



A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO E O TELETRABALHO: CONSIDERAÇÕES SOBRE A JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO

THE INFORMATION SOCIETY AND THE TELEWORKING: CONSIDERATIONS ABOUT THE EXTRAORDINARY WORKING TIME

¹Priscilla Maria Santana Macedo

²Rafael Marcílio Xerez

RESUMO

A revolução da tecnologia da informação influenciou a vida humana nos aspectos político, econômico, social e organizacional, transformando o mercado, as empresas e as relações negociais. O surgimento de novas formas de trabalho foi uma das consequências desse novo paradigma tecnológico. O teletrabalho é o trabalho realizado por empregado longe da sede da empresa, utilizando-se das tecnologias da informação para a comunicação com os demais trabalhadores e com o empregador. Almeja-se analisar o teletrabalho, especialmente no tocante a questões relacionadas com a jornada de trabalho, visando identificar qual o regime jurídico mais adequado para tratar a jornada extraordinária nesses casos.

Palavras-chave: Sociedade da informação, Revolução tecnológica, Teletrabalho, Jornada de trabalho, Jornada extraordinária

ABSTRACT

The information technology revolution and the power of new technologies have influenced human life on political aspects, economic, social, organizational, changing the market, the companies and the business relations. The emergence of new forms of work was one of the consequences of this new technological paradigm. Telework is the work performed by an employee away from the company's headquarters, using information technologies for communication with other workers and the employer. This study aims to analyze teleworking, especially with regard to issues related to working time, to identify what would be the most suitable regime to treat extraordinary journey.

Keywords: Information society, Technological revolution, Teleworking, Working time, Extraordinary journey

¹ Mestranda em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza - UNIFOR, Ceará (Brasil). E-mail: priscillasantanamacedo@gmail.com

² Doutor em Direito pela Universidade Federal da Bahia - UFBA, Bahia (Brasil). Professor da Universidade de Fortaleza - UNIFOR, Ceará (Brasil). E-mail: rmxerez@secrel.com.br





INTRODUÇÃO

O surgimento dos primeiros computadores, da internet e o desenvolvimento das novas tecnologias da informação deram causa à denominada Revolução da Tecnologia da Informação, que introduziu o paradigma da Sociedade da Informação, transformando a sociedade hodierna nos mais variados aspectos (político, econômico, social etc.).

O novo paradigma da Sociedade da Informação modificou a noção de tempo e espaço. Originou o ciberespaço, um espaço de comunicação aberto pela interconexão de computadores em todo o mundo. Surgiu, assim, a nova “economia informacional”, caracterizada primordialmente por sua desterritorialização, que modificou, por consequência, o próprio mercado e as relações de trabalho, eliminando barreiras geográficas e trazendo a necessidade de um processo produtivo mais dinâmico, barato e eficiente, de modo a atender à demanda do novo mercado.

A empresa também sofreu uma reconfiguração organizacional, priorizando a inovação, inserindo em seus quadros atividades administrativas ligadas a gestão, coordenação e logística da produção. De igual modo, registra-se alteração substancial na execução do trabalho, que ultrapassou o clássico modelo industrial e passou a adotar formas cada vez mais descentralizadas e flexibilizadas, como as práticas da terceirização, subcontratação, consultoria etc.

O teletrabalho surge nesse contexto do declínio do sistema clássico industrial para atender à necessidade de redução de custos e aumento da competitividade. O uso das tecnologias da informação como meio de comunicação possibilitou ao trabalhador realizar suas atividades longe da sede central da empresa, podendo ser em seu domicílio, em telecentros de propriedade ou providenciados pelo empregador, ou mesmo em centros comunitários.

A ausência de normatização específica dessa modalidade de trabalho executada “longe dos olhos” do empregador, no entanto, traz notórios desafios: seria possível a fiscalização de jornada ou esse trabalho seria incompatível com a fixação e fiscalização por parte do empregador? Os sistemas de *login* e *logoff* seriam mecanismos eficazes de controle da jornada de trabalho? O teletrabalhador faz *jus* a percepção da remuneração adicional decorrente da jornada extraordinária?

A presente pesquisa objetiva analisar o teletrabalho no contexto das modificações e transformações impostas ao trabalho pela Revolução da Tecnologia da Informação. Quanto



aos aspectos metodológicos, a presente pesquisa segue uma abordagem qualitativa, descritiva e exploratória, no que toca aos objetivos; bibliográfica, quanto ao tipo; pura, quanto ao manejo dos resultados, colhidos a partir de um estudo descritivo-analítico, desenvolvido por meio de pesquisa teórica.

O artigo em tela desenvolve-se em três eixos fundamentais. Primeiro, aborda-se a Revolução da Tecnologia da Informação, identificando suas causas e consequências, bem como o contexto em que se desenvolveu e destacam-se as características atinentes ao novo paradigma da Sociedade da Informação. Em seguida, conceitua-se o teletrabalho, buscando identificar suas origens, características, tipologia, bem como a legislação aplicável, ante a ausência de normatização específica. Por fim, aborda-se a questão da jornada extraordinária no teletrabalho, tratando de aspectos como conceito e normas legais aplicáveis, trabalhadores excluídos do regime de sobrejornada, e possibilidades de fiscalização do trabalho em horário extraordinário.

1 A REVOLUÇÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E SEUS IMPACTOS NA SOCIEDADE

A sociedade está em constante evolução. Esse dinamismo faz com que a história da vida seja configurada como “uma série de situações estáveis, pontuadas em intervalos raros por eventos importantes que ocorrem com grande rapidez e ajudam a estabelecer a próxima era estável”. Estes raros momentos de ruptura, ou de transição, culminam com a modificação de aspectos da sociedade através dos mecanismos impostos por um novo paradigma (CASTELLS, 1999, p. 49).

O surgimento dos primeiros computadores, na Inglaterra e nos Estados Unidos, em 1945, inicialmente destinados à utilização militar, somente disseminando-se para uso civil na década de 1960, bem como o desenvolvimento do microprocessador na década de 1970, deu início a uma nova fase na automação da produção industrial, caracterizada pela robótica, pelas linhas de produção flexíveis e pela automação. A partir de então, buscou-se integrar o uso de aparelhos eletrônicos, computadores e redes de comunicação de dados às atividades econômicas como um meio de aumentar a produtividade. Com a invenção do computador pessoal, por movimento social de “contracultura”, o computador deixa de ter sua funcionalidade reduzida aos serviços de processamentos de dados e de programações profissionais, tornando-se um instrumento de criação, organização, simulação e diversão (LEVY, 1999, p. 31-32).



A Internet, desenvolvida inicialmente para fins militares na década de 1960, teve, nas décadas seguintes, seu uso ampliado, primeiro para o ambiente acadêmico e, posteriormente, para a população em geral, possibilitando “a comunicação de muitos com muitos, num momento escolhido, em escala global” (CASTELLS, 2003, p. 8). Deu, assim, novo significado à idéia de rede, entendida como “um conjunto de nós interconectados”, que, embora seja prática humana antiga, transformou-se em uma rede de informação *on-line* (CASTELLS, 2003, p. 7). A informática deixa de ser técnica utilizada somente pelo setor industrial e passa a ter papel ativo nas telecomunicações, editoração, cinema, televisão, etc. Na década de 1990, o número de computadores interconectados através da rede cresceu de forma exponencial, dando lugar a “infraestrutura do ciberespaço”, um “novo espaço de comunicação, de sociabilidade, de organização e de transação, mas também novo mercado da informação e do conhecimento” (LEVY, 1999, p. 32).

O computador torna-se a porta de entrada para “um espaço de comunicação navegável e transparente centrado nos fluxos de informação” (LEVY, 1996, p. 27). Deixa de ser apenas um meio para produção de textos, sons e imagens, passando a ser utilizado, conforme Levy (1996, p. 23), como “um operador de potencialização da informação”. A influência das redes baseadas na internet ultrapassa os seus usuários alcançando e influenciando as atividades econômicas, sociais, políticas e culturais essenciais em todo o mundo (CASTELLS, 2003, p. 8).

O aumento considerável do fluxo de informações na internet agilizou a comunicação, ocasionando notáveis mudanças em todos os aspectos da sociedade, tanto nas relações econômicas, quanto nas relações sociais. (TAVARAYAMA; SILVA; MARTINS, 2012, p. 255). Nesse contexto, Oliveira e Bazi (2008, p. 116) registram profundas alterações verificáveis na relação existente entre o homem e a tecnologia, motivadas especialmente pela valorização da preservação e transmissão do conhecimento. A elevação do conhecimento e da informação a patamares de extremo valor é bem traduzida por Castells (1999, p. 51), que destaca que “pela primeira vez na história, a mente humana é uma força direta de produção, não apenas um elemento decisivo no sistema produtivo”.

Tais inovações e modificações caracterizam a Revolução da Tecnologia da Informação, que, como o próprio nome sugere, trata-se da modificação ou transformação da nossa sociedade nos mais variados aspectos (político, econômico, social, cultural etc.) em decorrência do novo paradigma da tecnologia da informação. Conforme a definição de Werthein (2000, p. 71-72), a Revolução da Tecnologia da Informação consiste nas “transformações técnicas, organizacionais e administrativas que têm como ‘fator-chave’ não



mais os insumos baratos de energia – como na sociedade industrial – mas os insumos baratos de informação propiciados pelos avanços tecnológicos na microeletrônica e telecomunicações”.

A importância da Revolução da Tecnologia da Informação é, assim, comparável à das Revoluções Industriais, em razão destas terem introduzido um “padrão de descontinuidade nas bases materiais da economia, sociedade e cultura”, de modo que os efeitos de tais revoluções caracterizam-se por “sua penetração em todos os domínios da atividade humana, não como fonte exógena de impacto, mas como o tecido em que essa atividade é exercida” (CASTELLS, 1999, p. 50). Em todas estas revoluções se identifica um aumento brusco de “aplicações tecnológicas”, que findou por transformar a produção e distribuição de bens e, conseqüentemente, por modificar fundamentalmente a economia, o mercado e a própria sociedade (CASTELLS, 1999, p. 53).

Essa Revolução, caracterizada primordialmente pelo desenvolvimento da informática e das telecomunicações, ocasionou uma reestruturação do processo produtivo, uma reorganização política e notória evolução tecnológica, dando origem a um novo paradigma: a “sociedade da informação” (OLIVEIRA; BAZI, 2008, p. 116-117). Esse termo, que passou a ser utilizado na década de 1970 como uma denominação da sociedade pós-industrial, também designa o conteúdo do “novo paradigma técnico-econômico”, relacionada à expansão do capitalismo desde a década de 1980 (WERTHEIN, 2000, p. 71-72).

1.1 Mudanças impostas pelo paradigma da Sociedade da Informação

O processo de transformação histórica caracterizado pelo paradigma da sociedade da informação transformou o espaço e o tempo (CASTELLS, 1999, p. 403). Nas palavras de Castells (1999, p. 435-436), “espaço é a expressão da sociedade”, de modo que as transformações da sociedade implicam em transformações nos processos espaciais. Dessa forma, a antiga concepção de espaço como “suporte material de práticas sociais de tempo compartilhado” é substituída por um “espaço de fluxos”, tendo em vista que a atual configuração da sociedade se constrói em torno de fluxos (de capital, informação, tecnologia etc.). O espaço de fluxos, portanto, “é a organização material das práticas sociais de tempo compartilhado que funcionam por meio de fluxos”, sendo os fluxos entendidos como “as seqüências intencionais, repetitivas e programáveis de intercâmbio e interação entre posições fisicamente desarticuladas, mantidas por atores sociais nas estruturas econômica, política e simbólica da sociedade”.



No que se refere ao tempo, Castells (1999, p. 488-489) identifica que a ideia de temporalidade anteriormente tida como “a ordem de sucessão das ‘coisas’” foi substituída por um “tempo intemporal”, em razão de uma “confusão sistêmica na ordem sequencial dos fenômenos sucedidos naquele contexto” imposta pelo novo paradigma informacional e pela sociedade em rede, que pode tanto se referir a “compressão da concorrência dos fenômenos, visando a instantaneidade”, como a “introdução de descontinuidade aleatória na sequência”, criando um ‘tempo não-diferenciado’. O tempo intemporal é atinente ao espaço de fluxos, de modo que, considerando que o espaço molda o tempo, os fluxos é que moldam o tempo intemporal.

Levy destaca, ainda, a existência de um “ciberespaço”, o qual conceitua como “o espaço de comunicação aberto pela interconexão mundial dos computadores e das memórias dos computadores” (LEVY, 1999, p. 92-94). A existência desse ciberespaço transformou consideravelmente as comunicações, de modo que atualmente “estamos ao mesmo tempo aqui e lá graças às técnicas de comunicação e de telepresença” (LEVY, 1996, p. 13).

Surge uma nova economia informacional, baseada na idéia de que a produção e competição dependem da capacidade de um determinado agente econômico gerar, processar e aplicar a informação baseada em conhecimento (CASTELLS, 1999, p. 87). Nesse contexto, Levy (1996, p. 31) traz a noção de uma economia contemporânea da “desterritorialização”, ou “virtualização”. Indicando a existência da empresa virtual, caracterizada por elementos dispersos, não sendo possível identificar precisamente sua situação geográfica (LEVY, 1996, p. 8). Inaugura-se, pois, uma nova fase da economia capitalista, qual seja, o capitalismo cognitivo, em oposição ao capitalismo industrial. A nova modalidade do capitalismo abrange a produção de conhecimento, de modo que o valor não é decorrente da produção de bens homogêneos e reprodutíveis, mas da inovação (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 209).

A Revolução da Tecnologia da Informação, embora instrumento essencial ao desenvolvimento social, político e econômico, em razão das tecnologias que objetivam o bem-estar social e facilitar as atividades diárias das pessoas, ainda exclui grande parcela da sociedade que permanecem “desconectadas”, não participando do processo evolutivo. O principal desafio da Sociedade da Informação, portanto, é agregar estas pessoas marginalizadas e incluí-las efetivamente nessa nova sociedade (OLIVEIRA; BAZI, 2008, p. 124).



1.2 A transformação do trabalho e do mercado do trabalho

A desterritorialização da economia e o ciberespaço transformam o mercado, que não mais se restringe a uma onda de consumo, tratando-se de um espaço de transação diferenciado, onde os papéis do consumidor, do produtor e dos intermediários sofrem uma repaginação. As distâncias geográficas não implicam em limitações ao mercado, multiplicando a oferta e garantindo certa “transparência”, no sentido de que o consumidor teria mais acesso a diversos produtores/intermediários (LEVY, 1996, p. 39).

As exigências lucrativas e a pretensão de atender à demanda do “novo mercado” e do próprio capital alterou a organização das empresas e o processo produtivo, de modo que foi necessário buscar uma produção mais acelerada, barata e planejada, surgindo daí a necessidade de, além do trabalho manual de produção, um trabalho intelectual capaz de prever a demanda de mercado e organizar a logística, coordenando a produção (WINTER, 2005, p. 19). Assim, as estratégias organizacionais das empresas foram delineadas visando adequar-se ao ritmo das mudanças e inovações verificáveis no âmbito econômico, institucional e tecnológico da própria empresa, redefinindo o processo produtivo e o trabalho (CASTELLS, 1999, p. 174-175).

Uma das características desse novo processo produtivo é a substituição da produção em massa (fordismo) pela produção flexível, que visava atender à nova ordem econômica, substituir a rigidez do antigo modelo e atender à demanda de quantidade e qualidade imprevisível introduzida pelo novo modelo de mercado (CASTELLS, 1999, p. 175-176). Outra característica é a sua internacionalização, consubstanciada no fato de que um determinado produto participa de uma cadeia produtiva em escala global, passando por diversos países e continentes, tornando a concorrência global (WINTER, 2005, p. 20).

A “nova empresa”, portanto, caracteriza-se por ser capacitada para atender à demanda de mercado extremamente diversificada e imprevisível; garantir a inovação, através do ciclo de produção de novos produtos; ser flexível para atender essa demanda diversificada; por integrar as fases de produção visando alcançar o ótimo; e por facilitar a comunicação entre empregadores e trabalhadores, bem como entre trabalhadores entre si, garantido sua organização (JARDIM, 2003, p. 19).

Assim como o mercado e a empresa, também o trabalho sofre transformações. Castells (1999, p. 223-224) pontua que o trabalho está no centro da estrutura social, razão pela qual sua modificação decorrente da interferência das novas tecnologias e demais



modificações impostas pelo novo paradigma, apresenta-se como o principal modo de intervenção do novo paradigma informacional na sociedade em geral.

As transformações tecnológicas que se desenvolveram alteraram de forma substancial a execução do trabalho, saindo do contrato clássico de trabalho praticado no modelo industrial, de produção fabril, no qual as pessoas permaneciam em fábricas, trabalhando em tempo integral, sob a fiscalização direta do empregador, para novas formas de trabalho, cada vez mais descentralizadas e flexibilizadas, preponderando o trabalho intelectual sobre o manual (OLIVEIRA, 2013, p. 841). As ferramentas tecnológicas incorporaram-se ao processo produtivo através de redes de telecomunicações, computadores de mesa, *softwares* adaptáveis, dispositivos móveis de comunicação, trazendo novas configurações ao exercício do trabalho (CASTELLS, 1999, p. 214).

De acordo com Jardim (2003, p. 18), essas novas tecnologias possibilitaram a flexibilização e a descentralização também da força de trabalho e fizeram surgir uma nova “divisão” em três “setores” no processo de produção: os empregados especializados e capacitados, que realizam atividades relacionadas à produção criativa e estratégica, que seriam os empregados “estáveis”; os trabalhadores manuais e não especializados, contratados para atividades específicas, contratados por meio de contratos atípicos de trabalho, como o contrato de trabalho temporário, por exemplo; e, por fim, o grupo formado por “colaboradores” ou “prestadores de serviço”, geralmente autônomos, que exercem atividades não relacionadas à estratégia da empresa.

Levy (1996, p. 37-38) identifica que no modelo clássico de trabalho, o empregado vendia sua força de trabalho e recebia um valor pecuniário em troca, o salário. Já o trabalhador contemporâneo, “venderia” a sua própria competência, e não a força de trabalho, ou seja, sua capacidade de inovar, de melhorar continuamente. A diferença reside exatamente no fato de que a força de trabalho se consome quando é utilizada, enquanto a competência não, tornando o trabalho contemporâneo mais difícil de ser avaliado, uma vez que “a atualização da competência, ou seja, a eclosão de uma qualidade no contexto vivo, é bem mais difícil de avaliar que a realização de uma força de trabalho”. A tendência, portanto, seria de que o salário que anteriormente remunerava a força de trabalho potencial, passe a recompensar a competência efetivamente concretizada.

Em síntese, as modificações impostas pelo novo paradigma informacional implicam em uma reconfiguração do mercado, da empresa, da produção e, conseqüentemente, do trabalho. As tecnologias foram inseridas no processo produtivo, proporcionando uma produção mais barata, ágil e de qualidade. Foi inserida a automação das tarefas rotineiras e



repetitivas passíveis de programação ou codificação (CASTELLS, 1999, p. 249-250). Outrossim, a descentralização das atividades empresariais e produtivas, bem como a coordenação delas por meios de comunicação possibilitadas pelas tecnologias da informação, implicaram no surgimento de “métodos de produção enxuta” e em práticas como “a subcontratação, terceirização, estabelecimento de negócio no exterior, consultoria, redução do quadro funcional e produção sob encomenda” (CASTELLS 1999, p. 285-286).

2 O TELETRABALHO

A noção de teletrabalho surgiu na década de 1970, em decorrência da crise do petróleo, inicialmente, como o trabalho em domicílio (JARDIM, 2003, p. 37-38). Bramante (2012, p. 392) atribui a “paternidade” do teletrabalho à Jack Nilles que trabalhava para a NASA e, em 1971, teve a ideia de viabilizar o trabalho em domicílio como um meio de minimizar os engarrafamentos. Mañas (2003, p. 128-129) destaca que o teletrabalho propriamente dito apenas emergiu no contexto do declínio do sistema clássico industrial para atender a necessidade da redução de custos e aumento da competitividade. Mediante o uso das novas tecnologias de informática e telecomunicações possibilitou-se ao empregado exercer suas funções em casa, ou em outro local a sua escolha que não o espaço físico da empresa.

Jardim (2003, p. 53), conceitua o teletrabalho como sendo “uma modalidade de trabalho a distância, voltado preponderantemente às atividades administrativas que possibilitam a execução longe do seio da empresa”. Segundo a definição da OIT, explica Mañas (2003, p. 131), teletrabalho é a “forma de trabalho efetuada num lugar distanciado do escritório central ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação”. Podem ser, portanto, entendido, como a prestação de serviço, exercida por um trabalhador, de sua casa, ou outro ambiente distante das oficinas centrais de produção, com o suporte de instrumentos e tecnologias de telecomunicação e informática que permitam o contato do trabalhador com seus empregadores e colegas de trabalho.

O teletrabalho é, pois, espécie do gênero “trabalho a distância”, este entendido como o trabalho realizado por um determinado trabalhador em sua própria residência ou em outro local a sua escolha, longe da fiscalização direta do empregador, porém sob sua conta e direção. Esse gênero também engloba outras formas de trabalho, tais como, representantes comerciais, vendedores, trabalho em domicílio etc. (GENEHR, 2008, p. 1087).



As características principais do teletrabalho, que diferenciam esta modalidade das demais formas de trabalho a distância, consubstanciam-se na distância corpórea existente entre o trabalhador e a empresa, bem como na utilização das tecnologias da informação, que possibilitam a comunicação e troca de informações entre os sujeitos da relação, dispensando o contato pessoal (MAÑAS, 2003, p. 127). Rosenfield e Alves (2011, p. 217) salientam que o teletrabalho caracteriza-se, portanto, como trabalho “atípico e flexível, podendo ou não ser precário”.

O teletrabalho pode ser realizado na residência do trabalhador, ocasião em que se equipara ao trabalho em domicílio tradicional; em “telecentros”, que são locais pertencentes à empresa ou por ela providenciados mediante aluguel, porém, situados fora da sede principal; em centros compartilhados ou comunitários, onde trabalham teletrabalhadores com empregadores diversos; e, por fim, podem ser realizados de forma “nômade”, quando o trabalhador não se mantém fixo num “posto de trabalho”, caracterizando-se o trabalho como atividade itinerante. Destaca-se, ainda, a modalidade de teletrabalho denominada “transnacional”, quando é desenvolvido por trabalhadores em países diversos do país de origem da empresa (WINTER, 2005, p. 58-59).

As vantagens desta modalidade de trabalho destinam-se tanto aos trabalhadores, quanto aos empregadores. Além da evidente diminuição de tráfego e, conseqüentemente, da poluição, elimina a perda de tempo e gastos com deslocamento, propicia maior tempo para que o trabalhador possa se dedicar-se a atividades sociais e familiares, bem como permite maior flexibilidade mediante a adequação da jornada de trabalho de acordo com o biorritmo e conveniência do próprio trabalhador (FRANÇA, 2014, p. 8-10).

Para os empresários ou empregadores, as vantagens consistem na flexibilidade de organização logística e gestão da empresa, redução de custos, e aumento da produtividade e da motivação dos trabalhadores. Além disso, a possibilidade global de contratar trabalhadores em países distintos sem que haja a necessidade de deslocar fisicamente a empresa, viabiliza uma mão-de-obra mais barata e possibilita o trabalho com pessoas em qualquer lugar do mundo etc. (JARDIM, 2003, p. 41).

Garcia (2012, p. 31-32), por outro lado, destaca algumas desvantagens, como a dificuldade de integração do empregado no grupo dos demais colegas de trabalho, a dificuldade em inserir o teletrabalhador nas atividades sindicais, bem como na possibilidade de prejuízo à vida particular do empregado ou em esgotamento resultantes de trabalho excessivo. O empregador, igualmente, pode enfrentar desvantagens, principalmente no tocante à fiscalização do trabalho desempenhado.



2.1 Teletrabalho e vínculo empregatício

O parágrafo único do art. 6º da CLT, como que para esparcar quaisquer dúvidas, deixou clara a possibilidade de existência de trabalho subordinado e, portanto, de relação empregatícia com relação ao teletrabalhador. Dispõe referido dispositivo 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.

O reconhecimento de que o teletrabalhador encontra-se em uma relação de emprego depende da presença dos requisitos caracterizadores do vínculo de emprego, quais sejam: subordinação, habitualidade e pessoalidade na prestação de serviços. Se a prestação dos serviços pelo teletrabalhador ocorre com autonomia, assumindo o trabalhador os riscos da atividade, o teletrabalho será caracterizado como trabalho autônomo. Se o teletrabalhador está submetido ao poder diretivo de empregador, embora não trabalhem no mesmo local físico, realizando a atividade de forma pessoal e contínua, mediante remuneração, restará caracterizado o vínculo de emprego.

O principal elemento caracterizador da relação de emprego repousa na subordinação do teletrabalhador ao seu empregador, que exerce sobre aquele o poder diretivo (WINTER, 2005, p. 84-85). Restando caracterizada a relação de emprego, o teletrabalhador fará jus aos direitos trabalhistas assegurados legalmente aos trabalhadores em geral.

2.2 O direito à desconexão

Todo trabalhador tem direito ao descanso, ao lazer e à desvinculação do trabalho, direitos que visam garantir sua própria saúde, evitando o trabalho excessivo. O teletrabalho desafia este direito em decorrência do “vínculo virtual” existente entre empregador e trabalhador, que possibilita uma conexão contínua entre empregador e empregado.

Essa “conexão permanente” decorrente do uso das tecnologias da informação no trabalho é denominada pela doutrina de “escravidão digital”, no sentido de que, a falta de determinação de horário de jornada de trabalho, bem como a ausência de determinação sobre o período entre jornadas, gera confusão na divisão do tempo de trabalho e do tempo livre do trabalhador, podendo submetê-lo a jornadas exaustivas sem o devido momento de descanso, ocasionando até mesmo patologias físicas e mentais.



Rosedá (2007, p. 826) trata, pois, de um “direito à desconexão”, que decorre da interferência sofrida pelo teletrabalhador, em sua vida particular, pelo empregado, destacando a ocorrência de uma “mitigação entre o tempo dedicado ao lazer e o aquele dedicado à atividade profissional”. O teletrabalhador, mesmo tendo mobilidade física, seria tolhido em sua liberdade em razão de estar sempre disponível virtualmente. Martins (2005, p. 448-449), em contrapartida, entende que “somente se o empregado permanece em sua residência, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço, é que há sobreaviso, pois sua liberdade está sendo controlada”.

Destarte, o direito à desconexão consistiria exatamente no direito ao descanso do trabalhador ordinário aplicado às relações de trabalho hodiernas, especificamente àquelas abarcadas pelo paradigma informacional, marcadas pelo uso das tecnologias da informação no exercício laboral. Esse direito à desconexão, ou à limitação da jornada de trabalho, não poderia ser mitigado em detrimento de uma dificuldade em quantificar a jornada laboral (MAIOR, 2003, p. 16).

3 CONSIDERAÇÕES SOBRE A JORNADA EXTRAORDINÁRIA NO TELETRABALHO

Castells (1999, p. 466) indica que “a jornada de trabalho remunerado estrutura o tempo social”, na medida em que o próprio trabalho em si encontra-se no centro da vida das pessoas, de modo que a quantidade de horas que passam trabalhando implica em questões vitais como sofrimento, felicidade e até mesmo saúde. Pontua, outrossim, que a distribuição do tempo de trabalho acompanha “a organização econômica, o estado da tecnologia, a intensidade das lutas sociais e os resultados de contratos sociais e reformas institucionais”.

Mañas (2003, p. 131-132) destaca que a inserção das tecnologias da informação no trabalho, mais especificamente no teletrabalho, influenciam na organização, administração e controle do tempo, implicando em certo “desprendimento do controle do tempo e do ritmo de trabalho” e na substituição do “controle do tempo” pelo “controle de resultados que decorre exatamente do novo paradigma informacional. Rosenfield e Alves (2011, p. 217) destacam que “o teletrabalhador tem autonomia para gerir o tempo, mas, paradoxalmente, não tem controle sobre seu tempo de trabalho, pois este é determinado pelos ditames do volume de trabalho”. Nesse contexto, o distanciamento corpóreo entre trabalhador e empregador poderia ou não implicar em maior “autonomia” quanto ao uso do tempo pelo trabalhador, fazendo surgir necessária discussão sobre a diferenciação e separação do tempo de trabalho e do



tempo livre, caracterizado por uma linha muito tênue se comparada com o antigo modelo industrial.

A CLT, em seu art. 4º, conceitua como tempo de serviço o “período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordem”. A regra geral, estabelecida pelo art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, bem como pelos arts. 58 e 59 da CLT, é de que a jornada de trabalho não poderá exceder oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.

Jornada extraordinária “é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual”, ou seja, “é a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta”, sendo as horas extraordinárias objeto de remuneração adicional, conforme previsão legal (DELGADO, 2013, p. 936).

De acordo com o art. 62 da CLT, restam excluídos do regime de trabalho extraordinário e, portanto, não fazendo jus ao pagamento de adicional de trabalho extraordinário, “os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho” (inc. I), bem como “os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial” (inc. II).

Por ser um trabalho realizado a distância, a regra geral é que o teletrabalho seria enquadrado na figura do “trabalho externo”, pelo que o trabalhador dessa modalidade não faria *jus* à percepção de horas extras caso a atividade exercida for “incompatível com a fixação de horário de trabalho”, nos termos do art. 62, I, da CLT.

Entretanto, a condição de teletrabalhador não afasta, necessariamente, a possibilidade de fiscalização do horário de trabalho por parte do empregador, através de sistemas eletrônicos. Neste sentido, Martins (2012, p. 101) ressalta que “o fato de o trabalhador prestar serviços na sua residência não quer dizer que trabalha todo o tempo”, destacando que “a circunstância de o computador estar aberto e conectado também pode não dizer que ao trabalhar está prestando serviços para a empresa”. Ressalte-se que o mero registro de entrada e saída do trabalhador no sistema de informática utilizado para desenvolvimento de suas atividades laborais não consubstancia modo efetivo de controle do horário de trabalho. O trabalhador pode estar conectado ao sistema e não se encontrar laborando, quer utilizando-se simultaneamente do computador para realizar outras atividades não relacionadas ao trabalho, quer realizando atividades diversas fora do computador enquanto “logado”.



Dessa forma, o direito do teletrabalhador à percepção de adicional de horas extras está subordinado à prova de que seu horário de trabalho era efetivamente fiscalizado pelo empregador, tal como ocorreria nas hipóteses de obrigação de registro pelo empregado dos horários utilizados para realização de atividades laborais específicas, ou de fiscalização, efetuada de forma sistemática, por superior hierárquico, por meio telemático, do horário de trabalho do empregado.

CONCLUSÃO

A Revolução da Tecnologia da Informação, marcada pelo surgimento dos primeiros computadores, pelo desenvolvimento do microprocessador e pela massificação da internet, impôs um novo paradigma tecnológico, qual seja, o paradigma da Sociedade da Informação. Nesse contexto, os conceitos de espaço e de tempo anteriormente delineados foram reconfigurados como “espaço de fluxos” e “tempo intemporal”.

A necessidade de uma força de trabalho flexível e descentralizada, com vistas a garantir a competitividade e o baixo custo de produção das empresas, bem como a introdução das tecnologias da informação no processo produtivo, impulsionaram a criação de uma nova forma de trabalho, denominada teletrabalho. Esta modalidade de trabalho pode ser entendida como o trabalho prestado a distância, longe do estabelecimento principal do empregador, mediante o uso das tecnologias da informação como facilitador da comunicação.

O teletrabalho permite, em tese, ao trabalhador, maior flexibilidade na definição de seu horário de trabalho. Para empregadores, o teletrabalho traria maior flexibilidade de organização logística, redução de custos, e aumento da produtividade e da motivação dos trabalhadores. Por outro lado, o teletrabalho dificulta a integração do empregado no grupo dos demais colegas de trabalho e sua inserção nas atividades sindicais, bem como apresenta o risco de prejuízo à vida particular do empregado resultante de trabalho excessivo. O empregador, igualmente, pode enfrentar desvantagens pela adoção do teletrabalho, principalmente no tocante à fiscalização do trabalho desempenhado.

Por ser um trabalho realizado a distância, a regra geral é que o teletrabalho seria enquadrado na figura do “trabalho externo”, pelo que o trabalhador dessa modalidade não faria *jus* à percepção de horas extras caso a atividade exercida for “incompatível com a fixação de horário de trabalho”, nos termos do art. 62, I, da CLT. Entretanto, a condição de teletrabalhador não afasta, necessariamente, a possibilidade de fiscalização do horário de trabalho por parte do empregador, através de sistemas eletrônicos. Dessa forma, o direito do



teletrabalhador à percepção de adicional de horas extras está subordinado à prova de que seu horário de trabalho era efetivamente fiscalizado pelo empregador, tal como ocorreria nas hipóteses de obrigação de registro pelo empregado dos horários utilizados para realização de atividades laborais específicas, ou de fiscalização, efetuada de forma sistemática, por superior hierárquico, por meio telemático, do horário de trabalho do empregado.

REFERÊNCIAS

BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho: teledireção, telessubordinação e teledisposição. Revista Ltr, São Paulo, v. 04, n. 76, p.391-412, abr. 2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2015.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 08 nov. 2015.

CASTELLS, Manuel. A galáxia da internet. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

_____. A sociedade em rede. São Paulo: Paz e Terra, 1999. 617 p. (v. 1).

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013. 1504 p.

FRANÇA, Greicy Mara. A influência das novas tecnologias de comunicação e informação nas novas formas de trabalho: o teletrabalho. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE CIBERJORNALISMO, 5., 2014, Campo Grande. Anais. Campo Grande: UFMS, 2014. p. 1-18. Disponível em: <www.ciberjor.ufms.br/ciberjor5/files/2014/07/greicy.ciberjor3.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Teletrabalho e trabalho a distância: considerações sobre a Lei nº 12.551/2011. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 273, n. 23, p.28-34, mar. 2012.

GENEHR, Fabiana Pacheco. A normatização do teletrabalho no direito brasileiro: uma alteração bem-vinda. Revista Ltr, São Paulo, v. 09, n. 72, p.1087-1094, set. 2008.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. O teletrabalho e suas atuais modalidades. São Paulo: Ltr, 2003. 127 p.

LEVY, Pierre. A inteligência coletiva. São Paulo: Edições Loyola, 1998.

_____. Cibercultura. São Paulo: 34, 1999.

_____. O que é o virtual. São Paulo: 34, 1996.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Direito



Trabalhista, Brasília, v. 10, n. 09, p.12-18, out. 2003.

MAÑAS, Christian Marcello. A externalização da atividade produtiva: o impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná, Porto Alegre, v. 39, n. , p.125-139, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

_____. Teletrabalho. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 279, n. 24, p.85-105, set. 2012.

OLIVEIRA, Antonio Francisco Maia; BAZI, Rogério Eduardo Rodrigues. Sociedade da informação, transformação e inclusão social: a questão da produção de conteúdos. Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação, Campinas, v. 02, n. 05, p.115-131, jan/jun. 2008. Disponível em: <<http://www.sbu.unicamp.br/seer/ojs/index.php/rbci/article/view/385/261>>. Acesso em: 30 nov. 2015.

OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros de. Teletrabalho: conceito e lei aplicável. Síntese Trabalhista, Porto Alegre, v. 171, n. 15, p.145-155, set. 2003.

OLIVEIRA, Júlia Francieli Neves de. As novas tecnologias da informação e da comunicação nas relações do trabalho: o teletrabalho. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE, 2., 2013, Santa Maria. Anais. Santa Maria: UFSM, 2013. p. 839 - 851.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. Revista Ltr, São Paulo, v. 07, n. 71, p.820-829, jul. 2007.

ROCHA, Claudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. 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 3ª Região, Belo Horizonte, v. 87/88, n. 57, p.101-115, jan/dez. 2013. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/72691>>. Acesso em: 30 nov. 2015.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados: Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 01, n. 54, p.207-231, 2011.

TAVARAYAMA, Rodrigo; FREITAS, Regina Célia Marques; MARTINS, José Roberto. A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO: POSSIBILIDADES E DESAFIOS. **Nucleus**, [s.l.], v. 9, n. 1, p.253-261, 30 abr. 2012. Fundação Educacional de Ituverava. DOI: 10.3738/1982.2278.604.

WERTHEIN, Jorge. A sociedade da informação e seus desafios. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 02, n. 29, p.71-77, nov. 2000.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: Ltr, 2005. 168 p.