

**VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho. O trabalho no século XXI.  
Mudanças, Impactos e perspectivas.**

**GT11 – Empresas, Empresários, modelos e trabalho produtivo**

**O TELETRABALHO E AS NOVAS CONCEPÇÕES ORGANIZACIONAIS DAS  
EMPRESAS: TEORIA E PESQUISA**

*Márcia Regina Castro Barroso<sup>1</sup>*

*e-mail: marciajose@ig.com.br*

**Resumo:**

A tônica deste estudo está voltada para o chamado teletrabalho em domicílio e neste trabalho procuramos refleti-lo a partir da emergência de novas concepções organizacionais das empresas. Nosso objetivo é apresentar os resultados obtidos da nossa pesquisa sobre a visão que o empresariado tem em relação ao teletrabalho domiciliar bem como refletir teoricamente sobre essas novas concepções. Temos a intenção de compreender as motivações desse segmento social em aderir e incentivar essa modalidade de trabalho onde o tempo e o espaço de trabalho adquirem novos contornos. Almejamos analisar o que isso pode representar em termos de perda de qualidade de vida para o teletrabalhador.

**Palavras-chave:** teletrabalho, trabalho flexível, sociologia do trabalho

---

<sup>1</sup> Mestre em Sociologia e Direito pela Universidade Federal Fluminense – PPGSD-UFF (Niterói-RJ)

Este trabalho é uma pequena parte adaptada de nossa dissertação de mestrado<sup>2</sup> cujo tema principal se refere ao teletrabalho realizado em domicílio. Na pesquisa como um todo procuramos analisar tanto os aspectos sociológicos quanto os jurídicos do teletrabalho, considerando as questões referentes à jornada de trabalho flexível, legislação do trabalho à distância, relações hierárquicas, organização espacial e temporal do trabalho a partir da utilização dos meios telemáticos, bem como as visões dos atores envolvidos nessa atividade. Analisamos diversos documentos referentes ao tema, como legislações, reportagens de revistas empresariais, documentos firmados entre sindicatos e empresas, resolução do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e tantos outros. Também realizamos, por meio da metodologia qualitativa, entrevistas com os atores envolvidos<sup>3</sup> - ao todo foram 16 entrevistas que contaram com a participação de 30 pessoas. Neste trabalho, mais especificamente, iremos trazer a nossa pesquisa a respeito do segmento empresarial que está interessado em expandir essa modalidade de trabalho.

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

Com o processo de reestruturação global da economia, principalmente a partir da década de 1980, novos padrões organizacionais e tecnológicos foram adotados pelas empresas. Conseqüentemente, novos elementos de organização social do trabalho foram introduzidos como a utilização da informatização produtiva e do sistema *just-in-time*.

Paulatinamente fortalece-se um modelo nas relações de produção, nas empresas de uma forma geral, orientado pela generalização do processo de terceirização, pela compressão dos níveis hierárquicos, pelo desenvolvimento de estratégias gerenciais com o intuito de efetivar uma mobilização permanente da força de trabalho, pela cooperação constrangida dos assalariados, pela administração por metas, bem como pela fragmentação da relação salarial.

---

<sup>2</sup>Defendida com o título: “O teletrabalho em domicílio: reflexões sócio-jurídicas sobre o trabalho à distância” em julho de 2012 (PPGSD-UFF).

<sup>3</sup> Teletrabalhadores, empresários, representantes sindicais e representantes de Associações.

A partir justamente dessas novas concepções organizacionais produtivas é que gostaríamos de inserir o desenvolvimento do chamado teletrabalho. Mas o que é o teletrabalho? Como podemos conceituá-lo? Para o código de trabalho português, que possui uma legislação específica sobre o teletrabalho, 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>4</sup> Sendo assim, o trabalho é realizado distante da sede da empresa, e as instruções geralmente são passadas via meios telemáticos.

Destacamos aqui que o teletrabalho não se refere somente aquele que é exercido a domicílio. Ele pode se apresentar de diversas formas. Nele está subjacente a idéia de flexibilidade organizacional, produtiva e contratual. Dentre as suas modalidades podemos citar: teletrabalho no “domicílio” (desenvolvido “em” e a “partir” da casa do trabalhador); “móvel” (desenvolvido conforme a função que desempenha); “deslocalizado” (realizado para várias empresas estrangeiras); “telecentro” (funcionários da mesma ou de várias empresas ocupam um escritório alugado, distante da organização principal) (Araujo e Bento, 2002, p.17).

No Brasil várias empresas já utilizam essa modalidade de trabalho, onde podemos citar a Dell, a Xerox e a Shell dentre outras.<sup>5</sup> Segundo um artigo do Jornal “Estadão”, estima-se que já somam no Brasil cerca de 10,6 milhões de teletrabalhadores (nas suas diversas modalidades).<sup>6</sup> Entretanto, chamamos a atenção para a dificuldade de se obter estatísticas confiáveis sobre essa atividade laboral. Muitas vezes fica difícil saber os limites entre o “exagero” de quem (organizações empresarias, associações, revistas especializadas em administração e finanças) tem como objetivo a divulgação e a expansão dessa modalidade de trabalho e as informações que representam de fato a realidade. O acesso a esses trabalhadores também se torna dificultado devido ao caráter “deslocalizado” dessa atividade. E quando se trata da atividade domiciliar essa dificuldade se torna ainda maior. Entretanto, os problemas apontados nos instigam para o aprofundamento do tema.

Este trabalho tem como objetivo apresentar os resultados obtidos da nossa pesquisa sobre a visão que o empresariado tem em relação ao teletrabalho domiciliar. Temos a intenção de compreender as motivações desse segmento social em aderir e incentivar essa

---

<sup>4</sup> Código do Trabalho Português, 2009. Disponível em: < [http://www.legix.pt/docs/CT0915\\_Set\\_2009.pdf](http://www.legix.pt/docs/CT0915_Set_2009.pdf)> , p. 76.

<sup>5</sup> Internet&Cia.Ver:<[http://www.fenacon.org.br/fenacon\\_informativos/jornalcom/jornalcomercio07082002a.htm](http://www.fenacon.org.br/fenacon_informativos/jornalcom/jornalcomercio07082002a.htm)>

<sup>6</sup> O Estado de São Paulo – 01-06-2008. Disponível em: <[www.marketanalysis.com.br](http://www.marketanalysis.com.br)>

modalidade de trabalho. O nosso questionamento inicial foi impulsionado a partir de algumas indagações: que tipo de empresário estaria interessado em divulgar e expandir o teletrabalho? Quais as suas motivações? Que setores econômicos estariam interessados na sua ampliação?

Objetivando encontrar algumas respostas, desenvolvemos uma pesquisa com revistas de ampla divulgação na Internet, que possuem um perfil voltado para o público empresarial. Nestas revistas selecionamos materiais relacionados ao teletrabalho.

Além das revistas, obtivemos informações através de três entrevistas: duas delas com representantes empresariais, ambos ligados ao setor de serviços e outra com uma representante do Departamento Jurídico da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN). Uma entrevista foi realizada pessoalmente com o dono de uma empresa de informática que presta serviços de programação e de vendas de software, no Rio de Janeiro, e outra foi através de correspondência eletrônica (e-mail) com o dono de uma empresa de classificados de empregos on-line. Na FIRJAN conseguimos conversar pessoalmente na sua sede situada no centro do Rio de Janeiro. Destacamos que estas entrevistas se deram em horários de trabalho e o tempo gasto não foi muito extenso. Lembramos também que a nossa intenção não foi traçar um panorama geral de todo o pensamento empresarial brasileiro a respeito do teletrabalho. Mesmo que quiséssemos, não conseguiríamos realizar tal empreitada com o material de que dispomos. Essa é apenas uma pequena amostragem do imenso material que porventura ainda possa ser pesquisado. Estamos cientes, portanto, dos seus limites analíticos. Entretanto, com a relevância do tema, pensamos que esta pesquisa de fato contribui para a análise de elementos significativos das transformações que estão ocorrendo no mundo do trabalho.

Através da metodologia qualitativa, portanto, nos utilizando de reportagens e de entrevistas, procuramos compreender um pouco as diretrizes do pensamento empresarial a respeito do teletrabalho. Entretanto, antes de refletirmos sobre o material de nossa pesquisa, pensamos que é de suma importância a análise desse novo contexto histórico-social que permitiu que as empresas pudessem inovar em suas formas organizacionais. Sendo assim, este trabalho também dará um grande destaque para a reflexão teórica onde serão utilizadas prioritariamente as reflexões de Manuel Castells (1999) e de Luc Boltanski e Ève Chiapello (2009).

Com a emergência de uma nova configuração na organização social do trabalho, em especial no setor de serviços, o teletrabalho surge como uma possibilidade real de

reconfiguração temporal e espacial do trabalho. A produção em massa, aos moldes fordistas passa a não atender às novas expectativas do mercado e novas concepções empresariais ditam a nova palavra de ordem: “flexibilização”. Neste sentido podemos citar a emergência e a consolidação de modelos produtivos flexíveis com a presença de contratos temporários, novos entendimentos sobre a jornada de trabalho e possibilidade de execução de atividades com o sistema do teletrabalho.

Para alguns setores empresariais, em especial os relacionados ao de serviços, o teletrabalho em domicílio tem sido visto como uma forma de reduzir os custos com as instalações dos ambientes de trabalho. Várias empresas estão adotando essa modalidade de trabalho, mas nem todos os funcionários podem optar por trabalharem à distância. No setor de Tecnologia da Informação (TI) o teletrabalho vem sendo amplamente utilizado até mesmo como uma forma de atrair os profissionais dessa área. No estudo de caso por nós efetuado, vimos que, como não existe uma regulamentação específica sobre o teletrabalho, o que muitas empresas têm feito é a regulamentação dos detalhes dessa relação de emprego via acordos coletivos com os representantes sindicais. São estabelecidas as obrigações tanto do empregador como do empregado. E sem dúvida, para esses teletrabalhadores os acordos coletivos podem representar ganhos, como o pagamento de vale-transporte, do mobiliário, das despesas com a luz, telefone e etc. Se forem respeitados os termos desses acordos, o teletrabalhador assalariado da área de Tecnologia de Informação, poderá trabalhar à distância e manter as mesmas condições dos trabalhadores das sedes das empresas. Entretanto, o aspecto mais polêmico se dá na cláusula que diz sobre a não remuneração da jornada extraordinária. Cabe ao próprio funcionário organizar as suas atividades de modo a cumpri-las na jornada normal de trabalho. Pode um acordo coletivo estabelecer isso? E se o trabalhador tiver que trabalhar a mais para poder cumprir suas metas de trabalho? Isso não aumentaria a intensidade dos ritmos de trabalho? Pensamos que somente a negação do pagamento de horas extras nos acordos coletivos não resolve o problema. Ainda existe um vácuo sobre essa questão que precisa ser aprofundado e melhor definido.

## Referências bibliográficas

- ABREU, Alice R. P. e SORJ, Bila. “Trabalho a domicílio nas sociedades contemporâneas – uma revisão da literatura recente”. In: *O Trabalho Invisível- estudos sobre os trabalhadores a domicílio no Brasil.*, Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora, 1993.
- ARAÚJO, E. e S. Coelho Bento. *Teletrabalho e Aprendizagem, contributos para uma problematização.* Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian. Fundação para a Ciência e a Tecnologia: 2002.
- BOLTANSKI, Luc e CHIAPELLO, Ève. *O novo espírito do capitalismo.* São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social.* Petrópolis, RJ, Vozes: 2006
- CASTELLS, Manuel. “O espaço de fluxos” in: *A Sociedade em Rede.* Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.
- ELIAS, Norbert. *A sociedade dos indivíduos.* Rio de Janeiro, J. Zahar: 1994.
- ESTRADA, Manuel Martín Pino. “Panorama juslaboral do teletrabalho no Brasil, na OIT, Venezuela e Espanha”. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 123, setembro-outubro de 2006, Editora Revista dos Tribunais, São Paulo-SP.
- HARVEY, David. (1992) *Condição pós-moderna.* São Paulo: Loyola.
- KUMAR, Krishan. (2006) *Da sociedade pós-industrial à pós-moderna.* Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.
- LAVINAS, Lena, SORJ, Bila, LINHARES, Leila e JORGE, Angela. (2000) *Trabalho a domicílio: novas formas de contratualidade.* Brasília: IPEA.
- \_\_\_\_\_. (1998) *Trabalho a domicílio: novas formas de contratação.* Genebra: OIT.
- MARX, Karl. *O Capital.* Vol.1, 24ª Ed., Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.
- SENNETT, Richard *A corrosão do caráter – consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo.* Rio de Janeiro: Record, 1999.

