simbólica é Bourdieu, ao comentar sobre a diferenciação de poderes e seus circuitos de dominação em seu livro *Meditações pascalianas* (2001, p. 125). Bourdieu indica-nos a existência de uma complexidade de ações de poder nas relações sociais estabelecidas. Estas, muitas vezes, apresentam-se invisíveis e anônimas, e, embora pareçam anárquicas, estão, na realidade, estabelecendo uma estrutura em que a coação faz-se presente. Os agentes e as instituições estão inseridos em campos que são envolvidos em circuitos legitimadores de trocas cada vez mais complexos, e, por conseguinte, ainda mais eficazes simbolicamente.

Ainda com Bourdieu, só que utilizando algumas de suas reflexões presentes no livro *O poder simbólico* (2009), queremos ainda trazer algumas reflexões sobre a questão da simbologia. Os sistemas simbólicos, vistos sob o prisma da constituição de poderes, têm a capacidade de criar condições para a realização de ações de dominação sem que, necessariamente, se tenha uma relação explícita, com dispêndio de muita energia. Estes sistemas simbólicos produzem o consentimento por meio da elaboração de determinadas imagens legitimadoras. Por meio do uso da linguagem, das imagens, dos discursos, os sistemas simbólicos favorecem a organização de certas relações sociais (BOURDIEU, 2009, p. 14).

Em uma tradição marxista, esses sistemas simbólicos são entendidos como mecanismos legitimadores da cultura dominante. Nesta análise, as interações entre os sujeitos passam, necessariamente, pelo crivo das relações de poder e pelas disputas que são efetuadas em torno da apropriação dos símbolos. Sendo assim, essa interação não é neutra e nem apolítica. Os sistemas simbólicos, portanto, são instrumentos de integra-

ção social, de conhecimento e de comunicação, mas podem contribuir para a reprodução de uma determinada ordem estabelecida, sem que para isso se faça muito esforço.

Sendo assim, os sistemas simbólicos podem ser entendidos como elementos fundamentais na elaboração de determinados poderes, que, embora invisíveis, possuem a cumplicidade e o consentimento de todos os envolvidos em uma relação social.

Os pensadores de origem kantiana também veem o aspecto ativo de toda a produção simbólica. Os universos simbólicos, como os mitos, a língua, a arte e a ciência, são entendidos como instrumentos de conhecimento e construção do mundo dos objetos por meio das “formas simbólicas” (BOURDIEU, 2009, p. 8). Aqui nós podemos citar os trabalhos de Durkheim e Mauss (1981), que em seu texto “Algumas formas primitivas de classificação” entendem os sistemas classificatórios como formas de ordenação simbólica das atividades sociais.

No teletrabalho, mais especificamente no domiciliar, as questões relativas à subordinação simbólica apresentam-se com grande destaque. A distância física está longe de significar o afastamento da subordinação simbólica. Mas as questões que queremos aqui elucidar são as seguintes: como entender as noções de “compromisso” e de “controle” nesse tipo de trabalho realizado a distância, ou seja, não tendo um controle direto do empregador nessa relação de emprego? Como se dá a subordinação nesse tipo de trabalho e como podemos entender seus mecanismos de efetivação?

Com a reorganização da atividade produtiva, principalmente a partir dos anos 1970, novas formas organizacionais apresentaram-se, principalmente em torno de concepções que privilegiam as noções de *flexibilidade*. Os conceitos de adaptação, mudança e flexibilidade ganham amplitude e intensificam-se, principalmente com a difusão das novas tecnologias. Neste contexto, os trabalhadores são “convocados” a serem mais inventivos e autônomos (no sentido sociológico do termo), sendo responsabilizados diretamente por sua capacitação profissional e por sua capacidade em adaptar-se a novos cargos e funções.

No teletrabalho exercido em domicílio, observamos nas entrevistas realizadas, tanto com empresários quanto com teletrabalhadores, que a questão do controle não foi apresentada com ênfase e como sendo de significativa importância na relação de emprego. Entretanto, o que queremos demonstrar por meio da expressão *subordinação simbólica* é que, embora esse controle laboral não esteja muito explícito no trabalho realizado a distância, ele se faz presente por meio de sistemas simbólicos de poder. Uma análise superficial dirá que o teletrabalhador está tendo uma subordinação enfraquecida, já que não se tem um controle rígido das empresas, permitindo que o próprio trabalhador passe a organizar seu horário de trabalho etc. Porém, chamamos a atenção para a substituição de um sistema de controle externo para um sistema de controle interno no teletrabalho domiciliar, no qual o próprio trabalhador adere

a noções de autocontrole, responsabilizando-se totalmente por suas atividades. Ele não precisa que uma pessoa fique dizendo o tempo todo o que ele tem que fazer ou a hora em que tem que almoçar. A própria noção de jornada de trabalho pulveriza-se na noção de valorização de cumprimento de tarefas. Nesse sentido, as instituições empresariais estão presentes nas vidas de seus empregados por meio de uma relação simbólica de poder, baseando-se em critérios de lealdade e de confiabilidade.

Entretanto, ao mencionarmos a existência desses mecanismos simbólicos de poder, não podemos deixar de comentar sobre a presença de outras formas de controle, como as ligações constantes feitas durante o dia, a troca de *e-mails* que são constantemente respondidos, o envio de relatórios etc. Sobre essa questão da troca de *e-mails*, os limites da jornada de trabalho são frequentemente desrespeitados, seja em relação ao repouso dos fins de semana, seja em relação aos horários noturnos.

Richard Sennet, em seu livro *A corrosão do caráter* (2007), faz uma interessante reflexão acerca dessa substituição na forma de controle dos trabalhadores. Vale a pena destacarmos um pouco do seu pensamento:

Os trabalhadores, assim, trocam uma forma de submissão ao poder – cara a cara – por outra, eletrônica; foi o que descobriu Jeannette, por exemplo, quando se mudou para um local de trabalho mais flexível no Leste. A microadministração do tempo avança rapidamente, mesmo quando o tempo parece desregulado em comparação com os males da fábrica de alfinetes de Smith ou o fordismo. A ‘lógica métrica’ do tempo de Daniel Bell passou do relógio de ponto para a tela do computador. O trabalho é fisicamente descentralizado, o poder sobre o trabalhador mais direto. Trabalhar em casa é a ilha última do novo regime. Estas, pois, são as forças que dobram as pessoas à mudança: reinvenção da burocracia, especialização flexível de produção, concentração sem centralização. Na revolta contra a rotina, a aparência de nova liberdade é enganosa. O tempo nas instituições e para os indivíduos não foi libertado da jaula de ferro do passado, mas sujeito a novos controles do alto para baixo. O tempo da flexibilidade é o tempo de um novo poder. (SENNETT, 2007, p. 68-69).

Sobre a questão dos limites da jornada de trabalho, no teletrabalho, na prática as fronteiras estabelecidas entre os momentos de descanso e os momentos de trabalho acabam se tornando indefinidas. O descanso, que antes era um direito muito bem definido em um contrato, passa a ser uma hipótese nem sempre viável. No teletrabalho, a privacidade do empregado pode ser exposta mais profundamente. Se na empresa sua privacidade pode ser atingida, por exemplo, em um momento em que é revistado, no sistema do teletrabalho o empregador acaba por penetrar, de certa forma, na vida do empregado em sua própria casa. Em seu ambiente pri-

vado, o trabalhador pode vir ser invadido e sua conduta pode ser direcionada pelas organizações empresariais.

O empregado subordinado por meio do teletrabalho vive, dessa forma, com sua mente continuamente voltada para o labor. Sua adesão às propostas de trabalho é tal que pode acarretar na intensificação de seus ritmos de trabalho, bem como a diminuição das pausas durante a execução das tarefas.

O teletrabalhador sente-se atraído pela possibilidade de flexibilização de seus horários, permitindo, assim, a conjugação de tarefas caseiras às de cunho profissional. O trabalhador fica fascinado pela possibilidade de “libertação da rotina”, mas pode submeter-se a um ritmo de trabalho muito mais intenso.

Nas entrevistas, este aspecto pôde ser muito bem observado. Inclusive, o tema da possibilidade de flexibilização prática dos horários de trabalho foi recorrente e apresentou-se como um estímulo a esse tipo de trabalhador. No entanto, foi mencionada também a questão do isolamento e da dificuldade de resolução de questões administrativas básicas, que, se os trabalhadores estivessem no mesmo espaço laboral (e não em seus domicílios) seriam mais facilmente resolvidas. Sem falar da dificuldade em obter o reconhecimento pela realização da tarefa. A entrega de resultados, o cumprimento de metas a distância, possibilita a ausência do contato pessoal, estabelecendo novas sociabilidades, acarretando o isolamento desses teletrabalhadores. Ainda sobre o reconhecimento, uma fala chamou-nos a atenção: “A gente trabalha, trabalha, mas parece que estamos sempre devendo algo”.<sup>5</sup> Essa mesma pessoa ainda relatou que, no início, quando começou a trabalhar em casa, no setor de vendas, sua adaptação foi difícil: acordava às 6h 30min para iniciar suas atividades e, quando percebia, já havia ultrapassado a hora do seu almoço.

O trabalho, portanto, neste tipo de atividade, atinge proporções até então inimagináveis, instaurando uma nova centralidade em que se misturam as dimensões corporais, afetivas e familiares.

## **O TELETRABALHO E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

Como já visto no primeiro item, o trabalho realizado nos domicílios, como as atividades artesanais, não é uma novidade, e já vem sendo realizado desde longa data. Em relação à proteção trabalhista, tanto para este trabalho artesanal quanto para o teletrabalho domiciliar, a grande problemática concentra-se no reconhecimento da característica da subordinação em uma relação de emprego. A Consolidação das

---

<sup>5</sup> Fala de uma entrevista realizada em abril de 2010 com uma teletrabalhadora de uma grande empresa do setor de vendas.

Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 2012), em sua concepção inicial sobre o trabalho assalariado, apresenta a questão da subordinação como sendo de fundamental importância para a caracterização da existência de uma relação de emprego. Vimos, no tópico anterior, que a subordinação pode ser vista de várias formas, mas a interpretação que nos interessa pensa o vínculo que une o trabalhador ao seu empregador a partir da *atividade* que se exterioriza na relação de trabalho. Sendo assim, o fato de a atividade poder ser exercida em um ambiente distante da sede do empregador não inviabiliza a comprovação da existência da subordinação jurídica.

De certa forma, a própria CLT, em seu artigo 6º, já previa essa indiferenciação ao propor o mesmo tratamento jurídico para os que exercem suas atividades a distância, como podemos perceber: “ (BRASIL, 2012, p.01).

Ainda encontramos outra referência na CLT em relação ao trabalho domiciliar no artigo 83º, que, ao comentar sobre a questão da remuneração mínima, acaba por trazer uma definição para o trabalho domiciliar; vejamos: “É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta do empregador que o remunerar” (BRASIL, 2012, p.12).

Neste sentido, quando se tem uma reclamação trabalhista em relação ao trabalho exercido em domicílio, geralmente os operadores do direito recorrem a esses artigos para fundamentarem suas decisões, dedicando-se à verificação, caso a caso, da existência, ou não, do vínculo empregatício.

Entretanto, essa legislação não contempla os casos em que o trabalho é exercido a distância, mas não é prestado no domicílio do empregado, como nos chamados “escritórios satélites” ou nos trabalhos itinerantes. Essa questão não será aprofundada, pois não é o objeto da pesquisa, entretanto, não poderíamos deixar de mencionar a existência desses trabalhadores que podem exercer suas atividades de forma descentralizada.

O caso do teletrabalho, que já poderia ser analisado a partir do artigo 6º da CLT, recentemente recebeu um grande incentivo jurídico para sua possível e provável expansão. No dia 15 de dezembro de 2011 foi sancionada uma nova lei, a de número 12.551 (BRASIL, 2011), que incluiu um parágrafo ao já mencionado artigo 6º. Acrescentou-se apenas uma linha, mas que já tem causado um imenso “alvorço”, principalmente no meio jurídico e empresarial. O parágrafo acrescentado tem a seguinte redação:

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. (BRASIL, 2011).

Para muitos, a referida lei não trouxe significativas mudanças aos termos já apresentados no artigo 6º. Entretanto, a grande discussão que tem se intensificado a partir de sua promulgação refere-se à questão do pagamento ou não de horas extras decorrentes do uso de celulares, *paggers*, *e-mails* etc.

É certo que esse enfoque já existia, de alguma forma, nas discussões das lides sobre o art. 62 da CLT e o sobreaviso. Entretanto, para além da questão do controle da jornada de trabalho, podemos observar também a presença da grande problemática em relação à fiscalização do ambiente e das condições de trabalho deste funcionário. A nova lei trata apenas da questão da subordinação e dos instrumentos de controle dessa relação de trabalho. Porém, os detalhes das obrigações contratuais – por exemplo, quem arcará com as despesas (luz, mobiliário etc.) – não estão regulamentados.

No caso brasileiro, tramita desde 2008 um projeto de lei número 4.505/2008<sup>6</sup>, que visa regulamentar o trabalho a distância e conceituar e disciplinar as relações de teletrabalho, de autoria do Deputado Luiz Paulo Vellozo (PSDB-ES). Neste projeto de lei, o tema mais polêmico refere-se ao conceito utilizado de “jornada aberta”, que, em razão do caráter do controle, geralmente realizado de forma virtual, a cujo respeito argumenta-se que os empregados teletrabalhadores não deverão ser contemplados com o direito às horas extras, devendo a remuneração ajustar-se às horas normais de trabalho. Este projeto de lei possui dez artigos e prevê diversos detalhes para a relação contratual de teletrabalho, que vão desde a definição do que seja o teletrabalho e das obrigações do empregador às obrigações do teletrabalhador. É interessante perceber que o conceito de teletrabalho desenvolvido nesse projeto de lei não se restringe ao de trabalhador assalariado. Amplia-se a definição, abrangendo também os teletrabalhadores autônomos, como podemos verificar:

Art. 1º Para os fins desta Lei, entende-se como teletrabalho todas as formas de trabalho desenvolvidas sob controle de um empregador ou para um cliente, por um empregado ou trabalhador autônomo de forma regular e por uma cota superior a quarenta por cento do tempo de trabalho em um ou mais lugares diversos do local de trabalho regular, sendo utilizadas para realização das atividades laborativas tecnologias informáticas e de telecomunicações. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2008).

---

<sup>6</sup> BRASIL, Projeto de Lei 4.505 de 16 de Dezembro de 2008. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências; tendo parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela aprovação, com emendas (relatora: DEP. MANUELA D'ÁVILA). Artigo 6º. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codeor=631003&filename=Avulso+-PL+4505/2008](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codeor=631003&filename=Avulso+-PL+4505/2008). Acesso em: 18.nov.2011

Este projeto já obteve aprovação em várias instâncias, inclusive sua constitucionalidade pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJC) e atualmente está aguardando aprovação na Câmara e no Senado<sup>7</sup>.

O que algumas empresas têm feito para evitar possíveis demandas trabalhistas são consultas aos sindicatos profissionais envolvidos para firmarem acordos coletivos acerca do sistema de teletrabalho.

Uma das empresas pesquisadas, que presta serviços na área de informática (suporte, vendas de *software* e outros), do Rio de Janeiro, estabeleceu dois documentos visando obter o respaldo jurídico para a adoção do sistema de teletrabalho. São eles: um termo de compromisso, firmado entre o empregador e o teletrabalhador; e o acordo coletivo, firmado entre a empresa e os órgãos de representação sindical, que, no caso, foram o Sindicato dos Trabalhadores em Informática e Órgãos Públicos de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares do Rio de Janeiro (SINDPD-RJ) e o Sindicato das Empresas de Informática do Estado do Rio de Janeiro (Seproj).

Conforme vimos neste estudo de caso, os funcionários desta empresa que optarem pelo sistema do teletrabalho, em especial aqueles em que seus projetos permitirem, assinam um termo de compromisso com a empresa para que seu trabalho seja realizado a distância. Neste documento constam seis cláusulas que definem os termos dessa relação. Logo no início, indica seu principal motivo: a conciliação entre a maior produtividade da empresa com a melhor qualidade de vida para o “colaborador”,<sup>8</sup> cuja meta é o aumento da competitividade da empresa. O documento deixa bem claro que o vínculo não é rompido entre a empresa e o “colaborador”, dizendo que é apenas a substituição do trajeto de ida e volta do local de trabalho pelas telecomunicações e informática, de forma que, mesmo a distância, o trabalhador e a empresa possam continuar em contato. O termo de compromisso diz ainda que o trabalho a distância não envolve qualquer tipo de remuneração adicional e nem algum *status* diferenciado em relação aos colegas de trabalho, reafirmando, assim, que este tipo de atividade não substitui os compromissos contratuais assumidos anteriormente com a empresa.

Em relação à organização do espaço de trabalho domiciliar, o documento coloca que é de exclusiva responsabilidade do “colaborador”, devendo a empresa informar sobre as normas necessárias de proteção à saúde. A empresa ainda se reserva

---

<sup>7</sup> BRASIL, Projeto de Lei 4.505 de 16 de Dezembro de 2008. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Tramitação na Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=420890>. Acesso em: 18.nov.2011

<sup>8</sup> O termo “colaborador” é o que está sendo usado no documento. Resolvemos utilizá-lo conforme consta no termo de compromisso do teletrabalho a distância.

o direito de realizar vistorias prévias e periódicas no local de prestação laboral, de modo a assegurar as questões de saúde ocupacional.

Sobre os equipamentos utilizados, a empresa assume o compromisso de fornecê-lo, inclusive o telefone móvel. Benefícios como plano de saúde, seguro de vida, vale-transporte e vale-refeição ou alimentação são mantidos pela empresa. Sobre acidente de trabalho ou ocorrência de defeitos em equipamentos, o funcionário deverá avisar imediatamente a empresa. Este termo de compromisso tem o prazo de 12 meses, podendo ser renovado desde que se mantenha o Acordo Coletivo para Previsão de Trabalho a distância junto aos sindicatos.

Por iniciativa desta empresa,<sup>9</sup> foi firmado um acordo coletivo com os dois sindicatos acima citados. Os termos do acordo coletivo são os mesmos dos utilizados no termo de compromisso da empresa, apenas com pequeníssimas alterações. O acordo coletivo também tem a validade de 12 meses, podendo ser renovado caso seja do interesse da empresa.

Alguns países possuem uma legislação específica a respeito do teletrabalho. O caso de Portugal é interessante, pois, no Código de Trabalho Português<sup>10</sup>, o teletrabalho apresenta-se de forma detalhada desde 2003. Em 2009, com o lançamento do novo Código de Trabalho de Portugal<sup>11</sup>, o teletrabalho foi apresentado nos artigos 165º ao 171º, que vislumbram temas que vão desde a conceituação, o regime de trabalho até a utilização de instrumentos adequados. O teletrabalho é classificado nesse código a partir do aspecto da subordinação. O artigo 165º assim o define: “Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”<sup>12</sup>.

Neste novo código português ainda está presente o direcionamento para:

- o regime de contrato para a prestação subordinada de trabalho;
- o regime no caso do teletrabalhador anteriormente vinculado ao empregador;
- os instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho;
- sobre a igualdade de tratamento do trabalhador em regime de teletrabalho;
- sobre a privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho;
- e sobre a representação coletiva em regime de teletrabalho.

<sup>9</sup> Dados obtidos na entrevista realizada com o dono dessa empresa que presta serviços na área de informática, no Rio de Janeiro, em abril de 2010.

<sup>10</sup> COMISSÃO PARA IGUALDADE NO TRGFABALHO E NO EMPREGO. Disponível em: [http://www.cite.gov.pt/pt/acite/legislacaonacion07\\_01.html](http://www.cite.gov.pt/pt/acite/legislacaonacion07_01.html). Acesso em: 18.nov.2011

<sup>11</sup> LISBOA, Procuradoria Geral . Disponível em: [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_estrutura.php?tabela=leis&artigo\\_id=1047A0007&nid=1047&nversao=&tabela=leis&so\\_miolo=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_estrutura.php?tabela=leis&artigo_id=1047A0007&nid=1047&nversao=&tabela=leis&so_miolo=). Acesso em: 18.nov.2011

<sup>12</sup> PORTUGAL, Código do Trabalho. Disponível em: [www.sabiasque.pt/files/0092601029.pdf](http://www.sabiasque.pt/files/0092601029.pdf)> Acesso em: 04. Abr.2012



Não temos o objetivo de aprofundarmos a questão da legislação internacional a respeito do teletrabalho. Entretanto, optamos por sinalizar a existência de iniciativas legislativas significativas. Além do caso português, podemos citar também o dos Estados Unidos, pois, há bem pouco tempo, em 2010, foi sancionada pelo presidente Obama uma legislação específica sobre o teletrabalho, dando as diretrizes jurídicas para seu exercício. Segundo o Social Security Legislative Bulletin, o presidente assinou, em 9 de dezembro de 2010, a Lei HR 1722, a Telework Enhancement Act of 2010<sup>13</sup>, que se tornou direito público.

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), não se tem nenhuma regulamentação específica sobre o teletrabalho. Entretanto, ao considerarmos o teletrabalho exercido em domicílio como uma modalidade de trabalho domiciliar, podemos nos remeter à convenção da OIT de número 177, lançada em 1996<sup>14</sup>. Esta convenção visa estabelecer normas de aplicação geral relativas às condições de trabalho que são aplicáveis a trabalhadores em domicílio. Um aspecto que podemos considerar de significativa importância refere-se à questão da igualdade de tratamento entre os trabalhadores domiciliares e os demais assalariados. No artigo 4º, item 2<sup>15</sup>, podemos encontrar os aspectos a serem considerados nessa equiparação:

- o direito dos trabalhadores em domicílio para estabelecer ou participar de organizações de sua escolha e participar de suas atividades;
- a proteção contra a discriminação no emprego e na ocupação;
- proteção para a segurança e saúde;
- a remuneração;
- a proteção em geral de segurança social;
- acesso à formação;
- a idade mínima para admissão ao emprego;
- proteção da maternidade.

Vemos, portanto, que este documento da OIT está preocupado com as questões relativas às formas de equiparação do trabalho domiciliar com os demais trabalhadores. Em especial, que sejam concedidas as mesmas garantias sociais, de modo a não se precarizar a atividade realizada nos domicílios.

<sup>13</sup> SOCIAL SECURITY. Disponível em: [http://www.ssa.gov/legislation/legis\\_bulletin\\_120910.html](http://www.ssa.gov/legislation/legis_bulletin_120910.html) > Acesso em 18. Out.2011.

<sup>14</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_convencoes\\_numero\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_convencoes_numero_pt.htm). Acesso em 04. Abr.2012.

<sup>15</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Disponível em: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C177](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177) Acesso em 14. Mar.2012.

## O TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

No setor público brasileiro, encontramos também algumas iniciativas que foram efetivadas em relação ao teletrabalho domiciliar. Um exemplo é o do Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro), uma empresa pública vinculada ao Ministério da Fazenda, criada em 1964, cujo objetivo, descrito em seus próprios documentos, seria o de modernizar e dar agilidade a setores estratégicos da administração pública brasileira. A empresa, cujo negócio é a prestação de serviços em tecnologia da informação e comunicações para o setor público, é considerada uma das maiores organizações públicas de tecnologia da informação (TI) do mundo<sup>16</sup>. Em 2007, o Serpro contava com 75 funcionários em seu programa de teletrabalho, criado em 2005. Segundo informações acessadas na página virtual da empresa, esse programa apresentou um ganho em produtividade de 10,5% e uma economia em logística de 47,1%. Segundo a coordenadora do programa, a adesão ao programa é voluntária e o candidato passa por uma análise que dura em torno de três meses com avaliações que incluem perfil psicossocial em seus mínimos detalhes; também destaca que é feita uma análise ergonômica do espaço da casa do funcionário antes da autorização<sup>17</sup>.

No Poder Judiciário, já podemos encontrar situação semelhante, como é o caso da Resolução Administrativa n. 215/2011<sup>18</sup>, que institui e regulamenta o trabalho remoto de forma definitiva no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 23ª Região – situado no estado do Mato Grosso. Publicada no *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, em dezembro de 2011, esta resolução apresenta, de forma minuciosa, todos os procedimentos que devem ser adotados para o estabelecimento do teletrabalho domiciliar, que, no caso, é designado pelo TRT de “trabalho remoto”. Esta resolução destaca que o trabalho em domicílio não deve ser um fator que traga prejuízo ao bem-estar do funcionário (em virtude de inversão de horários de trabalho, trabalho excessivo em períodos curtos ou por trabalho sem pausas com carga horária que ultrapasse oito horas diárias). Entretanto, neste documento não são apresentados os reais motivos para a adoção do trabalho remoto, cuja aprovação foi unânime. Constam apenas os procedimentos burocráticos (como autorização) para sua implantação na residência do funcionário, bem como orientações ergonômicas com recomendações gerais para postura, mobiliário e equipamentos de informática<sup>19</sup> (15).

<sup>16</sup> SERVIÇO GERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS. Disponível em: <<https://www.serpro.gov.br/conteudo-oserpro/a-empresa-1/a-empresa>>. Acesso em 23. Jan.2012.

<sup>17</sup> NEVES, Regina. SERVIÇO GERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS. Disponível em: [https://www.serpro.gov.br/noticias/20071019\\_01/?searchterm=teletrabalho](https://www.serpro.gov.br/noticias/20071019_01/?searchterm=teletrabalho). Acesso em 23. Jan.2012.

<sup>18</sup> idem

<sup>19</sup> idem

Entretanto, o caso de utilização mais significativo do teletrabalho no âmbito do Judiciário refere-se à resolução administrativa n°. 1499, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de 1º de fevereiro de 2012. Esta resolução, encorajada pela promulgação da Lei 12.551/2011, regulamenta o teletrabalho no âmbito do próprio TST. Neste documento, o TST procura definir os critérios e os requisitos para a utilização do teletrabalho em seus quadros internos, no qual propõe avaliações permanentes de desempenho e das condições de trabalho.

Este documento deixa bem claro que o requisito principal para a implantação do teletrabalho é a estipulação de metas de desempenho, sejam diárias, semanais ou mensais. Essas metas devem ser estabelecidas dentro dos parâmetros da razoabilidade, e sempre que possível com o consenso dos servidores. Ainda em relação às metas, este documento destaca que o desempenho do servidor do sistema de teletrabalho deve ter, no mínimo, um rendimento 15% superior ao dos demais trabalhadores. Sendo assim, conforme esta resolução, espera-se que o teletrabalhador do Judiciário tenha maior produtividade em relação aos demais servidores.

A questão dos portadores de deficiência aparece com destaque nessa resolução na qual estes têm prioridade na escolha dessa modalidade de trabalho. Estipula também um limite máximo de servidores que podem exercer o teletrabalho: 30% da respectiva lotação.

Dentre os deveres dos servidores em regime de teletrabalho, destacamos o artigo 7º que diz: “compete exclusivamente ao servidor providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mediante uso de equipamentos ergonômicos e adequados”<sup>20</sup>. O servidor, antes de iniciar sua atividade, deverá assinar uma declaração expressa de que suas instalações atendem às exigências estabelecidas.

Cabe assim aos servidores em regime de teletrabalho uma imensa carga de responsabilização por seus atos, que vão desde o cumprimento das metas, a organização do seu espaço físico de trabalho, arcando com todos seus custos, além do dever de guardar o sigilo caso seu trabalho exija a detenção de processos e documentos, sob pena de responsabilização nos termos da legislação em vigor. Este documento considera a implantação do teletrabalho como um projeto piloto, que deverá ser reavaliado pela comissão de gestão do teletrabalho a fim de decidir acerca da continuidade, ou não, do sistema após um ano de sua implantação.

Vemos, assim, que o setor público, em especial o Judiciário, está interessado na expansão do teletrabalho. Realmente, vemos uma grande novidade no Brasil com essa experiência da regulamentação do trabalho a distância pelos tribunais.

---

<sup>20</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. Resolução Administrativa n. 215/2011 Disponível em: <[www.trt23.jus.br/consultas/resolucoesadministrativas/2011/RA%20215.pdf](http://www.trt23.jus.br/consultas/resolucoesadministrativas/2011/RA%20215.pdf)> Acesso em 18.mar.2012

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

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, nos 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.

No trabalho realizado a distância, um aspecto que esteve presente, tanto na bibliografia analisada quanto nas entrevistas, foi a questão da confiança estabelecida entre o empregador e o empregado nesta relação profissional. O bom funcionário, o mais bem comportado, é aquele que tem, de certa forma, as suas ações previsíveis, que não criará nenhum problema para a empresa e cumprirá todas as determinações. É óbvio que este aspecto está presente em todas as relações de trabalho, sejam elas presenciais ou a distância. Entretanto, no teletrabalho, tais aspectos podem ser percebidos claramente, tendo um grande destaque, pois o elemento da confiança acaba sendo tão importante para o exercício desse sistema quanto o é a questão tecnológica. E mais, a questão do controle percebido nesse sistema de confiança está “camuflado” em um discurso que indica a questão do uso da criatividade, do gozo de maior flexibilidade de horários de trabalho, na autodisciplina, auto-organização, enfim, o próprio trabalhador assumindo todas as atribuições para o melhor exercício de sua atividade. Em outras palavras, por trás de todo esse discurso de liberdade e criatividade, podemos perceber elementos que exercem um grande controle simbólico sobre esses trabalhadores. O teletrabalhador não precisa que seu empregador o controle o tempo todo na execução das tarefas. Ele mesmo se controla por meio de mecanismos simbólicos de poder, e o maior deles é a relação de confiança.

Diante dessas transformações, um grande desafio dá-se no que se refere à proteção jurídica dos trabalhadores. O próprio Direito do Trabalho vem sendo questionado, e novas formas de contratação vêm exigindo mudanças na regulação. Conforme vimos com Alain Supiot, existe uma “zona cinzenta” entre o trabalho dependente e o independente e ele propõe que o direito do trabalho seja remodelado de modo a inserir os trabalhadores que estejam situados para além da subordinação jurídica. Sua perspectiva é em defesa da permanência da proteção social via legislação trabalhista.

Por meio de uma subordinação, que definimos como *subordinação simbólica*, o empregador, no caso do teletrabalho assalariado, utiliza-se de mecanismos que estão para além das relações contratuais estabelecidas. O trabalho a distância, longe

de representar um trabalho livre de mecanismos coercitivos, na verdade os possui sob forma simbólica. Esse controle, embora não esteja muito explícito, está presente por meio de sistemas simbólicos de poder. Vende-se todo um pacote de expectativas ao teletrabalhador, como a possibilidade de organização, tanto de seu horário quanto de seu espaço de trabalho, em que argumenta-se que terá mais vantagem, como a possibilidade de ter mais tempo livre etc. Na verdade, o que pudemos perceber em nossa pesquisa é que a liberdade e a autonomia, conforme foram divulgadas, não têm de fato muita expressividade. O teletrabalhador, por meio, principalmente, do sistema de confiança, acaba por sentir-se muito mais obrigado a “andar na linha”, pois o sentimento de dívida é constante. Estes aspectos puderam ser evidenciados com as entrevistas. A grande propaganda em torno do teletrabalho refere-se à possibilidade de flexibilização dos horários de trabalho. Conciliar as atividades profissionais com pequenos mimos cotidianos, como almoçar em casa, levar os filhos ao colégio, marcar consultas médicas etc. pode representar o trabalho dos sonhos para muitas pessoas. Entretanto, embora não descartemos a possibilidade real de algum benefício para os trabalhadores, vende-se um pacote muito mais vantajoso do que ele realmente é. O que acaba ocorrendo é a indiferenciação entre a vida privada e a laboral. O fato de os limites entre a vida pessoal e a profissional serem enfraquecidos proporciona uma sobrecarga de trabalho muito maior da que é estabelecida em uma jornada fixa. Trabalha-se à noite, manda-se *e-mail* de madrugada, atende-se a um cliente em um fim de semana, tira-se uma semana de férias, trabalha-se nos feriados, e por aí vai. As atividades profissionais acabam adquirindo uma centralidade tal na vida do teletrabalhador que ele não consegue mais ter uma separação clara em relação à sua vida privada. Percebemos estes aspectos, tanto entre os teletrabalhadores autônomos quanto com os assalariados. Seja para atender a um cliente, seja para cumprir as metas de trabalho, esses trabalhadores parecem estar num estado constante de prontidão, de acessibilidade, devendo estar sempre disponíveis.

Esperamos assim que esse estudo possa ter contribuído na reflexão sócio-jurídica sobre as transformações na organização social do trabalho na atualidade. As inovações, as mudanças, são efetuadas em uma velocidade tão grande que, muitas vezes, não conseguimos parar e refletir sobre elas. Ficamos um pouco atordoados diante de tanta informação e produção de valores e conhecimento. Que este estudo suscite novas investigações e possa animar o debate em torno do tema.

## REFERÊNCIAS

ALEMÃO, Ivan. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

ALEMÃO, Ivan; BARROSO, Márcia R. C. A subordinação simbólica: mecanismos de dominação no mundo do trabalho. **Trabalho em Revista**, v. 172, p. 6179-6190, 2011.

BARROSO, Márcia R. C. Teletrabalho em domicílio e as transformações do trabalho. In: SEMINÁRIO DO TRABALHO: TRABALHO, EDUCAÇÃO E SOCIABILIDADE. 2010. Marília. **Anais...** Marília: Unesp, 2010.

BOURDIEU, Pierre. **Meditações pascalianas**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

BRASIL. **CLT – Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm)>. Acesso em: 10 mar 2014.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de lei n. 4.505, de 16 de dezembro de 2008. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências; tendo parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela aprovação, com emendas. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=631003&filename=Avulso+-PL+4505/2008](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=631003&filename=Avulso+-PL+4505/2008). Acesso em: 09 mar 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

DURKHEIM, E.; MAUSS, M. Algumas formas primitivas de classificação. In: MAUSS, Marcel. **Ensaios de sociologia**. São Paulo: Perspectiva, 1981.

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

PINTO E SILVA, Otávio. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

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

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2007.

SUPIOT, Alain. **Au-delà de l'emploi**. Paris: Flammarion, 1999.

SUPIOT, Alain. **Homo juridicus**. Ensaios sobre a função antropológica do direito. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST), Resolução Administrativa nº. 1499, de 1º de fevereiro de 2012.

Submetido em: 29/3/2014

Aceito em: 10/9/2014