

AS METAMORFOSES DAS
RELAÇÕES LABORAIS - O
TELETRABALHO NO *TSUNAMI*
NEOLIBERAL BRASILEIRO*

METAMORPHOSES OF
LABOR RELATIONS -
HOMEOFFICE IN BRAZILAN
NEOLIBERAL *TSUNAMI*

Leonardo Rabelo de Matos Silva**
Hector Luiz Martins Figueira***

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo traçar o contexto das novas relações de trabalho no Brasil por meio do teletrabalho numa perspectiva neoliberal, por meio de uma metodologia de revisão de literatura e de leis, bem como entrevistas de campo. Com o advento da reforma trabalhista, tivemos uma legislação mais ampla sobre o tema, que tem por escopo regulamentar esse modelo já empregado por grandes empresas, como destacamos no segundo capítulo do texto. Já na terceira parte do artigo, dedicamo-nos a ouvir trabalhadores dessa modalidade de trabalho que se dispuseram a falar sobre vantagens e desvantagens desse mercado

* Artigo enviado em 31/8/2017 e aceito em 6/11/17.

** Doutor em Direito e Coordenador e Professor Permanente do PPPGD/UVA da UVA/RJ.

*** Doutorando em Direito no PPGD/UVA e professor de Direito do Trabalho da UNESA/RJ.

de trabalho. Nossas conclusões iniciais são de que o teletrabalho é vantajoso para a maioria dos trabalhadores e empregadores e parece ser um caminho sem volta para muitas empresas nacionais.

Palavras-chaves: Teletrabalho. *Home office*. Neoliberalismo. Reforma trabalhista.

INTRODUÇÃO

A perspectiva deste trabalho é um tanto quanto ambiciosa, pois busca tratar de um tema novo para o direito laboral brasileiro; mais antigo para outros países ao redor do mundo. É o tema da regulamentação do teletrabalho e sua legislação positivada trazida com o advento da Lei n. 13.467/2017. Não podemos deixar de reforçar que o direito do trabalho pátrio tem passado por substanciais transformações com essa reforma trabalhista, que vem sendo legitimada no discurso político pelas transformações do contexto neoliberal, em que se situa uma economia de livre mercado.

Com bastante frequência ouvimos dizer que a modalidade do trabalho à distância, *home office*, ou teletrabalho, como queiram nomear, não existe no Brasil. Ressalva-se que muitos estudiosos da área distinguem essas expressões fora do Brasil, mas aqui são comumente usadas como sinônimos por juristas e pela jurisprudência. Para fins deste trabalho, também trataremos como expressões sinônimas.¹ Contudo, verificamos aqui, por meio de pesquisa de campo, trabalhadores e empresas que estão inseridos nessa sistemática de trabalho há alguns anos, abrigando inclusive funcionários com contratos únicos e exclusivamente desse modo.

¹ Outro ponto que demanda esclarecimentos, tendo em vista as corriqueiras confusões terminológicas promovidas pela mídia, doutrina e até mesmo pela jurisprudência, é que teletrabalho (ou *telework*) não é sinônimo de trabalho em domicílio ou *home office*. Em simples palavras, o teletrabalho é gênero do qual o *home office* é espécie, já que, além do âmbito residencial do próprio trabalhador, é perfeitamente possível teletrabalhar em telecentros, escritórios satélites, ou qualquer outro local que não seja o estabelecimento empresarial, desde que de modo não ocasional.

Então, poderíamos até supor que esses trabalhadores e empresas atuam de forma paralela à legislação vigente? Sob o manto da ausência legal? Sem dúvida, esses questionamentos nos trazem diversas vertentes de pensamento e reflexão, como propomos no seguir dessas linhas.

Dessa forma, intentaremos neste artigo um viés metodológico para além de mera análise do texto legal e dogmático, adentrando há a seara do direito vivo, olhando para a realidade dos trabalhadores que, dessa forma, optaram trabalhar e ganhar a vida. Por isso, estruturamos o artigo por meio de entrevistas e conversas com diversos empregados de variadas empresas nacionais e multinacionais na busca de dados desse campo tão pouco comentado em direito do trabalho. Não temos o objetivo, no entanto, de fazer uma pesquisa quantitativa e numérica, mas meramente qualitativa, a fim de fundamentar/questionar nossas impressões legais e práticas sobre o tema.

Não se pode olvidar de que o contexto do *home office* marca uma era de transformação das relações trabalhistas. Assim, o capitalismo globalizado e a tecnologia da informação contribuíram para constituir um novo meio de comunicação - via plataforma digital, que permite a possibilidade e execução de variados trabalhos longe do espaço físico onde se situa a empresa; gerando, portanto, uma liberdade de ação e vida que o próprio modelo neoliberal apregoa. Com o fenômeno da globalização e o advento da *internet*, presenciou-se a eclosão da terceira evolução tecnológica, implicando a substituição do modelo de produção taylorista-fordista pela fluidez e enxugamento do modelo produtivo toyotista. Assim, conforme leciona Teodoro (2015, p. 314),

A configuração do trabalho tomou novas formas como consequência da derrocada do socialismo real e do desenvolvimento do regime de acumulação do capital, que surge a partir desta terceira revolução tecnológica.

Na definição atual do termo, o neoliberalismo é uma ideologia política que defende claramente o primado absoluto da economia

sobre a política, o que constitui a defesa de um Estado minimalista e incapaz de cumprir as suas funções de soberania - funções essas que são, em sua maioria, delegadas para setores privados da sociedade. E é inegável que a América Latina, desde a era FHC, começa a se curvar a esse modelo de economia; de lá pra cá, ela amargou sucessivas crises econômicas e de desigualdade, bem comuns desse tipo de mercado. Segundo Armando Boito Jr:

[...] a pobreza não é um dado natural com o qual se deparam os governos neoliberais; ela é produzida pela própria política econômica neoliberal, que reduz o emprego e os salários e reconcentra a renda. (BOITO JR, 1999, p. 77).

Sem o propósito de criticar tais práticas neoliberais, mas apenas refletir sobre essa forma de sociedade, tendo em vista tais premissas, nosso artigo vai ser articulado em três partes, a saber: o neoliberalismo e as relações de trabalho, o *home office* e o teletrabalho regulamentado na Lei n. 10.437/2017 e, por fim, a parte onde estruturamos as entrevistas de quem já atua no contexto do teletrabalho e as suas impressões do campo.

1 O NEOLIBERALISMO E AS NOVAS RELAÇÕES LABORAIS

Yuval Noah Harari (2015), na última página de seu *best seller*, *Sapiens* - Uma breve história da humanidade, brinda-nos com a pergunta do século, que, segundo ele, não deve ser: “O que queremos nos tornar?”, e sim “O que queremos querer?” Indubitavelmente, parece que estamos nos tornando uma sociedade altamente tecnológica, fruto do conhecimento e da pesquisa de ponta, que produziu a era da informática, mudando a forma de olhar o mundo e todas as relações de vida nele existentes. Por outro lado, não é fácil responder o que queremos querer: de fato, a esse questionamento não sabemos a resposta.

A sociedade ocidental, de modo geral, caminha como um rebanho rumo ao abate; cabe a nós decidir se queremos, ou não, ser abatidos. É o meio ambiente se esvaindo, é o afeto se dizimando,

é a violência se naturalizando, é o trabalho se precarizando. O neoliberalismo se relaciona intimamente com o trabalho, numa toada de maximização de exploração do trabalho humano em prol do acúmulo de capital, num processo de acumulação de riqueza nas mãos de poucos e disseminação da pobreza em que a desigualdade social é confirmada diariamente.

Uma consequência de todo esse processo é o desemprego de inúmeros trabalhadores, que, sem emprego e sem salários, deixam de consumir e passam a comprometer a cadeia capitalista neoliberal. Logo, se não são consumidores, não são considerados cidadãos e estarão excluídos socialmente do mercado de consumo (GENTILI, 2002, p. 20). No artigo “Políticas sociais no contexto neoliberal: focalização e desmonte dos direitos”, os autores enfatizam essa premissa:

O neoliberalismo consiste na sustentação da tese segundo a qual o mercado é o principal e insubstituível mecanismo de regulação social, onde a sua enfática defesa é do Estado mínimo. O propósito do neoliberalismo é combater as políticas macroeconômicas de matriz keynesiana e o combate à garantia dos direitos sociais, defendendo como meta a estabilidade monetária. (PEREIRA; SILVA; PATRIOTA, 2002, p. 09). (grifos nossos)

Hoje, muito se comenta que o Estado protetor é um componente estrutural importante das economias contemporâneas de viés capitalista, numa determinada forma de enlace entre o Estado e o Mercado, o Estado e a Sociedade, um modo reservado de regulação social, que se manifesta em certo momento do desenvolvimento capitalista. Essas mudanças no mundo do trabalho são acompanhadas pela globalização ou como muitos estudiosos denominam, “mundialização da economia”, de

[...] constituição de um regime de acumulação mundial predominantemente financeiro, ou melhor, uma nova configuração do capitalismo mundial e dos mecanismos que comandam seu desempenho e sua regulação. (CHESNAIS, 1996, *in* BERHING, 2003, p. 41).

Também na conjuntura da ideologia neoliberal, vale dizer que há um temor do crescimento do poder estatal, considerando-o uma ameaça à economia de mercado e, conseqüentemente, à liberdade individual. Essa liberdade individual está fundamentada numa ordem de competitividade e geração de lucro. Está mais bem posicionado socialmente quem produzir mais dinheiro em suas relações de trabalho. Giddens em *As conseqüências da modernidade*, ao citar Marx, assim sinaliza:

Em seus primeiros escritos, Marx falava do dinheiro como a “prostituta universal”, um meio de troca que nega o conteúdo dos bens e serviços substituindo-os por um padrão impessoal. O dinheiro permite a troca de qualquer coisa por qualquer coisa [...] O dinheiro torna possível a generalização destes, devido a seu papel de “pura mercadoria”. (GIDDENS, 1991, p. 30).

Mais adiante, em sua obra, o mesmo autor, ainda se valendo dos escritos de Marx, adverte que a transformação em mercadoria da força de trabalho foi um ponto de ligação particularmente importante entre o capitalismo e o industrialismo (GIDDENS, p. 67). Desse modo, o processo de industrialização deflagrou inúmeras formas de se trabalhar ao longo do tempo. Acompanhando as transformações e o desenvolvimento tecnológico, viu-se nascer e morrer diversos tipos de trabalho, e agora aparece com grande visibilidade uma forma de se trabalhar bem diferente da convencional. Aparentemente, com mais flexibilidade e menos regras. Seria esse o *home office*, ou o trabalho em casa. Sem uma suposta necessidade de uma jornada pré-definida de oito horas diárias, por exemplo.

A produção, nos moldes do fordismo, agora é vista com maus olhos, o trabalho chato, tradicional vem sendo reinventado na busca de fixar os trabalhadores na linha de produção, fidelizando-os na empresa. É como se, na verdade, houvesse uma retomada do suposto liberalismo clássico, que se afirma num sistema baseado na liberdade para todos os trabalhadores, a fim de garantir maior produtividade do trabalho humano. Contudo, num outro formato,

trabalho realizado de casa, com ou sem monitoramento do empregador, ou seja, a depender de como foi negociado entre as partes envolvidas.

2 O HOME OFFICE E O TELETRABALHO NA LEI N. 10.437/2017

Primeiramente, importa dizer que o surgimento do termo “trabalho a distância” foi verificado em 1950, na obra de Norbert Wiener, *Cybernetic and society*, na qual o autor formulou uma situação hipotética em que um arquiteto europeu, mediante o uso de fac-símile, supervisionava a construção de um imóvel nos EUA. Já o termo teletrabalho, propriamente, apareceu pela primeira vez apenas no início da década de 70, nos EUA, quando, em virtude da crise do petróleo, passou-se a pensar em reduzir o deslocamento de pessoas até o seu centro de trabalho (ESTRADA, 2014)²; sendo, portanto, a questão do deslocamento uma variável sempre observada quando se fala em teletrabalho.

Assim, ao olhar para as grandes cidades em horários de pico de trânsito, temos a impressão de que a rotina da maioria dos trabalhadores pouco mudou no decorrer de décadas. Acordar cedo, pegar metrô ou ônibus lotado, longos engarrafamentos, é a regra para eles - assim como para a maior parte dos trabalhadores ao redor do mundo. Porém, um grupo de trabalhadores e de empresas, há algum tempo, vem contribuindo para mudar esse cenário desenhado acima. Nos termos do que preconiza a Organização Internacional do Trabalho (OIT)³, o teletrabalho deve ser compreendido como:

² Consoante Jack Nilles, fundador do instituto, o teletrabalho corresponde a “Qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho.” (ESTRADA, 2014, p. 20).

³ A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919 no Tratado de Versalhes. Tem como objetivo criar programas direcionados a melhorar as condições socioeconômicas e humanas dos trabalhadores ao redor do mundo.

Trabalho realizado por uma pessoa, na sua residência ou em outro local que não seja o local de trabalho do empregador [...], independentemente de quem provê o equipamento, materiais ou outros insumos, a não ser que esta pessoa tenha o grau de autonomia e independência econômica para ser considerado trabalhador independente segundo as leis nacionais. (grifos nossos)

A legislação trabalhista brasileira, em 2011, alterou o art. 6º da CLT para abrigar o trabalho realizado a distância ou no domicílio do empregado, na busca de equiparar, para efeitos jurídicos, o trabalhador que tem sua jornada controlada por meios informatizados ou telemáticos. Assim é a redação da lei:

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

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

De acordo com a doutrina brasileira, não havia previsão de teletrabalho no Brasil até o advento da Lei n. 10.437/17. Não concordamos com essa premissa, tendo em vista que o mencionado art. 6º assim já preceituava. Por óbvio que não existia, até o presente momento, uma descrição de como esse trabalho se desdobraria e suas implicações legais, mas a previsão está aventada desde os idos de 2011, tendo, dentre outras, como uma definição básica doutrinária acerca de tal ofício o entendimento de Rodrigues Pinto:

Seu melhor conceito é o de uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal. Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta (RODRIGUES PINTO, 2007, p. 133). (grifos nossos)

Em que pese toda a discussão ou não do teletrabalho na legislação brasileira, é sabido da sua realização em larga escala por aqui. Tendo em vista a prática de tais atos, a nova lei, que altera a CLT, traz agora, em seu capítulo II - A, uma previsão detalhada do teletrabalho, com a seguinte redação no 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. (grifos nossos)

Segundo dados da revista Exame, nos Estados Unidos, 40% dos trabalhadores usam a opção do *home office*. Uma pesquisa recente mostra que, no Brasil, 26% das grandes empresas oferecem essa possibilidade de trabalho no país. Estudos apontam diversos benefícios desse modelo. Um levantamento do instituto americano Gallup mostra que os funcionários que adotam parcialmente o *home office* dedicam mais horas ao trabalho - 4 horas semanais a mais do que quem cumpre jornada no escritório - e relatam índices maiores de engajamento e satisfação. Essa constatação do referido instituto vai ao encontro das pesquisas de campo que realizamos no Brasil para ilustrar e fundamentar este artigo.

Existe um consenso de que inúmeras vantagens (econômicas) são trazidas para empresa e para o trabalhador nesse novo formato de relação laboral:

A consultoria americana *Global Workplace Analytics*, especializada em novas organizações do trabalho, estima que, nos Estados Unidos, a economia com a mudança chegue a 11.000 dólares por ano por funcionário, consideradas as contas de aluguel e energia. Do ponto de vista do trabalhador, as vantagens são grandes. As horas perdidas no deslocamento para o trabalho se revertem em até três semanas em horas livres a mais por ano. (*Revista Exame*, 2016.) (grifos nossos)

Outra modalidade que está prevista e albergada na nova redação do teletrabalho é a possibilidade do trabalho flexível ou de jornadas mistas, já aderidas por diversas empresas brasileiras.

Tal modalidade está prevista no art. 75-C da CLT, que fixa algumas premissas importantes em termos jurídicos:

A prestação dos serviços da modalidade 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 em prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (grifos nossos)

A nova redação da CLT parece se coadunar com as perspectivas do mercado de trabalho e, sem dúvida, do mercado empresarial. Uma pesquisa exclusiva da consultoria PwC, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas, de São Paulo, com 113 companhias que, juntas, empregam 1,6 milhão de pessoas, mostra que uma das principais aspirações de seus funcionários é buscar formas alternativas de trabalhar. Para que isso seja garantido, a lei proclama que essas modalidades precisam ser expressamente ditas nos contratos de trabalho, bem como a alteração de regimes entre presencial e teletrabalho precisa ser negociada entre as partes com correspondente aditivo contratual.

A literalidade legal deixa também claro que a alteração da jornada presencial para o teletrabalho necessita apenas de mútuo consentimento das partes envolvidas. Mas, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial pode ser determinada unilateralmente pelo empregador, garantido apenas o prazo mínimo de quinze dias de comunicação ao empregado. Tal proposição legal garante a hegemonia dos poderes hierárquicos e diretivos do empregador, o que, em verdade, quer reafirmar a presença da subordinação jurídica e hierárquica.

Nesse tipo de trabalho, realizado em casa, outro poder que passa a se destacar é o poder de fiscalização inerente ao empregador: trata-se do poder que é concedido ao empregador

para acompanhar e monitorar a prestação de serviços que é realizada pelo empregado. Quando se está diante do ambiente da empresa, é comum se visualizar a utilização de câmeras audiovisuais nas áreas de trabalho; o monitoramento de ligações telefônicas (escutas telefônicas); o monitoramento de correio eletrônico (*e-mail* corporativo). Agora, questiona-se se, em casa, poderá o empregador determinar a instalação de câmeras também. Entendemos ser algo impensado, já que a casa é asilo inviolável perante a Constituição, devendo o lar ser preservado e protegido.

Parece que consequências podem aparecer nesse formato de trabalho, ou seja, para alguns funcionários, a sensação de se tornar invisível pode gerar tremenda insegurança. Conforme aduz Claudia Cavalcante, diretora de recursos humanos da multinacional anglo-holandesa Unilever: “Quando comecei a trabalhar em casa, não saía da frente do computador nem para almoçar.” “Temia que, se não respondesse imediatamente a qualquer demanda dos chefes e colegas, poderiam pensar que não estava trabalhando.”⁴ Não são somente os funcionários da Unilever que fazem *home office* no Brasil; diversas empresas já aderiram ao formato.⁵

⁴ Na Unilever, dos cerca de 1.500 funcionários da área administrativa elegíveis para trabalhar remotamente (no total, são 2.300 pessoas), 73% ficam em casa uma ou duas vezes por semana.

⁵ A empresa INTEL possui dois mil funcionários na Europa; desses, oitenta por cento trabalham em casa, com o objetivo de reduzir os custos, aumentar a produtividade e a satisfação dos seus funcionários.

Outra grande empresa a possuir teletrabalhadores é a IBM, a qual possui sessenta por cento dos seus empregados efetivos entre os teletrabalhadores. Com isso a redução nos custos de aluguel diminuiu cinquenta por cento. No Brasil encontram-se alguns exemplos: SEMCO (SP), ALGAR (SP), CISCO SYSTEM, Osisoft do Brasil, PROCTER & GAMBLE, Banco do Brasil, UERGS. Dessas empresas é interessante salientar o caso da PROCTER & GAMBLE que criou um programa chamado de *FlexWork*, através do qual conseguiu aumentar o número de funcionários e reduziu o número de imóveis, gerando uma economia de vinte por cento a trinta por cento no espaço dos escritórios. Informações coletadas no livro *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*, de Vera Regina Loureiro Winter, citado na bibliografia deste trabalho.

No Brasil, mesmo com a nova redação do teletrabalho, a legislação não contemplou regras claras sobre o trabalho remoto (teletrabalho); assim, muitos empregadores temem ficar expostos a ações judiciais e acabam não prevendo essa possibilidade para seus trabalhadores. Nesse sentido:

Na pesquisa feita pela PwC, 69% das empresas brasileiras gostariam de implementar horário flexível e 64% de oferecer o trabalho remoto, mas não o fazem porque temem problemas legais. “As maiores dúvidas giram em torno de como contabilizar horas extras no caso de uso do celular ou do *e-mail* corporativo”, diz Lins, da PwC. (*Revista Exame*, 2016.)

Para que se empregue essa forma de se trabalhar é fundamental que as empresas invistam numa estrutura. Inicialmente, seria prudente a empresa investir em tecnologia de mobilidade. Basicamente, notebook, celulares e softwares para conectar quem está dentro e fora do escritório. Contudo, a nova lei prevê que esses regramentos devem ser previstos em contrato escrito. Literalidade do art. 75-D da nova CLT:

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. (grifos nossos)

De toda forma, o empregado precisará estar atento nesta cláusula aberta do art. 75-D, de modo a não contratar algo que lhe gere prejuízos e danos salariais na condição de funcionário, sob pena de ser desvantajosa tal modalidade pra ele. Em que pese o *home office* ser um modelo aclamado por muita gente, ele ainda apresenta algumas lacunas que precisarão ser estipuladas pelas partes que aderirem a tal modalidade. Algumas empresas, por sua vez, já detectaram dificuldades nessa modalidade de trabalho e estão fazendo um movimento de volta com seus funcionários para dentro dos escritórios:

Segundo uma pesquisa feita neste ano pela *Steelcase*, 70% dos profissionais que trabalham de casa dizem não conseguir executar a tarefa como esperavam porque a distância do escritório e dos colegas atrapalha. Uma das dificuldades é bem prática - 43% afirmaram que muitas vezes é difícil ter o mesmo nível de entendimento por telefone ou vídeo. (*Revista Exame*, 2016.) (grifos nossos)

Podemos afirmar, sem dúvida, que o trabalho remoto não pode ser aplicado para todas as empresas, nem para todas as funções, mas, para muita gente, os resultados são animadores tanto para o funcionário como para a empresa, conforme demonstraremos na parte empírica deste trabalho. Por fim, nesta quadra vale salientar a última parte do capítulo - II sobre o teletrabalho que se refere a doenças e acidentes de trabalho; assim está na lei, no artigo 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.

Sobre isso, vale dizer que a responsabilidade recai toda sobre o trabalhador, devendo assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a cumprir tudo que o empregador estabelecer no que se refere à precaução de doenças e acidente de trabalho. Uma temática sensível, já que há dificuldade em se fazer a fiscalização do trabalho realizado na residência do empregado, contando apenas com auxílio de tecnologias, como previu a doutrina estrangeira:

[...] el trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicar con ellos por medio de las nuevas tecnologías. (MARTINO, 1990, p. 190). (grifos nossos)

3 O TRABALHO EM CASA PELOS OLHOS DE QUEM FAZ - VANTAGENS E DESVANTAGES

Neste capítulo, nossa proposta foi entrevistar trabalhadores que já se encontram realizando *home office* em empresas brasileiras e suas impressões a respeito do trabalho realizado. Não tivemos o cuidado de restringir nenhum grupo específico de trabalhadores, seja por área, cargo ou empresa. Entrevistamos empregados de multinacionais e toda sorte de pessoas que entrou em contato conosco e nos concedia a possibilidade de uma entrevista.

Vale esclarecer que a metodologia aplicada foi a de entrevistas estruturadas, em que as perguntas são pré-formatadas no intuito de atacar as áreas de maior inquietação sobre o teletrabalho para nós. Ademais, fica clara a confirmação de algumas hipóteses levantadas sobre as vantagens dessa modalidade, bem como aparecem novidades a respeito das desvantagens dessa forma de se trabalhar. A identidade dos trabalhadores corresponde à realidade, não tendo sido usado nenhum tipo de codinome para omitir a identidade dos entrevistados que, de livre espontaneidade, dispuseram-se a falar.

Nossa primeira entrevista foi com LAM⁶, que trabalha na empresa *Mettler Toledo*, no cargo/função vendedor. Ela já faz *home office* há onze anos e meio. Nossa pergunta basicamente pedia para que os trabalhadores apontassem vantagens e desvantagens sobre essa forma de se trabalhar, bem como dissessem sua opinião sobre esse formato. Nas palavras de LAM:

Vantagens: Autonomia, manter foco no cliente sem ser incomodado com as burocracias internas do escritório, maior disponibilidade, melhor uso do tempo, sem necessidade de deslocamento até o escritório.

Desvantagens: Necessidade de autodisciplina, sujeito a fatores externos (por exemplo, família). Opinião: *home office* é uma forma inteligente de se trabalhar principalmente para quem atua no segmento de vendas externas, é uma tendência em cidades como São Paulo, é uma alternativa

⁶ Os nomes dos entrevistados só estão representados pelas letras iniciais, a fim de preservar as suas identidades.

para se otimizar o uso de tempo e ter um retorno maior, sem piorar a qualidade de vida do funcionário.

Na descrição acima, fica evidente o contentamento do funcionário em mencionar o ganho de qualidade de vida levando-se em conta a questão do tempo. Para ele, algo tido como precioso nos dias de hoje; mas, ao mesmo tempo, confessa que, para trabalhar de casa, é imperioso ter uma autodisciplina maior.

Nosso segundo entrevistado é LSG, que labora na empresa *Boiko Advogados*, no cargo/função de auxiliar, há dois meses:

Vantagens: Eu, particularmente, em regra, não tenho horários estipulados para fazer os meus serviços, desde que eu os faça. Tenho mais liberdade e posso conciliar meu serviço com outros afazeres diários. *Desvantagens:* É necessária certa disciplina para atuar como *home officer*. É muito fácil se acomodar, procrastinar, e acabar se perdendo nos afazeres. Além disso, no meu caso, é muito mais difícil a demonstração de “bom serviço”, visto que estou fora de todo o ambiente social de trabalho. O “social” é extremamente importante para o crescimento pessoal na empresa. Fora esses itens, tem-se ainda o quesito comunicação. Todo meu contato com os demais colaboradores são via internet, às vezes, no caso de demandas mais urgentes, algumas vezes é complicado conseguir um contato rápido. *Opinião:* Acredito que o teletrabalho está em ascensão no Brasil e no mundo, e tende a ser cada vez mais apreciado. No atual mundo em que o “mal do século” é a falta de tempo, o *stress* do ambiente de trabalho e afins, muitas vezes tais situações são mitigadas nessa modalidade de emprego. Hoje, posso dizer, com certeza, que minha qualidade de vida e carga emocional aumentou muito mais. [sic]

No dizer desse trabalhador, merece destaque, no ponto de desvantagens, o quesito comunicação no ambiente laboral com seus pares, apontado por ele. O empregado sinaliza existir uma dificuldade maior em se comunicar⁷ com os demais membros da

⁷ Existe uma ausência de comunicação pessoal; assim, o teletrabalho é “[...] um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação.” MASI, Domenico de. *Ócio criativo*. São Paulo: Sextante, 2000. p. 204.

empresa quando se está trabalhando num regime de teletrabalho, perdendo uma agilidade que se teria estando no espaço físico da empresa. Algo que só seria prejudicial tratando-se de serviços com natureza urgente.

Nossa próxima entrevistada é **NMA**, funcionária da *Agilent Technologies*, no cargo/função de Gerente de Contas Enterprise, onde já se encontra fazendo *home office* há seis anos:

Vantagens: A melhoria de qualidade de vida é uma das principais vantagens, principalmente em uma grande cidade como São Paulo, é possível evitar diariamente o trânsito e ganhar essas horas em produção. Alimentação mais saudável. Redução de custo - roupas/alimentação/transporte. Maior tempo disponível para a vida pessoal. Desvantagens: Menor relacionamento com os pares na empresa. Tempo menor para resolução de problemas com os pares. Opinião: Ainda muito pouco difundido no Brasil. Este tipo de trabalho, apesar de gerar menos custo para a empresa - espaço, otimização de atendimento ao cliente com *hubs* etc., ainda sofre muito preconceito em relação ao modelo padrão do mercado. Acredito que este preconceito está basicamente ligado ao não controle de horários, sendo, portanto, uma gestão baseada em resultados.

A referida entrevistada trata de um ponto que outros ainda não haviam mencionado. Com relação à redução de custos sobre roupas, alimentação e transporte, contudo, algo que não desonera o empregador de oferecer ao empregado os benefícios de vale-refeição, alimentação, ou transporte, haja vista que o trabalhador permanece comendo e continua se locomovendo quando há necessidade. Ela ainda sinaliza para nós outro problema referente a essa forma de trabalho: o preconceito. Enquanto muitos preferem um modelo tradicional de controle rígido de jornada, focado num contrato de meio e não de resultado, conforme explica a entrevistada, nesse formato de trabalho, há um contrato de resultado. Com relação ao controle da jornada nesse formato de trabalho, preciosa é a lição de Vólia Bomfim Cassar:

Há forte presunção de que teletrabalhador não é fiscalizado e, por isso, está incluído na exceção prevista no art. 62, I, da CLT. Se, todavia, o

empregado de fato for monitorado por *web* câmera, *intranet*, intercomunicador, telefone, número mínimo de tarefas diárias etc., terá direito ao Capítulo “Da Duração do Trabalho”, pois seu trabalho é controlado. Aliás, o parágrafo único do art. 6º da CLT é claro no sentido de que “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.” (CASSAR, 2012, p. 712).

Noutras palavras, existem diversos meios de se controlar a jornada do trabalhador através dos meios tecnológicos disponíveis hoje no mercado, não existindo qualquer óbice a essa proteção. O último colaborador com nossa pesquisa é EHP, da empresa IBM, que ocupa o cargo/função de analista financeiro e faz *home office* há um ano e oito meses e destaca os seguintes pontos em sua entrevista:

Vantagens: O trabalho em *home office* permite maior liberdade de tempo visto que se evita trânsito na ida e volta, menos estresse, mais conforto e qualidade de vida, pois se pode fazer atividades físicas e de lazer. Desvantagens: Desconheço desvantagens. Opinião: Esta forma de trabalho está em consonância com o tempo que vivemos, pois permite a possibilidade de tempo para outras atividades pessoais, que podem trazer melhor qualidade de vida para a população, inclusive para as pessoas que não trabalham diretamente desta forma, pois melhora a mobilidade das cidades e reduz a poluição com veículos automotores.

Diante do que foi exposto aqui, nessas diversas entrevistas elucidativas e esclarecedoras, pudemos perceber o quão o teletrabalho pode melhorar a qualidade de vida das pessoas e as relações de produtividade e conforto no ambiente de trabalho, impactando até mesmo o meio ambiente e a mobilidade urbana, como demonstrou nosso último entrevistado. Para tanto, valemos da doutrina de Biesdorf (2011) pra esclarecer que o teletrabalho pode assumir diversas aparências, sendo algo plural e diversificado. Assim, de acordo com Solange Inês Biesdorf, o teletrabalho pode adquirir as seguintes feições:

a) teletrabalho em domicílio: quando realizado no próprio domicílio do trabalhador, podendo ser assim considerado, nesta modalidade, outro local, como um ambiente familiar que não constitua o seu domicílio efetivo; b) teletrabalho em telecentros: quando os trabalhadores compartilham estruturas físicas tecnicamente preparadas para a realização do teletrabalho, fora da sede da empresa, podendo ser utilizados, inclusive, por trabalhadores de empresas diversas; c) teletrabalho móvel: também denominado nômade ou itinerante, caracteriza-se pela indeterminação do posto de trabalho, podendo ser realizado em qualquer lugar, mediante a disponibilidade de equipamento de mídia eletrônica, como os telefones celulares, que permitem a transmissão de dados e de imagens em alta velocidade. Segundo Fincato, pode-se afirmar ser esta “[...] a máxima expressão do teletrabalho, aquela em que um sujeito trabalha onde quer ou precisa.” (BIESDORF, 2011, p. 25).

A autora busca diferenciar teletrabalho de *home office*, sugestionando um se tratar de gênero, outro de espécie, como deixamos claro no início do trabalho. Essa foi de longe nossa questão principal e quisemos apenas trazer à baila a reflexão acerca desse novo modo de se pensar as relações trabalhistas à luz da reforma trabalhista, dando voz às pessoas que já se encontram trabalhando na área.

CONCLUSÃO

Uma das grandes características do mundo moderno é, sem dúvida, o constante desenvolvimento tecnológico que vem gerando, dia após dia, a relativização das distâncias, possibilitando um fluxo e transição cada vez maiores de informações e pessoas, sem que seja necessário qualquer tipo de deslocamento físico. Os espaços geográficos encontram-se cada vez menores e mais próximos, as barreiras quase que inexistem (basta olhar os blocos econômicos) e o tempo mais curto e veloz.

Verificamos, ao longo do artigo, que o teletrabalho possui diversas vantagens, as quais fazem alguns doutrinadores e estudiosos acreditarem que esta será a maneira como o trabalho será realizado no futuro em muitas profissões. Constatamos também que uma das grandes vantagens é evitar o deslocamento

do empregado até a sede da empresa, como narrado nas diversas entrevistas; dessa forma, o empregado não perderá tempo no trajeto residência/sede da empresa, podendo usar esse tempo para praticar tarefas para o seu bem-estar (atividades físicas, programa com a família e amigos, por exemplo). Isso também acarreta uma diminuição de emissão de gases poluentes ao meio ambiente, constituindo, ainda, uma alternativa para diminuir os caóticos congestionamentos dos grandes centros urbanos.

Constatou-se também que a empresa, gastando menos em infraestrutura, poderá investir mais em seu bem mais precioso, qual seja, o empregado, e este, sendo objeto maior da empresa, ganhará em satisfação e, como é notório, empregado satisfeito é sinônimo de aumento de produtividade; fazendo, dessa forma, o retorno do investimento aplicado pela empresa na satisfação pessoal do trabalhador.

Assim, o teletrabalho é uma nova modalidade a ser explorada não só no Brasil, mas no mundo todo (como já é em diversos locais), com inúmeras vantagens não apenas para o empregado, mas também para a empresa contratante e para a economia em geral.

As entrevistas deixam claro que o teletrabalho já era aplicado, há bastante tempo no Brasil, por grandes empresas, muito antes de uma regulamentação específica. Parece-nos que, ao regulamentar tais relações, a CLT quer fomentar essa modalidade de contrato, o que, em tese, de forma conclusiva, ressoa como bom para os dois lados contratantes.

ABSTRACT

The present study aims to trace the context of the new labor relations in Brazil through telework in a neoliberal perspective, through a methodology of literature review and laws, as well as field interviews. With the advent of labor reform, we had a broader legislation on the subject, which has as regulatory scope this model already employed by large companies, as highlighted in the second chapter of the text. On the other side, in the third part of the article,

we are dedicated to hearing workers of this type of work who were available to talk about advantages and disadvantages of this labor market. Our initial findings are that telecommuting is advantageous to most workers and employers and appears to be a no-go path for many domestic companies.

Keywords: *Telework. Home office. Neoliberalism. Reform.*

REFERÊNCIAS

- BEHRING, Elaine Rosseti. *Brasil em contra-reforma: desestruturação do estado e perda de direitos*. São Paulo: Cortez, 2003.
- BIESDORF, Solange Inês; SANTIAGO, Suely. *Reflexões contemporâneas de direito do trabalho*. Curitiba: Rosea Nigra, 2011.
- BOITO JR., Armando. *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Xamã, 1999.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.
- ESTRADA, Manuel Martin Pino. *Análise juslaboral do teletrabalho*. Curitiba: Camões, 2008.
- ESTRADA, Manuel Martin Pino. *Teletrabalho escravo*. Disponível em: <<http://faflor.com.br/revistas/refaf/index.php/refaf/article/view/95/html>>. Acesso em: 11 ago. 2017.
- GENTILI, Pablo. *A falsificação do consenso: simulacro e imposição na reforma educacional no neoliberalismo*. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.
- GIDDENS, Anthony. *As consequências da modernidade*. São Paulo: UNESP, 1991.
- MARTINO, Vittorio Di; WIRTH, Linda. Wirth. *Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida*. *Revista Internacional del Trabajo*, n. 4, v. 109, 1990.
- MASI, Domenico de. *Ócio criativo*. São Paulo: Sextante, 2000.
- PEREIRA, J.; SILVA, S.; PATRIOTA, L. *Políticas sociais no contexto neoliberal: focalização e desmonte dos direitos*. Qualit@s - Revista Eletrônica - ISSN 1677- 4280 - Edição Especial.

- *Revista EXAME*. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/mais-trabalho-de-casa/>>. Acesso em: 11 ago. 2017.
- RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Tratado de direito material do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.
- SMITH, Adam. *A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas*. São Paulo: Abril Cultural, 1988. vol. I e II.
- WINTER, Vera Regina Loureiro. *Uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005.