

UNIVERSIDADE VALE DO RIO DOCE – UNIVALE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM GESTÃO INTEGRADA  
DO TERRITÓRIO

Amaurilson Alves de Oliveira

**O TERRITÓRIO DO TRABALHO NA MODALIDADE *HOME OFFICE*  
DIANTE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA.**

Governador Valadares – MG

2016

AMABILSON ALVES DE OLIVEIRA

**O TERRITÓRIO DO TRABALHO NA MODALIDADE *HOME OFFICE*  
DIANTE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA.**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Integrada de Território, do Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Gestão Integrada de Território da UNIVALE.

Orientador: Prof. Dr. Haruf Salmen Espindola

Governador Valadares – MG

2016



**Universidade Vale do Rio Doce**  
**Faculdade de Ciências Humanas e Sociais**  
**Mestrado em Gestão Integrada do Território**

Dissertação intitulada “**O território do trabalho na modalidade *home office* diante da legislação trabalhista brasileira**”, de autoria do mestrando Amaurilson Alves de Oliveira, aprovada pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

---

Prof. Dr. Haruf Salmen Espindola – UNIVALE - Orientador

---

Prof. Dr. Alexandre Pimenta Batista Pereira – UNIVALE

---

Prof. Dr. Braulio de Magalhães Santos - UFJF

---

Profa. Dra. Eunice Maria Nazareth Nonato – UNIVALE - Suplente

---

Prof. Dr. Mauro Augusto dos Santos – FADE/UNIVALE  
Coordenador do Programa de Mestrado Gestão Integrada do Território - UNIVALE

Governador Valadares, 26 de agosto de 2016

Rua Israel Pinheiro, 2000, Universitário – Governador Valadares – 35.020-220 – tel.:  
(33) 3279-5500

*Dedicado à minha filha Alice,  
por todas as horas de estudo roubadas ao seu lado,  
principalmente, por aqueles momentos mais preciosos  
nos quais você me chamava para brincar e eu não podia ir.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, que em sua infinita bondade, concedeu-me a graça de poder realizar este sonho que eu tinha desde a infância.

Agradeço a minha família e meus amigos pela paciência, compreensão e pela força.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Distribuição Territorial dos Tribunais Regionais do Trabalho segundo o porte em 2015.....	93
--	----

## RESUMO

A partir da concepção territorial e da territorialidade humana propostos por Robert David Sack, esta pesquisa objetivou a análise dessa nova modalidade organizacional do trabalho denominada teletrabalho, especificamente, observando-se uma das suas espécies que é o trabalho *home office*. Consideramos as alterações no mundo do trabalho desde o início da Revolução Industrial até a atual pós-modernidade; do trabalho manual nas Corporações de Ofício, passando pelo organizacionismo das ideias de Taylor, pelo pragmatismo rígido e produtivo de Ford, até o surgimento da acumulação flexível do capital na década de 1970. Foi também nessa década que teve início a Revolução Informacional, uma revolução tecnológica pautada nas tecnologias de informação e comunicação, que remodelou as bases do capitalismo e impactou diretamente no modelo organizacional do trabalho ao romper o paradigma dos fatores localização e controle. Propusemos uma análise dessa relação sutil e complexa envolvendo o trabalho *home office*, com a intenção de verificar se o Direito do Trabalho pode compreender a temporalidade e a respectiva expressão da justiça na relação de emprego *home office*, haja vista que a Consolidação das Leis Trabalhistas foi confeccionada sob o julgo do modelo de produção fordista, no qual os elementos localização e supervisão são imprescindíveis àquele formato de trabalho. Entretanto, com o surgimento do teletrabalho, esses fatores perderam a relevância de outrora, haja vista que nessa forma de organização do trabalho, o labor pode ser desempenhado em qualquer lugar, inclusive em outra cidade ou mesmo em outro país.

Palavras-chave: Território. Teletrabalho. Legislação trabalhista.

## ABSTRACT

From the territorial conception and human territoriality proposed by Robert David Sack, this study aimed to analyze this new organizational form of work called telework, specifically, observing one of its types, that is, the home office work. We consider the changes in the labor market since the beginning of the Industrial Revolution to the current post modernity, from manual labor in the Office of Corporations, transitioning through Taylor's organizational ideas backed by Ford's hard and productive pragmatism, to the rise of flexible accumulation of capital in the 1970s. It was also during this decade that the informational revolution started. A technological revolution guided by information and communication technologies that remodeled the basis of capitalism directly impacting organizational work models breaking the paradigm of the factors location and control. We proposed an analysis of this subtle and complex relationship involving the home office framework, intended to verify that the Labour Laws can take into account the temporality and its expression of justice in the employment relationship of a home office, given that the Consolidation of Labor Laws was made under the yoke of the Fordist production model, in which the location and supervision are essential elements to that working format. However, with the rise of telework, these factors have lost their previous importance given that this form of work organization can be performed anywhere, even in another city or even another country.

Keywords: Territory. Telework. Labor legislation.

## SUMÁRIO

<b>Agradecimentos</b> .....	<b>4</b>
<b>RESUMO</b> .....	Erro! Indicador não definido.
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>7</b>
<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>1. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS TRANSFORMAÇÕES</b> .....	<b>12</b>
1.1 A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL .....	13
1.2 O TRABALHO DURANTE A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	18
1.3 TAYLORISMO.....	24
1.4 FORDISMO .....	28
1.5 O BOOM ECONÔMICO DO PÓS-SEGUNDA GUERRA MUNDIAL .....	31
1.6 ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL E TOYOTISMO .....	34
1.7 DO GARANTISMO DO TRABALHO À SUA FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO..	38
1.8 A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO.....	40
<b>2. O TRABALHO HOME OFFICE E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA</b> .....	<b>45</b>
2.1 TELETRABALHO E A QUEBRA DE PARADIGMA DOS FATORES CONTROLE E LOCALIZAÇÃO DO TRABALHADOR .....	45
2.2 O TRABALHO <i>HOME OFFICE</i> NUMA ABORDAGEM TERRITORIAL .....	51
2.3 TERRITORIALIDADES DO TRABALHO <i>HOME OFFICE</i> E A DICOTOMIA DO AMBIENTE LAR-EMPRESA. ....	55
2.4 A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA.....	60
2.5 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	66
2.5.1 Pessoaalidade.....	67
2.5.2 Não eventualidade ou habitualidade.....	69
2.5.3 Subordinação .....	71
2.5.4 Onerosidade.....	73
<b>3. DEBATE ENTRE O DIREITO E O TRABALHO <i>HOME OFFICE</i></b> .....	<b>76</b>
3.1 ALGUMAS DISPOSIÇÕES DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E SUA APLICAÇÃO AO TRABALHO NO FORMATO <i>HOME OFFICE</i> .....	Erro! Indicador não definido.
3.2 POSICIONAMENTO DA JURISPRUDÊNCIA.....	Erro! Indicador não definido.
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>101</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>105</b>

## APRESENTAÇÃO

A partir da Revolução Industrial, que teve início na Inglaterra no fim do século XVIII, esta pesquisa apresenta o trabalho e suas transformações ao longo da história até os presentes dias. Nesse desígnio, observa-se a alteração do formato do labor artesanal nas Corporações de Ofício para a maquinofatura, como primeiro impacto sobre o trabalho causado pela Revolução Industrial. Posteriormente, ao incorporar e aperfeiçoar as ideias organizacionais do trabalho de Frederick Winslow Taylor, no final do século XIX, Henry Ford implementa em sua indústria, um sistema de produção caracterizado pela maximização da produção em massa, através do estímulo ao aumento da produtividade. Esse sistema produtivo ficou conhecido como fordismo e rapidamente passou a ser copiado pela maioria das indústrias de todo o mundo.

O modelo de produção fordista é caracterizado pelo rígido controle dos trabalhadores, os quais devem ficar adstritos a um sistema de hierarquia, com longas horas de trabalho e com a exigência de poucas habilidades manuais tradicionais. Vale dizer que o fator controle é componente fundamental para garantia do resultado em produtividade (relação entre a quantidade/valor produzido e o tempo gasto para produzir). Também o fator localização é determinante para o controle garantidor da produtividade. A ênfase quanto à questão da presença determinante dos elementos localização e controle são importantes para a presente pesquisa, haja vista que a discussão envolverá exatamente a perda dessa relevância.

Desse modo, a legislação trabalhista brasileira foi constituída sob o ponto de vista organizacional fordista, ou seja, com fundamento nesse sistema produtivo marcado pela rigidez e imprescindibilidade dos fatores localização e controle. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT foi promulgada em 1943, durante o Governo de Getúlio Vargas, numa tentativa de unir toda legislação trabalhista existente no Brasil naquela época.

Contudo, na década de 1970, o mundo passa a conhecer os efeitos da Revolução Informacional, uma revolução tecnológica pautada nas tecnologias de informação e comunicação, que impactou diretamente o modelo organizacional do

trabalho que até então, apesar do modo de produção ter sido alterado ao longo do tempo, o trabalho continuava exigindo a presença dos fatores localização e controle. Nesse ínterim, observa-se que, em virtude das novas tecnologias de comunicação e informação, principalmente, com o computador, a rede mundial de computadores (internet), programas especializados etc., tornou-se possível que o trabalho fosse realizado pelo trabalhador longe da empresa, até mesmo em outro país, como também em sua própria residência.

O teletrabalho e, principalmente, o trabalho *home office* é hoje uma realidade para muitos trabalhadores no Brasil. Por outro lado, observa-se que a legislação trabalhista brasileira, que fora criada para atender uma realidade referente ao sistema de produção fordista, sofreu poucas mudanças com o objetivo de adaptar-se à nova forma de organização do trabalho.

Através da concepção territorial e da territorialidade humana propostos por Robert David Sack, esta pesquisa busca analisar o território do trabalhador *home office*, ou seja, o teletrabalhador que realiza o serviço em sua própria residência, fazendo uso das tecnologias de informação e comunicação. Por seu turno, considerando que a mudança social nem sempre vem, imediatamente, acompanhada da alteração na legislação, a pesquisa ficará delimitada a esclarecer se o Direito do Trabalho ainda representa a temporalidade e a respectiva expressão da justiça com relação ao trabalho *home office*. Importante salientar que nossa hipótese é que, em virtude da dificuldade de aplicação da legislação trabalhista vigente às questões envolvendo o trabalho *home office*, os problemas surgidos sejam resolvidos pela Justiça do Trabalho, observando-se as circunstâncias de cada caso concreto.

No primeiro capítulo consideramos as transformações no mundo do trabalho, desde o início da Revolução Industrial até a atual pós-modernidade; do trabalho manual nas Corporações de Ofício, passando pelo organizacionismo das ideias de Taylor, pelo pragmatismo rígido e produtivo de Ford, até o surgimento da acumulação flexível do capital na década de 1970, quando a flexibilidade começou a impactar o modo de produção e também os contratos de trabalho. No segundo capítulo buscamos apresentar o trabalho *home office* e a legislação trabalhista brasileira, abordando, principalmente, a quebra de paradigma do fator localização e

a mitigação da relevância do fator controle. No capítulo terceiro realizamos um debate entre o Direito e o trabalho *home office*, com a análise do posicionamento da jurisprudência através de uma amostra de acórdãos extraída dos principais tribunais regionais do trabalho do País. E, finalmente, no capítulo quarto, apresentamos as considerações finais desta pesquisa.

## 1. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS TRANSFORMAÇÕES

A palavra trabalho se originou do termo latino *Tripalium* que era o nome de um instrumento de tortura. No francês *travailler* significou inicialmente “sentir dor” e, posteriormente, adquiriu o significado de “realizar uma atividade penosa, exaustiva”. Assim, a ideia do trabalho como castigo guarda uma relação com a origem etimológica do termo, que dominou até o século XIV, quando passou a ter o sentido moderno.<sup>1</sup>

Na antiguidade greco-romana o trabalho estava associado ao escravo e, na Idade Média, à condição servil. No Brasil, no período de sua formação histórica, durante o domínio colonial e a fase Imperial, o trabalho esteve associado à condição de negro escravo. Entretanto, de forma crescente, com o desenvolvimento da economia urbana na Europa no final da Idade Média, bem como na Minas Gerais colonial, o trabalho se ligou também as corporações de ofício, no qual mestres e companheiros fabricavam todo tipo de produto e realizavam todo tipo de serviço para atender a demanda das cidades. Por meio das associações que reuniam os membros do mesmo ofício, regras rígidas determinavam a forma do trabalho e todo processo de produção.

Essas corporações de ofício, que reuniam os artesãos de um mesmo ramo de atividade dentro dos limites da cidade, com a expansão das trocas mercantis passaram a apresentar conflitos de natureza trabalhista. Isso porque as oficinas eram controladas pelos mestres e, com a exploração do trabalho e a crescente dificuldade de ascensão da condição de companheiro para mestre, os companheiros tendiam a reagir à mudança da relação fraternal entendendo-a como de exploração. No mesmo sentido, o aprendiz que recebia apenas comida e moradia em troca do aprendizado, também podia se revoltar junto com os companheiros. Vale ressaltar, porém, que a revolta era uma excepcionalidade nesse sistema de grande estabilidade e rigidez.

---

<sup>1</sup> *Tripalium*, conforme Dicionário Etimológico Origem das Palavras. Ver: <http://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/>

Entretanto, com a intensificação do comércio e da atividade burguesa, a partir das grandes navegações e colonização das Américas, nos séculos XVI, XVII e, principalmente, XVIII, as corporações de ofício se mostraram um entrave para a elevação da produção industrial. A primeira mudança significativa ocorreu na Inglaterra, quando as manufaturas se instalaram em regiões não urbanas, pois assim não sofreriam interferência das corporações de ofício. No último quarto do século XVIII se deu a mudança e o limiar de um novo tempo, com o desencadeamento da Revolução Industrial e a emergência da modernidade, que veio com o novo modo de produção capitalista. Desde então, a forma organizacional do trabalho passou por diferentes fases até nossos dias.

## **1.1 A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL**

A Revolução Industrial teve início na Inglaterra por volta do fim do século XVIII e início do século XIX<sup>2</sup>. Deve ser ressaltado que já havia várias indústrias manufatureiras nessa época, porém, com dependência estritamente do trabalho artesanal e da força do homem ou dos animais. A revolução ocorreu pela introdução das máquinas que podiam se movimentar com o uso da força do vapor. Apesar da força do vapor não ser o único fator responsável pelo desencadeamento da Revolução Industrial, não se pode olvidar que a introdução do maquinismo foi decisiva para o surgimento do sistema fabril e do modo de produção capitalista.

A acumulação prévia de capital e o crescente predomínio mercantil conseguido pela economia inglesa, com base na sua hegemonia naval, foram igualmente decisivos para a emergência da Revolução Industrial na Inglaterra, incluindo a presença de uma classe burguesa bem capitalizada, em virtude dos lucros obtidos pelas intensas atividades mercantilistas.

Entretanto, o catalizador que tornou possível a confluência de todos os fatores que desencadeariam as mudanças no último quartel do século XVIII, possibilitando o advento do novo modo de produção capitalista, foi a formação de uma classe

---

<sup>2</sup> Existe uma controvérsia acerca do ano de início da Revolução Industrial na Inglaterra. Adotamos, simplesmente, o fim do século XVIII e início do século XIX como a data provável que ela teve seu início, como entende a maioria dos historiadores, entre eles HOBSEWAM (1986).

trabalhadora assalariada. Isso não teria sido possível sem a existência de mão de obra livre, abundante, barata e disponível nos centros urbanos na Inglaterra, em virtude do êxodo rural provocado pelo cerceamento dos campos e pela consolidação do estatuto da propriedade privada, principalmente da terra.

O êxodo rural na Inglaterra foi causado pelas Leis de Cercamentos (*Enclosure Acts*), editadas pelos monarcas desde o século XVI, mas que em meados do século XVII ganhou maior força e contundência. Com essas leis, os senhores feudais passaram a se apropriar dos campos abertos (*open fields*), que eram terras comunitárias usadas por camponeses, agregando-as às suas propriedades para a criação de ovelhas para a produção de lã. Da mesma forma, a exigência que as comunidades aldeãs fracionassem suas terras em propriedades privadas, abandonando a economia comunitária, gerou uma crescente desigualdade que levou milhares e milhares de aldeãos a perderem suas terras e a condição de permanecerem no campo.

Nem os camponeses e muitos menos os senhores feudais tinham qualquer título de propriedade privada da terra. O historiador inglês Edward Palmer Thompson, em sua obra *Senhores e Caçadores A Origem da Lei Negra*, estudou a passagem do pluralismo jurídico medieval para o estatuto da propriedade privada, como um processo de disputa entre os direitos. No mundo medieval existiam muitas e diferentes relações de pertencimento de caráter fático, porém, a propriedade privada tem caráter abstrato e universal, expresso pelo registro cartorial. A passagem do pluralismo jurídico para uma definição jurídica da propriedade não se dava unicamente na Inglaterra do século XVIII, porém, era nesse país que se consolidava de forma mais acelerada e definitiva. Como afirma Thompson (1997, p. 353) em relação ao direito de propriedade: “o que observamos não se reduz à lei enquanto meio maleável, a ser torcido dessa e daquela forma por quaisquer interesses já detentores de um poder efetivo. A lei do século 18 ia além. Além e por cima de suas maleáveis funções instrumentais, ela existia por direito próprio, enquanto ideologia; uma ideologia que, sob muitos aspectos, não só servia ao poder de classe, como também o legitimava.”

Os cercamentos dos campos produziram mão de obra livre e barata, ao mesmo tempo em que permitiram o crescimento de uma economia agrária

mercantilizada, de base capitalista, capaz de expandir a criação de ovelhas para a produção da lã que as fábricas necessitavam. Além da mão de obra livre e matéria-prima, para obter energia e a fim de funcionar os maquinismos, os ingleses contaram com as suas abundantes minas de carvão. Perscrutando os motivos e cenários do surgimento da Revolução Industrial, Braudel (1987, p. 71) afirma: “O mundo foi o cúmplice eficaz, sem querer, da Revolução Inglesa”, pois, para ele, a Revolução Industrial somente surgiu na Inglaterra em virtude do cenário favorável. Entretanto, Wood (2001, p. 108) destaca que a presença de um mercado interno foi mais importante que o comércio internacional, especialmente o papel central desempenhado pelo capitalismo agrário inglês no desenvolvimento da economia e desencadeamento da Revolução Industrial.

Trata-se de um diálogo interessante entre os dois autores, no sentido de que se os recursos advindos das colônias foram cruciais para o desencadeamento da Revolução Industrial, por que razão vários outros países imperialistas da Europa tais como Portugal e Espanha, possuidores de muitas colônias, não tiveram o mesmo desenvolvimento industrial que a Inglaterra? Teriam mesmo os fatores externos essa importância para revolucionar a economia de um país ou fatores internos teriam apenas por si essa contundência? Certamente que ambos os fatores contribuíram de alguma forma para que em poucas décadas a Inglaterra passasse de um país agrícola, para a condição de primeira potência industrial que o mundo conheceu.

Desse modo, entendemos que Braudel (1987, p. 71/72), de forma incisiva encerra qualquer discussão a esse respeito, ao concluir que:

De modo que a discussão tão acerbada entre os que somente aceitam uma explicação interna do capitalismo e da Revolução Industrial por uma transformação das estruturas sócio-econômicas, e aqueles que só querem ver uma explicação externa (na verdade, a exploração imperialista do mundo), essa discussão parece-me sem objetivo. Não explora o mundo quem quer. É necessária uma potência prévia lentamente amadurecida. Mas é certo que essa potência, se se forma mediante um trabalho lento sobre si mesma, reforça-se pela exploração de outros e, no decorrer desse duplo processo, a distância que a separa deles aumenta. As duas explicações (interna e externa) estão, pois, inextricavelmente misturadas.

A Revolução Industrial alterou o paradigma tecnológico da produção com o uso de máquinas, além de incluir novos materiais como o ferro e o aço, o carvão como fonte de energia e, posteriormente, o motor a combustão. Os historiadores a dividem em três fases distintas: Primeira Fase no período de 1750 a 1860; Segunda Fase entre 1860 até 1945; Terceira Fase após 1945 até a atualidade.

Na época da Primeira fase da Revolução Industrial, os ensinamentos do pensador escocês Adam Smith foram primordiais para que a economia, recém-saída do regime feudal, assimilasse as mudanças que estavam acontecendo. Em seu livro *A Riqueza das Nações* (1776), Adam Smith defende a economia de mercado, estabelecendo as bases do liberalismo econômico. Ele aponta que o egoísmo natural seria a base do bom funcionamento da economia e, por isso, o governo não deveria interferir. Ganhou fama o seu pitoresco exemplo: “Não é da benevolência do açougueiro, do cervejeiro ou do padeiro que esperamos nosso jantar, mas da consideração que eles têm pelo seu próprio interesse.”<sup>3</sup>

Em outras palavras, o padeiro não teria amor pelas pessoas ao fazer um pão bem feito, mas teria apenas o amor próprio. O cervejeiro, da mesma forma, ao fabricar uma cerveja de boa qualidade, o que lhe moveria seria a vontade de vender seus produtos e obter o lucro. Desse modo, esses fabricantes venderiam cada vez mais ao fabricarem produtos de boa qualidade e com preços bons; assim obteriam o lucro e prosperariam. O interesse individual contribuiria dessa forma para a prosperidade da economia como um todo. E assim cada produtor, ao pensar em si, deveria trabalhar muito para prosperar. O individualismo, nesse sentido, seria bom para a sociedade.

Para Adam Smith o Estado atrapalhava a livre iniciativa. Em seu entendimento liberal, o Estado deveria intervir o mínimo possível sobre a economia. As forças do mercado deveriam agir livremente, sem a interferência governamental, para que a economia crescesse. Perseguindo seus interesses individuais, o indivíduo promoveria o interesse também da sociedade. Desse modo, o mercado funcionaria de forma automática, como se houvesse uma “mão invisível” adequando

---

<sup>3</sup> SMITH, 1996, vol. I, p. 74

tudo e fazendo com que o indivíduo que busca seu próprio ganho, estivesse promovendo também o progresso para o país. (SMITH, 1996, vol. I, p. 438)

Essa linha de pensamento liberal foi adotada pela Inglaterra durante boa parte da Revolução Industrial, deixando o mercado livre à mercê dos anseios vorazes da burguesia.

A Revolução Industrial é considerada o verdadeiro início do capitalismo: sistema econômico no qual se obtém o lucro através da exploração do trabalho. Já no início do século XIX, a Revolução Industrial chega até a França. Isso foi graças à Revolução Francesa de 1789, movimento político que derrubou o rei Luís XVI, cujo reinado, com poder absoluto, mantinha as bases do antigo regime que impedia a burguesia francesa em desenvolver a indústria naquele país. Por volta de 1850, a Revolução Industrial também chegou à Alemanha. Segundo Borchardt (1987, vol. 4), a Alemanha não possuía<sup>4</sup> os elementos necessários para que fosse inserida na economia de mercado tal qual a Inglaterra. Faltava uma unidade econômica e política ao país. Por essa razão, a Revolução Industrial se desenvolveu tardiamente nesse país. Na segunda metade do século XIX a Revolução Industrial também alcançou a Itália e a Rússia. Também nessa época alcançou os Estados Unidos da América, logo após a Guerra da Secessão.<sup>5</sup>

Importante ressaltar que trataremos apenas da Revolução Industrial na Inglaterra, uma vez que isso atende suficientemente o propósito de destacar a mudança de paradigma no cenário social e econômico mundial.

---

<sup>4</sup> BORCHARDT aponta que a unidade econômica e política alemã só foram conquistadas em 1834 e 1871, respectivamente, pela união aduaneira com a formação de um senso de cultura nacional alemã e pela construção de estradas de ferro ligando todas as regiões.

<sup>5</sup> Também chamada de Guerra Civil Americana, esse conflito interno ocorrido entre 1861 e 1865, colocou frente a frente alguns estados escravagistas do sul, que pretendiam formar um novo país (Estados Confederados da América), e os demais estados cuja coalizão foi, simplesmente, chamada de Norte. Após quatro anos de uma guerra onde morreram mais de seiscentos mil soldados, o Norte venceu, a unidade nacional foi restaurada e a escravidão foi abolida completamente em todo o país.

## 1.2 O TRABALHO DURANTE A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Até pouco tempo antes da Revolução Industrial, a Inglaterra, como praticamente toda a Europa, vivia sob o regime feudal, tendo a economia baseada na agricultura. Em virtude do enfraquecimento do feudalismo e o êxodo rural fomentado pelas leis dos cercamentos na Inglaterra, as cidades passam a receber muitos trabalhadores.

A economia urbana até o século XVIII, era dominada pelas corporações de ofício, que eram associações de oficinas de artesãos de um mesmo ramo que controlavam o exercício da profissão em uma cidade. O mestre era o proprietário da oficina, das ferramentas e das matérias-primas e era quem explorava a atividade. Sob sua tutela havia o jornaleiro (também chamado de oficial), que recebia um salário, e o aprendiz, que recebia apenas comida e moradia em troca do aprendizado, com o objetivo de ter uma boa formação e uma profissão.

Sob o ponto de vista da organização do trabalho, objeto desta pesquisa, é preciso observar que além de se tratar de um trabalho com rigidez hierárquica, ele era realizado de forma artesanal, apenas com o uso de poucas ferramentas. Nesse caso, os fatores localização e controle são, portanto, imprescindíveis ao desenvolvimento da produção, ressaltando-se também que o trabalhador tinha o conhecimento pleno para a realização de todas as etapas da produção, ou seja, da matéria-prima até o produto final.

A economia de mercado industrial se desenvolveu à margem das corporações, primeiro com a indústria doméstica<sup>6</sup> e depois com a criação de manufaturas que reuniram os trabalhadores em instalações apropriadas, porém, ainda como artesãos. A Revolução Industrial é caracterizada pela formação do sistema fabril que utiliza o maquinismo e a energia motriz fornecida pelo vapor. O novo sistema de trabalho assalariado, combinado com a invenção de máquinas potencializaram a produção (crescente produtividade). Num exemplo, podemos

---

<sup>6</sup> Para fugir do controle das corporações de ofício, mercadores entregavam para artesãos localizados na zona rural a matéria prima para fiarem e, posteriormente, para outros tecerem.

mencionar a máquina de fiar hidráulica<sup>7</sup>, inventada pelo inglês James Hargreaves, em 1764, a qual foi sendo continuamente aperfeiçoada até que em 1785, Edmund Cartwright inventa o tear mecânico. Essa invenção faz do setor têxtil a primeira indústria a alavancar a produção industrial capitalista e o surgimento da Revolução Industrial Inglesa.

Acontece, portanto, uma ruptura na forma de prestação do trabalho. O local é a planta industrial e o trabalho já não é integralmente feito em todas suas etapas pelo artesão, mas realizado através de máquinas (maquinofatura), operada por muitos trabalhadores, inclusive mulheres e crianças. A produção se torna em larga escala e é realizada por um número enorme de empregados assalariados. Por realizarem apenas uma tarefa de forma contínua durante toda a jornada, os trabalhadores não necessitam de qualificação ou especialização para o serviço, nem necessitam conhecer as demais etapas da produção.

A questão da localização onde o trabalho era desenvolvido e o fator controle do mesmo (capataz, encarregado, supervisor etc.) se tornam crucial para a produtividade e, conseqüentemente, para se garantir o lucro do capitalista. O trabalho deixou de pertencer ao produtor direto e passou a ser realizado sob a partir da concepção, organização e administração direta do empregador. O empregado era o vendedor da força de trabalho (trabalhador), cujo pagamento era o salário. Como havia excesso de oferta de mão de obra em relação à demanda por força de trabalho, os salários eram reduzidos ao limite da subsistência (reprodução da força de trabalho), utilizando-se largamente o trabalho feminino e de crianças, para quem se podia pagar valores menores. A jornada de trabalho se estendia à exaustão. Podia chegar a dezesseis horas diárias e o controle dos empregados se estendia para fora da fábrica. Não havia leis protegendo a relação de emprego e muito menos os trabalhadores; por outro lado, leis criminalizavam os desempregados (vadiagem); crianças órfãs eram entregues para trabalharem nas fábricas, que eram concebidas como uma espécie de casa de correção; a organização dos trabalhadores em associação era proibida.

---

<sup>7</sup> Enquanto um trabalhador fiava manualmente apenas um fio por vez, a máquina de fiar hidráulica fiava de seis a sete fios ao mesmo tempo. Posteriormente, essa máquina foi aperfeiçoada passando a fiar mais de cem fios de uma só vez.

A teoria da “mão invisível” que, segundo Adam Smith, adequaria tudo para que o mercado funcionasse de forma harmoniosa sem a intervenção do Estado, não alcançava os empregados. E nem teria como alcançar haja vista que o liberalismo não se presta a servir quem não tem propriedade, exceto a própria força de trabalho para vender no mercado. Destarte, durante o capitalismo liberal clássico, inaugurado com a Revolução Industrial inglesa, os trabalhadores não eram escravos nem servos, mas juridicamente homens livres. Porém, essa nova classe social dos proletários era explorada pelos burgueses e não tinha qualquer direito trabalhista, pois, na lógica liberal clássica, isso seria uma interferência negativa do Estado no mercado, no qual deveria prevalecer a livre compra e venda de força de trabalho (uma mercadoria como qualquer outra).

Os trabalhadores eram obrigados a realizar longas jornadas sem folga, com intervalos mínimos, sem direito a férias ou qualquer benefício trabalhista. O ambiente da fábrica era insalubre, com ventilação e iluminação insuficiente e os trabalhadores não possuíam qualquer equipamento de proteção, prevalecendo uma alta taxa de mortalidade, especialmente entre as crianças. Os operários se acidentavam, contraíam graves doenças e não tinham qualquer amparo social. A média de vida deles era muito baixa, principalmente, se comparada aos trabalhadores de hoje.

Os salários baixos se explicam devido ao grande número de trabalhadores desempregados nas cidades, que pressionavam para baixo o seu valor. O exército industrial de reserva correspondia à força de trabalho que excedia às necessidades da produção demandada pelas fábricas Marx (2001, p. 735). Assim, em função de um enorme exército industrial de reserva, os proprietários das fábricas não precisavam se preocupar em melhorar os salários dos seus empregados, bem como suas condições de trabalho. O uso do trabalho de crianças em longas jornadas sob condições sub-humanas, demonstra o impacto social provocado pela Revolução Industrial.

Nascimento (1992, p. 11-12) revela uma comovente entrevista realizada com o pai de duas meninas menores de idade à época da Revolução Industrial:

“1. Pergunta: A que horas vão as menores à fábrica?

Resposta: Durante seis semanas foram às três horas da manhã e voltaram às dez horas da noite.

2. Pergunta: Quais os intervalos concedidos durante as dezenove horas, para descansar ou comer?

Resposta: Quinze minutos para o desjejum, meia hora para o almoço e quinze minutos para beber.

3. Pergunta: Tinha muita dificuldade para despertar suas filhas?

Resposta: Sim. A princípio, tínhamos que sacudi-las para despertá-las e se levantarem, bem como vestirem-se antes ir ao trabalho.

4. Pergunta: Quanto tempo dormiam?

Resposta: Nunca se deitavam antes das onze horas, depois de lhes dar algo que comer, e então, minha mulher passava toda a noite em vigília ante o temor de não despertá-las na hora certa.

5. Pergunta: A que horas eram despertadas?

Resposta: Geralmente, minha mulher e eu nos levantávamos às duas horas da manhã para vesti-las.

6. Pergunta: Então, somente tinham quatro horas de repouso?

Resposta: Escassamente quatro.

7. Pergunta: Quanto tempo durou essa situação?

Resposta: Umas seis semanas.

8. Pergunta: Trabalhavam desde as seis horas da manhã até às oito e meia da noite?

Resposta: Sim, é isso.

9. Pergunta: As menores estavam cansadas com esse regime?

Resposta: Sim, muito. Mais de uma vez ficaram adormecidas com a boca aberta. Era preciso sacudi-las para que comessem.

10. Pergunta: Suas filhas sofreram acidentes?

Resposta: Sim, a maior, a primeira vez que foi trabalhar, prendeu o dedo em uma engrenagem e esteve cinco semanas no hospital de Leeds.

11. Pergunta: Recebeu o salário durante esse tempo?

Resposta: Não, desde o momento do acidente, cessou o salário.

12. Pergunta: Suas filhas foram remuneradas?

Resposta: Sim, ambas.

13. Pergunta: Qual era o salário em semana normal?

Resposta: Três shillings por semana, cada uma.

14. Pergunta: E quando faziam horas suplementares?

Resposta: Três shillings e sete pences e meio.”.

A rígida disciplina exigida dos empregados nas fábricas levou à preferência da contratação de mulheres e crianças, em razão de ser mais facilmente obtida a obediência e também devido aos salários menores. Entre 1834 a 1847, de todos os trabalhadores nos engenhos de algodão da Inglaterra, aproximadamente 1/4 (um quarto) eram de homens adultos. Cerca de metade era de mulheres e meninas e o restante de homens menores.<sup>8</sup>

Em 1802, a Inglaterra promulga aquela que é considerada a primeira lei trabalhista: *Moral and Health Act*, limitando a duração da jornada de trabalho infantil

---

<sup>8</sup> HOSBAWN (1986, p. 36)

em “apenas” doze horas diárias.<sup>9</sup> Obviamente, que essa norma, ainda que seja precursora da legislação trabalhista, comprova as condições dramáticas da exploração do trabalho infantil nas fábricas, ao ponto de motivar a ação do parlamento, que ainda manteve uma carga horária altíssima para o trabalho de crianças.

Em virtude da exploração abusiva da classe operária, a convivência entre patrões e empregadores se torna cada vez mais difícil, levando que a fábrica se transforme em um ambiente de conflitos. Surgem vários movimentos de luta operária na Inglaterra:

- Ludismo<sup>10</sup> (1811-1812) buscava resistir às novas tecnologias através da destruição de máquinas. Em virtude da violenta repressão, esse movimento foi extinto rapidamente.
- Cartismo (1838) - Foi assim chamado porque seus líderes enviavam cartas, petições e abaixo-assinados aos parlamentares, reivindicando melhores condições de trabalho, além de algumas outras coisas. Conseguiu alguns bons resultados, além de ter conscientizado e mobilizado os trabalhadores. Também foi desmobilizado em virtude de repressão.

É em um cenário conturbado, marcado pela luta de classes, pela opulência com que os burgueses proprietários das fábricas viviam em contradição à miséria e exploração dos trabalhadores, que em 1848 surge o Manifesto Comunista, de Karl Marx e Friedrich Engels. O Manifesto Comunista apresenta as bases e fundamentos da ideologia de um partido cujas ideias inovadoras à época, assombravam a Europa: *“Um espectro ronda a Europa — o espectro do comunismo. Todas as potências da velha Europa uniram-se numa Santa Aliança para exorcizá-lo (...)”*<sup>11</sup>

Em resumo, Marx e Engels sugerem no Manifesto dez medidas para acabar com a exploração dos proletários:

<sup>9</sup> Conforme consta no site <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>, acessado em 26/06/2016, às 22h40m.

<sup>10</sup> Não se sabe ao certo como esse movimento surgiu. Quanto à sua nomenclatura, sabe-se que o nome Ludd era famoso entre os trabalhadores desde que por volta de 1779, um trabalhador chamado Ned Ludd, invadiu uma oficina para destruir máquinas a marteladas.

<sup>11</sup> MARX, 1998, p. 5.

1. *Expropriação da propriedade latifundiária e emprego da renda da terra em proveito do Estado;*
2. *Imposto fortemente progressivo;*
3. *Abolição do direito de herança;*
4. *Confiscação da propriedade de todos os emigrados e sediciosos;*
5. *Centralização do crédito nas mãos do Estado por meio de um banco nacional com capital do Estado e com o monopólio exclusivo;*
6. *Centralização, nas mãos do Estado, de todos os meios de transporte;*
7. *Multiplicação das fábricas e dos instrumentos de produção pertencentes ao Estado, arroteamento das terras incultas e melhoramento das terras cultivadas, segundo um plano geral;*
8. *Trabalho obrigatório para todos, organização de exércitos industriais, particularmente para a agricultura;*
9. *Combinação do trabalho agrícola e industrial, medidas tendentes a fazer desaparecer gradualmente a distinção entre a cidade e o campo;*
10. *Educação pública e gratuita de todas as crianças, abolição do trabalho das crianças nas fábricas, tal como é praticado hoje. Combinação da educação com a produção material etc.*

Evidentemente, o Manifesto Comunista causou grande impacto entre os trabalhadores, que viram um embasamento para suas lutas, seus anseios. Rapidamente, o documento foi traduzido em várias línguas e espalhado por toda a Europa.

Já para os burgueses, o documento causou apreensão, principalmente, com relação à ameaça quanto à propriedade privada, levando com que os comunistas fossem caçados e presos.

Posteriormente, Marx editou várias outras obras, entre elas *O Capital* (1867), fundamentando ainda mais seus conceitos. Suas ideias alcançaram o mundo e influenciaram diversas áreas do conhecimento. No século XX formaram a base para várias revoluções como a Revolução Russa, a Revolução Chinesa e a Revolução Cubana, entre outras.

Também a Igreja reagiu quanto a exploração dos trabalhadores. Escrito pelo Papa Leão XIII, em 1891, no auge da segunda Revolução Industrial, a Encíclica *Rerum Novarum* (Encíclica das Coisas Novas) é um marco na história da Igreja, pois é trazida à baila a discussão sobre as precárias e injustas condições das classes trabalhadoras. A Encíclica também revela sua preocupação com o avanço das ideias comunistas na Europa. Defendeu também o direito à propriedade privada, sob o argumento de que o fruto do trabalho pertença ao trabalhador que o adquiriu às

custas do seu suor. Logo, tendo o direito natural de possuir, o Estado não pode ir contra as conquistas naturais do homem ou de prover sua existência. Vale ressaltar que em todo o momento na Encíclica, Leão XIII pede a concórdia entre patrão e empregado, contrariamente ao que Marx pregava que era a tomada do poder e da riqueza sob a luta dos operários.

### 1.3 TAYLORISMO

Como já dito alhures, esta pesquisa cuidou de expor os fatos e acontecimentos referentes à Revolução Industrial, porém, abordando apenas o cenário inglês. Não se pode olvidar, também conforme já foi dito, que a Revolução Industrial espalhou-se pela Europa e também por países em outros continentes, como no Japão e, principalmente, nos Estados Unidos da América.

E foi exatamente em solo americano que nasceu Frederick Winslow Taylor, considerado o criador da Administração Científica. Seu ensinamento quanto a organização do trabalho tornou-se muito importante para as indústrias da época e o são até hoje. Sua principal obra, Princípios da Administração Científica, foi publicada em 1911 e revolucionou não só a forma de se produzir, mas também a forma de se pensar a produção.

Antes de Taylor, os próprios empregados que eram os responsáveis pela linha de produção nas indústrias. Dessa forma, como eles não tinham nenhum conhecimento científico sobre o assunto, todas as orientações tinham por base apenas a experiência deles. Assim, a produção seguia apenas uma metodologia empírica e com baixa produtividade.

No entendimento de Taylor<sup>12</sup>

*Assim, há diferentes maneiras em uso para fazer a mesma coisa; talvez quarenta, cinquenta ou cem modos de realizar as tarefas em cada ofício e, por esta mesma razão, há grande variedade de instrumentos, usados em cada espécie de trabalho. Ora, entre os vários métodos e instrumentos utilizados em cada operação, há sempre o método mais rápido e instrumento melhor que os demais.*

---

<sup>12</sup> TAYLOR, 1995, p. 33.

*Estes métodos e instrumentos melhores podem ser encontrados, bem como aperfeiçoados na análise científica de todos aqueles em uso, juntamente com acurado e minucioso estudo do tempo. Isto acarreta gradual substituição dos métodos empíricos pelos científicos, em todas as artes mecânicas.*

Destarte, para Taylor existiriam várias maneiras de se fazer alguma coisa durante a produção. Assim, bastaria analisar cientificamente para saber qual delas seria mais produtiva e seria feita em menor tempo.

De forma bastante clara, Taylor afirma que existe um pensamento errôneo na maioria dos trabalhadores que, se eles trabalharem com mais rapidez e produtividade, causariam desemprego, haja vista que as fábricas necessitariam de menos funcionários. Taylor, inclusive, denuncia que quase todos os sindicatos têm normas destinadas aos trabalhadores para que diminuam a produção, pois, eles já trabalhavam demais. Para ele todas essas ideias são falsas e um dos objetivos do seu livro era conscientizar a todos de que o aumento da produtividade não tem ligação com a fadiga no trabalho e seria bom para a população em geral, no sentido de que haveria a diminuição no preço final dos produtos.<sup>13</sup>

E, por outro lado, os empregadores ignoram o tempo necessário para a execução de cada tarefa dentro da empresa, simplesmente, por fazerem uso meramente de uma observação empírica das atividades. Desse modo, eles não têm plena certeza se o empregado estaria ou não procrastinando a execução das suas tarefas. Taylor vê a necessidade de se fazer um estudo dos tempos e movimentos dos trabalhadores para a realização de cada tarefa. Com isso, ele pretende a racionalização do trabalho, com a finalidade de criar uma metodologia a ser seguida por todos os trabalhadores, padronizando, assim, o método de trabalho e o uso das ferramentas.

Ele chama esses procedimentos de Organização Racional do Trabalho, exposto em sua obra Administração de Oficinas, de 1903. Em resumo, a Organização Racional do Trabalho envolve: a análise do trabalho pelo operário; o estudo dos tempos e movimentos realizados pelo trabalhador; a fragmentação das tarefas; a especialização do trabalhador para cada tarefa.

---

<sup>13</sup> Ibid., p. 28-29.

A intenção de Taylor é a eliminação de movimentos inúteis, possibilitando que os operários realizem suas tarefas de forma mais simples e rápida, através da criação de um tempo médio e assim, que tais tarefas sejam feitas em um tempo menor e com qualidade, gerando o respectivo aumento da produção.

A maximização do tempo exigia um controle racional de todos elementos que participam do processo de produção: localização da planta industrial, posicionamento dos elementos no interior da planta, planejamento racional de todas as instalações interiores e no entorno da planta industrial, distribuição dos elementos, posicionamento das coisas e dos trabalhadores, automatização dos movimentos, estandardização das ferramentas e processos, entre outros.

O fator controle se torna o componente fundamental para garantir o resultado em produtividade (relação entre a quantidade/valor produzido e o tempo gasto para produzir). Os fatores de localização das coisas e dos trabalhadores se tornam elementos determinantes para se estabelecer o controle garantidor da produtividade.

O espaço deve ser concebido e controlado em duplo sentido: tanto da planta industrial em relação aos fornecedores de insumos, mão de obra e mercados consumidores (custos de localização determinado pelos custos de transporte e comunicação), como os fatores espaciais do ambiente interno, tipo de infraestrutura, as instalações, a circulação no interior e a arquitetura do espaço propriamente industrial e dos seus equipamentos (máquinas, suportes etc.).

O grande legado de Taylor foram seus princípios da administração para a otimização das atividades de uma empresa:<sup>14</sup>

- **Princípio do Planejamento** – trata-se da substituição dos métodos empíricos de administrar por procedimentos científicos, os quais devem ser planejados e testados, com a fragmentação dos movimentos, exclusão dos movimentos inúteis e racionalização de sua execução;
- **Princípio da Seleção ou Preparo dos Trabalhadores** – a seleção dos trabalhadores deve ser feita conforme a aptidão de cada um para a atividade proposta. A partir daí eles devem ser preparados, ou seja,

---

<sup>14</sup> TAYLOR, 1995

treinados para produzirem mais e melhor, em consonância com o método planejado.

- **Princípio do Controle** – a gestão da empresa deve supervisionar o trabalho e verificar se o mesmo está sendo desempenhado conforme a metodologia planejada.
- **Princípio da Execução** – a gestão da empresa deve disciplinar o trabalho, distribuindo a cada um as tarefas e responsabilidades já planejadas.
- **Princípio da Singularização ou Especialização das Funções** – cada trabalhador deve realizar apenas uma etapa da montagem do produto final.

Importante ressaltar que numa época em que os patrões vislumbravam apenas os lucros, Taylor desenvolveu fundamentos que acabaram também por melhorar a situação dos trabalhadores, tais como a adoção de métodos para diminuir a fadiga e problemas de saúde deles, melhorias nos ambientes das fábricas e implementação de incentivos salariais para que os trabalhadores aumentassem a produtividade.

Evidentemente que os pensamentos de Taylor não tinham uma aprovação unânime e recebia várias críticas. Uma dessas críticas era que suas teorias consideravam o homem como se fosse uma máquina, desconsiderando sua humanidade.

Independentemente das críticas, o fato é que os ensinamentos de Taylor no sentido de se alcançar o máximo de produção e rendimento com o mínimo de tempo e de esforço, foram muito avançados para a época e rapidamente alcançaram o mundo.

O Taylorismo, como ficou conhecido esse sistema de organização do trabalho, ainda é atual e muitas empresas procuram utilizar suas ideias e princípios com a finalidade de otimizar as atividades e aumentar a produção através da racionalização das suas etapas.

## 1.4 FORDISMO

Henry Ford, proprietário da Ford Motors Company nos Estados Unidos da América, criou o modelo de produção e organização do trabalho que ficou conhecido como Fordismo, revolucionando a indústria com o uso de inovações tecnológicas e organizacionais e aplicando à linha de produção uma detalhada divisão do trabalho. É o principal personagem da Segunda Fase da Revolução Industrial.

Ford era um admirador das ideias de Taylor e aplicou seus ensinamentos em sua indústria automobilística. Realizou, assim, uma divisão bem detalhada de toda atividade durante as etapas de produção. Cada trabalhador torna-se responsável por uma única tarefa, repetindo-a durante todo o dia de trabalho, com a intenção de se alcançar uma melhor produtividade através da especialização. Trata-se de uma fragmentação das tarefas e atividades entre os trabalhadores da sua indústria.

Ford, porém, foi além das concepções de Taylor ao aperfeiçoar a linha de montagem, introduzindo nela uma inovação: uma esteira rolante. Desse modo, os funcionários ficavam estáticos próximos à esteira que vinha trazendo as peças pré-montadas e, com isso, cada trabalhador realizava o mínimo de movimento possível. Essa inovação elimina movimentos inúteis, como fazer o operário ir buscar uma ou outra peça. Ela vinha na esteira para ele.

Além disso, com essa forma organização do trabalho, Ford poderia aumentar ou diminuir o ritmo e a velocidade da produção, conforme a demanda se apresentasse. Para tanto, bastaria aumentar ou diminuir o ritmo da esteira rolante na linha de produção.

Apesar das atividades não exigirem uma qualificação, essa forma de produção resultava em trabalhadores altamente especializados para a execução de uma tarefa determinada, aquela que estava sob sua responsabilidade, atingindo-se assim resultados de alta produtividade.

Questão mais importante foi que Ford entendia que a produção em massa era primordial para que se pudesse produzir de forma eficiente, com menos custos, barateando assim o produto final o que aumentaria as vendas, vez que mais consumidores poderiam ter acesso aos seus automóveis.

Em 1908, a Ford Motors Company lança o veículo Ford Modelo T, ao preço de US\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta dólares). No início, o carro era feito de maneira quase artesanal, com o uso de algumas máquinas e ferramentas. Basicamente, um mesmo operário ficava responsável pela produção de quase todas as etapas da produção do veículo. Por isso seu preço era incompatível para a maioria dos americanos. Entretanto, em 1913, Ford insere a esteira rolante na linha de produção do Modelo T, fazendo com que os chassis fossem se movimentando enquanto os operários iam montando os veículos. Esse fator aumentou a produtividade e a rapidez na sua fabricação. Ford buscou reduzir ainda mais os custos de produção para que assim o valor final do Modelo T pudesse atrair o maior número possível de consumidores.

Destarte, em 5 de janeiro de 1914, Ford revoluciona a indústria norte-americana, assombrando os demais grandes industriais. Em uma época em que a maioria dos proletariados trabalhava nove horas por dia e recebia US\$ 2,34 (dois dólares e trinta e quatro centavos) por dia, Ford cria a jornada de oito horas diárias ao valor de US\$ 5,00 (cinco dólares).<sup>15</sup> Importante ressaltar que esse valor de salário foi somente para aqueles funcionários que não bebessem, não fossem viciados em jogos e tivessem uma boa convivência familiar.

Não obstante os benefícios causados aos trabalhadores com esse alto valor salarial para a época e com a redução da jornada, faz-se mister destacar que, por outro lado, Ford necessitava criar um terceiro turno de trabalho. Assim, a redução da carga horária dos trabalhadores foi decisiva para a implantação de mais um turno de serviço, resultando num salto na produção de 170.211 veículos fabricados no primeiro ano (1913) para 202.000 em 1914, após a redução da jornada de trabalho.

Além disso, com o incentivo do salário, Ford conseguiu também mais produtividade por parte dos seus funcionários. Já naquela época, início do século XX, a indústria de Ford conseguia montar um veículo Modelo T em apenas 98 (noventa e oito) minutos. Coisa inimaginável para aqueles anos.

---

<sup>15</sup> HARVEY (2009, p. 112) destaca que para ele essa data seria o dia simbólico da criação do fordismo.

Com todas as estratégias de Ford para potencializar a produção e diminuir os custos e baratear o Modelo I, a queda no seu preço final ocorreu anos após ano, passando de US\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta dólares) quando foi lançado em 1908, para apenas US\$ 290,00 (duzentos e noventa dólares) em 1927, quando parou de ser produzido.

Em sua obra “Minha Vida e Minha Obra” (1925, p. 67), Ford explica essa questão quanto à busca de um preço baixo para seus produtos:

“Quando um artigo que se vendia caro é oferecido por um preço mais baixo, devido à sua procura, o efeito é às vezes decepcionante. Pouco a pouco os compradores ficam previdentes, compreendem aquela manobra e esperam nova baixa. No ano passado vimos muita coisa nesse sentido. Se, ao contrário, as economias do fabrico são transferidas ao preço, e se é visível que é essa a política industrial do fabricante, os compradores não ficarão desconfiados e imediatamente corresponderão aos seus esforços, certos de que irão receber um valor real pelo seu dinheiro.”

Inclusive, para reduzir os custos de produção e aumentar a velocidade de sua montagem, o Modelo T era oferecido somente na cor preta, vez que esta secava mais rápido e também era produzida com resíduos da produção dos veículos. Por tal razão, Ford dizia que o comprador poderia pintar o veículo na cor que quisesse, mas ele sairia de sua fábrica com a cor preta.<sup>16</sup>

Ford também fazia uso da verticalização em seu sistema produtivo, ou seja, sua empresa dominava desde as fontes das matérias-primas, até o transporte dos seus produtos.<sup>17</sup>

Aproximadamente, em 1920, mais da metade dos carros existentes ao redor do mundo era constituída do Modelo T.<sup>18</sup> Até 1927, ano de encerramento da produção do Modelo T, foram fabricados mais de quinze milhões desses veículos.

As ideias de Ford influenciaram praticamente todas as grandes indústrias do mundo, que passaram a adotar a linha de montagem e a standardização

---

<sup>16</sup> Minha vida e minha obra (1925, p. 98)

<sup>17</sup> Em sua estratégia de verticalização, Ford investiu em um projeto agro industrial no Brasil, numa área de 14.568 km<sup>2</sup>, no município de Aveiro, no estado do Pará. Esse distrito é até hoje conhecido como Fordlândia. A intenção de Ford era a extração do látex para fabricar pneus e, assim, sair das mãos dos produtores na Malásia, colônia britânica na época.

<sup>18</sup> Conforme site <http://fordmodelot.openbrasil.org/> (acesso em 2 de julho de 2016)

introduzida pelo fordismo, definindo a organização do trabalho e o modo de produzir dominante durante quase todo século XX.

A busca constante pelo aumento da produtividade através da mecanização do trabalho, com a respectiva divisão e subdivisão das tarefas, conforme os ensinamentos de Taylor, possibilitavam que o trabalhador efetuasse seu labor com o mínimo de movimento possível, sem ter controle ou conhecimento das demais etapas da produção.

Para que o produto alcançasse uma parte maior do mercado consumidor, o Fordismo necessita que a produção seja feita em massa, com a respectiva padronização do produto, diminuindo assim os seus custos.

Observa-se que também nesse modelo organizacional, os fatores da localização e do controle do trabalho foram reforçados, ampliados e aperfeiçoados. Em outras palavras, o trabalho se tornou quase imóvel, ocupando um lugar determinado na fábrica e realizando suas tarefas sob o olhar atendo de um encarregado. O fator controle se torna indispensável para garantia dos ganhos de produtividade.

## **1.5 O BOOM ECONÔMICO DO PÓS-SEGUNDA GUERRA MUNDIAL**

É até meio inconcebível que após uma guerra terrível, com milhões de pessoas mortas, com países e cidades destruídas, que se fale em prosperidade econômico excepcional pós-guerra, como, inclusive, Judt (2007, p. 15), descreve o cenário

Na sequência da Segunda Guerra Mundial, a perspectiva da Europa era de miséria e desolação total. Fotografias e documentários da época mostram fluxos patéticos de civis impotentes atravessando paisagens arrasadas, com cidades destruídas e campos áridos. Crianças órfãs perambulam melancólicas, passando por grupos de mulheres exaustas que reviram montes de entulho. Deportados e prisioneiros de campos de concentração, com as cabeças raspadas e vestindo pijamas listrados, fitam a câmera, com indiferença, famintos e doentes. Até os bondes parecem traumatizados — impulsionados por corrente elétrica intermitente, aos trancos, ao longo de trilhos danificados. Tudo e todos — exceto as bem nutridas forças aliadas

de ocupação — parecem surrados, desprovidos de recursos, exauridos.

Contudo, o período que se seguiu ao fim da Segunda Guerra Mundial até o início da década de 1970, foi marcado por considerável progresso econômico na maior parte do ocidente e de vários países da Ásia Oriental. Nesse período ocorre a ascensão de duas grandes potências: Estados Unidos e a União das Repúblicas Socialistas Soviéticas. Esses dois Estados, um capitalista e outro comunista, passam a ocupar posições dicotômicas no cenário mundial.

De um lado, os Estados Unidos, a primeira grande potência econômica mundial, influenciando as Américas e o lado ocidental da Europa com sua cultura, mercado e política. Do outro lado, a União Soviética, que também se torna uma economia muito poderosa e passa a influenciar (e até mesmo a ocupar) o lado oriental da Europa e parte da Ásia.

Esse período de disputa pela superioridade mundial entre essas duas potências foi chamado de Guerra Fria e o antagonismo entre elas teve período de grande intensidade, haja vista que chegaram até a apoiar guerras<sup>19</sup> em lados opostos, com o objetivo de garantir sua posição geopolítica e para demonstração do poderio militar.

Não obstante a essa importante questão, o fato é que o período do pós-guerra não ficou marcado apenas por essa disputa geopolítica e econômica. Como já dito inicialmente, esse período ficou também conhecido pela intensa prosperidade e crescimento extraordinário da economia capitalista. Entre os fatores que levaram a esse crescimento, pode-se indicar o esforço na reconstrução dos países envolvidos na Segunda Guerra Mundial, a internacionalização do capital, a descolonização e as novas industrializações ocorridas no Terceiro Mundo (BEAUD, 1999, p. 301).

É preciso destacar, porém, que o grande fator desse crescimento foi o considerável aumento da produtividade conseguido através dos artifícios de pressão ao sobretrabalho, aperfeiçoados pelo capitalismo desde o seu surgimento. Entre

---

<sup>19</sup> Guerra da Coreia (1950 a 1953); Guerra do Vietnã (1959 a 1975); Guerra do Afeganistão (1979 a 1989).

esses artifícios, não se pode deixar de citar as formas de organização do trabalho introduzidas pelo Taylorismo e pelo Fordismo.

Apesar da industrialização de vários países do Terceiro Mundo ter ocorrido nessa época, o crescimento do capitalismo nas grandes potências fez com que a desigualdade econômica entre aqueles países e as nações desenvolvidas aumentasse. Mas, considerando-se como um todo, a assim denominada Terceira Fase da Revolução Industrial trouxe um crescimento exponencial das riquezas mundiais, com baixíssimos índices de desemprego e aumento da produtividade.

Com o Estado de Bem-Estar Social, que se consolidou no pós-guerra, e com o pleno emprego, as condições de vida, particularmente nos países capitalistas desenvolvidos, atingiu patamares expressivos, criando uma sensação de conforto, segurança social e melhoria material que esvaziaram as pressões gerais dos movimentos trabalhistas e socialistas. Os trabalhadores foram transformados em consumidores de produtos que anteriormente eram acessíveis apenas para os estratos superiores da sociedade. O crescimento do nível salarial, o consumo massificado e a qualidade de vida da população estavam associados ao Fordismo, um dos pilares do pacto político que sustentava o Estado de Bem-Estar Social. Entretanto, o reformismo que propiciava o bem-estar social encontrou seu limite quando o crescimento econômico começou a desacelerar, na segunda metade da década de 1960.

A crise do dólar de 1971 marca o fim do sistema de Bretton Woods<sup>20</sup> e do *boom* da economia capitalista do pós-guerra. Os Estados Unidos abolem a conversibilidade do dólar em ouro, extinguindo o padrão-ouro e iniciando o sistema flutuante. A economia passa a sofrer os efeitos da inflação e reaparece o desemprego, num contexto de crescimento dos conflitos sociais e movimentos grevistas por salário. A crise se prolongará por toda a década de 1970, levando à ruína o Estado de Bem-Estar Social e, ao mesmo tempo, ao advento do neoliberalismo, a partir do governo da primeira ministra Margaret Thatcher (1979–1990), no Reino Unido, e do presidente Ronald Reagan (1981-1989), nos EUA.

---

<sup>20</sup> O Sistema Bretton Woods criou mecanismos pactuados entre os Estados para o funcionamento do sistema econômico internacional, em 1944, por meio de regras comerciais e financeiras estabelecidas pelos países mais industrializados do mundo.

## 1.6 ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL E TOYOTISMO

Por volta da década de 1970, o sistema de produção fordista e sua rigidez de produção em massa aparentavam ter atingido seus limites e não podiam evitar o cenário de incertezas causado pela crise do capitalismo, agravada pela crise do petróleo, a partir de 1973<sup>21</sup>.

Nessa época, havia muita ociosidade nas fábricas, em seus pátios e em suas máquinas. Havia também muitos trabalhadores desempregados em boa parte dos países capitalistas, decorrentes da estagflação da economia.<sup>22</sup>

A outrora organização fordista de produção, pautada na produção em massa, com estocagem máxima das matérias-primas e dos produtos fabricados, começa a não interessar mais às indústrias. Estas passam a procurar uma racionalização da produção.

Surge, então, um modo de produção mais flexível, que Harvey (2009, p. 140) denomina de “acumulação flexível”. Segundo esse autor, a acumulação flexível colide com o modo de produção fordista em virtude de sua rigidez. Para ele, a acumulação flexível

...se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado "setor de serviços", bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas..."

As crises do capitalismo, já denunciadas por Marx<sup>23</sup>, levam a que as indústrias abandonem a rigidez fordista e passem a reproduzir o capital de maneira

<sup>21</sup> Como as medidas tomadas pela OPEP – Organização dos Países Produtores de Petróleo e pelas guerras no Oriente Médio, o valor do petróleo aumentou 400% (quatrocentos por cento) entre outubro de 1973 e março de 1974.

<sup>22</sup> O termo estagflação surgiu na década de 1970. Na época da crise do petróleo, muitos países capitalistas foram assolados pela estagnação de setores dependentes do petróleo, causando altos índices de desemprego. Isso causou também inflação nos preços.

flexível, conforme a flexibilidade do mercado e também como flexível deve ser a exploração da força de trabalho.

Segundo Harvey (2008, p. 140), a acumulação flexível seria a explicação para as várias transformações rápidas ocorridas durante a década de 1970, tais como:

- crescimento do emprego no setor de serviços;
- crescimento do emprego em regiões até então atrasadas economicamente, como por exemplo, a “Terceira Itália”, Flandres na Bélgica, Vales do Silício na Califórnia (EUA) e em países recém-industrializados.

A ideia da acumulação flexível é bastante clara quanto à racionalização da produção. Enquanto que no fordismo a produção era em massa, independentemente de haver ou não demanda e com a intenção de forçar o consumo pelo barateamento do produto, na acumulação flexível a produção passou a ser racional, ou seja, a produção está intimamente ligada à demanda.

É preciso destacar que Harvey (2008, p. 140) também relata uma teoria instigante que denominou de “compressão do espaço-tempo”. Para ele, a acumulação flexível envolveria também esse novo movimento de encurtamento das distâncias e do tempo, em virtude da comunicação via satélite, das novas tecnologias de comunicação e informação e a queda dos custos do transporte.

Parte desta teoria faz parte do objeto desta pesquisa, no sentido de que os avanços das tecnologias de comunicação e informação possibilitaram o surgimento do teletrabalho. Em outras palavras, principalmente, numa abordagem territorial, tal qual entendido por Harvey como sendo uma “compressão do espaço-tempo”, as decisões passaram a alcançar o mundo de forma rápida, ignorando as distâncias geográficas. Mas, não somente as decisões. Como será dito no capítulo próprio, também o trabalho, a produção e o próprio capital tornaram-se como que fluídos, desconsiderando o espaço e o tempo.

---

<sup>23</sup> Em O Capital, 1979.

Parafrazeando Milton Nascimento<sup>24</sup>, na acumulação flexível o capital também tem de ir até onde o povo está. Assim, as empresas passam a buscar não apenas novos mercados, não apenas a atender novos nichos, mas, principalmente, o capital passa a buscar mão de obra mais barata.

Considerando que um dos pilares do capitalismo é a exploração do trabalho vivo, observa-se que as grandes corporações se esmeram na busca por mão de obra barata. Não existem mais fronteiras, não existem mais distâncias. Em um cenário de futuro instável, as grandes indústrias passam a produzir em locais e países onde os custos são mais baixos.

A desconcentração industrial e a desindustrialização obedecem à lógica da acumulação flexível. Nesse sentido, muitas corporações transferem suas unidades de produção industrial para locais em países com custos mais baratos, mantendo-se a unidade gestora em seu local de origem.

Um dos principais representantes da acumulação flexível do capital é o Toyotismo, criado pelo japonês Taiichi Ohno e implantado nas fábricas de automóveis Toyota. No modelo de produção toyotista, os produtos são fabricados em pequenos lotes e com grande variedade. Muito ao contrário do Fordismo onde a produção era em massa e de produtos padronizados. Além disso, no Toyotismo não existem grandes estoques da matéria-prima, o que possibilita redução de custos e aumento do lucro. Os fornecedores entregam a matéria-prima conforme o pedido da empresa que, imediatamente, passa à fabricação do produto final, conforme a demanda. Esse processo ficou conhecido como *Just in time*, ou seja, na hora certa.

Neto (2014) faz a oportuna comparação entre o Fordismo e o Toyotismo:

Na estrutura fordista o trabalho é fragmentado sendo construído em série e sem grandes modificações de seus modelos standard. A produção é estocada e a empresa é verticalizada, controlando todas as áreas e fases da produção num único local geográfico, desde a matéria-prima até o transporte dos seus produtos. Quanto maior a empresa, melhor (“the big is beautiful”). O gerenciamento e o controle de qualidade estão centralizados na pessoa de um superior hierárquico. No toyotismo a produção é sob medida (just-in-time), de acordo com a demanda e exigências do consumidor. Não há sobra e,

---

<sup>24</sup> Canção Nos Bailes da Vida, de Milton Nascimento e Fernando Brant. Álbum: Caçador de Mim. 1981

portanto, não há necessidade de estocagem, o que diminui custo. As empresas são horizontalizadas, terceirizando e subcontratando a maior quantidade possível de setores da produção (“the small is beautiful”). No toyotismo o trabalhador é polivalente e versátil, devendo estar apto a operar várias máquinas e a desempenhar múltiplas funções simultaneamente. As tarefas múltiplas são também repetitivas, rápidas e ainda mais estressantes do que o fordismo, em face da maior responsabilidade e menor porosidade da jornada de trabalho.

Se no Fordismo o controle de qualidade era realizado posteriormente à fabricação do produto, no Toyotismo o controle de qualidade é realizado durante a produção do bem. Desse modo, a detecção de qualquer erro ou vício no produto é imediatamente identificado e corrigido, com a finalidade de se evitar desperdícios e reduzir custos da produção. Esse controle ocorre graças à política de Controle de Qualidade Total (CQT), a qual é realizada pelos próprios empregados fabricantes do produto. Assim, o Toyotismo exige um trabalhador melhor preparado e polivalente, uma vez que ele exerce múltiplas tarefas, ao contrário do Fordismo quando o trabalhador exerce uma única tarefa, repetindo-a durante a jornada de trabalho.

Antunes (2002, p. 22/23) destaca que na década de 1980, Fordismo e o Taylorismo mesclam-se com outros processos produtivos (neofordismo, neotaylorismo, pós-fordismo), decorrentes das experiências da "Terceira Itália", na Suécia (na região de Kalmar, do que resultou o chamado "kalmarianismo"), do Vale do Silício nos EUA, em regiões da Alemanha. Em alguns casos, inclusive, esses sistemas são substituídos, como aconteceu no Japão com o Toyotismo.

Novos processos de trabalho emergem e ocorrem as primeiras modalidades de “desconcentração industrial”, a partir da década de 1970. Faz-se mister destacar para a presente pesquisa, que dessa “desconcentração industrial” é que vai surgir nas décadas seguintes o trabalho remoto, a partir da criação das novas tecnologias de comunicação e informação.

Contudo, é importante ressaltar que, no entanto, ainda no Toyotismo, tal qual ocorrera nas demais formas de organização do trabalho apresentadas até aqui, os fatores localização e controle, mantiveram-se importantes e decisivos. Desse modo, o trabalhador, apesar da mudança do perfil e qualificação ao longo do tempo,

permaneceu prestando serviços dentro da empresa e sob a supervisão de um controlador.

## **1.7 DO GARANTISMO DO TRABALHO À SUA FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO**

Com relação aos trabalhadores, a partir da década de 1970, o cenário também passou por muitas mudanças. Enquanto o capital passava por crise e as empresas começavam a deixar o modo de organização e produção fordista, o desemprego estrutural cresceu. Entre outros fatores, além da crise do capital, que resultou em aumento do desemprego, também pode ser citado o aumento do uso de automação pelas indústrias. Atividades em que antes havia a necessidade de vários trabalhadores, passaram a ser feitas apenas por máquinas.

Com o aumento do número de trabalhadores desempregados os sindicatos se enfraqueceram e as empresas, que estavam optando por uma flexibilidade na produção, optaram também por empregados com contratos também flexíveis. Em outras palavras, o trabalhador permanente (com salário alto, com muitos anos na empresa, com alguma segurança no emprego, etc.) passou a dar lugar a trabalhadores com salários menores, sem segurança de permanência no cargo e até mesmo com subcontratos, tais como terceirizados e quarterizados.

Esse movimento é denominado de precarização do trabalho, em virtude da busca do capital pela redução de custos e aumento de lucratividade.

Como já dito alhures nesta pesquisa, a organização da produção no sistema fordista é vertical. Em outras palavras, a empresa deve buscar o domínio em toda a cadeia da produção, desde a matéria-prima até o transporte do produto final. Quanto maior o domínio, ou seja, quanto mais vertical, melhor: *The big is beautiful*. Já no modelo toyotista a produção é organizada de forma horizontal. São avaliados os custos despendidos por determinados setores da empresa com o objetivo de reduzi-los. Assim, várias atividades que antes eram desenvolvidas pela empresa são terceirizadas e passam a ser feitos por outra empresa a um custo menor: *The small is beautiful*.

Esse viés do Toyostimo revela o grau de perversidade do capital, no sentido de que empregados são dispensados e os serviços passam a ser desempenhados por empregados de empresas terceirizadas que recebem um salário muitas vezes menor, precarizando a relação de trabalho em detrimento do trabalhador. A precarização do trabalho foi intensificada na década de 1980 com as privatizações de empresas estatais na Europa e Estados Unidos da América. Posteriormente, as privatizações alcançaram os países da América do Sul, na década de 1990.<sup>25</sup>

O fenômeno da precarização do trabalho é resultado de um momento histórico do capitalismo, num cenário de instabilidade econômica. Para Antunes (2002, p. 23), o Toyotismo substitui ou mesmo se mistura ao sistema fordista de produção em várias partes do capitalismo globalizado. De seus desdobramentos derivam desregulamentações quanto aos direitos trabalhistas, os quais são flexibilizados. Conquistas trabalhistas históricas são, simplesmente, extirpadas do mundo da produção.

Nascimento (2011, p. 639) entende que:

Com as sucessivas modificações pelas quais passou o processo de produção de bens e prestação de serviços — taylorismo, fordismo, toyotismo e as formas contemporâneas descentralizadas e amoldadas à tecnologia —, os ordenamentos jurídicos sentiram a necessidade de as acompanhar, criando formas contratuais novas que se diversificam nas leis contemporâneas — teletrabalho, centros de informação, terceirizações, tempo parcial, abrandamento da subordinação — e tensionaram a teoria do direito do trabalho, para ser real, a dividir os tipos de contratos de emprego e, além destes, os tipos de contratos de trabalho sem relação de emprego. Passou a ficar mais claro que as formas de produção refletem sobre os tipos de contratos de trabalho.

Portanto, realmente as formas de organização do trabalho acabam refletindo com relação ao tipo de contrato de trabalho. Na época do Fordismo, quando a organização do trabalho era hierarquizada prevaleciam as características de rigidez, também os contratos eram contemplados com essa rigidez: tempo integral, garantismo, estabilidade etc. Entretanto, quando a forma de organização do trabalho

---

<sup>25</sup> Essas privatizações ocorreram em razão da política do Neoliberalismo. A ideia era que o Estado deveria ser o menor possível, com o mínimo de intervenção na economia. Sua responsabilidade deveria ser somente quanto a serviços essenciais.

se torna mais flexível e a própria acumulação do capital se torna flexível, obviamente, que isso se reflete nos contratos de trabalho. O emprego “regular” é substituído pelo empregado em tempo parcial, temporário, subcontratado, terceirizado etc.

Na atualidade, existem outras formas de precarização das relações de emprego, tais como as cooperativas<sup>26</sup> e a “pejotização”.<sup>27</sup>

## **1.8 A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO**

No fim da década de 1970, em meio ao processo de reestruturação do capitalismo, com a modificação do formato de produção, com a flexibilização e precarização do trabalho, com o avanço das grandes corporações em outros mercados de mão de obra barata etc., outra revolução silenciosa acontecia: a Revolução Técnico-científico-informacional ou Terceira Revolução Industrial.

No fim do século passado, muitos acontecimentos históricos alteraram o cenário da vida humana. Uma revolução tecnológica concentrada nas tecnologias de informação começou a remodelar a base material da sociedade, tornando, crescentemente, interdependentes as economias por todo o mundo. Como se deu em relação às outras fases da Revolução Industrial, nessa terceira fase ocorre uma mudança de paradigma, ou seja, no padrão de funcionamento da sociedade capitalista, impondo uma descontinuidade nas bases materiais da economia, sociedade e cultura. Castells (2008, p. 69) destaca que o significativo nessa revolução é a aplicação dos conhecimentos sobre a tecnologia para a geração de mais conhecimentos e crescente presença dos dispositivos de processamento e comunicação da informação, “em um ciclo de realimentação cumulativo entre a inovação e seu uso”.

---

<sup>26</sup> Precarização pelas cooperativas acontece com a “contratação” de empregados através da admissão deles como sócios-cooperados do empreendimento, apenas para burlar o pagamento dos encargos sociais e tributos.

<sup>27</sup> O termo “pejotização” advém da sigla de pessoa jurídica (PJ). A precarização nesse caso acontece quando o empregador determina que o futuro empregado abra uma PJ. Assim, a empresa do empregador contrata a empresa do empregado, meramente, para fugir do pagamento dos direitos trabalhistas e obrigações tributárias ao Fisco.

Um dos grandes responsáveis por essa revolução foi a difusão do computador e da Internet, cada vez mais potente, barato e acessível.

Desde a Segunda Guerra Mundial, aliados e alemães já vinham buscando o desenvolvimento de tecnologia de processamento de dados com finalidade de uso militar. Um dos primeiros computadores criados foi o Mark I, construído, em 1944, pela Universidade de Harvard, em conjunto com a IBM. Pesava cinco toneladas, ocupava 120m<sup>3</sup> (cento e vinte metros cúbicos) aproximadamente, conseguindo multiplicar dois números de dez dígitos em três segundos.<sup>28</sup>

Após a fabricação de outros computadores de porte semelhante em anos posteriores, a IBM lança o circuito integrado (chip), em 1964. Na mesma década surge a Arpanet, o embrião da Internet. Em 1971, a Intel lança o primeiro microprocessador comercial. Essas invenções possibilitaram criar os computadores potentes e menores, possibilitando a comercialização. Em 1975, com a fundação da Microsoft por Bill Gates e Paul Allen e o lançamento da linguagem de programação BASIC para o computador pessoal MITS Altair 8800, projetado em 1975, baseado na CPU Intel 8080, restou integralizado o que faltava para a proliferação dos computadores pessoais. Em 1976, Steve Wozniak e Steve Jobs lançam o Apple II, primeiro computador de sucesso comercial. Isso fez com que a IBM lançasse sua versão em 1981, fazendo uso do nome qual o qual passou a ser conhecido os computadores: Computador Pessoal (PC).

Outro grande avanço na tecnologia de comunicação foi a criação da internet, em 1º de setembro de 1969. Com finalidade militar e com o nome de Arpanet, seus primeiros quatro nós estavam ligados nos *campi* da Universidade da Califórnia em Los Angeles e em Santa Bárbara, no Stanford Research Institute e na Universidade de Utah. Essa rede visava à descentralização de dados e comandos da administração caso o Pentágono fosse atacado.

Entretanto, os cientistas começaram a usar a Arpanet para troca de informações não militares, inclusive, para divulgação de mensagens de ficção científica. Desse modo, as pesquisas militares e as comunicações de caráter civil

---

<sup>28</sup> Disponível em <http://piano.dsi.uminho.pt/museuv/1946hmark1.html>. Acesso em 6 de julho de 2016.

misturavam-se. Por esse emotivo, em 1983 foi criada a Milnet, destinada apenas a fins militares e a Arpanet passou a ser destinada a mensagens civis. Tornou-se apenas Internet, durante a década de 1980, e passou a ser administrada pela *National Science Foundation*. Em 1992, a gestão da Internet foi outorgada para a instituição sem fins lucrativos, *Internet Society* (CASTELLS, 2008, p. 83).

Além do computador e da internet, outras tecnologias de informação e comunicação (TIC) impactaram o capitalismo, possibilitando às empresas maior flexibilidade de gerenciamento, bem como que pudessem ser descentralizadas e se organizassem em redes (tanto internamente quanto em relação a outras empresas). Entre essas tecnologias, podem ser mencionadas:

- os satélites de comunicação e transmissão de dados;
- o correio eletrônico (e-mail);
- a telefonia móvel (telemóveis ou telefones celulares);
- as tecnologias de acesso remoto (sem fio ou wireless);
- os diversos suportes para guardar e portar dados como os disquetes (com os tamanhos mais variados), discos rígidos ou hds, cartões de memória, pendrives, zipdrives e assemelhados;
- as tecnologias digitais de captação e tratamento de imagens e sons.

Os processos de desenvolvimento trouxeram consequências na democracia e na cidadania, convergindo para uma sociedade caracterizada pela relevância dos recursos tecnológicos, bem como pelo avanço das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), impactando as relações sociais, as empresas e as instituições. Trata-se da “Sociedade da Informação e do Conhecimento” (PEREIRA, 2010, p.152).

A descentralização, pulverização e externalização que ocorreram primeiramente nas fábricas, passaram também a acontecer no trabalho intelectual, incorrendo na difusão do terciário avançado. Assim, a “externalização (nos escritórios de advocacia, em projetos, pesquisas, marketing, publicidade e por aí fora) foi agilizada pela difusão dos profissionais que operam melhor em pequenas equipes autônomas que na dependência direta das grandes empresas e pelo progresso tecnológico que permitiu transmitir à distância e em tempo real

documentos, matrizes, películas, imagens etc. Modificou-se assim profundamente a estrutura das empresas, que de monoblocos autossuficientes passaram aos poucos à forma de aparatos complexos e multinacionais (que submetem a um único poder global atividades aparentemente incongruentes, como a manufatura, a televisão, os jornais, a corretagem na bolsa etc.) ou de distritos territoriais como, na Itália, as áreas *pratese* e *marchigiana* ou, na América, o Vale do Silício (MAIS, 2001, p. 138/139).

A introdução das novas tecnologias de informação alterou não somente a vida das pessoas, mas, principalmente a forma das empresas em lidar com suas atividades produtivas, mas não somente. Setores-meio, como recursos humanos, contabilidade, também foram modificados com essas tecnologias.

Rodrigues (2011, p. 25) especifica de forma cirúrgica os impactos na empresa com as tecnologias de comunicação e informação:

A introdução da telemática na sociedade moderna trouxe várias modificações referentes ao trabalho. Uma delas diz respeito ao modo de organização da empresa e da produção. Outra diz respeito ao tipo de trabalho e ao modo de desempenhá-lo, que envolve tanto os instrumentos utilizados quanto o local de trabalho.

As máquinas e instrumentos da telemática ocupam toda a organização empresarial e doméstica e, assim, causam uma desestruturação do modelo tradicional de tempo-espço.

Do trabalho subordinado e estável, em uma empresa organizada de forma centralizada, onde todos trabalham ao mesmo tempo em um mesmo local, sob as ordens diretas da direção da empresa, passa-se a uma nova forma de organização de trabalho, com modalidades organizativas descentradas, em horário e local flexível, atingindo todas as áreas e profissões.

Os impactos descritos pelo autor constituem-se no objeto desta pesquisa no sentido de que, com o uso dos mecanismos ofertados pela telemática, não mais o trabalho necessita ser realizado dentro da empresa. Ocorre, nesse ínterim, uma ruptura, um corte, com relação ao fator localização.

O escritório típico do período fordista, que Sack (1986) considerou como um território por se fundamentar na classificação, comunicação e controle baseado na delimitação de área (territorialidade), com as novas tecnologias de informação e comunicação tende a se tornar obsoleto, visto poder se desligar do local (área). Para

o autor, a territorialidade é uma estratégia de poder por meio do controle de área, que pode ser ativada e desativada. A sociedade do capitalismo industrial é marcada pela ativação máxima da territorialidade, conforme aponta Sack (1986, p 80-81)

Agora ele tem que trabalhar nas ferramentas e em um local de trabalho, tal como uma fábrica ou escritório que pertence a um capitalista que organiza, supervisiona e controla cada faceta do trabalho, o trabalhador não mais vende o seu próprio produto, agora ele vende o seu tempo de trabalho o dono da fábrica [ou escritório]. O uso deste tempo é determinado pelo proprietário, trabalho e casa geralmente são fisicamente separados e territorialmente entidades distintas e com maridos e mulheres tendo que de trabalhar fora de casa por longas horas. Outras funções da vida se tornam territorialmente segmentadas, surgem escolas para tomar conta e educar as crianças e hospitais para tomar conta dos doentes. Estas outras separações territoriais e segmentações que acompanham o capitalismo industrial, têm profundo efeito em como a territorialidade é usada no capitalismo...

Com as novas tecnologias de informação e comunicação o empregado de escritório pode realizar seu trabalho em qualquer lugar, inclusive em sua própria casa. Assim, o local escritório torna-se um território desnecessário e a territorialidade pode ser desativada.

No próximo capítulo desta pesquisa, apresentaremos de forma mais profunda e pormenorizada essa questão da alteração do espaço-tempo pelas tecnologias de informação e comunicação, novo paradigma da contemporaneidade.

## **2. O TRABALHO *HOME OFFICE* E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

### **2.1 TELETRABALHO E A QUEBRA DE PARADIGMA DOS FATORES CONTROLE E LOCALIZAÇÃO DO TRABALHADOR**

Conforme visto até aqui sobre as mudanças ocorridas no modelo organizacional do trabalho na sociedade capitalista, desde a Revolução Industrial até a década de 1970, constata-se que apesar das transformações ocorridas ao longo do tempo, as fábricas e escritórios sempre mantiveram uma tendência quanto à concentração espacial das atividades econômicas, localização e fixidez dos postos de trabalho, controle da força de trabalho durante o desempenho de suas funções e centralização. Essa última tendência (centralização) pode ser compreendida como o esforço das empresas em se localizarem em lugar próximo à fonte de matérias-primas, fornecedores, vias para escoamento da produção, entre outros fatores. A tendência à concentração também pode ser entendida como a alocação da produção juntamente com a gestão e com os setores meio em uma mesma unidade ou em unidades contíguas num mesmo terreno.

Essas tendências estão de acordo com os critérios da Organização Racional do Trabalho, recomendadas por Taylor na obra *Administração de Oficinas* (1903). Assim, o aumento da produtividade passa pela maximização do tempo e controle racional de todos os elementos da produção. Com a organização do trabalho em série (esteiras rolantes) no sistema de produção fordista, que buscou a máxima eliminação de movimentos inúteis do trabalhador, o fator controle se tornou uma regra fundamental e, desta forma, potencializou o objetivo delineado por Taylor, qual seja, a ampliação da produção com o mínimo de esforço e tempo.

O controle, elevado à condição de paradigma da organização do trabalho, consiste na ação do empregador, por meio de supervisores, em manter os trabalhadores sob observação constante, para acompanhar se o trabalho está sendo feito de acordo com o planejamento, método e projeto estabelecidos. Nesse sentido, os olhos do empregador (vigilância) devem estar postos sobre os trabalhadores e sobre a execução das atividades, que devem ser monitoradas, analisadas e

avaliadas regularmente. O fator controle possibilita ao empregador supervisionar o que cada um dos trabalhadores está fazendo no tempo de trabalho que fora adquirido pela empresa. A lógica do controle no sistema fordista exige que o trabalho seja executado dentro das instalações da empresa, no local determinado pelo empregador e sob a vigilância de supervisores.

Por conseguinte, o fator localização é imprescindível para que os resultados esperados sejam alcançados. Para o modelo fordista de organização do trabalho, é importante a fixidez do trabalhador em um posto de trabalho determinado, dentro de um local monitorado em todas suas dependências, desde o portão de entrada. A circulação das pessoas e a localização/fixação de cada indivíduo é objeto de controle. Assim, na lógica fordista a proximidade e rigidez da alocação nos postos de trabalho são requisitos indispensáveis para a supervisão do processo produtivo.

O modelo de organização do trabalho fordista, entre outras coisas, exige o posicionamento determinado dos meios de produção e do fator trabalho, respondendo pelas enormes plantas industriais das empresas. Modelo que se reproduziu para as grandes unidades (repartições) de escritório, escolas, hospitais etc. Da mesma forma que na fábrica, a territorialidade age criando uma restrição física (operários fixados aos seus postos de trabalho), os funcionários dos modernos escritórios, os alunos nas salas de aula, os doentes nos hospitais se encontram presos aos locais determinados para eles. Como afirma Sack (1986, p. 17) ao se referir às firmas modernas do setor de serviços, que são conjuntos enormes de escritórios:

O secretário moderno pode sair da estação de trabalho. Mas, se ele o fizer muitas vezes e sem permissão ele estará violando o contrato de trabalho e pode perder o seu emprego. Mesmo se o secretário tem permissão de deixar sua estação de trabalho, seus movimentos dentro do prédio são, provavelmente, restritos. Ele não pode, simplesmente, andar por qualquer escritório. Talvez, as únicas áreas nas quais ele é livre para ir, são aquelas projetadas para tráfego, tais como halls e corredores. E aquelas abertas aos trabalhadores, como banheiros e salas de café. Para o secretário, a territorialidade age como uma restrição física.

A introdução do sistema produtivo da acumulação flexível do capital e, concomitantemente, da organização toyotista do trabalho, que é uma de suas

vertentes, faz com que ocorra uma fragilização da regra da concentração e a centralização, que também tendem a se flexibilizar. Na década de 1970 as empresas passam a adotar uma política de desconcentração e descentralização da produção, obedecendo à lógica da fluidez da acumulação flexível. Destarte, em vez de grandes conglomerados fordistas de produção, a estrutura das empresas passa a ser pulverizada para outros mercados, onde os custos de produção, principalmente mão de obra e energia, são mais vantajosos, comparativamente.

Durante esse mesmo período, como já fora apresentado no capítulo anterior, induzida pelos grandes avanços tecnológicos na área de computação e comunicação (sistema de satélite e redes comunicacionais), a revolução informacional afetará em graus diversos a organização do trabalho, particularmente, fragilizando os fatores de controle e localização. Assim, as novas tecnologias de informação e comunicação causam uma ruptura no paradigma fordista do trabalho, possibilitando o crescimento do teletrabalho<sup>29</sup>.

A tendência, que se confirmou na década de 1980, foi a grande unidade que concentrava os trabalhadores no mesmo local, se fragmentar em várias unidades menores até o limite que fez desaparecer a própria unidade de trabalho, pois o empregado passou trabalhar em sua própria casa. A alternativa de trabalhar em unidades menores, localizadas em diferentes lugares dentro do país ou no exterior, ou em unidades que constituem outras empresas, ou trabalhar na própria residência, tornou-se realidade com a difusão das novas tecnologias de informação e comunicação, particularmente graças aos computadores e Internet.

O teletrabalho é uma consequência das várias alterações sociotécnicas associadas à temporalidade, que de forma direta ou não impactaram o cenário da produção, na expansão do setor dos serviços e da lógica na prestação desses serviços, a segmentação espaço-temporal e a desterritorialização do trabalho, as organizações em rede, a integração do domicílio do empregado a esse trabalho em rede, entre outros fatores. Alves (2008, p. 16/17)

---

<sup>29</sup> O teletrabalho é o mesmo que trabalho remoto ou trabalho à distância, sendo caracterizado pelo fato do trabalhador realizar sua atividade fora da unidade (firma) para a qual se destina o resultado do seu trabalho. Assim, o teletrabalho depende de equipamentos e tecnologias que permitam sua efetividade (computadores, softwares, Internet etc.).

Uma das principais marcas dos tempos que se seguiu ao fim da Segunda Guerra Mundial, particularmente, a partir da década de 1950, foi o vertiginoso crescimento, diversificação e inovação do setor de serviços. Não se tratou de mudança apenas quantitativa, mas de uma alteração qualitativa substancial na prestação dos serviços, no surgimento de novos serviços e na incorporação de serviços já existentes, porém ainda não mercantilizados.

Nesse ínterim, importante observar o sentir de Harvey (2008, p. 219) sobre o impacto resultante com relação ao avanço das tecnologias de informação e comunicação.

À medida que o espaço parece encolher numa "aldeia global" de telecomunicações e numa "espaçonave terra" de interdependências ecológicas e econômicas - para usar apenas duas imagens conhecidas e corriqueiras-, e que os horizontes temporais se reduzem a um ponto em que só existe o presente (o mundo do esquizofrênico), temos de aprender a lidar com um avassalador sentido de *compressão* dos nossos mundos espacial e temporal. A experiência da compressão do tempo-espaço é um desafio, um estímulo, uma tensão e, às vezes, uma profunda perturbação, capaz de provocar, por isso mesmo, uma diversidade de reações sociais, culturais e políticas. Deve-se compreender "compressão" como um termo que se aplica a todo estado de coisas precedente.

Esse avanço tecnológico causa a impressão que o mundo já não tem o mesmo tamanho e que as horas parecem não ter mais a mesma duração. Tudo se torna rápido, imediato, tudo se torna perto. Se alguém viajasse de uma cidade à outra, com distância entre si de quinhentos quilômetros, em uma locomotiva a vapor, no século XIX, teria um ganho expressivo em relação a viagem a pé ou cavalo, pois estaria a uma velocidade 30 km por hora. Na década de 1920, se usasse o veículo Ford Modelo T, poderia atingir uma velocidade de 70 Km por hora. Tudo dependeria das condições da ferrovia ou da rodovia, mas a viagem seria muito mais rápida que se fosse à pé. Essa mesma pessoa com os veículos da atualidade, que chegam a velocidades superiores a 140 Km por hora, em autoestradas modernas, conseguiria média de velocidades inimagináveis no passado. Entretanto, a partir de meados do século passado, as viagens de avião se tornaram comuns, permitindo viajar em uma hora o que de carro se gastaria 8 ou 10 horas de viagem. Em razão da diminuição do tempo para transcorrer a mesma distância devido ao aumento da velocidade, a

percepção que ficará para essa pessoa é da “compressão do espaço-tempo”, conforme proposto por Harvey.

Essa dimensão do espaço-tempo foi tema de estudo de Albert Einstein, sem sombra de dúvida, um dos mais brilhantes pensadores que já passaram por este planeta. Apenas em resumo, a fim de que não seja perdido o foco desta pesquisa, a Teoria da Relatividade<sup>30</sup>, proposta por Einstein, defende que espaço e tempo estão interligados. Mesmo quando estamos parados, continuamos nos deslocando no tempo, vez que este não para. Contudo, se fosse possível se locomover a velocidade próxima à da luz, o tempo iria passar mais lentamente do que para aquela pessoa que permaneceu parada. Inclusive, o tempo poderia, hipoteticamente, ficar parado se a pessoa em movimento se deslocasse à velocidade da luz, em relação à outra que não se moveu. O tempo torna-se um fator relativo do ponto de vista do observador, por isso, o nome de Teoria da Relatividade.

Nesse sentido, Harvey postula que as tecnologias de informação e comunicação, considerando a sua incrível velocidade de comunicação e processamento, têm a capacidade de produzir a impressão de compressão do espaço-tempo. Milton Santos (2005, p. 256), com relação ao “mundo em rede”, ressalta essa questão do *acontecer simultâneo*, causado pelos avanços da ciência:

O território, hoje, pode ser formado de lugares contíguos e de lugares em rede: São, todavia, os mesmos lugares que formam redes e que formam o espaço banal. São os mesmos lugares, os mesmos pontos, mas contendo simultaneamente funcionalidades diferentes, quiçá divergentes ou opostas. Esse acontecer simultâneo, tornado possível graças aos milagres da ciência, cria novas solidariedades: a possibilidade de um acontecer solidário, malgrado todas as formas de diferença, entre pessoas, entre lugares.

O teletrabalho está ligado a essas transformações recentes e ao que Santos denominou de *acontecer simultâneo*. Etimologicamente, a palavra é a junção do prefixo grego *tele*, que significa longe, distante, ao termo trabalho, que no sentido moderno, significa atividades/tarefas realizadas, ou seja, dispêndio de energia física

---

<sup>30</sup> Teoria da Relatividade proposta pelo físico alemão Albert Einstein em 1905. Disponível em [http://www.fisica.net/relatividade/postulados\\_da\\_teorias\\_da\\_relatividade.php](http://www.fisica.net/relatividade/postulados_da_teorias_da_relatividade.php) (acesso em 13/07/2016).

e/ou mental por parte de um indivíduo com o objetivo de atingir um objetivo, ou uma meta, ou obter um produto.

Quanto a sua definição jurídica, são vários os autores que se permeiam em uma tentativa de apresentar um significado que melhor se adapte às características dessa nova forma de organização do trabalho, haja vista que o modelo organizacional é muito recente para fins jurídicos.

Nascimento (2011, p. 1011) entende que não existe um conceito legal de trabalho a distância, mas que a expressão é usada para definir aquele trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, fazendo uso dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo, em especial no setor de serviços. Não existe um rigor quanto ao seu conceito porque o estudo dos meios e a forma como na sociedade contemporânea vem sendo utilizado ainda está em andamento.

A doutrina e a jurisprudência evitam apresentar um conceito fechado de teletrabalho, pois trata-se de uma modalidade de trabalho realizado com o uso de instrumentos de informática ou telemáticos e realizados fora da empresa (ROCHA, 2013, p. 102). Em termos gerais, os conceitos de teletrabalho são propostos dessa maneira, quase sempre expressando que o trabalho é desenvolvido com o uso das novas tecnologias de informação e comunicação.

Entretanto, em que pese o posicionamento desses autores, ousamos fazer uma observação crítica sobre essas definições, vez que entendemos que o teletrabalho é a realização do trabalho fora da unidade empregadora. Nessa definição não há diferença se o trabalhador desenvolve o serviço fazendo uso ou não dos meios informacionais, haja vista que os serviços desenvolvidos podem não necessitar da tecnologia. O que importa à definição etimológica no caso, é que o serviço seja executado à distância da empresa na qual o trabalhador esteja vinculado.

Para a finalidade desta pesquisa, contudo, nosso olhar irá se manter para o teletrabalho realizado através do computador e das demais tecnologias de informação e comunicação, tais como a Internet, softwares, *web cams*, rede de

satélites etc., em seu próprio domicílio, ou seja, trabalho *home office*. O teletrabalho consiste no gênero, sendo o trabalho *home office* apenas uma espécie.

## 2.2 O TRABALHO HOME OFFICE NUMA ABORDAGEM TERRITORIAL

A convenção nº 177, da Organização Internacional do Trabalho<sup>31</sup>, define o trabalho a distância da seguinte forma:

Trabalho a domicílio significa trabalho realizado por uma pessoa, na sua residência ou em outro local que não seja o local de trabalho do empregador, remunerado, resultando num produto ou serviço especificado pelo 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.

Insta salientar que a aludida convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil. Mas caso seja ratificada, nosso País se comprometerá a adotar, implementar e revisar, periodicamente, políticas nacionais relacionadas com o trabalho a domicílio.

É importante ser ressaltado que o trabalho *home office* que a este estudo interessa, não é aquele desenvolvido em domicílio por um trabalhador autônomo, como no caso de um artesão, costureiro, doceiro, ou em qualquer outra atividade produtiva e comercial realizado em sua própria residência. Esse tipo de trabalho existe há séculos e, pelo fato de não existir o vínculo empregatício e muito menos por não ter surgido em virtude das novas tecnologias de informação e comunicação, não engloba o objeto deste estudo.

Para os fins desta pesquisa, o objeto é o trabalho *home office* realizado na residência, ou seja com o teletrabalho ou trabalho a distância, através do uso de tecnologias de informação e comunicação, apesar do empregado estar regularmente contratado. Em outras palavras, o trabalhador *home office* objeto deste estudo, possui uma relação de emprego com seu empregador, pois, presta serviços não

---

<sup>31</sup> OIT, 1996

eventuais a ele, sob sua dependência e mediante salário, mas o local de prestação dos seus serviços não é no ambiente da empresa, mas em seu próprio domicílio.

Evidentemente, que não é teletrabalho o fato de um trabalhador realizar o serviço em seu domicílio de vez em quando, em vez de executá-lo na sede da empresa. O termo “domicílio” deve ser levado em conta a disposição contida no art. 70, do Código Civil: “O domicílio da pessoa natural é o lugar onde ela estabelece a sua residência com ânimo definitivo”.

Nessa nova lógica de flexibilização organizacional do trabalho sob o formato *home office*, não é o trabalhador que se dirige ao trabalho, mas é o trabalho que vai ao encontro do trabalhador em sua própria residência. Por seu turno, o trabalhador elabora um produto ou presta um serviço conforme as especificações do empregador, fazendo uso dos meios telemáticos.

Em uma empresa onde os fatores controle e localização estão presentes, a relação de poder é muito clara, pois, trata-se de um ambiente hierarquizado, com um organograma expresso, no qual, usualmente, todos os trabalhadores sabem quem é o denominado chefe, ainda que receba outros nomes como gerente, supervisor, coordenador ou mesmo presidente. O trabalhador está envolvido em uma relação de poder, mesmo que não seja do tipo militar de comando e obediência. Como afirma Raffestin (1993, p. 52), em toda relação existe o poder, sendo daquela parte intrínseca. Obviamente, também existe uma relação de poder em uma relação de emprego, o qual é consubstanciado pela hierarquia organizacional. Raffestin (1993, p. 53) defende que as partes em uma relação de poder se confrontam através de um processo de troca ou de comunicação. O poder se manifesta durante essa relação e as forças contrárias criam um campo do poder.

Com relação ao poder hierárquico em uma relação de emprego, Weber (2003, p. 129) chama de dominação legal esse tipo de relação burocrática, fundando suas alegações sob o fato de que

O tipo daquele que ordena é o “superior”, cujo direito de mando está legitimado por uma *regra* estatuída, no âmbito de uma *competência concreta*, cuja delimitação e especialização se baseiam na utilidade objetiva e nas exigências profissionais estipuladas para a atividade do funcionário. O tipo de funcionário é aquele de formação *profissional*,

cujas condições de serviço se baseiam num contrato, com um pagamento fixo, graduando segundo a hierarquia do cargo e não segundo o volume de trabalho, e direito de ascensão conforme regras fixas. (...) O dever de obediência está graduado numa hierarquia de cargos, com subordinação dos inferiores aos superiores, e não dispõe de um direito de queixa regulamentado. A base do funcionamento técnico é a *disciplina do serviço*.

Entretanto, como acontece essa relação de poder entre empregador e trabalhador, na qual os dois atores estão localizados em lugares diferentes, até mesmo em cidades ou países diferentes?

Em uma abordagem relacional do território envolvendo o trabalhador *home office*, há que se ter em conta que a relação de poder ali existente ocorre na dimensão do ciberespaço<sup>32</sup>. Mesmo sendo um espaço virtual não deixa de ser espaço apropriado e territorializado em termos *raffestinianos* (1993, p. 143 e 144), porém, o que é específico do *home office* é que se trata de uma nova forma de organização do trabalho. Trata-se, portanto, de um ciberespaço onde as relações de poder ocorrem e onde se projeta um trabalho, ou seja, energia e informação. Assim, é irrelevante que a apropriação do espaço seja concreta ou abstrata para que se utilize o conceito de território.

Observa-se, no entanto, que o trabalho *home office* ocorre de forma concreta e abstrata, pois existem elementos materiais (estação de trabalho, hardwares e periféricos, tais como impressoras, digitalizadores, leitores e gravadores (drives) de CDs e DVDs, leitores de cartões de memória, *pendrives*, *hard disk* externo, *modems*, *mouses*, teclados, câmeras de vídeo, cabos de rede, entre outros) e abstrato (*softwares*, ordens, planejamento, planos, cronogramas, conhecimentos, técnicas, conexões de rede, acesso à rede mundial de computadores etc.) que o viabiliza e possibilita o acesso ao território virtual.

Portanto, na modalidade de trabalho *home office* não se pode dizer que a relação de poder não se territorialize, produzindo no interior do domicílio uma territorialidade diferente daquela implicada pelo processo de residir (morar, habitação familiar etc.). Os instrumentos e sistemas de acesso utilizados pelo

---

<sup>32</sup> Ciberespaço pode ser definido como o espaço de comunicação aberto pela interconexão mundial dos computadores e das memórias dos computadores (LÉVY, 1999, p. 92).

trabalhador *home office* são concretos, bem como as planilhas, documentos, imagens, sistemas, comunicações, ou seja, os produtos do serviço por ele confeccionados. No mesmo sentido permanece a materialidade da comunicação hierárquica, que se conserva, ocorrendo usualmente de forma escrita, através de mensagens eletrônicas, as quais ficam registradas.

Numa relação de poder envolvendo o trabalho clássico, como se observa numa empresa formatada nos moldes fordistas, o empregador mantém um olhar de vigilância constante sobre o empregado e suas atividades. Essa vigilância é o elemento controle, indispensável para garantia da produtividade e que, no entanto, com o advento do teletrabalho, sofre uma distensão e afrouxamento.

Entretanto, o fator controle não deixa de existir nessa nova modalidade organizacional do trabalho. No ciberespaço, o empregador através de complexos sistemas de monitoramento, pode exercer o controle em uma relação de emprego na modalidade *home office*, sem, no entanto, ser percebido pelo trabalhador. Trata-se de um controle panóptico, no qual, o poder vê, sem ser visto, como ressalta Foucault (1999, p. 169): “o Panóptico funciona como uma espécie de laboratório de poder. Graças a seus mecanismos de observação, ganha em eficácia e em capacidade de penetração no comportamento dos homens”.

Em alguns aspectos, pode-se afirmar que o monitoramento do trabalho desenvolvido pelo trabalhador *home office* pode ser ainda maior e mais incisivo, porém, não demonstrando que seja mais efetivo do que o do trabalho tradicional. Existem sistemas que chegam a controlar desde que hora o computador do trabalhador *home office* fora ligado e desligado, realizando até mesmo a contagem da quantidade de toques que o teclado recebeu.

Inclusive, Dallegrave Neto (2014, p. 10; p. 24) adverte:

A possibilidade de controle e aproximação é tamanha que a preocupação jurídica já atinge outra seara, a dos limites de invasão à privacidade e intimidade do trabalhador. (...) Nessa hipótese, em que o trabalho invade por completo todos os momentos da vida do trabalhador, a única forma de garantir ao empregado o direito à desconexão do trabalho é prescrevendo um limite para o seu monitoramento virtual.

Contudo, como veremos mais adiante, em outros aspectos, como no caso da personalidade, requisito de configuração da relação de emprego, o fator controle não se mostra aplicável ou é atenuado na modalidade de trabalho *home office*. Importante ressaltar que uma analogia do território virtual do ciberespaço com as redes, malhas, nós e tessituras, propostas por Raffestin (1993) é quase irresistível. Tentação essa que resistiremos, contudo, vez que perderíamos o foco passando à margem do que este estudo pretende.

### 2.3 TERRITORIALIDADES DO TRABALHO HOME OFFICE E A DICOTOMIA DO AMBIENTE LAR-EMPRESA.

Quando eu vi as fotos da casa  
 Tudo se esclareceu  
 Tudo se acalmou  
 Como se o mar  
 Entrasse em casa  
 Lavasse as mágoas  
 E nos trouxesse calma<sup>33</sup>

Como cantado nos versos da canção de Nando Reis, a casa é o lar, entendido como lugar de segurança, proteção e convívio familiar, com forte conotação subjetiva, sentimental e carinhosa. Como um lugar especial, é cheio de usos e de significados próprios para cada um dos seus moradores, onde encontram paz, descanso e segurança. Não é à toa que se diz a uma visita amiga: “sinta-se como se estivesse em sua própria casa”. A casa é um dos maiores poderes de integração entre os sonhos de alguém, suas lembranças e seus pensamentos. A ligação entre esses elementos é feita através do devaneio. A casa é o primeiro mundo de alguém. “Antes de ser atirado ao mundo”, a casa é o berço onde o homem fica. Sem a casa, “o homem seria um ser disperso no mundo. Ela mantém o homem através das tempestades do céu e das tempestades da vida (BACHELARD 1978, p. 201).

---

33 REIS, Nando. Música: Como se o mar. Álbum Sim e Não. 2006

A casa pode ser dividida entre um setor social, onde se recebe os convidados/visitas (sala de estar, copa e cozinha); um setor para realização das atividades domésticas composto pela área de serviço; e um setor íntimo representado pelos banheiros e quartos.

Em Certeau temos a poética sutil, a leveza das palavras com profundidade de análise. “Qual a problematização que existiria na análise do fazer, do morar, do cozinhar? Eu não precisaria fazer uma pesquisa científica para responder isso”, diria um catedrático desavisado e desinteressado. Mas que Certeau consegue facilmente com sua perspicácia e sensibilidade no olhar. Para o autor (1998, vol. I, p. 202) “o espaço estaria para o lugar como a palavra quando falada, isto é, quando é percebida na ambiguidade de uma efetuação, mudada em um termo que depende de múltiplas convenções”.

Na abstração acerca dos relatos e metáforas, Certeau (1998, p. 199/200) entende que um cômodo de uma casa não significaria somente isso:

Vendo as coisas assim, as estruturas narrativas tem valor de sintaxes espaciais. Com toda uma panóplia de códigos, de comportamentos ordenados e controles, elas regulam as mudanças de espaço (ou circulações) efetuadas pelos relatos sob a forma de lugares postos em séries lineares ou entrelaçadas: daqui (Paris) a gente vai para lá (Montargis): este lugar (um quarto) inclui outro (um sonho ou uma lembrança)...

Da mesma forma, uma casa tem significâncias e simbolismos para os seus moradores que vão muito além da estrutura física de paredes, teto e piso. Imagine a riqueza do concreto simbólico que possui uma casa onde alguém nasceu, deu os primeiros passos, brincou com seus irmãos e pais, sorriu e chorou com os impulsos adolescentes, recebeu a notícia para o primeiro emprego, enfim, uma casa onde essa pessoa teve momentos cotidianos comuns e outros importantes em sua vida.

Certamente, ainda que essa pessoa tenha se mudado há anos, ao retornar a essa casa, possivelmente, para uma visita aos pais ou para passar alguns dias de férias, imediatamente, a memória impregnada em seus cômodos levaria essa pessoa a um mundo de lembranças e sensações que são tão presentes como substanciais para sua vida atual, trazendo pela memória para o aqui e agora as

lembranças, aparentemente distantes no tempo vivido naquela casa. É por isso que os relatos que verbalizam essas emoções e vivências possuem o condão de incessantemente transformar lugares em espaços ou espaços em lugares (CERTEAU, 1998, p. 203/204).

Volvendo a observação ao objeto deste estudo, o trabalhador *home office* escolhe um cômodo, espaço esse que até então era uma parte da casa-lar, e se apropria dele como uma outra coisa, um escritório. Ele rearranja o local com escrivaninha, mesa, computador, armários, arquivo e dispositivos eletrônicos, tais como *scanner*, impressora, entre outros. Nesse local da casa, esta deixa de ser casa, pois foi transformada para atender uma atividade que não própria da casa, mas para atender outra função: o trabalho para a empresa, na qual o empregado *home office* encontra-se vinculado, ou seja, devidamente registrado.

Por outro lado, esse ambiente da casa convertido em escritório não deixa de ser casa. Trata-se de um ambiente dicotômico. A casa para o trabalhador *home office* é, ao mesmo tempo, o lar (local de conforto e repouso para o corpo e para a alma) e o ambiente de trabalho (local de cumprir a obrigação empregatícia e despender o esforços físicos e mentais para realizar seu trabalho). O dia amanhece e o trabalhador *home office* acorda. Após fazer suas necessidades, talvez tomar um banho e realizar o desjejum, ele vai para o cômodo da casa transformado em escritório. Então ele fecha a porta, restringindo e controlando o acesso das demais pessoas da casa àquele lugar.

Ao impor uma restrição de acesso ao cômodo/escritório, imediatamente, implanta-se uma territorialidade, no sentido de se implementar uma estratégia baseada na delimitação de área que classifica o local (lugar de trabalho), comunica (esse espaço está reservado para o trabalho) e impõe o controle do acesso, na definição de territorialidade proposta por Sack (1986, p. 1-2). Esse mesmo autor menciona o trabalho de escritório, que pode ser feito até mesmo em casa:

Mais mudanças eventuais podem ocorrer na territorialidade do prédio de escritórios. A firma usando o prédio, pode se mudar ou ir à falência e o prédio pode ser demolido. Indo mais longe nos seus efeitos geográficos, está a possibilidade de que, com sistemas modernos de telecomunicações o escritório, como um território, possa se tornar obsoleto. Porque a maior parte, senão todo o trabalho de secretário,

pode ser feito em algum outro lugar, até mesmo em casa. Isto acaba com a necessidade de pessoas se reunirem em um local, chamado de escritório. Isto, ainda não elimina, por completo, os territórios de trabalhos. É preciso ainda restringir o acesso ao local onde o trabalho e o equipamento serão localizados, mesmo que seja em casa. E os empregadores podem muito bem ter que entrar na casa, para checar o trabalhador e o equipamento que ele está usando. O que mudou é a forma da organização territorial e sua relação com as relações espaciais não-territoriais. (Sack, 1986, p. 19 e 20)

A lógica da territorialidade concernente ao controle territorial utilizada pelo trabalhador *home office* em restringir o acesso à área do seu escritório, aciona a territorialidade como meio estratégico de impedir que as outras pessoas da casa ali adentrem, vedando tudo que ali se encontra aos demais moradores, sem precisar descrever os itens permitidos e os proibidos: tudo fica proibido. Esse procedimento é mais fácil e eficiente para conservar o local de trabalho longe de crianças e evitar surpresas desagradáveis. Também é a forma de conseguir o sossego necessário para manter a concentração nas atividades laborais e conseguir mais produtividade.

No território-escritório já não existe mais a casa, seus habitantes, os móveis, o som da casa e nem seus acontecimentos. Existe apenas o trabalhador *home office* e seus equipamentos eletrônicos de telemática, alguns documentos físicos e a conexão com a parte do ciberespaço que é sua unidade de produção. Existe, portanto, uma classificação daquele escritório (área) como território sem precisar enunciar os elementos que o compõem e não pertencem à casa: é todo o cômodo que deixou de pertencer a casa.

O importante para Sack (1986, p. 19) é entender não apenas o que é a territorialidade, mas, principalmente, conhecer a importância dos seus efeitos. E esse fenômeno é por ele definido como “a tentativa de um indivíduo ou grupo de afetar, influenciar ou controlar pessoas, fenômenos e relações, através da delimitação e da afirmação do controle sobre uma área”, que assim passa a ser um território.

A comunicação informou às outras pessoas que estão na casa, dando-lhes conhecimento de que aquele quarto encontra-se fora dos limites de acesso livre. Para o caso, essa consciência do impedimento ao acesso não necessita vir de algum aviso na porta do quarto. A inacessibilidade daquele território foi assim

classificada pelo trabalhador *home office* que os comunicou, ainda que seja de forma verbal, proibindo-os de adentrar naquele território-escritório. A porta fechada é o marco, o gesto que determina que as demais pessoas da casa não podem entrar naquela área da casa.

Se alguém da casa, inadvertidamente, “invade” o território-escritório, Sack (1986, p. 18) também apresenta o remédio, pois, “se as afirmações do controle territorial não podem falhar, então a alternativa é uma estratégia espacial não-territorial”. Nesse caso então, o trabalhador *home office* pode, simplesmente, trancar a porta do cômodo tornado em escritório ou impor outro tipo de sanção aos que violarem a sua territorialidade (norma de restrição de acesso). Esse controle de acesso acarreta em esforço e gasto de energia, vez que quando alguém bater na porta do território-escritório, o trabalhador *home office* terá de se levantar e ir até a ela para abri-la, gastar um tempo antes de retornar as suas atividades.

A diferença entre um local e um território é que este exige esforço constante não só para estabelecê-lo, mas também para mantê-lo. O território é fruto de uma estratégia para afetar, influenciar e controlar pessoas, fenômenos e relações (SACK, 1986, p. 22). Por último, quando o trabalhador *home office* encerra o seu “expediente”, desliga os equipamentos de telemática e retira a proibição e controle de acesso ao território-escritório, Sack (1986, p. 21) também nos dá a resposta ao dizer que “um local pode ser usado como território em um momento e não mais em outro”.

Destarte, entendemos que o território-escritório retorna ao seu estado original, ou seja, passa a ser apenas um cômodo da casa, haja vista que a territorialidade, esta vista como uma estratégia para restrição e controle ao território, não mais existe.

Após essa abordagem territorial acerca do trabalhador *home office*, focalizaremos a problemática envolvida nesta pesquisa. A intenção é que até o final da análise relacional proposta, se possa verificar se o Direito do Trabalho pode abarcar a temporalidade e a respectiva expressão da justiça na relação de emprego *home office*. Assim, torna-se necessária uma avaliação da legislação trabalhista,

bem como conhecer os requisitos exigidos para a configuração da relação de emprego.

## **2.4 A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA**

Na primeira fase do capitalismo, orientado pelos princípios liberais clássicos, o Estado não se envolvia com as questões sociais nem regulamentava o trabalho assalariado, espinha dorsal do novo modo de produção capitalista. Exceto por medidas esparsas e pontuais, os princípios do liberalismo restringiam a intervenção do Estado, pois essa era considerada um fator que atrapalhava a livre iniciativa, gerava ineficiência e ameaçava a produção da riqueza. A presença rarefeita do Estado no mundo do trabalho impede configurar as poucas leis como um direito trabalhista.

O Direito do Trabalho surgiu em resposta aos muitos conflitos trabalhistas (pressões, greves e revoltas por parte dos trabalhadores), à pressão exercida por ideias e pelos movimentos de grupos socialistas, anarquistas, comunistas (agitações, manifestações, revoltas e revoluções), à força de publicações como o Manifesto Comunista de Marx e a Encíclica *Rerum Novarum* (15 de maio de 1891) do Papa Leão XIII, à intensa polarização entre esquerda e direita após a Primeira Guerra Mundial e a vitória da revolução socialista na Rússia. Assim, cada país foi editando normas para a proteção dos trabalhadores e para regulamentação das condições mínimas do trabalho. O Estado passou a adotar leis trabalhistas, legalizou os sindicatos e criou uma justiça do trabalho, dando origem ao direito trabalhista moderno.

No Brasil, a Constituição do Império, outorgada em 1824, ao proibir a existência das corporações de ofício expressou a tendência dominante do liberalismo clássico de eliminar as formas tradicionais existentes de proteção e controle da produção pelos trabalhadores artesões. Em nome da finalidade de se assegurar “ampla liberdade de trabalho”, a Constituição abriu caminho para o desenvolvimento das relações capitalistas no Brasil; apesar da manutenção do sistema escravista até 1888, na prática, funcionava como bloqueio para o

crescimento do trabalho assalariado. O fim da escravidão é o momento fundamental, pois se inaugura as condições objetivas para o pleno desenvolvimento do trabalho assalariado. Com a Proclamação da República em 1889, pela Constituição Federal de 1891 foi assegurado o exercício de qualquer profissão, bem como a liberdade de associação. Em seguida, através do Decreto nº 1.313/91, foi proibido o trabalho fabril de menores de doze anos.

No Brasil, durante a República Velha (1889-1930), pouco se avançou na legislação trabalhista, sendo que a questão permaneceu como um caso de “ordem social”. Nesse período, a força de trabalho assalariada, em grande parte, era de origem imigrante, principalmente italianos, portugueses e espanhóis. Coincidentemente, eram nos países de origem desses imigrantes que se localizava a maior influência das ideias anarquistas e anarcosindicalistas. Daí a República Velha ser marcada por vários movimentos trabalhistas de tendências anarquistas, cuja culminância foram as greves gerais de 1917, particularmente, em São Paulo e no Rio Grande do Sul.<sup>34</sup>

No período entre as guerras mundiais (1918-1938), na Europa cresceram os movimentos de direita, principalmente os de tendência fascista. Na Itália, o movimento fascista foi fundado por Mussolini, em 1919, na cidade de Milão. Três anos depois, em 28 de outubro de 1922, as milícias fascistas realizam a Marcha sobre Roma, passeata com cerca de 50 mil milicianos fascistas denominados de “camisas negras”. Em apenas dois anos, em abril de 1924, Mussolini chega ao poder. No ano seguinte começa o processo que resultara na ditadura fascista. Entre 1925 e 1926, com o apoio do próprio rei, de empresários, da classe média e do exército, inicia-se a perseguição política aos opositores, às esquerdas, aos movimentos sociais e sindicais, até que um golpe de Estado impõe o Partido Nacional Fascista como partido único. O novo regime consegue largo apoio e sucesso internacional, especialmente pela edição da *Carta del Lavoro* (Carta do Trabalho), que servirá de modelo para a formatação da legislação trabalhista no Brasil e de grande parte dos países ocidentais. Fundamentada nos princípios

---

<sup>34</sup> Podem ser encontradas informações e se conhecer as reivindicações do movimento grevista de 1917 no Brasil, no site <http://www.projetomemoria.art.br/RuiBarbosa/glossario/a/greve-1917.htm>. Informações sobre o movimento operário na República Velha podem ser encontradas no site <http://www.historiabrasileira.com/brasil-republica/greve-geral-de-1917/>.

corporativistas, a *Carta del Lavoro* de 1927 funcionava como guia para a conduta dos empregadores e empregados, para suas organizações sindicais e para o Estado.

Muitos estudiosos consideram a *Carta del Lavoro* como uma resposta burguesa ao crescimento das ideias comunistas na Europa, principalmente depois da Revolução Russa de 1917. Tanto que a própria *Carta del Lavoro* destaca essa preocupação em seu preâmbulo, referindo-se ao “estado de apreensão criado no país pela infiltração comunista, que se torna dia a dia mais extensa e profunda, exigindo remédios de caráter radical e permanente”. Não obstante a essa questão, esse estatuto legal estabeleceu uma série de direitos, tais como a organização de patrões e empregados em associação corporativa (sindicatos), sendo um único sindicato por categoria e base territorial; o poder normativo de uma Justiça do Trabalho distinta da justiça comum; o direito coletivo do trabalho; direitos de previdenciária e assistência social, entre outros.

No Brasil, com a Revolução de 1930 e, particularmente, com a implantação do Estado Novo por Getúlio Vargas, a *Carta del Lavoro* se tornou o modelo para a legislação brasileira, consagrada na Consolidação das Leis Trabalhistas do Brasil (CLT), editada em 1º de maio de 1943. A CLT resultou de um processo iniciado com mais intensidade depois da promulgação da Constituição Federal de 1934. Foi a primeira no Brasil a ter dispositivos voltados para o direito trabalhista, tais como o salário mínimo, jornada de oito horas diárias, férias, repouso semanal, pluralidade sindical, indenização por despedida sem justa causa etc. Além disso, foi a Constituição de 1934 que criou a Justiça do Trabalho, ligando-a ao Poder Federal, sendo que sua implantação ocorreu em 1940, por meio do Decreto nº 6.596, de 12 de dezembro de 1940.

Em 1937, Getúlio Vargas implanta o Estado Novo por meio do golpe que fecha o Congresso e instaura o regime autoritário no Brasil. Uma nova Constituição Federal é outorgada, em 1937, na qual se delegou aos tribunais trabalhistas o poder normativo (Congresso Nacional estava fechado e, durante todo o Estado Novo, não se convocou eleições parlamentares). Com o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, é aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Apesar de alguns autores negarem a influência da *Carta del Lavoro*, o próprio Tribunal Superior do

Trabalho (TST), nas comemorações dos 70 (setenta) anos da CLT, admitiu que o código trabalhista brasileiro recebeu inspiração da *Carta del Lavoro*, além de ter tido como fontes materiais, a Encíclica *Rerum Novarum* e convenções internacionais do trabalho.<sup>35</sup>

A CLT reuniu as leis esparsas, que tinham sido promulgadas de maneira mais intensa depois de 1930, além de estabelecer um sentido de conjunto. Antes predominava a fragmentação, inclusive porque as diferentes categorias profissionais possuíam suas próprias normas. É necessário ressaltar que apesar do Brasil de 1943 ser majoritariamente rural, a legislação trabalhista se restringiu às categorias profissionais localizadas no meio urbano-industrial, deixando de fora o campo.

A legislação trabalhista, independente das justificativas que a acompanham, representou, por si mesma, um forte mecanismo de dominação ideológica. Deu ao migrante rural, que se tornava trabalhador urbano, uma nova concepção do mundo, mais unitária e coerente com sua nova vida urbana. Isto é, integrou o trabalhador a um novo mundo, onde ele seria protegido pela lei, à qual deveriam submeter-se também os patrões. Isso representava um avanço em relação à total submissão ao poder privado do “coronel latifundiário”. Mas avanço sempre relativo. Na realidade, o trabalhador tornou-se presa do Ministério do Trabalho, dos pelegos de toda ordem e da política populista. (ESPINDOLA, 1988, p. 61)

Em que pese o grande avanço com relação às normas trabalhistas para a proteção do trabalhador e a melhoria das condições de trabalho no meio urbano, não se pode negar que a CLT foi instrumento fundamental a serviço do capital. É preciso destacar que a lógica por trás da legislação trabalhista é o modelo organizacional fordista, ou seja, o famoso “dia de oito horas e cinco dólares”<sup>36</sup>, criado por Henry Ford, visando atingir ganhos de produtividade num sistema de produção de massa. Como aponta Espindola (1988, p. 115), referindo-se à ideologia do Ministério do Trabalho, quando da criação da CLT:

A disciplina do trabalho faria a produção crescer, a riqueza ser mais equitativa e o poder aquisitivo, aumentar. Ela defende o fordismo como uma etapa superior ao taylorismo, demonstrando que o trabalho racionalizado melhoraria o rendimento do trabalhador sem considerá-lo um “gorila

---

<sup>35</sup> Conforme consta no site do Tribunal Superior do Trabalho, disponível no link <http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia>, acessado em 18/07/2016.

<sup>36</sup> HARVEY, 2009, p. 112.

amestrado”. Preconiza a formação de técnicos de nível médio e superior e a necessidade de o Governo conhecer a força de trabalho do País, por meios de pesquisas cientificamente elaboradas, pois assim poderia racionalizá-la. Defende também a disciplina e o espírito de sacrifício em nome do futuro da nação. O trabalho seria o fundamento da organização nacional e a medida para “avaliar o valor social de cada um”.

A legislação do trabalho, particularmente o salário mínimo, estabeleceu um horizonte seguro para o cálculo empresarial, no contexto de mercado interno fragmentado, incipiente e desarticulado. O Estado autoritário, no entanto, não viu problema em atender às reivindicações do empresariado que, usando como desculpa a Segunda Guerra Mundial, flexibilizou a legislação recém consolidada, como aponta Espindola (1988, p. 51):

... a Guerra Mundial serviu para fazer a indústria funcionar 24 horas e em plena capacidade, contando ainda com a vantagem de o Governo ter proibido os dissídios coletivos, a mudança de emprego, suspenso a legislação trabalhista, reprimido as greves com violência e estendido para 12 horas o trabalho que por sua lei era de 8 horas diárias.

No período da Segunda Grande Guerra, entre 1942 e 1944, a inflação, as filas, o câmbio negro, a elevação exorbitante do custo de vida e a depreciação dos salários permitiram o empresariado obter lucros excessivos e acumular capitais rapidamente. A CLT, longe de ser um impeditivo para a acumulação de capital, ofereceu um horizonte seguro, ao estabelecer uma única e mesma norma trabalhista para todo o País. A legislação trabalhista foi fundamental para a transição brasileira da economia agrária-exportadora para a economia capitalista urbano-industrial, como é apontado por Espindola (1988, p. 179):

A acumulação capitalista em favor dos centros urbanos e dentro deles, concentrada na indústria privada nacional e estrangeira e nos investimentos estatais, continuou a se processar e, mais do que isso, acelerou-se significativamente a partir do segundo governo Vargas.

Outro momento de mudanças significativas ocorrerá com a Assembleia Constituinte que elaborou a atual Constituição Federal, promulgada em 1988. A nova carta constitucional trouxe inúmeras inovações para as relações trabalhistas, particularmente ao elevar uma parte dos direitos trabalhistas para a condição de

direito fundamental. O fortalecimento dos direitos individuais e sociais operados pelos constituintes, fez com que a nova carta fosse denominada de “Constituição Cidadã”. Entre as inovações para o direito trabalhista, nela está a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas; o direito à livre criação dos sindicatos, sem a necessidade de autorização prévia do Ministério do Trabalho; a universalização para todos os trabalhadores do regime do FGTS e o fim da estabilidade decenal; garantia da licença gestante para 120 (cento e vinte) dias e a criação da licença paternidade, entre outros.

Como dissemos no capítulo anterior, o modelo de produção fordista era caracterizado pelo controle de tarefas dos trabalhadores, os quais estavam adstritos a um sistema de hierarquia, com longas horas de trabalho e com a exigência de poucas habilidades manuais tradicionais. O trabalhador especializava-se em realizar determinada tarefa e não tinha controle sobre o projeto, o ritmo e sobre o processo produtivo. Além do mais, o fator localização demonstrava ser até de certa forma imutável, diante da realidade técnico-produtiva da época. Em outras palavras, a unidade produtiva acontecia dentro da própria empresa, independentemente, do ramo econômico.

Para o Brasil, podemos afirmar que a legislação trabalhista, consolidada em 1943 com a CLT e “aperfeiçoada” pela Constituição Federal de 1988, na verdade respondeu ao paradigma fordista que marca o século XX. Esse modelo caracteriza-se pela busca constante da racionalização da produção capitalista baseada em inovações técnicas e organizacionais que reforçam a maximização do controle. É importante que se ressalte que o fator organizacional constitui o elemento determinante para o esforço da inovação técnica, pois tende a reforçar a técnica/tecnologia que interessa, encontra meios e recebe recursos para ser desenvolvida e se implantar. Isso pelo menos até que não se produza uma ruptura de paradigma e se desenvolva uma outra demanda de inovação, ajustada ao novo modelo organizacional. Entretanto, a norma jurídica não tem o mesmo ritmo de mudança e, portanto, uma ruptura organizacional e tecnológica não significa automaticamente que a legislação será alterada para conformar o novo modelo. Assim, o Direito do Trabalho pode oferecer uma antítese ao novo sistema

organizacional, impondo-lhe entraves. Daí a necessidade de se identificar quais são os conceitos que fundamentam a relação empregatícia pela CLT.

## 2.5 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Um trabalhador regularmente contratado consiste naquele que possui vínculo empregatício com uma empresa, ou seja, através do registro em carteira de trabalho, nos termos da legislação trabalhista.

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.<sup>37</sup>

Essa é a regra constante na CLT, desde sua promulgação em 1º de maio de 1943, exigindo, para fins de caracterização da relação de emprego entre um empregado e seu empregador: prestação de serviços não eventual por pessoa física; dependência do empregado ao seu empregador; percepção de salário. Portanto, o empregado é, sempre, pessoa física; os serviços contratados devem ser prestados de maneira não eventual e não autônoma; e que a prestação dos serviços não seja gratuita (SUSSEKIND, 2003).

Não são todos os países que a legislação define empregado, demonstrando-se que há uma dificuldade sobre o tema. Existem países em que esse papel cabe ao judiciário, avaliando-se o caso concreto entre a relação ocorrida entre o que prestou o serviço e o seu empregador (NASCIMENTO, 2011, p. 643). Não obstante a essa questão, para os objetivos propostos por esta pesquisa, é importante que sejam analisados de forma individual todos os requisitos exigidos na legislação para a configuração da relação de emprego no trabalho clássico, fazendo-se um exercício de comparação às atividades desenvolvidas no modelo organizacional do trabalho *home office*.

---

<sup>37</sup> BRASIL-CLT, art. 3º, *caput*, 2014.

### 2.5.1 Pessoaalidade

O primeiro dos requisitos da relação de emprego exige que a prestação dos serviços seja realizada por uma pessoa física, ou seja, uma empresa ou mesmo um animal não pode receber a tutela jurídica como empregado.

Nascimento (p. 649, 2011) nos apresenta uma conceituação mais ampla desse requisito:

Pessoaalidade, no entanto, é conceito que pode ter, como foi explicado, um significado mais amplo. Primeiro, e não só, o de intransferibilidade ou infungibilidade, por iniciativa unilateral do prestador, dos serviços a serem por ele prestados, próprio dos contratos *intuitu personae*, o que não é exclusivo da relação de emprego, porque é exigência também de alguns contratos de direito civil. Segundo, o de indissociabilidade entre o trabalhador e o trabalho que presta, porque o *quid* a prestar é a própria atividade da pessoa, o que mais destaca a singularidade do contrato de trabalho. Terceiro, o de personalidade, na medida em que, empenhando a própria pessoa no desenvolvimento do contrato de trabalho, o empregado deve ter a proteção legal de direitos básicos que protejam a esfera mais íntima do seu próprio ser, a sua moral e a sua dignidade. Quarto, o de espírito de colaboração, porque, apesar da luta de classes, se o trabalhador depende da empresa para a sua subsistência e se está inserido em sua organização, não pode deixar de cumprir um dever ético-jurídico de lealdade ao empregador. Destarte, devem estar presentes ao caso concreto não só um e nem somente dois dos requisitos acima, mas os três requisitos devem estar presentes para que seja configurada a relação de emprego.

Desse modo, o contrato de trabalho é celebrado com o propósito *intuitu personae*, ou seja, o desejo do empregador é a contratação daquela pessoa específica. Ela é que foi escolhida para vender o seu tempo e esforço para o empregador. A tutela jurídica estará sobre a relação empregatícia envolvendo aquele empregado.

Cassar (2015, p. 283/284) entende que o contrato de trabalho é sempre pessoal em relação ao empregado e, por isso, é intransmissível. O empregador escolheu aquele certo indivíduo devido as suas qualificações pessoais ou virtudes (formação acadêmica, técnica, perfil profissional, personalidade, grau de confiança que nele é depositada etc.). A contratação desse empregado é unicamente pessoal, não podendo ele se fazer substituir por outro. Em um interessante exemplo, a autora apresenta a seguinte situação hipotética:

Universidade contrata um professor para ministrar aulas de Direito. No dia da prova, o professor manda em seu lugar, a seu bel-prazer, seu pai, também professor, para substituí-lo em seu trabalho. Ora, o trabalho deve ser desenvolvido pelo professor contratado, não podendo fazer-se substituir por estranho à relação de emprego, salvo quando indicado pelo empregador ou quando este concordar com a substituição sugerida pelo trabalhador. Não foi o serviço (ministrar aulas) o contratado pela universidade e sim a pessoa do empregado. Este é o caráter pessoal da relação de emprego, a escolha da pessoa do empregado, e não do serviço. Contrata-se o meio (empregado) pelo qual se obtém o resultado final (serviço), o trabalhador é mero instrumento deste resultado.

Evidentemente, a pessoalidade não significa que aquele trabalho só poderá ser feito, única e exclusivamente, por aquele empregado. Obviamente que o empregador poderá substituir aquele empregado na realização daquele trabalho, seja em caso de férias, faltas etc. O empregado que não pode se fazer substituir livremente por outra pessoa alheia ao quadro de pessoal da empresa e muito menos à revelia do empregador.

Observando o trabalho desenvolvido no modelo *home office* e o elemento pessoalidade na prestação do serviço, os autores têm divergido sobre o tema.

Cassar<sup>38</sup> entende que não haveria problema o fato do trabalhador *home office* receber auxílio de algum familiar na execução de suas atividades laborais, desde que esse auxílio não fosse intenso. A autora defende que no caso não ocorreria a supressão da pessoalidade e nem ficaria mais tênue.

Em sentido contrário, Sako (2014, p. 37) considera que no trabalho *home office* não existe o requisito da pessoalidade, vez que em seu entendimento, o trabalho contratado poderá ser executado por qualquer pessoa, haja vista que o que o empregador espera é apenas que o resultado seja atingido. Para essa autora, caso o empregador queira que o serviço seja desempenhado pelo próprio trabalhador contratado, deve ser inserido no contrato de trabalho uma cláusula de pessoalidade.

---

<sup>38</sup> CASSAR, 2015, p. 286.

Wojtecki (2014, p. 67) entende que podem ocorrer falhas no enquadramento laboral, haja vista que em algumas situações a pessoalidade representaria um requisito de difícil configuração. Ela explica que dependendo da hipótese, não tem como o empregador apurar quem realmente desempenhou os serviços, ou seja, se foi o próprio empregado ou outra pessoa, vez que não existe o controle pessoal.

Em nosso sentir, já sustentamos neste estudo sobre a ruptura do paradigma quanto ao fator controle em relação ao trabalho desenvolvido sob a modalidade *home office*. Porém, ele não deixa de existir, mas, em certos aspectos, pode até mesmo aumentar.

Contudo, o fator controle dificilmente é aplicável ao elemento pessoalidade na relação de emprego *home office*, haja vista que nesse modelo organizacional o fator localização não está presente. Nesse sentido, um trabalhador *home office*, em tese, pode fazer-se substituir por outra pessoa sem que seu empregador tenha conhecimento. Ainda que haja a exigência da coleta datiloscópica do trabalhador para abrir o sistema no seu computador, o mesmo pode acionar o sistema e deixar outra pessoa fazendo seu serviço enquanto faz outra coisa com seu tempo.

Desse modo, em função da dificuldade de comprovação da pessoalidade na prestação dos serviços, podemos concluir que esse requisito não é plenamente aplicável ao trabalho *home office*. Mas é preciso ressaltar que apesar de difícil, a aplicação do fator controle quanto a pessoalidade não é impossível. O empregador pode exigir que uma simples câmera fique online no computador do trabalhador durante a jornada de trabalho, a fim de controlar a pessoalidade na prestação dos serviços.

### 2.5.2 Não eventualidade ou habitualidade

Trabalhador eventual é aquele que não possui patrão, não possui empregador e, por isso, pode prestar serviços a vários beneficiários. É trabalho transitório, passageiro. O trabalhador não eventual é aquele que presta serviços de modo constante a um destinatário do mesmo, mantendo um elo com ele em prol da

empresa. O trabalhador não eventual é empregado, sendo parte em um contrato de trabalho com seu empregador (NASCIMENTO, 2011, p. 652).

A eventualidade aqui não pode ser entendida quando se refere a uma necessidade normal da empresa que se repete periódica e sistematicamente; ou quando é para reforçar a produção por pouco tempo; ou quando o tempo de execução dos serviços ultrapassar a curta duração de uma eventualidade (CARRION, 2007).

A expressão “não eventual”, contida na redação do art. 3º, da CLT, deve ser interpretada sob o olhar do empregador, ou seja, se este necessita daquele tipo de serviço de forma permanente ou se essa necessidade é eventual. Assim, a necessidade do serviço pode ser permanente (de forma contínua ou intermitente) ou acidental, fortuita, rara. Desse modo, o termo “não eventual”, contido na redação do aludido dispositivo, caracteriza-se quando o tipo de trabalho desenvolvido pelo trabalhador, em relação ao empregador, é de necessidade permanente para a empresa (CASSAR, 2015, p. 298).

Em relação ao trabalhador *home office*, Sako (2014, p. 37) entende que o requisito da não eventualidade ou habitualidade perde seu significado e importância, haja vista que o trabalho depende das necessidades da empregadora. Desse modo, segundo seu entendimento, “o teletrabalho somente será eventual quando a prestação de serviços, além de eventual, for realizada de acordo com as conveniências do teletrabalhador, que organiza as suas atividades de modo a compatibilizá-las com os serviços prestados a outras pessoas, impondo suas próprias condições de trabalho, trabalhando apenas quando quiser, como quiser, a quem quiser e pelo tempo que quiser”.

O fato de um trabalhador *home office* trabalhar apenas dois dias da semana, não faz com que esteja realizando um trabalho eventual. A quantidade de dias ou mesmo de horas trabalhadas na semana não tem relevância para que seja afastada a habitualidade, vez que a exigência do trabalho será permanente, ainda que por poucos dias ou mesmo por poucas horas.

### 2.5.3 Subordinação

Este é o requisito mais importante para configuração da relação de emprego e de primordial análise para esta pesquisa. Apesar de constar na CLT o termo “dependência”, a doutrina consagra que a legislação se refere à “subordinação”. Parte da doutrina entende que essa subordinação seria hierárquica. Para outra parte, seria uma subordinação social. Entretanto, prevalece a teoria da subordinação jurídica para a maioria dos doutrinadores.

Desse modo, o trabalho subordinado revela que o empregado tem o dever de obediência às ordens do empregador. Essa questão é um dos elementos diferenciadores ao trabalho autônomo, vez que este não tem qualquer dever de obedecer ao contratante podendo, inclusive, escolher o horário e a forma da prestação dos seus serviços na maioria das vezes.

Evidentemente que a obediência do trabalhador ao seu patrão não é e nem pode ser absoluta. O trabalhador pode, legitimamente, recusar a cumprir alguma ordem que não tenha relação com suas atividades laborais, ou que o coloque em risco de vida, ou que seja uma ordem para cometer algo ilícito etc.

O empregador possui poder de direção para comandar a empresa e controlar os fatores de produção da empresa, incluindo aí a força produtiva dos seus empregados. O poder de direção é dividido em poder diretivo, poder disciplinar e em poder hierárquico. O poder de direção é a capacidade do empregador em dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando os objetivos da empresa. O poder disciplinar consiste na capacidade do empregador em impor punições aos empregados. E o poder hierárquico é a capacidade do empregador em organizar a estrutura hierárquica dos cargos e funções da empresa, bem como escolher as estratégias e rumos da empresa (CASSAR, 2015, p. 286-287).

Com relação ao trabalho desenvolvido no formato *home office*, onde está ausente o fator localização e o fator controle é exercido de forma eletrônica, a doutrina têm divergido acerca do requisito subordinação para configuração do vínculo empregatício.

Para Pino Estrada (2014, p. 52), a maior parte dos autores juristas insiste em concluir que no teletrabalho a subordinação seria mitigada. Ele discorda desse posicionamento com fundamento no fato de que existem programas de computador que fiscalizam o teletrabalhador de forma mais eficiente do que a fiscalização física feita pelo empregador. Por esses programas, pode ser verificado qual o teletrabalhador que mais produziu, quantas vezes colocou o dedo no teclado, por quais sites navegou na internet e até os nomes dos clientes que entrou em contato com o respectivo horário.

Sako (2014, p. 32-33) entende que a fiscalização outrora realizada através do olho do empregador, no teletrabalho é feita pelo olho eletrônico (do computador ou outro equipamento informático). Ela descreve que

Seguidores eletrônicos são capazes de rastrear seus movimentos na rede; alguns programas podem revisar o conteúdo geral do trabalho e verificar se as navegações estão relacionadas com o trabalho ou se podem constituir delito, fraude, engano ou espionagem; outros, têm versão especial para controlar e bloquear o acesso a mais de 100.000 direções de internet, como astrologia, sexo, “hobbies”, bolsa de valores, ofertas de, viagens, jogos, esportes, tendas virtuais ou “chats”, além de permitir um exaustivo registro de todas as conexões realizadas ou tentadas.

Em sentido contrário, Nascimento (2011, p. 1013-1014) entende que nem sempre é possível aplicar com rigor os tradicionais conceitos para tipificação da relação de emprego a distância. No caso da subordinação, como exemplo, ele defende que com a descentralização da atividade, é praticamente impossível saber se o trabalho é realizado de modo subordinado quando não existem o controle e poder de direção.

Voltado para a dinâmica que se apresenta nas novas modalidades organizacionais do trabalho, especialmente quanto ao teletrabalho, Delgado (2012, p. 293) entende que nessas relações existe uma subordinação estrutural, pois, o trabalhador encontra-se vinculado de forma estrutural, à forma de operação da empresa, independentemente de receber ou não ordens diretas do empregador.

#### 2.5.4 Onerosidade

O trabalho gratuito não faz parte do contrato envolvendo uma relação de emprego, ou seja, o trabalhador sempre deverá receber por seu trabalho. Vale ressaltar, porém, que o pagamento de comissões ou participação nos lucros não exclui a relação de emprego. O requisito da onerosidade, portanto, nada mais é do que a contraprestação que o trabalhador recebe pela prestação dos serviços. Não existe trabalho gratuito. O contrato de trabalho é sempre oneroso.

Existe o trabalho voluntário prestado a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa, desde que atendidos os requisitos da Lei nº 9.608/1998. Mas é preciso ressaltar que essas instituições, normalmente, também possuem trabalhadores com contratos onerosos. O serviço voluntário é, portanto, uma exceção e deve ser prestado nos termos descritos na aludida lei, sob pena de desvirtuamento.

Cassar (2015, p. 294) destaca a polêmica existente relacionada a causas benevolentes, através de atividades altruístas, políticas, de crença, fé, religião etc., em que haja uma contraprestação pelo trabalho executado. Nesse sentido, no trabalho religioso, como exemplo, a autora conclui que há uma intenção graciosa em seu desenvolvimento (não onerosa), visto que a atividade é prestada em razão da fé e dos votos realizados perante Deus. A autora também relata que a doutrina e a jurisprudência têm negado o vínculo de emprego entre o representante religioso e a igreja que representa, inclusive, colaciona a seguinte ementa, para exemplificar a questão:

Relação de Emprego. Serviço Religioso. Pastor Evangélico. "O direito não foi feito nem para os heróis nem para os santos, mas para os homens medíocres que somos" (J. Carbonnier. *Théorie des obligations*. PUF. Paris, 1969, n. 86, p. 55). O trabalho de cunho religioso não constitui objeto de um contrato de emprego, pois, sendo destinado à assistência espiritual e à divulgação da fé, não é avaliável economicamente. Ademais, nos serviços religiosos prestados ao ente eclesiástico, não há interesses distintos ou opostos, capazes de configurar o contrato; as pessoas que os executam, fazem-no como membros da mesma comunidade, dando um testemunho de generosidade, em nome de sua crença. Tampouco pode-se falar em obrigação das partes, pois, do ponto de vista técnico, aquela é um vínculo que nos compele a dar, fazer ou não fazer alguma coisa em

proveito de outrem. Esse constrangimento não existe no tocante aos deveres da religião, aos quais as pessoas aderem espontaneamente, imbuídas do espírito de fé. Em consequência, quando o religioso (frei, padre, irmã, freira, pastor, diácono, pregador ou missionário) atua por espírito de seita ou voto, exerce profissão evangélica a serviço da comunidade religiosa a que pertence, estando excluído do ordenamento jurídico-trabalhista, ou seja, não é empregado. Suas atividades transcendem os limites contratuais. (TRT/MG – Proc.: 00190.2004.108.03.00.0 – Rel. Designado: Juíza Alice Monteiro de Barros. DJ/MG 30/06/2004)

Também para o trabalho *home office*, o contrato deverá ser sempre oneroso, a não ser que o serviço seja prestado nos moldes da Lei nº 9.608/1998.

Sako (2014, p. 39) ressalta que o teletrabalhador depende da remuneração que o serviço lhe proporciona. Desse modo, havendo tal dependência juntamente com outros requisitos, restaria configurado o vínculo empregatício. A autora ainda diz que: “a dependência econômica adquire relevância no contexto das novas tecnologias, pois necessária à sobrevivência do teletrabalhador e de sua família”.

Importante destacar que o objeto deste estudo é o trabalhador *home office* regularmente contratado junto a uma empresa. Desse modo, é evidente que todos os requisitos para configuração da relação de emprego demonstrados aqui, devem estar presentes. A legislação não faz acepção de trabalhadores com relação a tais requisitos.

Considerando, no entanto, a especificidade desse modelo organizacional do trabalho, especialmente pela completa ruptura do paradigma do fator localização e de parcial rompimento do paradigma do fator controle, observa-se que a aplicação desses requisitos se mostra com certa dificuldade e/ou mesmo com adaptações doutrinárias para seu uso na configuração da relação empregatícia.

No próximo capítulo deste estudo, realizaremos um debate da legislação trabalhista com relação a normas cuja aplicação à modalidade de trabalho *home office* seja de difícil ou mesmo de impossível enquadramento. Também faremos uma análise dos acórdãos prolatados nos tribunais trabalhistas do País, através de uma amostra, com a finalidade de buscar casos concretos acerca de controvérsias referentes ao trabalho *home office*.

A intenção é reunir subsídios contundentes para responder a problematização proposta nesta pesquisa, considerando ainda a possibilidade de se manter a hipótese apresentada.

### 3. DEBATE ENTRE O DIREITO E O TRABALHO *HOME OFFICE*

Nos capítulos anteriores discutimos o impacto da difusão e acessibilidade às tecnologias de informação e comunicação (TICs). Nas últimas duas décadas ocorreu uma crescente simplificação do manuseio, aumento expressivo da oferta e queda vertiginosa dos preços para o consumidor dessa tecnologia. Nesse contexto, emergiram novas formas de funcionamento do trabalho, cujos elementos de localização e controle foram relativizados. Ampliaram-se as possibilidades do trabalho desenvolvido de forma remota. Essa nova forma de realização do trabalho, que se denomina de teletrabalho, exerce influência sobre a forma fordista de organização do trabalho, cuja lógica se fundamenta na localização do trabalhador a um posto fixo, predeterminado e rotineiro. O teletrabalho permite que o trabalhador exerça suas atividades laborais em sua residência ou mesmo em qualquer outro lugar do mundo, desde que possa acessar a rede mundial de computadores (Internet).

Entretanto, as transformações no mundo do trabalho e a ampliação das formas diferentes de se vivenciar as atividades laborais não provocaram mudanças significativas na legislação trabalhista brasileira. Se for válida a afirmação de que a legislação trabalhista responde a uma realidade na qual uma organização do trabalho fundamentava-se na localização e controle, pode-se perguntar: qual o impacto da permanência do mesmo arcabouço legal para o mundo do trabalho modificado, ou seja, no qual se romperam os limites localizacionais e se flexibilizou o controle presencial? Por outro lado: qual o efeito dessas transformações no mundo do trabalho sobre a legislação trabalhista? Finalmente: qual o impacto sobre o trabalho e para o direito do trabalhador a manutenção de uma legislação vinculada à lógica fordista da fixação do trabalhador ao seu posto de trabalho na empresa e do controle personalizado? Assim, a questão que nos move é saber se o Direito do Trabalho, construído sob a égide fordista, ainda possui atualidade e, conseqüentemente, capacidade de garantir a justiça nas relações de trabalho, particularmente, com relação ao trabalho *home office*.

Nossa tarefa nesse capítulo é refletir sobre essas questões, na tentativa de encontrar respostas, mesmo que preliminares. Nesse sentido, escolhemos como caminho promover uma análise da legislação trabalhista brasileira tendo como

balizador o trabalho *home office*, na busca das disposições legais que possam oferecer enquadramento ou, pelo contrário, possam impor dificuldades ao enquadramento legal. Como parte desse processo de análise, dirigimos o olhar para os tribunais regionais do trabalho, com intenção de conhecer qual tem sido o posicionamento daquelas casas, por meio da análise de uma amostra retirada dos seus acórdãos sobre o tema.

Como dissemos no capítulo anterior, a CLT surgiu em 1943 com importantes inovações jurídicas, no contexto da difusão da organização fordista do trabalho, cujas características ressaltadas foram a rigidez e imprescindibilidade dos fatores localização e controle. Fundamentado nesse modo específico de organização do trabalho, cuja marca é a formalidade relacional, a CLT busca regular de forma incisiva todas as situações envolvendo a relação empregador e empregado. Além da CLT, existem outras leis e normas trabalhistas, sendo importante ressaltar que também a Constituição Federal de 1988, através do capítulo referente aos direitos sociais, é uma fonte formal dos direitos trabalhistas, ressaltando que somente o art. 7º possui 34 incisos prevendo vários direitos para os trabalhadores.

Podemos dizer que existe como que um “quadrado delimitador” no Direito do Trabalho brasileiro, isto é, a legislação trabalhista tenta delimitar toda questão envolvendo a relação empregatícia com objetivo de regular os casos possíveis e previsíveis. Na codificação típica do direito romano-germânico, marcada pela rigidez formal, qualquer ação ou situação na relação empregatícia que ultrapasse os limites enquadrados no arcabouço jurídico trabalhista, incorre em possibilidade de passivo em desfavor do empregador ou empregadora.

A jornada de trabalho regulada pela legislação trabalhista oferece um exemplo dessa rigidez que anunciamos acima. A Constituição Federal estabelece que a jornada do trabalhador é de 8 (oito) horas por dia e de 44 (quarenta e quatro) horas por semana<sup>39</sup>. Sendo a jornada diária superior a 6 (seis) horas, deve existir, no mínimo, uma hora para refeição e descanso<sup>40</sup>. Se a jornada ou parte dela for superior a 4 (quatro) horas, deve existir ao menos 15 (quinze) minutos de intervalo<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> Constituição Federal, art. 7º, XII.

<sup>40</sup> CLT, art. 71, *caput*.

<sup>41</sup> *Ibid*, art. 71, § 1º.

Se a jornada ocorrer entre as 22h00 e 6h00, deve ser acrescida à hora trabalhada o adicional noturno.<sup>42</sup> Entre o fim da jornada de um dia e o início de outro no outro dia, deve haver um intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.<sup>43</sup> Uma vez por semana o trabalhador tem direito ao descanso ininterrupto de 24 (vinte e quatro) horas, preferencialmente, aos domingos.<sup>44</sup>

Pelo exemplo, fica explícita a rigidez com relação à jornada de trabalho, que busca regular até os mínimos intervalos. Isso nos permite afirmar que a disposição contida na legislação trabalhista funciona como uma delimitação que impõe limites rígidos que não podem ser ultrapassados. Assim, se houver qualquer indício de que se ultrapassou o perímetro imposto pela relação trabalhista, gerará, por conseguinte, o direito do trabalhador em reclamar perante a Justiça do Trabalho, a fim de pleitear o “saldo” do que ultrapassou os limites do “quadrado limitador”.

Da mesma forma que no exemplo acima, essa imposição de um enquadramento delimitador pela legislação trabalhista se mantém no que tange aos componentes que formam a relação entre empregador e empregado. Antes de prosseguir, é preciso pontuar novamente que essa relação, como entendida pelo arcabouço jurídico trabalhista, é aquela do modelo de organização do trabalho fundamentada nos fatores localização e controle.

Mesmo considerando que o teletrabalho já vinha sendo uma realidade no Brasil desde o fim do século passado, não havia nenhuma norma legal regulando essa forma de organização do trabalho. Somente em 15 de dezembro de 2011, através da Lei nº 12.551, ocorre uma pequena alteração no art. 6º, da CLT, dispositivo esse que passou a ter a seguinte redação:

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.

---

<sup>42</sup> Ibid., art. 73.

<sup>43</sup> Ibid., art. 66.

<sup>44</sup> Ibid., art. 67.

A intenção do legislador foi equiparar juridicamente, o teletrabalho com o praticado no modelo de organização do trabalho clássico, no qual prevalecem os fatores da localização determinada (estabelecimento do empregador) e controle (meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão). A ideia que orienta o legislador é o vínculo existente entre as partes (desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego). O legislador relativiza a localização, porém, equipara os meios de controle pessoais com o controle possibilitado pelas TICs (meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão).

Ressalta-se que o projeto de lei que foi protocolado na Câmara dos Deputados no ano de 2004 (PL nº 3.129/2004), traz entre suas justificativas o seguinte:

A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje, cede lugar ao comando à distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O teletrabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão retirem ou diminuam a subordinação jurídica da relação de trabalho.

A preocupação do legislador, portanto, foi a de regular uma situação relacional que já existia, possibilitando gerar uma segurança jurídica às partes envolvidas. Entretanto, a equiparação operada por uma simples alteração da redação de uma fórmula legal (art. 6º da CLT), parece não contemplar de fato a nova realidade criada pela quebra do paradigma da localização do trabalhador e pela alteração da forma de controle, que passa a ser fundamentada nas novas tecnologias informacionais e comunicacionais. A modificação é um reducionismo que não considera a complexidade das mudanças operadas, ou seja, a alteração buscou, simplesmente, equiparar uma coisa à outra: trabalho realizado dentro da empresa àquele desenvolvido à distância, inclusive, na casa do trabalhador. O legislador, na verdade, equiparou dois modelos de organização do trabalho diferentes: o formato do teletrabalho ao antigo modelo organizacional fordista. A questão não é simples, pois a aludida modificação não deixou de exigir, para que

ocorra essa “equiparação”, que todos os requisitos que configuram a relação de emprego estejam presentes.

Desse modo, observando-se apenas a letra fria do art. 6º da CLT, basta que estejam presentes a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e a subordinação em uma relação envolvendo o teletrabalho, que haverá a equiparação de todos os direitos ao teletrabalhador. Resta evidente que o legislador ignorou a dinamicidade, a fluidez, a especificidade, as nuances do teletrabalho, enfim, ignorou o teletrabalhador que hoje realiza à distância, desde trabalhos de escritório de toda espécie, passando por projetos de engenharia, a até cirurgias por meios robóticos e informacionais. Assim, fica essa realidade complexa equiparada a uma relação de trabalho cujo paradigma era o trabalhador (operário) de chão de fábrica, com horário de entrada e saída, posto de trabalho e função determinados e cronometrados.

Qualquer variação que ultrapasse o “quadrado delimitador” da legislação trabalhista, como ocorre com o trabalhador que não tenha local determinado para a realização do trabalho, como o teletrabalhador, ensejará numa extrapolação que poderá produzir uma ofensa à norma e, conseqüentemente, gerar passivo trabalhista. Nesse contexto produzido pela nova realidade do trabalho, a norma trabalhista passa a ser atacada, como afirma Nascimento (2012, p. 12):

Como consequência, tem-se o desenvolvimento precário de teses flexibilizadoras dos direitos laborais, na tentativa de acompanhar a evolução tecnológica embasadas nas teorias econômicas sociais de caos e desaparecimento do trabalho humano. No entanto, as teses flexibilizadoras realizam-se sob os auspícios do mercado financeiro, mascarando uma real desregulamentação do trabalho.

Além do mais, em uma relação de trabalho onde já estivessem presentes os requisitos da pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, já estaria configurada a relação de emprego, conforme já preconizado no art. 3º, da CLT, sendo certo que não haveria necessidade do art. 6º, da CLT ser alterado para dizer isso novamente com relação aos teletrabalhadores. Nesse ínterim, é preciso questionar: e se na relação envolvendo o trabalho *home office* não estiverem caracterizados todos os pressupostos da relação de emprego, como exige o art. 6º, da CLT, simplesmente, porque não haveria como aplicá-los de forma usual, ou se os

mesmos se apresentassem mitigados devido à especificidade do trabalho? Estaria presente o desenvolvimento de uma “tese flexibilizadora” com a finalidade de promover um “encaixe jurídico”, ainda que não perfeito, mas simplesmente, para que ali caiba o trabalho *home office*?

Uma dessas “teses” é a que apresentamos a seguir, do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado (2012, p. 294):

Essa moderna e renovada compreensão do fenômeno da subordinação, que efetivamente possui nítido caráter multidimensional, tem sido percebida não só pela doutrina e jurisprudência mais atentas e atualizadas, como também pelo próprio legislador. Nesta linha despontou a recente Lei n. 12.551, de 15.12.2011, conferindo nova redação ao caput do art. 6º da CLT e lhe agregando novo parágrafo único, de modo a incorporar, implicitamente, os conceitos de *subordinação objetiva* e de *subordinação estrutural*, equiparando-os, *para os fins de reconhecimento da relação de emprego*, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo preceito da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Esclarece a regra 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”. Ora, essa equiparação se dá em face das dimensões objetiva e também estrutural que caracterizam a subordinação, já que a dimensão tradicional (ou clássica) usualmente não comparece nessas relações de trabalho à distância.

Entendemos que se trata de uma tese vazia, que serve apenas para dar nomenclatura ao que, no entendimento do doutrinador, seria “um novo tipo de subordinação (estrutural)”, ante o fato de poder existir comando, controle e supervisão do teletrabalhador por meios telemáticos e informatizados e o empregado estar integrado à essência, ao núcleo, à estrutura da empresa de forma objetiva, mesmo que receba ordens indiretamente. Também não se pode olvidar quanto aos riscos do subjetivismo a que leva essa tese.

Por outro lado, a subordinação no caso é o que a própria lei já diz: subordinação jurídica. Não é pelo fato da subordinação ser realizada através dos meios telemáticos e informatizados que deverá receber um “novo” nome. A dependência, como descrito no art. 3º, da CLT, abraçado pela doutrina e

jurisprudência como subordinação jurídica, é um dos principais caracterizadores para diferenciação de uma relação de trabalho autônomo para uma relação de emprego.

Além do mais, é princípio da hermenêutica jurídica de que não existem palavras inúteis na lei. Se, portanto, o próprio parágrafo único do art. 6º, da CLT, já informa que haverá a “subordinação jurídica” na equiparação do teletrabalho ao trabalho clássico, em virtude dos meios informacionais de comando, controle e supervisão, é desnecessário, até mesmo inútil, a criação de “teses” sobre o “tipo” de subordinação nessa relação de emprego. Esse tipo de “tese” demonstra um casuísmo que não contempla o que deveria fazer, ou seja, não contribui com uma doutrina que complemente uma regulamentação legal falha.

No atual estágio do capitalismo pós-industrial, onde existe uma multiplicidade de situações envolvendo o trabalho e a crescente fluidez do mercado, observa-se que a análise do teletrabalho apenas sob o ponto de vista da dimensão binária autonomia-subordinação seria insuficiente. Uma resposta interessante e que merece ser considerada, mesmo que brevemente, é o instituto jurídico da parassubordinação, desenvolvido na Itália. Nascimento (2011, p. 216) vê esse instituto com grande poder explicativo:

...capaz de explicar as modificações recentes da divisão jurídica do trabalho, pois, pela sua amplitude, pode reunir diversas formas de trabalho nos mais diferentes setores econômicos do mundo atual e as novas formas organizativas empresariais compatibilizadas com o número crescente de trabalhadores não empregados, que exigem proteção porque estão fora do sistema legal vigente e se encontram na economia informal, problema que, na Europa, se agrava com os imigrantes e, no Brasil, com os excluídos.

O trabalhador parassubordinado situa-se numa zona cinzenta, entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. Ele desenvolve seu trabalho com uma certa autonomia e independência, mas não tanto como um trabalhador autônomo. De todo o modo, a parassubordinação é uma figura jurídica incipiente no Brasil, sendo ainda objeto de muitas controvérsias e debates entre os doutrinadores e nos próprios tribunais.

Essa questão não é simples e existem controvérsias, pois a parassubordinação pode não contemplar situações diversas, tais como a existência de “subordinação” na relação de trabalho envolvendo o teletrabalho, como sustentam alguns autores (VILLATORE, 2014, p. 143). Nada impede que o teletrabalhador seja contratado e registrado como empregado, nos termos da legislação trabalhista vigente, e que nessa relação de emprego exista a subordinação jurídica. Isso porque, por mais autonomia e independência que um teletrabalhador possua, ele jamais terá a autonomia de um trabalhador parrasubordinado e muito menos de um trabalhador autônomo. No caso do trabalhador *home office* com vínculo empregatício com uma empresa, esse está devidamente contratado e registrado. Em razão disso, se torna desnecessário aprofundar no instituto da parassubordinação ou apresentar outras teses sobre o tema.

Na Europa, após anos de discussão pelo Conselho Europeu e interlocutores sociais, foi assinado em 2002 o Acordo Marco Europeu de Teletrabalho. Com esse documento busca-se um marco na regulação do teletrabalho na Europa, a proteção dos dados, a voluntariedade do seu exercício e também direitos sociais como a saúde e a segurança do teletrabalhador.

Além disso, estabelece os direitos do teletrabalhador e do empresário, garantindo, assim, que os teletrabalhadores tenham igualdade de tratamento em relação aos demais empregados da empresa, a voluntariedade e a possibilidade de retorno à sua situação anterior. Também obriga o empresário a aplicar medidas para evitar o isolamento do trabalhador e facilitar seu encontro com os colegas regularmente.<sup>45</sup>

O Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho é uma norma moderna, que vem ao encontro de um setor que aguardava por uma regulação. Devido a sua profundidade, vários países europeus têm seguido o que foi estabelecido no acordo. Importante ressaltar que o Código do Trabalho de Portugal, revisado em 2009, tutelou o teletrabalho nos moldes do Acordo Marco Europeu de forma pioneira,

---

<sup>45</sup> Disponível no site

<http://brasil.planetasaber.com/theWorld/monographics/seccions/people/default2.asp?pk=2653&art=43&pag=3>.  
(Acessado em 26/07/2016)

tornando-se, inclusive, modelo para os demais países do bloco. Entre outras coisas, ficou acordado que:

- o teletrabalho deve ser acordado entre patrão e empregado, podendo essa modalidade organizacional do trabalho retornar à forma original do trabalho clássico por pedido de qualquer das partes;
- o empregador é obrigado a respeitar a vida privada do empregado, e, se decidir adotar algum tipo de sistema de vigilância para o ambiente de trabalho, deverá cuidar para que seja proporcional ao objetivo demandado;
- a organização do tempo de trabalho do teletrabalhador deverá ser administrada por ele próprio, e que sua carga de trabalho e os critérios de resultados deverão ser equivalentes aos dos trabalhadores comparáveis nos locais do empregador.
- os direitos coletivos serão garantidos igualmente aos teletrabalhadores da mesma forma que os demais trabalhadores, não se podendo dificultar o acesso daqueles com seus representantes.

A experiência portuguesa com o teletrabalho já se mostra tão avançada, que no fim do ano passado foi aprovada uma alteração no Código do Trabalho, possibilitando ao trabalhador que tenha filho com até 3 (três) anos de idade, para que exerça sua atividade através do teletrabalho, desde que a mesma seja compatível com esse modelo organizacional. São avanços jurídicos importantes para a regulação do teletrabalho, para os quais o Brasil ainda se encontra distante.

### **3.1 ALGUMAS DISPOSIÇÕES DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E SUA APLICAÇÃO AO TRABALHO NO FORMATO *HOME OFFICE***

No debate sobre o trabalho no formato *home office* é preciso incluir disposições legais e normas trabalhistas vigentes no Brasil, cujas especificidades impõem dificuldades na aplicação àquele modelo organizacional do trabalho. É preciso ressaltar que aqui será apresentada apenas uma pequena amostra, mas que se considera suficiente para fundamentar a tese proposta. De início, o foco será nas

disposições referentes à segurança e saúde no trabalho, cujos propósitos são proteger e prevenir riscos à vida e à saúde do trabalhador, através de políticas públicas e fiscalização.

O art. 160, da CLT determina que “nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.” A partir do art. 170 em diante, a CLT apresenta uma série de exigências quanto ao local de trabalho tais como: altura mínima do pé-direito (espaço entre o chão e o teto), não possibilidade de haver saliências nem depressões no piso, iluminação e ventilação adequadas, cuidando até mesmo sobre instalações elétricas etc.

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), previsto na Norma Regulamentar nº 9 (NR-9) do Ministério do Trabalho e Emprego, determina que todo empregador que admita trabalhador como empregado deve instituir o PPRA, o qual deve ser desenvolvido no âmbito de cada estabelecimento da empresa. Seu objetivo é a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente do trabalho, devendo ser revisto anualmente.

O Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), criado pela Norma Regulamentar nº 7 (NR-7), do Ministério do Trabalho e Emprego, exige que todo empregador que admita trabalhador como empregado deve ter o PCMSO, o qual deve ser desenvolvido no âmbito de cada estabelecimento da empresa. Seu objetivo é a promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores e usa o PPRA como base.

O Laudo Ambiental, previsto na Norma Regulamentar nº 15, do Ministério do Trabalho e Emprego e o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), exigido pelo art. 58, da Lei nº 8.213/1991, possuem certa similitude. O objetivo é documentar os agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho e concluir se estes podem gerar insalubridade para os trabalhadores eventualmente expostos. A diferença é que o LTCAT possui finalidade previdenciária e o Laudo Ambiental destina-se a fins trabalhistas.

Quanto à ergonomia, a Norma Regulamentar nº 17 (NR-17), do Ministério do Trabalho e Emprego, prevê no item 17.6.4 que:

Nas atividades de processamento eletrônico de dados, deve-se, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, observar o seguinte:

- a) o empregador não deve promover qualquer sistema de avaliação dos trabalhadores envolvidos nas atividades de digitação, baseado no número individual de toques sobre o teclado, inclusive o automatizado, para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie;
- b) o número máximo de toques reais exigidos pelo empregador não deve ser superior a 8.000 por hora trabalhada, sendo considerado toque real, para efeito desta NR, cada movimento de pressão sobre o teclado;
- c) o tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de 5 (cinco) horas, sendo que, no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades, observado o disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço visual;
- d) nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho;
- e) quando do retorno ao trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção em relação ao número de toques deverá ser iniciado em níveis inferiores do máximo estabelecido na alínea "b" e ser ampliada progressivamente.

Essas são algumas das normas referentes à saúde e à segurança do trabalhador, que compõem o ambiente do trabalho. Como pode se ver, basicamente, elas são formuladas levando-se em consideração o local de execução do trabalho, o qual foi determinante numa época onde a produção era baseada na concentração de trabalhadores em locais determinados, de propriedade do empregador, no qual cada um dos trabalhadores ocupava um posto fixo e exercia sua função diária sob a vigilância do empregador (controle). Nesse contexto, a locomoção até o local de trabalho é outro elemento vinculado pelas normas trabalhistas à saúde e segurança no trabalho. Entretanto, o teletrabalho não se molda a esse elemento, mas pelo contrário, ele rompe essa necessidade característica da organização do trabalho fordista. Uma das principais questões da política pública, no século XX, foi a preocupação com o transporte coletivo urbano (redes de ônibus, trens, metrô etc.), em função da necessidade de equacionar os problemas da locomoção dos trabalhadores até o local de trabalho.

O crescimento e adensamento urbano resultou na formação das grandes cidades (ícones da modernidade) e, especialmente, de imensas e populosas regiões metropolitanas, típicas da sociedade urbano-industrial. A locomoção até o trabalho se tornou um dos aspectos mais complexo da modernidade que resultou do desenvolvimento capitalista de base fordista. O teletrabalho rompe com essa lógica, ao se caracterizar pela realização do trabalho em qualquer lugar sem necessidade de locomover-se diariamente para a empresa, podendo ser em casa, na mesma cidade ou em outra cidade, mas também em outro país ou, até mesmo, em movimento.

Por outro lado, o fato de se tratar de um teletrabalhador não implica a ausência do direito (normas) visando a proteção da saúde e a segurança no trabalho. O teletrabalhador, particularmente aquele que labora sob o formato de *home office*, está exposto aos problemas ergonômicos posturais e, até mesmo, a dificuldades de ordem psicossocial por causa do seu isolamento. Esse aspecto é contemplado pelo Acordo Marco Europeu de Teletrabalho, pois foi preocupação também regular os direitos individuais e sociais do teletrabalhador. Entretanto, o mesmo não ocorre no arcabouço jurídico brasileiro, em função dessa se fundamentar num elemento que não tem correspondência com o teletrabalho. Esse arcabouço jurídico foi concebido e estruturado com base na diferença entre a localização do trabalho (fixa e predeterminada) e o local de moradia, respondendo à territorialidade produzida pelo fordismo – grandes cidades formadas por áreas predominantemente residenciais ou somente residenciais (estruturadas ou precárias), distintas das áreas onde se encontram os bairros ou distritos que concentram atividades econômicas. Essa lógica da atual legislação é de difícil aplicação quando se considera a complexidade criada pelas novas possibilidades de organização e funcionamento do trabalho.

Se estabelece com o teletrabalho uma nova territorialidade criadora de óbice à aplicação da legislação trabalhista. No caso específico do trabalho *home office*, em função do escritório-território do trabalhador ser, ao mesmo tempo, local de trabalho e moradia, a legislação se depara com um ambiente dicotômico. Se o local de trabalho é um cômodo da casa, considerando ser o morador um trabalhador vinculado a uma relação de emprego e às obrigações empregatícias determinadas

pelo empregador, esse cômodo também é, ao mesmo tempo, um setor da empresa. Logo, pode-se afirmar que se estabeleceu uma dicotomia, pois o mesmo local (cômodo) se submete a diferentes tipos de relação: doméstica e trabalhistas. Uma questão a se ressaltar pode ser vista na dificuldade do Ministério do Trabalho e Emprego em cumprir a obrigação que a legislação determina: fiscalização do local de trabalho. Como fiscalizar um local inviolável (domicílio), conforme prevê o art. 5º, XI, da Constituição Federal? Não se pode desconsiderar que o local “residência”, mesmo em uso pelo teletrabalhador como local de trabalho, não deixa de ser privativo e, portanto, esse fato não pode suprimir o direito à intimidade, como previsto no art. 5º, X, também da Carta Magna.

Devido à sua importância, essas duas questões, inviolabilidade do domicílio e o direito à intimidade, foram elencados pelos constituintes como direitos fundamentais e elevados pela Constituição Federal como cláusulas pétreas.<sup>46</sup> Mas e se o trabalhador não permitir a entrada da fiscalização ao escritório-território ou se ele nem permitir a entrada do auditor fiscal do trabalho à sua própria residência? Poderá sofrer alguma sanção? A empresa poderia ser autuada?

Alguns autores<sup>47</sup> sugerem que bastaria o teletrabalhador na sua admissão, assinar um termo de aceite, autorizando a entrada em sua residência da fiscalização, seja do Ministério do Trabalho e Emprego ou seja do empregador. Obviamente que se esse termo de aceite não tiver caráter volitivo, mas, meramente, o cumprimento de uma obrigação empresarial, certamente, poderá ser questionado em virtude do vício de consentimento. Por outro lado, caso esse termo de aceite seja validado, tanto a empregadora como a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego somente poderiam fiscalizar o território-escritório, não podendo ter acesso aos demais cômodos da casa, em razão de sua inviolabilidade.

Existem vários outros dispositivos na CLT, bem com outras normas que compõem a legislação trabalhista que também denotam uma incongruência com relação à aplicação ao teletrabalho. Entretanto, como o intuito aqui é meramente exemplificar, entende-se ser desnecessária a apresentação de mais situações.

---

<sup>46</sup> Cláusula pétrea é uma disposição constitucional imutável. Não pode ser modificada nem mesmo através de uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC).

<sup>47</sup> FINCATO, 2009, p. 119.

Porém, é imprescindível trazer a esse debate entre a legislação trabalhista e o trabalho no formato *home office*, a controvérsia mais recorrente nessa relação empregatícia. Trata-se da questão envolvendo o controle da jornada de trabalho.

O art. 74, da CLT, assevera que:

O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 1º - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.

§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

§ 3º - Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.

Desse modo, a empresa que tiver mais de dez empregados, obrigatoriamente deverá ter o registro do controle de frequência de todos eles, seja de forma manual, mecânica ou eletrônica. A CLT, porém, faz uma exceção no inciso I, do art. 62, isentando o registro do controle de jornada dos “empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados”. Portanto, ao menos aparentemente, não haveria qualquer discussão quanto a essa questão da jornada, haja vista que o trabalhador *home office*, em tese, se enquadraria a essa exceção, vez que presta serviços externos os quais são incompatíveis com a “fixação de horário” e longe das vistas do empregador.

Contudo, não é o que a doutrina e jurisprudência têm entendido. Para a maioria dos doutrinadores, como Cassar (2015, p. 709), se o teletrabalhador for monitorado de alguma forma, seja por webcâmera, intranet, intercomunicador, telefone, número mínimo de tarefas diárias etc., ele não fará parte da exceção contida no art. 62, I, da CLT e ficará adstrito ao controle de jornada pelo empregador. Já para Dallegrave Neto (2014, p. 21), seria irrelevante a escolha da empregadora em controlar ou não a jornada do teletrabalhador, pois, a questão

nevrálgica é saber se realmente seria possível ou não efetuar o controle da jornada. Sob esse fundamento, ele entende que se houver a possibilidade de controle da jornada, não poderá ser invocada a exceção do art. 62, I, da CLT.

Trata-se, obviamente, de uma questão não resolvida definitivamente. Se, por um lado, não se pode esperar que, como no chão da fábrica, ocorra um apito para todos os empregados irem bater seu ponto e almoçar, por outro lado, também não se pode esperar que o trabalhador não tenha intervalo para almoço e descanso ou que fique conectado à mercê da empresa até de madrugada. A razoabilidade deve ser uma luz para a solução dessa controvérsia e que ambas as partes tenham o mínimo de segurança jurídica.

Em nosso entendimento, a questão cinge-se na flexibilidade, que é o cerne do teletrabalho. Flexibilizar é tornar menos rígido, ajustar, estar aberto às mudanças. O trabalho *home office* é flexível, a forma de execução das atividades é flexível e sua jornada, portanto, deve ser flexível. Entendemos que é perfeitamente possível a flexibilização do horário do teletrabalhador sem que haja comprometimento do tempo de descanso, intervalos e refeições.

Por isso, entendemos que a exceção contida no art. 62, I quanto ao controle de jornada deveria ser aplicada ao teletrabalhador, haja vista ser incontornável a questão do controle, supervisão, mesmo diante de meios telemáticos que, em tese, poderiam controlar essa jornada. Isso porque o que esses meios podem comprovar com total segurança é se o teletrabalhador está ou não *logado* (conectado à rede), mas não que esteja ou não trabalhando. Nesse sentido, se trabalhador permanecer *logado* após a jornada diária de oito horas, ou mesmo durante o intervalo de almoço, isso não pode servir de prova com presunção *iuris et iuris*, ou seja, com presunção absoluta de que o mesmo estaria trabalhando. E a opção de controle através de webcâmera não nos parece viável, haja vista que poderia haver alegação de invasão da intimidade em função da dicotomia a que se subordina o território-escritório do empregado *home office*, que ao mesmo tempo é o local de trabalho e é o lar inviolável.

Além do mais, em que pese entendimentos contrários, o fato é que o formato da *jornada oito horas diárias-intervalo para refeição-intervalo entre jornadas* advém

do modo fordista de produção e não se encaixa à flexibilidade exigida no teletrabalho. Portanto, até que seja feita uma legislação específica quanto ao teletrabalhador, entendemos que deveria ser aplicada a essa relação o art. 62, I, da CLT, como exceção à impossibilidade do controle de jornada. Porém, atualmente essa opção não se mostra razoável vez que a doutrina e jurisprudência dominantes entendem que o controle da jornada pode e deve ser feito pela empresa através dos meios telemáticos, seja através de programas de computador ou até mesmo por ligações para o celular do trabalhador *home office*. Inclusive, a súmula nº 338, I, do Tribunal Superior do Trabalho determina que é ônus da empresa com mais de dez empregados, comprovar a jornada de trabalho através do registro e, se não o fizer, gerará presunção relativa a favor das alegações obreiras feitas em uma reclamatória trabalhista.

Existe, porém, o Projeto de Lei do Senado nº 326/2013 (PLS 326/2013), que está tramitando naquela casa desde 2013, que busca alterar a CLT com a finalidade de se regular o teletrabalho. Trata-se de uma proposta moderna, que poderá alavancar o crescimento dessa modalidade de organização do trabalho no Brasil. Uma das alterações refere-se, exatamente, à questão do controle de jornada. Pela proposta, o teletrabalhador terá uma avaliação de cumprimento de metas e, por isso, não mais ficará adstrito ao controle de jornada. Caso o empregado seja obrigado a comparecer à empresa em um período inferior a seis dias úteis, nesse período ocorrerá o registro de frequência normalmente.

### **3.2 POSICIONAMENTO DA JURISPRUDÊNCIA**

Depois de apresentar algumas controvérsias da legislação trabalhista frente ao modo de organização do trabalho sob o formato de teletrabalho, particularmente a forma *home office*, trataremos, neste subtítulo, do posicionamento da jurisprudência através de uma pesquisa realizada nos sites dos cinco Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) de “grande porte” que, conforme dados do Conselho

Nacional de Justiça<sup>48</sup>, representam a movimentação, em conjunto, de mais de 57% dos processos em tramitação no Brasil, no ano de 2015.



Figura 1 – Distribuição Territorial dos Tribunais Regionais do Trabalho segundo o porte em 2015  
 Fonte: Conselho Nacional de Justiça (Justiça em Números 2015, p. 174)

Foi retirada uma amostra do período de 1º/06/2015 a 30/06/2016 de acórdãos, tendo sido utilizado o termo “teletrabalho” como critério de busca nos sites judiciais pesquisados. Foram analisados 106 (cento e seis acórdãos), assim divididos:

- Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Estado do Rio de Janeiro): 13 acórdãos;

<sup>48</sup> Relatório Justiça em Números 2015. Conselho Nacional de Justiça, 2015, p. 174.

- Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Região Metropolitana de São Paulo e Baixada Santista): 23 acórdãos;
- Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Estado de Minas Gerais): 9 acórdãos;
- Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Estado do Rio Grande do Sul): 56 acórdãos;
- Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Restante do Estado de São Paulo): 5 acórdãos.

Dessa amostra, foram selecionados três acórdãos úteis para refletir sobre as questões levantadas nessa dissertação. Esses acórdãos são transcritos adiante seus pontos principais concernentes ao propósito desta pesquisa, com a indicação das partes envolvidas e número do processo, haja vista que não estavam protegidos pelo véu do segredo de justiça. Importante salientar que descartamos a pesquisa ao Tribunal Superior do Trabalho e ao Supremo Tribunal Federal, haja vista que, devido a restrições jurídicas de ascensão de recursos a essas casas, não tínhamos a diversidade de discussão de casos que necessitávamos para este estudo.

Do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Estado do Rio de Janeiro), do acórdão selecionado<sup>49</sup> se destacou a fala da desembargadora que o relatou. Ela fundamentou o deferimento das horas de sobreaviso para o trabalhador, dizendo que “diante da desterritorialidade do trabalho no mundo contemporâneo, não se definem pela exigência de fixação do trabalhador a um local aguardando ordens, mas por sua fixação a um aparelho móvel que aprisiona seu portador às demandas potenciais do empregador.” Interessante a utilização do termo desterritorialidade para expressar o fenômeno da relativização do fator localização, tão central no sistema fordista. Se for considerada a definição de territorialidade dada por Sack (1986), o termo se aplica, visto ter se quebrado o princípio da classificação, comunicação e controle do acesso por meio do controle de área, substituindo-o pelo controle por meio de “aparelho móvel”.

---

<sup>49</sup> Acórdão relatado pela Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, da 7ª Turma e publicado do DeJT no dia 27/08/2015. Processo nº 0010187-62.2014.5.01.0054. Reclamante: Diamantino Duarte Henriques. Reclamada: Porto Seguro Companhia de Seguros Gerais.

O acórdão em tela reformou a sentença primeva e concedeu ao trabalhador diferenças salariais concernentes a horas de sobreaviso, haja vista que ele ficava aguardando ordens da empresa através de um telefone celular, com as seguintes ementas:

RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ. EXCEÇÕES AO REGIME DE DURAÇÃO DO TRABALHO. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. 1) O simples fato de a prestação de serviços ser externa não afasta, por si só, o direito à percepção de horas extras, até porque a excludente do inciso I, do artigo 62, da CLT, só é aplicada quando o serviço externo inviabiliza o controle do horário. 2) Por outro lado, o exercício do cargo de confiança consubstancia situação de fato excepcionalmente prevista no art. 62, II, da CLT, e tem natureza jurídica de fato impeditivo do direito do autor, cujo ônus de provar incumbe, fundamentalmente, ao réu, a teor do disposto no art. 818 da CLT. 3) Da análise do conjunto fático-probatório restou patente a possibilidade de fiscalização e de controle das atividades desenvolvidas pelo reclamante, a inexistência da gratificação de função prevista no parágrafo único do artigo 62 da CLT, bem como o labor extraordinário do reclamante, pelo que inaplicável o disposto no art. 62, incisos I e II, da CLT. Não configuradas as hipóteses de exceção, restam devidas as extraordinárias postuladas. Recurso patronal conhecido e desprovido.

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. REGIME DE SOBREVISO. 1) As horas de sobreaviso, diante da desterritorialidade do trabalho no mundo contemporâneo, não se definem pela exigência de fixação do trabalhador a um local aguardando ordens, mas por sua fixação a um aparelho móvel que aprisiona seu portador às demandas potenciais do empregador. Acresça-se que a utilização da analogia, admitida expressamente pelo art. 8º da CLT, é importante recurso de integração das lacunas surgidas com as transformações tecnológicas e produtivas, constituindo-se, pois, em importante modo de atualização do Direito do Trabalho e uma das razões para a permanência do caráter tuitivo da Consolidação das Leis do Trabalho. 2) Tempo livre é aquele no qual a subjetividade do trabalhador se distancia dos problemas, questões e compromissos - potenciais ou efetivos - concernentes ao mundo do trabalho, permitindo-lhe "esquecer" e descansar, repousar e usufruir de seu direito ao lazer (CRFB, art. 6º). Em contraponto, o tempo em que o empregado deve permanecer conectado à empresa, ainda que por meio do aparelho celular, é tempo de trabalho e, portanto, deve ser remunerado. Recurso do autor conhecido e provido neste particular

Podemos interpretar esse entendimento da desembargadora como se tivesse ocorrido o desligamento da estratégia de controle fundamentada na presença do trabalhador na área pertencente à empresa, ou seja, houve o fim da fixação ao local (territorialidade que prevalecia). Esse desligamento da estratégia territorial (desterritorialização), no entanto, não significou o fim do controle, porém a relação

passou a ser controlada por dispositivo não territorial, ou seja, através do aprisionamento por meio de aparelho móvel.

Como afirma Sack (1986, 1-2): “A territorialidade nos humanos é melhor entendida como uma estratégia espacial para afetar, influenciar ou controlar recursos e pessoas, por meio do controle de área; e, como uma estratégia, a territorialidade pode ser ligada e desligada.” No caso em tela, a desembargadora parece entender que houve o desligamento de uma estratégia e se acionou uma outra, igualmente eficaz.

Do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Região Metropolitana de São Paulo e Baixada Santista), foi selecionado o acórdão<sup>50</sup> no qual uma trabalhadora *home office* foi dispensada por justa causa, sob a alegação de que teria abandonado o serviço por mais de 30 (trinta) dias. Com essa alegação, a empresa está assumindo que exercia o controle do horário da trabalhadora através do *login* que a mesma fazia no sistema. Nesse sentido, pelo fato de não haver qualquer *login* da trabalhadora *home office* por mais de um mês, foi considerado abandono do emprego.

A falta ao serviço acontece quando o trabalhador não comparece ao seu posto de trabalho (elemento físico) previamente designado por seu empregador. Entretanto, no teletrabalho, como dissemos nesta pesquisa, não existe o elemento da localização do trabalho, haja vista que este pode ser desenvolvido em qualquer lugar, desde que estejam presentes os dispositivos de telemática para o seu funcionamento. Podemos, entretanto, realizar um exercício com a finalidade de refletir essa questão, aproveitando-se o caso concreto desse processo.

A trabalhadora *home office* foi acusada de faltar ao serviço por um período superior a 30 dias. Porém, em tese, ela já estava no seu “local de serviço” (sua própria casa). Possivelmente, inclusive, ela esteve por inúmeras ao cômodo onde funciona o escritório. Considerando como verdadeiras as alegações da empresa de que a trabalhadora *home office* não “logou” ao sistema, neste exercício quanto a

---

<sup>50</sup> Acórdão relatado pelo Desembargador Francisco Ferreira Jorge Neto da 14ª Turma e publicado do DeJT no dia 30/09/2015. Processo TRT/SP nº 0002040-42.2012.5.02.0037. Reclamante: Gilcimara de Brito Souza. Reclamada: Services Assessoria e Cobranças Ltda.

esse caso concreto, pode-se dizer que: se a trabalhadora *home office* não classificou o espaço do cômodo, não restringiu-lhe o acesso e nem comunicou aos demais membros da casa o funcionamento do mesmo como escritório, nas proposições de Sack (1986), a estratégia da territorialidade daquele lugar não foi implementada. O lugar continuou sendo apenas um cômodo, mesmo estando ali, possivelmente, o computador, mesa, impressora e todos os demais dispositivos inerentes ao escritório.

Desse modo, a trabalhadora *home office* faltou ao serviço, mesmo estando presente ao lugar onde funciona o escritório da empresa. Ainda que pareça uma afirmação antagônica, Sack (1986, p. 21) resolve a questão ao dizer que “um local pode ser usado como território em um momento e não mais em outro”. As faltas ao serviço, portanto, foram resultado não da ausência física da trabalhadora *home office* ao local do serviço, mas pelo fato dela não ter utilizado da territorialidade para territorializar aquele espaço como seu território-escritório.

O acórdão recebeu a seguinte ementa:

JUSTA CAUSA E ABANDONO DE EMPREGO. O abandono de emprego é configurado pela ausência de empregado ao serviço com o ânimo de não mais laborar. Possui dois elementos: o decurso de um período de ausência (que a jurisprudência fixa em torno de 30 dias) e o desejo do empregado de não mais prosseguir com o contrato. Tendo o labor importância fundamental ao empregado, como fator de dignidade do trabalhador pelo caráter alimentar, adota-se o princípio da continuidade da relação de emprego, sendo que, eventual abandono deve ser cabalmente comprovado pelo empregador. Nesse sentido, temos a Súmula 212 do TST. Recurso da Reclamada que se rejeita.

Observa-se que, efetivamente, fora admitido pela empregadora que exercia o controle com relação à jornada de trabalho da obreira. Este fator controle era efetivamente realizado através da análise do relatório de *login* ao sistema. Vale ressaltar que, não obstante se tratar de uma relação empregatícia envolvendo o trabalho *home office*, observa-se a existência do elemento controle realizado através dos meios telemáticos.

Evidentemente, nesse processo a controvérsia fundou-se na questão da prova material quanto aos relatórios de *login*, os quais poderiam demonstrar quando

a trabalhadora teria trabalhado, ou seja, quando a mesma teria entrado e saído no sistema. Trata-se de prova simples que poderia comprovar as alegações da reclamada, pois, como ficou claro e até ressaltado na própria ementa do acórdão, a ocorrência de 30 faltas contínuas pode caracterizar o abandono do emprego e a consequente dispensa por justa causa. Além disso, deve restar demonstrada a vontade do trabalhador em abandonar o serviço, como destacado no acórdão:

“Paralelamente, o abandono de emprego é configurado pela ausência de empregado ao serviço com o ânimo de não mais laborar. Possui dois elementos: o decurso de um período de ausência (que a jurisprudência fixa em torno de 30 dias) e o desejo do empregado de não mais prosseguir com o contrato.”

Contudo, apesar das alegações da empregadora, esta não se mostrou diligente em apresentar no processo os relatórios de *login*, ou seja, a prova material do resultado do controle que exercia sobre a trabalhadora, para comprovar que a mesma realmente teria se ausentado por mais de 30 dias do serviço. Desse modo, o acórdão negou provimento ao apelo da empregadora, mantendo a sentença primeva, haja vista que não havia nos autos qualquer prova das ausências ao serviço da trabalhadora.

Do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Estado de Minas Gerais), foi selecionado o acórdão<sup>51</sup> onde a corte teve um posicionamento diferente ao que vem sendo adotado na maioria dos acórdãos analisados. Neste caso, o trabalhador, que desenvolvia atividades através de teletrabalho e às vezes pelo trabalho *home office*, pretendia receber horas extras por excesso de jornada, inclusive, pela supressão dos intervalos inter e intrajornada, além de labor aos sábados, domingos e feriados, bem como outros pedidos. Contudo, a turma entendeu que as atividades desenvolvidas pelo trabalhador não eram passíveis de serem controladas por sua empregadora. Nesse caso, foi aplicada a exceção prevista no art. 62, I, da CLT, que dispensa o controle de jornada a trabalhadores com essa flexibilidade.

O acórdão recebeu a seguinte ementa:

---

<sup>51</sup> Acórdão da 4ª Turma, relatado pelo Juiz Convocado Vitor Salino de Moura Eça e publicado do DeJT no dia 21/09/2015. Processo nº 00727-2013-018-03-00-1. Reclamante: Marcelo Henrique Braga Casagrande. Reclamada: GFK Retail and Technology Brasil Ltda.

HOME OFFICE – AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO E CONSEQUENTE CONTROLE DE JORNADA – INCIDÊNCIA DE EXCEÇÃO LEGAL. O sistema de trabalho conhecido como home office é juslaboralmente bem aceito e já está até regulamentado, por meio da Lei 12.551/11, que alterou o artigo 6º/CLT. O atual padrão normativo visa equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Nessa ordem de ideias, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. 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. Demonstrada na vertente hipótese a ausência de fiscalização da jornada praticada, além de livremente organizadas pelo trabalhador as atividades externas realizadas, ou em sistema de home office praticadas, incide a exceção expressa no art. 62, inciso I, da CLT. Executado o labor fora do alcance de controle do empregador, não faz jus o obreiro às horas extras postuladas.

Pelo que se infere do acórdão, a função do reclamante era de Auxiliar de Pesquisa e Coleta de Dados, cuja prestação do serviço era realizada de forma externa em visitas a lojistas, bem como através do teletrabalho e também pelo trabalho *home office*. Não obstante a conclusão do acórdão com relação à não possibilidade de controle de horário do obreiro, é preciso ressaltar que, para tanto, o relator fez uso do seguinte fundamento: “Como inclusive afirmado em depoimento pessoal (fl. 591), o reclamante comparecia à empresa somente duas vezes por ano, confessando, outrossim, que a organização da rota e o horário de intervalo eram definidos por ele mesmo.”

Ao que parece, o fato do reclamante possuir autonomia para organizar a rota das lojas a serem visitadas e o horário de intervalo foram determinantes para o indeferimento da sua pretensão. Inclusive, foi utilizado o termo de “confissão”, como se o trabalhador tivesse admitido a culpa ou algo que pudesse lhe prejudicar e, por isso, estaria escondendo. No entanto, essa autonomia é requisito imprescindível ao trabalhador autônomo e não ao trabalhador subordinado. Em nosso entendimento, fica evidente uma certa hesitação da jurisprudência com relação ao teletrabalho. Um teletrabalhador não precisa da ordem do empregador, como se fosse o apito na fábrica, para fazer seu intervalo de refeição e descanso. Da mesma forma, o teletrabalhador pode definir a rota, a ordem do trabalho a ser realizado, da melhor

forma que lhe convier. Essa autonomia, contudo, não pode ser confundida com a autonomia do trabalhador autônomo, haja vista que se trata de figura jurídica bem diferente do teletrabalhador.

Existe um ponto em comum nesses três acórdãos escolhidos entre mais de uma centena deles. Trata-se da predominância do fator controle. No primeiro acórdão, o TRT da 1ª região analisou o caso de um teletrabalhador que a empresa teria feito uso da exceção ao controle de jornada de trabalho previsto no art. 62, I, da CLT, sob a justificativa de realização de trabalho externo. O TRT não aceitou essa defesa e manteve as horas extras concedidas em primeira instância. Além disso, considerando que o teletrabalhador tinha de ficar à disposição da empresa através do aparelho celular, o entendimento foi de que ele não tinha o devido descanso necessário para se desligar de suas atividades obreiras. Nesse caso, a empresa foi também condenada no pagamento de horas de sobreaviso.

Na maior parte dos julgamentos, havia a menção de que não era o fato da empresa não implantar sistemas telemáticos de controle de jornada que impediria o direito do trabalhador a receber horas extraordinárias. O fundamento do deferimento era o fato de haver a possibilidade do controle de jornada através desses meios e a empresa não os utilizar ou implantar. Em nenhum momento, porém, apareceu uma discussão ou mesmo uma perícia para fins de comprovar se esses meios de controle funcionariam realmente, bem como qual alcance teriam.

Inclusive, no segundo acórdão transcrito, do TRT da 2ª região, a trabalhadora *home office* estava adstrita ao controle de jornada pela empresa que o fazia supervisionando o *login* ao sistema feito pela obreira. Considerando que a mesma ficou mais de trinta dias sem “logar” o sistema (e nem atendeu ao telegrama a ela enviado para comparecer à sede da empresa), foi considerado que a trabalhadora havia abandonado o serviço, tal qual acontece no trabalho clássico. Vale ressaltar que até a expressão “abandonar o serviço” para um trabalhador *home office* soa com uma certa impropriedade. Isso porque o abandono ao serviço, entre outros fatores, ocorre quando o trabalhador deixa de comparecer à empresa para trabalhar por um certo período de tempo. No trabalho *home office*, porém, o trabalhador não tem como deixar de comparecer ao local de serviço, pois, sua casa é o local de serviço.

Já no acórdão transcrito do TRT da 3ª região, o entendimento foi de que as atividades do trabalhador *home office* estavam enquadradas na exceção contidas no art. 62, I, da CLT, haja vista que, no entendimento daquela corte, não haveria possibilidade de fiscalização e controle da jornada do obreiro. Trata-se de posicionamento, entretanto, que não tem mostrado boa penetração nos tribunais e muito menos na maior parte da doutrina.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o sentido imprimido à noção de território e a teoria da territorialidade humana propostas por Robert David Sack (1986), esta pesquisa volveu seu desígnio na análise das novas modalidades organizacionais do trabalho criadas pelas tecnologias de informação e comunicação, nas quais se inclui o trabalho *home office*. O mundo do trabalho sofre transformações desde a primeira Revolução Industrial, quando o trabalho manual nas corporações de ofício deu lugar à maquinofatura. Houve um grande salto com as ideias de Taylor, particularmente, com a organização do trabalho implantada por Ford, no início do século XX. No estágio do modelo fordista deu-se a edição da maior parte do arcabouço jurídico trabalhista, não apenas no Brasil. Outro momento de transformação ocorreria a partir da denominada acumulação flexível do capital, na década de 1970, onde se assiste a uma crescente pressão pela flexibilização dos contratos de trabalho, como resultado de um momento histórico do capitalismo em um cenário de instabilidade econômica.

A década de 1970 marca também a difusão inicial da revolução informacional, uma revolução tecnológica concentrada nas tecnologias de informação e comunicação, que remodelou as bases do capitalismo e a vida das pessoas. Essa revolução informacional impactou diretamente o modelo organizacional do trabalho fordista, que até então tinha como fatores básicos a localização e o controle. Em virtude das novas tecnologias, especialmente, com os computadores, *softwares* e a Internet, tornou-se possível que o trabalho fosse realizado pelo empregado longe da empresa, sendo um dos casos o trabalho realizado pelo empregado na sua própria residência denominado de trabalho *home office*.

Ao adentrar na residência do trabalhador *home office*, pode-se observar que esse faz uso da estratégia territorial, no sentido da teoria de Sack (1986). Ele delimita uma área que anteriormente era um simples cômodo da sua casa e a territorializa como um escritório, ou seja, ele produz um território-escritório ao impor uma classificação diferente do restante da casa e da função domicílio ou lar; estabelece restrição de acesso e comunica isso aos outros membros da família. O

cômodo foi classificado como um lugar de trabalho e os demais membros da casa ficam informados que aquele espaço está reservado ao trabalho. Uma vez implementada a territorialidade, aquele cômodo passa a ser o território-escritório do trabalhador *home office*.

Esse território mediatiza a relação de poder entre o empregador e o empregado *home office*, relação hierarquizada, mesmo que mitigada, em virtude da ruptura do paradigma localização e da relativização do fator controle. Nesse sentido, o trabalhador *home office* está sob as ordens do seu empregador, porém, longe do seu olhar pessoal e perto do seu vigiar tecnológico, através dos sistemas telemáticos e informacionais. O empregado não vê que o vigia, mas sabe que está sendo vigiado e tudo pode ser registrado.

Propusemos uma análise dessa relação sutil e complexa nesta pesquisa, com a intenção de verificar se o Direito do Trabalho pode compreender a temporalidade e a respectiva expressão da justiça na relação de emprego *home office*. O cerne da questão cinge-se no fato de que a Consolidação das Leis Trabalhistas foi confeccionada sob o julgo do modelo de produção fordista, no qual os elementos localização e supervisão eram imprescindíveis àquele formato de trabalho. Entretanto, com o surgimento do teletrabalho, esses fatores perderam a relevância de outrora, haja vista que nessa forma de organização do trabalho, o labor pode ser desempenhado em qualquer lugar, inclusive em outra cidade ou mesmo em outro país.

Nesse sentido, questionamos a alteração do art. 6º, da CLT, feita pela Lei nº 12.551/2011 que, simplesmente, equiparou o trabalho realizado dentro da empresa àquele desenvolvido à distância, ou seja, equiparou o modelo de organização do trabalho no formato do teletrabalho ao antigo modelo organizacional do trabalho fordista. Acontece que a sua aplicação na prática é fonte de inúmeras discussões doutrinárias e decisões díspares, haja vista que não há como comparar, em termos jurídicos, modelos diferentes de produção que não se coadunam.

O resultado disso é a tentativa de aplicação de uma legislação trabalhista de um modelo organizacional de trabalho severamente rígido a um formato de trabalho flexível. Mesmo num território-nação onde o modelo jurídico utilizado é o romano-

germânico<sup>52</sup>, não se pode olvidar que a lei se origine apenas do Estado. O direito é dinâmico porque reflete a sociedade. Isso quer dizer que, ao mesmo tempo que o Direito regula a sociedade é também por ela regulada. As relações de poder envolvendo uma infinidade de territórios e territorialidades impactam na legislação outrora consolidada. Em virtude da dinamicidade dessas relações, nem sempre a legislação será portadora da devida temporalidade para regulá-la.

Evidentemente que uma norma jurídica não se torna obsoleta em razão do decurso do tempo de sua edição. É preciso considerar que a norma se refere ao arcabouço jurídico-político de uma sociedade e, portanto, é afeta por duas categorias fundamentais: relações de poder e ideologia. Contudo, o que muitas vezes acontece é que ocorrem mudanças nesses fatores em virtude da dinâmica da sociedade, os quais a norma veio exatamente para regular. São inúmeros dispositivos que se encontram vigentes no arcabouço jurídico-político de um país, mas que caíram em desuso. E por outro lado também, alterações nas relações de poder da sociedade impactam a legislação, causando sua mudança. Em outras palavras podemos dizer que uma lei não se torna obsoleta em razão do tempo, mas pode vir a se tornar obsoleta em razão da alteração do objeto para o qual ela foi criada para regular.

Atualmente no Brasil, de um lado, observa-se que o capitalismo através da acumulação flexível do capital, combinado aos avanços da ciência com as novas tecnologias de comunicação e informação, possibilitou o surgimento de uma nova forma de organização do trabalho a distância, rompendo-se o paradigma do fator localização e com a mitigação do fator controle. Do outro lado, observa-se uma legislação trabalhista formatada numa época que reinava o modo de produção fordista e que não evoluiu ou pouco evoluiu ao longo do tempo. Também a doutrina tem se mostrado extremamente conservadora a esse respeito e, por conseguinte, o Poder Judiciário não possui subsídios para permitir que essa modalidade organizacional do trabalho tenha o mínimo de segurança jurídica para os atores sintagmáticos envolvidos.

---

<sup>52</sup> Sistema jurídico romano-germânico ou *civil law* é o modelo mais utilizado no mundo. Caracteriza-se, principalmente, pela positivação das normas através do Poder Legislativo.

Desse modo, entendemos que a atual legislação trabalhista não abrange o modelo organizacional do trabalho sob o formato *home office*, deixando em descoberto as partes nessa relação, no que se refere à segurança jurídica necessária para o desenvolvimento das atividades relacionais. Após a análise da jurisprudência, concluímos que nossa hipótese encontra-se configurada. Em outras palavras, em virtude da dificuldade da aplicação da legislação trabalhista vigente às relações de emprego envolvendo o trabalho *home office*, os problemas surgidos são resolvidos pela Justiça do Trabalho conforme cada situação particular, observando-se as questões circunstanciais de cada caso concreto, em dissonância com o sistema jurídico romano-germânico adotado no Brasil. O processo se aproxima mais ao sistema jurídico *Common Law*, ou seja, as questões são resolvidas levando-se em consideração o costume e a jurisprudência, em consonância com o previsto no art. 8º, da CLT:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Para finalizar, ressaltamos que o teletrabalho é fruto não apenas das novas tecnologias, mas de mudanças culturais, entre as quais está presente o desejo de melhor qualidade de vida, entendida como maior proximidade da família e economia de horas gastas no deslocamento pela cidade, entre a moradia e a empresa. Isso é particularmente mais forte nas grandes metrópoles, cujo tráfego se tornou um dos principais problemas atuais. Nesse sentido, o trabalho *home office* é visto por muitos aderentes como oportunidade de resgate da convivência familiar e redução dos gargalos no trânsito, além de possibilitar o aumento da produtividade e, ao mesmo tempo, promover a diminuição da poluição e queima de combustível fóssil. Entretanto, mais do que o otimismo, torna-se fundamental compreender e aprofundar os estudos pela complexidade do fenômeno e de como ele repercute no mundo jurídico. Não é simples, mas uma regulamentação adequada a essa modalidade organizacional do trabalho é mais do que necessária, preservando-se, porém, os direitos do trabalhador e dando a necessária segurança jurídica à empregadora.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Daniela Alves de. Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho. UFRS, 2008

ANTAS JUNIOR, Ricardo Mendes. Território e regulação: espaço geográfico, fonte material e não-formal do direito. 1. ed. São Paulo: FAPESP, 2005.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? São Paulo, UNICAMP, 2002, 8ª e.

BACHELARD, Gaston. A filosofia do não; O novo espírito científico; A poética do espaço. Seleção de textos de José Américo Motta Pessanha ; traduções de Joaquim José Moura Ramos . . . (et al.). — São Paulo : Abril Cultural, 1978. Coleção Os pensadores

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Teletrabalho (telework ou telecommuting): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. Brasília, 2013. Disponível em: <[http://www.lex.com.br/doutrina\\_26145622\\_TELETRABALHO\\_TELEWORK\\_OU\\_TELECOMMUNING\\_UMA\\_NOVA\\_FORMA\\_DE\\_VER\\_O\\_TEMPO\\_E\\_O\\_ESPACO\\_NAS\\_RELACOES\\_DE\\_TRABALHO.aspx](http://www.lex.com.br/doutrina_26145622_TELETRABALHO_TELEWORK_OU_TELECOMMUNING_UMA_NOVA_FORMA_DE_VER_O_TEMPO_E_O_ESPACO_NAS_RELACOES_DE_TRABALHO.aspx)> Acesso em: 19.fev. 2016

BEAUD, Michel. História do capitalismo: de 1500 até nossos dias. 4ª edição. São Paulo. Editora Brasiliense. 1999

BORCHARDT, K. La revolución industrial en Alemania 1700-1914, in CIPOLLA, C. Historia Económica de Europa: primera parte. Barcelona: Ariel, v. 4, 1987.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Teletrabalho: interpretação da Lei nº 12.551 de forma a impedir a superexploração do trabalhador. Jornal Trabalhista Consulex, Brasília, v. 29, n. 1.458, p. 3-10, dez. 2012.

BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho: teledireção, telessubordinação e teledisposição. Revista LTr: Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 76, n. 4, p. 391-412, abr. 2012.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: << [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 20.fev.2016.

BRASIL. Decreto-lei N.º 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, 9 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 18 dez. 2015.

BRASIL. Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em: 7 jul. 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 11ª ed. Rio de Janeiro. Forense, 2015

CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede. 11. ed. São Paulo: Paz e Terra (A era da informação: economia, sociedade e cultura ; v. 1), 2008.

CERTEAU, Michel de; GIARD, Luce; MAYOL, Pierre. A invenção do cotidiano. Artes de Fazer. Volume I. 9ª Ed., Petrópolis: Vozes, 1998.

CERTEAU, Michel de; GIARD, Luce; MAYOL, Pierre. A invenção do cotidiano. Morar, cozinhar. Volume II. 9ª Ed., Petrópolis: Vozes, 1998.

CUNHA, Antônio Geraldo da. Dicionário etimológico nova fronteira da língua portuguesa. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1982.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas Revista Eletrônica Teletrabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba. V. 3, p. 8-27, setembro 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 2012. 11ª edição. Editora LTr. São Paulo - SP

DEGANI, D.; RIBEIRO, F. Prospecções sobre expectativas e alternativas para o futuro do trabalho executivo. Future Studies Research Journal: Trends and Strategies, v. 4, n. 1, p. 61-91, 2012.

ESPINDOLA, Haruf S. O Centauro Maquiavélico. Ideologia da Revista Cultura Política (1941-1945). Brasília, UnB, 1988. (Dissertação de Mestrado)

ESTEVAM, Rogério Cunha O teletrabalho à luz do art. 6º da CLT, 2012. Disponível em: <[http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=8163](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=8163)> Acesso em: 7.mar. 2016.

FINCATO, Denise Pires. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. Revista Direitos Fundamentais e Justiça nº 9. Porto Alegre. P. 101-123. Outubro/Dezembro de 2009

FORD, Henry. Minha vida e minha obra. Companhia Graphico-editora Monteiro Lobato. São Paulo.SP. 1925

FOUCAULT, Michel. Vigiar e punir: nascimento da prisão; tradução de Raquel Ramallete, Vozes, 1999., 20ª e.

GONÇALVES, Reinaldo. Globalização financeira e globalização produtiva. In: A nova economia Internacional: uma perspectiva brasileira. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

HARVEY, David, Condição pós-moderna: uma conquista sobre as origens da mudança cultural. 17ª ed. São Paulo: Loyola, 2008.

HOBBSAWM, E. J. A era das revoluções: Europa 1789-1848. 5. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1986. 366 p.

LEÃO XII, Papa. Encíclica *Rerum Novarum*. Roma, 1891

LÉBY, Pierre. Cibercultura. Tradução de Carlos Irineu da Costa. *Editora 34 Ltda.* 1999, 1ª edição. São Paulo.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; MIRANDA, Jedson Marcos dos Santos. Direito humano fundamental ao emprego: subordinação jurídica e o novel artigo 6º da CLT. Repertório IOB de Jurisprudência: Trabalhista e Previdenciário, São Paulo, n. 9, p. 291-288, maio 2012.

LEMOS, André. Cibercultura e mobilidade. XXVIII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação – Uerj. A era da conexão. 2005. Disponível em: <http://www.intercom.org.br/papers/nacionais/2005/resumos/r1465-1.pdf> Acesso em: 11 janeiro. 2016

MASI, Domenico De. O futuro do trabalho. Fadiga e ócio. Trad. Yadyr A. Figueiredo. 6ª Ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 19ª Ed. – São Paulo: Atlas, 2004

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Manifesto comunista. São Paulo: Boitempo, 1998.

MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. 16. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1979. Primeiro livro. Volume 2.

\_\_\_\_\_. O Capital. 18. ed. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2001. (Livro I, v. I.).

\_\_\_\_\_. “A Lei Geral da Acumulação Capitalista ” (cap. XXIII), In: O Capital (Livro Primeiro, vol. II). Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira, 1979 (pp. 712-827).

MINAYO, M. C. S. O desafio do conhecimento. 8. Ed. São Paulo: Hucitec, 2004.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de. Marx, Taylor, Ford : uma discussão sobre as forças produtivas capitalistas. 1984. Disponível em <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000017755> (acesso em 30/06/2016 às 9:00)

MUSSOLINI, BENITO. *Carta del lavoro*. (1927)

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, “A indignação do trabalho subordinado”, IN: Curso de Direito do Trabalho, Saraiva, São Paulo, 1992, pág. 11-12.)

NASCIMENTO, Amauri Mascaro Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho / Amauri Mascaro Nascimento. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, CARLOTA BERTOLI. A necessidade de regulamentação do teletrabalho como meio de efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. 2012. (DISSERTAÇÃO)

PEREIRA, Danilo Moura. SILVA, Gislane Santos. As Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) como aliadas para o desenvolvimento. 2010. Disponível em:

<<http://periodicos.uesb.br/index.php/cadernosdeciencias/article/view/884/891>>.  
Acesso em: 18 dez. 2015.

PINO ESTRADA, Manuel Martin. Teletrabalho e Direito: conceito, classificação e natureza jurídica. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, V. 3, p. 47-57, setembro 2014.

RAFFESTIN, Claude. Por uma geografia do poder. São Paulo, Ática, 1993.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 33, n. 126, p. 157-175, abr./jun. 2007.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. O moderno direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1994.

ROCHA, Cláudio Janotti da. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte. , v. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan./dez. 2013

RODRIGUES, A. C. B. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho – DISSERTAÇÃO DE MESTRADO, USP, 2011

SACK, Robert David. Territorialidade Humana: sua teoria e história. Cambridge. Cambridge University Press, 1986.

SAKO, Emília Simeão Albino. Teletrabalho telesubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba. V. 3, p. 28-45, setembro 2014.

SANTOS, Milton. O Brasil: território e sociedade no início do século XXI. Milton SANTOS. María Laura Silveira. 9ª Ed. Record, Rio de Janeiro. São Paulo. 2006.

SANTOS, Milton. O retorno do território. Em: OSAL: Observatório Social de América Latina. Ano 6 no. 16 (jun.2005- ). Buenos Aires: CLACSO, 2005. Disponível em: <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/osal/osal16 /D16Santos.pdf> >. Acesso em: 27 dez. 2015.

SCHILLING, Voltaire. O Ludismo: A Rebelião Contra o Futuro. Disponível em: <<http://educaterra.terra.com.br/voltaire/artigos/ludismo.htm>>. Acessado em: 27 de junho de 2016.

SILVA, Cassia C. Moretto da. A proteção ao trabalho na Constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil. Revista Eletrônica da Academia Brasileira de Direito Constitucional, v. 4, n. 7, Curitiba, 2012, p.274-301.

SMITH, Adam. A riqueza das Nações Vol. II. 1996. Editora Nova Cultural Ltda.

SUSSEKIND, Arnaldo. Instituições de direito do trabalho, volume I; Arnaldo Sussekind.(et al.) – 21ª Ed. São Paulo. LTr, 2003.

SZEZEBICKI, A. S.; PILATTI, L. A. ; KOVALESKI, J. L. . Henry Ford: A visão inovadora de um homem do início do século XX. Publicatio UEPG. Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas, Lingüística, Letras e Artes, Revista Publicatio, v. 12, n.2, 2004.

TAYLOR, Frederick W. Princípios de administração científica. São Paulo. SP. Editora Atlas S.A. – 1995

THOMPSON, E.P. Senhores e caçadores. A origem da Lei Negra. 1997. 2ª Ed., Editora Paz e Terra.

VILLATORE, M. A. C. ; DUTRA, S. R. B. Teletrabalho e o direito à desconexão. Revista Eletrônica Teletrabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba. V. 3, p. 142-149, setembro 2014.

VITAL, Rafael Pontes. E-trabalhador autônomo economicamente dependente. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, João Pessoa, v. 18, n. 1, p. 34-54, 2011.

WEBER, Max. Sociologia.Coleção grandes Cientistas Sociais. Organ. Gabriel Gohn. 7ª ed. São Paulo: Ática, 2003.

WERTHEIN, Jorge. A sociedade da informação e seus desafios. Ci. Inf., Brasília, v. 29, n. 2, p. 71-77, 2000. Disponível em: <<http://revista.ibict.br/index.php/ciinf/article/view/254/222>>. Acesso em: 18 dezembro. 2015

WOJTECKI, Caroline Maria Rudek; BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. A redefinição da subordinação jurídica no Teletrabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba. V. 3, p. 58 - 70, setembro, 2014.

WOOD, Ellen Meiksins. A origem do capitalismo. Tradução, Vera Ribeiro; apresentação, Emir Sader. – Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001

## SITES ACESSADOS

<http://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/> (acesso em 09/06/2016 às 9h54m)

<http://fordmodelot.openbrasil.org/> (acesso em 02/07/2016 às 21:07m)

<http://www.ibamendes.com/2011/06/evolucao-historica-do-trabalho.html> (acesso em 12/06/2016)

<http://historiaeciajg.blogspot.com.br/2014/11/o-trabalho-na-idade-media.html> (acesso 13/06/2016)

Organização Internacional do Trabalho - <http://www.ilo.org> (acesso 09/07/2016)

Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - <http://www.trt1.jus.br/> (acesso 23/07/2016)

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - <http://www.trt2.jus.br/> (acesso 23/07/2016)

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - <http://www.trt3.jus.br> (acesso 23/07/2016)

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região - <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home> (acesso 24/07/2016)

Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região - <http://www.trt5.jus> (acesso 24/07/2016)