TELETRABALHO NA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA

Priscila Andreoni Ribeiro

Curso de Pós-Graduação/Especialização em Direito da Comunicação Digital

Orientador: Prof. José Antonio dos Passos

RESUMO

Teletrabalho não é somente uma nova modalidade de relação de trabalho dos tempos modernos. Este trabalho aborda os aspectos histórico, jurídico e tecnológico do teletrabalho no contexto da sociedade da informação no Brasil, utilizando a metodologia de revisão bibliográfica. O conceito de teletrabalho migrou de trabalho a domicílio para trabalho à distância na evolução histórica das relações trabalhistas. O aparato legislativo trabalhista brasileiro, consolidado pela CLT, se mostra suficiente para atender as necessidades de regulamentação ao teletrabalho no país. O avanço tecnológico informacional é fator facilitador ao estabelecimento do teletrabalho no mundo e no Brasil. Teletrabalho tornou-se a relação de trabalho viável frente às demandas da revolução tecnológica na sociedade da informação.
Palavras Chaves: teletrabalho, relação trabalhista, tecno-trabalho.

ABSTRACT

Teleworking is not only a new way of labor relationship in the modern times. This paper studies the historical, legal and technological aspects of teleworking in the informational society in Brasil. The concept of teleworking evolved from work at home to remote work during the history of labor relationships. The current labor legal legislation in Brasil, consolidated by CLT, appears to be sufficient to meet the regulation necessities of teleworking in the country. The informational technological development facilitates the establishment of teleworking in world and Brasil. Teleworking became the viable labor relationship that the technology revolution demands in the informational society.
Key Words: teleworking, labor relationship, techwork.

INTRODUÇÃO

Como os principais aspectos do teletrabalho estão inseridos no contexto da sociedade da informação no Brasil? O objetivo deste trabalho é compreender o estágio atual do teletrabalho na sociedade da informação no Brasil. A metodologia adotada é a de pesquisa bibliográfica do tema, com consulta à legislação, autores de relevância para o enfoque da proposta de trabalho e abordagem de alguns casos concretos com objetivo exemplificativo.

Atualmente, existe uma infraestrutura enorme de redes sociais a nossa disposição e os relacionamentos muitas vezes se intensificam mesmo a distancia. Nada mais natural que as relações de trabalho também evoluam nesta mesma linha na sociedade da informação. Sem fronteiras, com utilização crescente de mensagens eletrônicas e softwares colaborativos, tudo isso interligado por redes. A telemática, que combina a microeletrônica e as telecomunicações digitais é a principal responsável pelo novo paradigma social, econômico e tecnológico em que vivemos.

No Brasil, o Programa Sociedade da Informação foi idealizado pelo Livro Verde em 2000. Estabelecer a infraestrutura necessária e atrair os investimentos de capitais são os desafios ainda presente no país atualmente. Diante deste contexto de evolução tecnológica, as relações de emprego e trabalho também se alteraram significativamente em relação à economia tradicionalista. Novas especializações e postos de trabalho estão sendo criados e também ocupações tradicionais estão sendo modificadas e adaptadas ao ambiente informacional.

Visando o entendimento do teletrabalho na sociedade da informação brasileira, são abordados três aspectos principais do teletrabalho, que dividem o artigo em três partes: os aspectos históricos do teletrabalho no Brasil, os aspectos jurídicos e principais impasses advindos da legislação atual e os aspectos tecnológicos relacionados ao teletrabalho. Com este panorama poderemos construir conhecimento sobre os rumos do teletrabalho no país e entender as relações de trabalho no contexto da sociedade da informação.

1. A EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO NO TEMPO

Para NILLES (1997), teletrabalho é a substituição do trajeto de ida e volta ao trabalho dos empregados pelas telecomunicações e/ou informática. As duas principais formas de teletrabalho são em domicílio do empregado ou *home office* e centros de teleserviços, os chamados escritórios virtuais. A infraestrutura de redes de telecomunicações, a internet e computadores interligam os teletrabalhadores com o escritório central de forma a manter o contato.

Para MELLO (2000), o teletrabalho é o processo de levar trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho. Significa a substituição total ou parcial das viagens diárias ao

trabalho por tecnologia de informação e de telecomunicações. O teletrabalhador é o funcionário da empresa que trabalha em casa todo ou algum dia da semana, utilizando equipamentos interligados em rede para se comunicar com a empresa.

No Livro Verde, TAKAHASHI (2000) estabelece que a economia virtual demanda organizações atuando em rede e o teletrabalho vai ao encontro do desenvolvimento destas organizações produtivas. O teletrabalho constitui uma nova abordagem de trabalho por parte dos trabalhadores no sentido destes estabelecerem diferentes e novos tipos de vínculos de relações de trabalho com os empregadores.

O teletrabalho segundo uma de suas acepções de trabalho a domicílio tem suas raízes na sociedade pré-industrial. RODRIGUES (2011) acrescenta que a Revolução Industrial, caracterizada pela introdução do maquinismo e pela centralização da organização produtiva, contrariamente ao esperado, propiciou a subsistência do trabalho a domicílio manufatureiro, consolidando-se como uma forma de atividade produtiva descentralizada. Entretanto, com o crescimento da sociedade industrial, o trabalho a domicílio tornou-se forma pouco usual de emprego nas sociedades desenvolvidas e em desenvolvimento.

O impacto da Revolução da Informação abarca muito mais do que somente o campo da indústria. Ela inclui as relações de serviços, financeiros, de comércio e de trabalho. O setor de serviços, mesmo o financeiro, tem grande incremento devido à utilização de mão-de-obra excedente da indústria e comércio.

No princípio do século XXI, a internet em alta velocidade chega ao domicílio das pessoas, também no Brasil. A internet é uma rede constituída de outras redes interligadas internacionalmente. Caracteriza-se por ser uma rede de comunicação descentralizada, formada por várias redes colaborativas. É uma rede aberta, não proprietária, descentralizada, digital e principalmente transnacional (WIKIPEDIA).

Com a redução de custo dos equipamentos telemáticos, mesmo considerando a crise financeira global de 2008, o teletrabalho tem ocupado boa parte das relações empregatícias nos Estados Unidos e Europa. Um empregado que possua um telefone celular com acesso à internet, um computador e internet de alta velocidade em sua casa é capaz de realizar as mesmas tarefas que realizaria no escritório de trabalho. Pode conversar ao celular com um colega de trabalho, realizar conferências com várias pessoas, se conectar com a sede via credencial eletrônica e entregar trabalho à supervisão via e-mails.

RODRIGUES (2011) ressalta que o teletrabalho ressurge na economia da informação com qualificação de novo trabalho a domicílio. A telecomunicação e a informática passam a influenciar as relações de trabalho e propiciam que o teletrabalho se desenvolva em qualquer lugar, inclusive no domicílio do trabalhador. O teletrabalho também pode ser realizado em

outros locais. Teletrabalho consiste em receber, tratar e enviar informações, de algum lugar eleito pelo teletrabalhador, com o uso da telemática. Trata-se de uma fórmula que remonta a algumas manifestações de trabalho a domicílio tradicional, agregado de um evidente salto qualitativo, quanto às ferramentas de trabalho. O teletrabalho passa a ser uma estratégia de recursos humanos das empresas alinhada à adequação da sociedade da informação.

O teletrabalho não é recente na história econômica mundial. Nos primórdios, revestido de artesanal, evoluiu em linha com as mudanças demandadas pela economia em cada período do tempo. No entanto, somente com o avanço da telemática é que podemos vislumbrar sua importância e contribuição à economia contemporânea. O conceito de teletrabalho migrou de trabalho a domicílio para trabalho a distância pelos contornos da evolução histórica rumo à sociedade da informação. O teletrabalho é revestido das características de mobilidade e ubiquidade num espaço sem fronteiras.

1.1 O TELETRABALHO NO BRASIL

Na década de 90, houve o desenvolvimento de condições de infraestrutura fundamentais para o estabelecimento da sociedade da informação. A privatização de todo sistema brasileiro de telecomunicações e a criação da ANATEL (Agência Reguladora) foram cruciais para a modernização e injeção de capital necessário rumo ao desenvolvimento da sociedade contemporânea.

A internet brasileira teve grande impulso primeiramente na comunidade científica e após como serviço aberto já em 1995. Os negócios que se valem da internet estão ganhando grande expressão, perfazendo praticamente metade do mercado latino-americano, em número de usuários e volume de transações.

Existe no país uma base tecnológica instalada preparada para o desenvolvimento, abrangendo uma qualificada mão-de-obra (TAKAHASHI, 2000).

O Livro Verde, como programa de ação governamental, foi um dos pioneiros a inserir o teletrabalho na sociedade da informação brasileira. O Programa Sociedade da Informação no Brasil procurou implantar a construção de uma sociedade mais justa, preservando a identidade cultural do país, a sustentabilidade do desenvolvimento respeitando diferenças e equilíbrio regional, e a efetiva participação social, base da democracia brasileira. Desta forma, incumbiu-se em adequar às novas exigências econômicas as novas relações de trabalho. Afirmou que a nova economia necessitará de trabalhadores com conhecimento especializado nas novas tecnologias da informação e comunicação.

O Livro Verde estabelece que a nova economia necessita cada vez mais de trabalhadores que atendam à demanda por vínculos mais flexíveis com os empregadores. Segundo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2007) já existe

mais de três milhões de pessoas que, em algum grau, atuam na modalidade de teletrabalho no Brasil.

Empregabilidade e empreendedorismo são conceitos que convergem cada vez mais a cada dia e o teletrabalho é uma das manifestações desta convergência. Assim como o teletrabalho é uma das soluções para a maior empregabilidade na sociedade da informação e na conjuntura do país, o empreendedorismo é a atitude que um teletrabalhador pode assumir quando da gestão do cotidiano.

RODRIGUES (2011) ressalta a existência do teletrabalho através da política de implantação de telecentros no Brasil. Telecentro pode ser considerado o local de trabalho, público ou privado, equipado com todo o *software* e *hardware* necessários, comunicações e facilidades de escritórios, para serem usados por teletrabalhadores de várias empresas. O Ministério das Comunicações brasileiro tem um programa de ação, gerenciado pela Secretaria de Inclusão Digital, para instalação de telecentros em parceria entre ministérios, prefeituras e entidades da sociedade civil. Somente na capital de São Paulo há cerca de 362 telecentros públicos. Muitas empresas multinacionais e nacionais já se adaptaram às novas exigências da sociedade contemporânea e instalaram o teletrabalho em seus escritórios brasileiros.

1.1.1 O CASO DA SHELL BRASIL

A Shell Brasil implantou desde 2000 um sistema de teletrabalho onde seus empregados trabalham em domicílio. BARROS E SILVA (2010) descrevem o impacto desta modalidade de trabalho para as vidas profissionais e pessoais de cada um dos 15 teletrabalhadores entrevistados que atuam no eixo Rio-São Paulo. A pesquisa foi realizada por meio de entrevistas pessoais com questões abertas.

A Shell é uma empresa multinacional de origem anglo-holandesa, atuando na área de prospecção e distribuição de combustíveis. Em 2010 contava com 1.660 funcionários, dentre eles 242 em *home office*. Os indivíduos entrevistados mencionaram espontaneamente tanto pontos positivos quanto negativos desta modalidade de trabalho para suas carreiras e vidas pessoais. De forma geral, demonstraram adesão à forma de trabalho corrente, de forma que os benefícios superam os custos.

O estudo de caso da Shell Brasil nos mostra que a experiência dos teletrabalhadores pode servir de inspiração para outras organizações que pretendam adotar esta modalidade de trabalho, identificando os potenciais fatores de adaptação destes profissionais na nova relação de trabalho.

1.1.2 O CASO DA INDÚSTRIA FAMACEUTICA NO BRASIL

OLIVEIRA (2010) destaca que o teletrabalho nesta indústria tem sido um investimento na força de vendas, com grande busca por informações de mercado, perfil de concorrentes,

planejamento de visitas, tamanho de equipes ideais, planejamento de setores e rentabilidade dos mesmos.

Estes profissionais têm a atribuição de gerenciar contas dos principais clientes da empresa, divididos em áreas ou distritos, escolher distribuidores para participação em licitações e gerar informações sobre estas mesmas práticas realizadas pelos concorrentes no mercado. Os gerentes especiais de vendas são os alvos do teletrabalho neste ramo por não terem equipe subordinada e recorrerem à disseminação de informações de forma veloz e acurada.

OLIVEIRA (2010) realizou a pesquisa exploratória por meio de entrevistas em profundidade a 12 gerentes de vendas de cinco empresas farmacêuticas, todos são registrados pela CLT, sendo 7 homens. A entrevista não foi realizada por meio de perguntas, mas sim por tópicos com questões abertas.

Mesmo diante dos obstáculos enfrentados no teletrabalho, a maioria dos entrevistados não pretende mudar de modalidade de trabalho. Afirmam que a relação de trabalho extrapola o simples vínculo trabalhista, criando-se uma relação estreita de confiança e reciprocidade. De forma geral, podemos concluir que a modalidade de trabalho *home office* tem a principal vantagem para a empresa de redução de custo e para o funcionário de flexibilidade de horários.

1.1.3 O CASO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

A Lei n° 11.419/2006 pode ser considerada um marco histórico para o Poder Judiciário brasileiro na sociedade da informação. Ela regulamenta toda a informatização do processo judicial. Estabelece que o envio de petições, de recursos, a prática de atos processuais em geral é admitida por meio de assinatura eletrônica, sendo obrigatório o credenciamento prévio no Poder Judiciário. Os atos processuais são realizados no dia e hora de seu envio, sendo entregue protocolo eletrônico. Figuras desconhecidas como assinatura digital e protocolo eletrônico passaram a fazer parte do dia a dia das pessoas do judiciário. Outro ponto importante é a publicidade dos atos judiciais, que tem sítio específico onde podem ser consultados todos os processos em andamento no país. Estabelece ainda que, os sistemas a serem desenvolvidos pelo Judiciário devem ser de códigos abertos e acessíveis ininterruptamente através da rede mundial de computadores, a internet.

Segundo MENGARDO e SCOCUGLIA (2015), após a vigência da lei de informatização do Judiciário, o teletrabalho foi implantando em dois tribunais, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP). No TST, o teletrabalho funciona desde 2011. Atualmente, 48 dos 2,3 mil funcionários do tribunal trabalham em casa. A meta de produtividade é elevada em 15% e o servidor tem que passar no tribunal regularmente. O TJSP foi o primeiro a implantar o teletrabalho em São Paulo, em maio de 2015. O Provimento

Conjunto n° 05/2015 determinou que apenas os escreventes técnicos judiciários pudessem trabalhar em casa, já que atuam com processo eletrônico, não podendo exceder a 20% da lotação da unidade. O teletrabalho é permitido duas vezes por semana e é obrigatória a presença às segundas e sextas feiras. A meta de produtividade foi aumentada em 15% e estes precisam estar disponíveis entre 9hs e 19hs todos os dias. Outro ponto muito importante é de que o servidor deve custear sua infraestrutura tecnológica, como computador, telefone e internet. Apesar disto, já aderiram ao teletrabalho 87 escreventes técnicos nas 56 unidades cartorárias.

MONTENEGRO (2015) complementa que no Tribunal Regional Federal (TRF-4), com mais de 200 servidores em teletrabalho desde 2013, há estudos para aumentar este contingente de 30% para 40% em cada unidade judiciária.

A possibilidade dos servidores públicos trabalharem a distância está cada vez mais presente. Está em discussão no Conselho Nacional de Justiça (CNJ), com consulta pública em agosto de 2015, uma regulamentação que possibilitará a todas as unidades do Judiciário adotarem esta modalidade de trabalho. Mais do que aumento de produtividade, o objetivo da regulamentação de teletrabalho está em acabar com a ideia de que a produtividade do servidor público está ligada ao número de horas que ele passa na repartição pública. Não interessa mais a ideia do paletó pendurado na cadeira.

De acordo com esta Resolução discutida no CNJ, devem entrar na modalidade de teletrabalho os servidores que optarem por esta modalidade, atingindo entre 30% a 50% da lotação de cada área. De acordo com a minuta, os tribunais devem priorizar servidores com necessidades especiais e os que desenvolvam atividades de maior esforço individual e menor interação com outros servidores e com o público. Os servidores que trabalharem em casa poderão receber metas de desempenho em até 15% maiores que os que não trabalham em casa.

2. ASPECTOS JURÍDICOS DO TELETRABALHO

O amparo legal para a implantação do teletrabalho é de fundamental importância já que orienta e direciona os direitos e deveres dos empregadores e dos empregados na sociedade da informação. Alguns institutos jurídicos internacionais definem e norteiam a aplicação do teletrabalho na economia atual.

A Carta Européia para o Teletrabalho define como:

> “Um novo modo de organização e gestão do trabalho, que tem o potencial de contribuir significativamente à melhora da qualidade de vida, à prática de trabalho sustentável, e à igualdade de participação do cidadão em todos os níveis, sendo tal atividade uma componente chave da Sociedade

> da Informação que pode afetar e beneficiar um amplo conjunto de atividades econômicas, grandes organizações, pequenas e médias empresas, micro-empresas e autônomos, como também à operação e prestação de serviços públicos e a efetividade do processo político". (ESTRADA, 2010)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo a Convenção 177, define teletrabalho como:

> "Uma forma de trabalho na qual o labor é realizado em local apartado dos escritórios centrais ou das instalações de produção, separando o trabalhador do contato pessoal com os demais trabalhadores e as novas tecnologias viabilizam tal separação, facilitando tal comunicação" (ESTRADA, 2010)

Observamos que o direcionamento legal para o teletrabalho na sociedade da informação é formado por uma nova forma de relação de trabalho, apartado dos escritórios centrais, onde a tecnologia somente contribui com a intercomunicação para a melhor gestão deste trabalho, que pode beneficiar um amplo conjunto de atividades econômicas incluindo o governo.

2.1 FUNDAMENTOS JURÍDICOS DO TELETRABALHO NO BRASIL

No Brasil, o teletrabalho ou mesmo o trabalho a distância ganhou respaldo na legislação geral existente, pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

A Lei n° 12.551/2011 deu nova redação ao artigo 6° da CLT, nestes termos:

> "Art. 6° 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".

A legislação nacional, por força do art. 6° da CLT, considera empregado o trabalhador, ainda que a distância, contratado mediante os pressupostos de vínculo de emprego, e que os meios telemáticos e informatizados são válidos para controle do serviço para fins de subordinação e enfim, permite a contratação de serviços fora da empresa mediante a utilização de recursos tecnológicos.

Segundo LIMA (2012), apesar da legislação brasileira não dispor de regras específicas para o teletrabalho, as normas que regem o trabalho no estabelecimento do empregador se

amoldam ao teletrabalho. O amparo legal ao teletrabalho atualmente pode ser encontrado pela conjunção dos artigos 3°, 4°, 6°, 8° e 9° da CLT.

Por princípio, o artigo 3° define empregado pela distinção de quatro características basilares à relação de trabalho, a pessoalidade - “considera-se empregado toda pessoa física”, a não eventualidade - “que prestar serviços de maneira não eventual”, subordinação - “sob dependência deste” e onerosidade – “ e mediante salário”.

Segundo SAKO (2012), a pessoalidade jurídica abrange o conceito de pessoalidade virtual. É considerado presente e pessoal o trabalho comunicado ao empregador pelos meios telemáticos existentes. Se esta pessoa irá repassar o trabalho para um terceiro não deve ser mais ponto de preocupação para o empregador. Importa que o teletrabalhador esteja sempre em contato com o empregador para a entrega dos resultados do trabalho contratado por meio de comunicações informatizadas, caracterizando a pessoalidade virtual. A pessoalidade física acaba deixando de ser requisito de fundamental importância para as relações de emprego.

A subordinação jurídica, que não significa controle de jornada de trabalho e chefia direta, manifesta-se de forma não mais visível e direta. O poder informático centra-se na apresentação de resultados, na observância às orientações e ordens relacionadas ao trabalho, transmitidas a distância. A fiscalização do trabalho, antes realizado pelo olho humano passa a ser realizada pelo olho eletrônico (a câmera do equipamento informático) e os resultados obtidos passam a ser claramente organizados em quantidade de trabalho realizado em determinado período de tempo. Num modelo cartesiano de avaliação de trabalho, a subordinação jurídica passa a contar com a forma de organização dos meios informatizados para fundamentar as novas relações de trabalho na economia informacional.

A onerosidade, a contraprestação pelo trabalho realizado em dinheiro ou em utilidades é fundamental para o estabelecimento da relação de emprego. Definida pela CLT nos art. 457 e 458, como o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado, incluindo gorjetas recebidas de terceiros. No teletrabalho, a contraprestração pode estar presente de diversas formas, não caracterizando o trabalho autônomo, assim como sua descaracterização pode tipificar a fraude trabalhista.

A continuidade perde relevância nas relações de teletrabalho, já que adquire características informais, oscilando de acordo com a necessidade do empregador. No entanto, não será considerado eventual o teletrabalhador que presta serviço ao mesmo empregador por determinado período fixo de tempo, podendo este ser medido informaticamente, com seu contrato sendo regido pela CLT. O teletrabalhador somente será eventual se prestar o serviço de acordo com sua própria conveniência, impondo suas próprias condições de trabalho, caracterizando o trabalho autônomo.

Para LIMA (2012), a inserção do teletrabalhador na atividade econômica do empregador passa a ser um requisito identificador da relação de trabalho, totalmente amparada pela CLT. Estas características aliadas ao art. 6° da CLT determinam presentes os requisitos da relação empregatícia. O fato do trabalhador trabalhar em seu domicílio é irrelevante. Neste ponto centra-se a importância da fundamentação legal para o grande desenvolvimento do teletrabalho no Brasil, aliado ao fato de que as ferramentas telemáticas encontram amparo legal por analogia ao comando, controle e supervisão direta do empregador.

Segundo CARMO (2012), a adequação recente pela nova redação em seu art. 6° da CLT permite um amplo amparo jurídico às relações de trabalho dinâmicas da sociedade da informação, na medida em que inclui os avanços tecnológicos e por analogia estabelece em pé de igualdade aos controles e subordinação direta do empregador.

O art. 4° da CLT estabelece que o período em que o trabalhador está à disposição do empregador, executando ou aguardando ordens, pode ser considerado de efetivo serviço. Desta forma, ainda que o teletrabalhador esteja em sua casa aguardando ser acionado pelo empregador ou realizando trabalho de interesse e solicitado pelo empregador, este estará mantendo a relação de trabalho de início.

Entretanto, há ainda muita controvérsia sobre alguns pontos específicos, como o controle da jornada de trabalho, o perfil ideal adequado ao teletrabalho, custos com infraestrutura organizacional, adequação à segurança de dados e do trabalho, e conhecimento do teletrabalhador frente às inovações crescentes da telemática.

Para CARMO (2012), a Lei n° 12.551/2011 não impõe a revisão da Súmula 428 do TST. Sobreaviso. Somente o fato de o empregado portar qualquer equipamento informatizado não lhe confere o direito à hora extra, ainda que de sobreaviso. O direito à hora extra advém do recebimento de ordens diretas do empregador para que amplie sua jornada de trabalho, mantendo-se sob o poder, controle e supervisão do empregador.

Não poderia haver ilação ao entendimento do descrito no art. 6 da CLT caracterizando o regime de sobreaviso, sujeitando o empregador ao pagamento de horas extra, apenas porque trabalha em modalidade de *home office* ou *anywhere office*. Segundo LIMA (2012), permanecem inalterados os temas já consolidados pela legislação trabalhista brasileira. Não resta dúvida que, com base neste solo jurídico fértil, irá prosperar as novas relações de trabalho que são tão prementes à sociedade da informação no Brasil.

3. ASPECTOS TECNOLÓGICOS DO TELETRABALHO

Grande parte do avanço das novas relações de trabalho na economia da informação deve-se à penetrabilidade de novas tecnologias na sociedade contemporânea.

Segundo CASTELLS (2000), as principais características da tecnologia da informação (TI) na sociedade contemporânea são: a informação como matéria-prima (as tecnologias se desenvolvem para atuar sobre a informação), alta penetrabilidade das novas tecnologias (a informação ser parte integrante da vida das pessoas), predomínio da lógica de rede (relações complexas aplicadas a qualquer tipo de processo), flexibilidade (tecnologia favorece processos reversíveis) e convergência de tecnologias (o desenvolvimento tecnológico nas diversas áreas do saber torna-se interligado).

SILVEIRA (2009), o predomínio da lógica de rede da tecnologia da informação estabeleceu a formatação da revolução tecnológica que vivemos atualmente. E a internet tem papel fundamental no estabelecimento das novas relações e interações desta economia informacional. Informação e comunicação caminham juntas desbravando novas formas de aplicação em áreas já conhecidas do saber humano, como a biologia e a microeletrônica.

3.1 REDES NA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

“A sociedade em rede, em termos simples, é uma estrutura social baseada em redes, operadas por tecnologia de comunicação e informação fundamentadas na microeletrônica e em redes digitais de computadores que geram, processam e distribuem informação a partir de conhecimento acumulado nos nós destas redes”. (CASTELLS, 2006).

A evolução da microeletrônica possibilitou a utilização de várias técnicas para transmissão de informação. Telecomunicação é a técnica ou meio pelo qual a informação pode ser transmitida. A técnica de telecomunicação, no sentido de comunicar a distância, sempre pressupõe uma interação entre o emissor da informação e o receptor desta informação. Desta forma são constituídos os sistemas de comunicação, como rádio, televisão e os que transmitem dados e voz. A tendência atual é de que todos estes sistemas estejam interligados entre si formando a sociedade em rede.

De acordo com WERTHEIN (2000), um sistema moderno de comunicação é o conjunto da interligação de vários tipos de dispositivos que trabalham com diversos tipos de informação. Esta interligação entre os dispositivos pode ser chamada de rede e obedece a uma lógica de rede. A lógica de rede ultrapassa o conceito de tipologia de rede, pois significa mais do que somente a forma como estes dispositivos estão conectados entre si, abarca o significado de tipo de linguagem ou protocolos e os mecanismos microeletrônicos ou digitais necessários à interligação bem sucedida destes diferentes dispositivos entre si.

Conforme SILVEIRA (2009), as redes modernas utilizam uma arquitetura de camadas, com a finalidade de minimizar a complexidade do sistema como aumentar sua eficiência. Cada camada é formada por dispositivos lógicos que realizam tarefas. A camada mais elevada da estrutura faz a conexão com o usuário e as camadas inferiores fornecem serviços para as

camadas imediatamente superiores. A camada mais inferior de todas é a camada física e faz contato com o sinal. Por exemplo, quando usuários de diferentes dispositivos, estações ou chamados “nós”, trocam informações entre si, as camadas correspondentes das duas estações também trocam informações entre si. A estrutura da internet é a de camadas, por isso chamada de estrutura de *backbones* ou “nós”.

Atualmente, pela disseminação da lógica de rede no nosso cotidiano, estamos conectados a praticamente todos os equipamentos em nossa casa, no trabalho, no carro, nos aeroportos. Os equipamentos se comunicam entre si possibilitando que seus usuários possam usufruir de uma maior qualidade de vida. Podemos dizer que a informação permeia nosso meio graças á logica de rede. A sociedade da informação é construída passo a passo pelo avanço tecnológico e pela lógica de redes.

3.2 TELEMÁTICA E TELETRABALHO

A globalização da informação tem sido o fenômeno que permitiu que a informação circulasse livremente pelos diversos meios tecnológicos. A sociedade da informação criou um amplo espaço para que a informação se propague pelas diversas áreas do conhecimento humano com rapidez e principalmente sem fronteiras. O avanço tecnológico ocorre em complementaridade às competências humanas.

Ao longo do tempo e cada vez mais, a telemática vem se consolidando como conhecimento tecnológico de ponta. Mais do que fechar postos de trabalho, a telemática vem criando novos postos de trabalho por meio da necessidade premente dos diversos setores da economia de participarem da competitividade internacional e da globalização.

Segundo PINHEIRO (2005), surge a necessidade de um profissional que convirja conhecimentos nas diversas áreas onde a telemática está presente. Um profissional que esteja engajado e antenado à revolução telemática e saiba lidar com os diferentes dispositivos interligados em rede.

Esta necessidade se faz urgente não somente na questão de redução de custos e aumento de produtividade, onde o teletrabalho tem mostrado seus pontos fortes, mas principalmente na adequação das relações de trabalho à realidade da lógica de redes favorecendo a competitividade econômica. Ao longo dos anos, teletrabalho foi ganhando conotação de tecno-trabalho devido a grande utilização de tecnologias de ponta, interligada em rede na sociedade contemporânea.

Segundo PINHEIRO (2005), o perfil do novo profissional adequado ao teletrabalho é aquele com habilidades para compor equipes multidisciplinares, promover a conectividade entre sistemas heterogêneos (por exemplo, governo-cidadão), diagnosticar e solucionar problemas relacionados à conectividade em diversos assuntos, desenvolver e trabalhar em

rede de longa distância, desenvolver protótipos de rede com diversos dispositivos, desenvolver e implantar projetos utilizando redes privadas ou de longa distância, estar totalmente adaptado às redes de comunicação em geral.

O teletrabalhador é um profissional que está mais em linha com os ditames da telemática e da sociedade da informação. O que se faz necessário é que empresários, governo e os vários atores da economia informacional não vejam o teletrabalho somente como uma nova modalidade de trabalho, mas percebam a importância e força de se adequar as relações de trabalho aos novos tempos. A revolução tecnológica colocou a disposição aparatos técnicos viabilizadores e incentivadores do teletrabalho.

CONCLUSÃO

O teletrabalho é uma das manifestações das novas relações econômicas na sociedade da informação. Assim como o comercio eletrônico é sinônimo de comércio contemporâneo, o teletrabalho ou *home office* tende a ser sinônimo de relação de trabalho na economia digital. As condições de tecnologia atuais possibilitam o estabelecimento do teletrabalho como forma de agregar valor às relações econômicas. A tecnologia de redes, a internet e o conceito de intranet, estabelecem novos contornos aos relacionamentos pessoais e profissionais. O trabalho sem fronteiras encontra respaldo nas características intrínsecas da internet, onde as relações ultrapassam o limite da distância.

Ao mesmo tempo, os trabalhadores que praticam o teletrabalho encontram satisfação profissional no ganho de autonomia e no empreendedorismo de si próprio. A relação de trabalho a distância na economia brasileira encontra respaldo jurídico na norma legal existente para as relações trabalhistas tradicionais, amparada da CLT. Na visão jurídica, a relação de emprego é a mesma para o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado ou à distância.

O avanço tecnológico e o alto grau de penetrabilidade de novas tecnologias na sociedade da informação tem sido fator primordial para as mudanças nas relações econômicas e de trabalho. O predomínio da lógica de rede estabelece o paradigma tecnológico que vivemos na sociedade da informação.

O perfil do profissional contemporâneo é aquele com habilidades para compor equipes multidisciplinares, promover a conectividade entre sistemas heterogêneos, trabalhar em rede de longa distância e desenvolver o empreendedorismo de si. A telemática cria as condições para que estes profissionais avancem estabelecendo novas modalidades de trabalho que são a expressão das novas relações de trabalho na sociedade da informação. O teletrabalho pode ser entendido como a expressão das relações de trabalho advindas da transformação da sociedade frente às demandas da tecnologia informacional.

REFERÊNCIAS

BRASIL**, Lei n° 11.419 de 19 de Dezembro de 2006.** (Reforma Processual Digital do Judiciário). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11419.htm>. Acesso em 29 jul.2016.

_____, **Lei n° 12.551 de 15 de dezembro de 2011.** (Altera o artigo 6° da Consolidação das Leis do Trabalho). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em 29 jul.2016.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do Teletrabalho na configuração Home Office: Estudo de Caso na Shell Brasil**. Cadernos EBAPE.BR, v.8, n°1, artigo 5, Rio de Janeiro, Março 2010, p. 71-91. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512010000100006&script=sci_abstract&tlng=pt.> Acesso em 29 jul.2016.

CARMO, Julio Bernardo. **Trabalho a distância e subordinação: Exegese sadia da Lei n° 12.551/2011.** Jan 2012. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148267,41046-Trabalho+a+distancia+e+subordinacao+Exegese+sadia+da+lei+1255111>. Acesso em 29 jul.2016.

CASTELLS, Manuel; CARDOSO, Gustavo. **A Sociedade em Rede, do Conhecimento à Ação Política.** Imprensa Nacional, Casa da Moeda. Jan. 2006. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/sociedade-em-rede-do-conhecimento-%C3%A0-ac%C3%A7%C3%A3o-pol%C3%ADtica>. Acesso em 29 jul.2016.

ESTRADA, Manuel Pino. **Panorama Juslaboral do Teletrabalho no Brasil na OIT, Venezuela e Espanha**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 123, Set/Out 2006, Editora Revista dos Tribunais, São Paulo - SP. Disponível em: <http://tele-trabalho.blogspot.com.br/2008/02/artigo-panorama-juslaboral-do.html>. Acesso em 29 jul.2016.

KUTOMI, Vilma. **Teletrabalho.** Ago 2014**.** Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5X48LpItsXcJ:ita.fidt.org/wp-content/uploads/2014/08/27.-Aspectos-Juridicos-do-Teletrabalho.ppt+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em 29 jul.2016.

LIMA, Marco Antonio Aparecido. **A Nova Redação do Art. 6° da CLT – Teletrabalho, Homeoffice ou Anywhere Office.** Jan 2012. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148522,21048-A+nova+redacao+do+artigo+6+da+CLT+teletrabalho+home+office+ou>. Acesso em 29 jul.2016.

MELLO, Álvaro. **O trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora.** Rio de Janeiro, Qualitymark, 2000. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/o-trabalho-em-qualquer-lugar-e-a-qualquer-hora/>. Acesso em 29 jul.2016.

MENGARDO, Barbara; SCOCUGLIA, Livia. **CNJ Propõe Regulamentação do Home Office no Judiciário.** JOTA, Ago 2015. Disponível em: <http://jota.uol.com.br/cnj-propoe-regulamentacao-home-office-no-judiciario>. Acesso em 29 jul.2016.

MONTENEGRO, Manuel Carlos. **Tecnologia Viabiliza Teletrabalho para Servidores e Magistrados.** Jun 2015. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/79737-tecnologia-viabiliza-teletrabalho-para-servidores-e-magistrados>. Acesso em 29 jul.2016.

NILLES, Jack M.. **Fazendo do Teletrabalho uma Realidade.** São Paulo, Futura, 1997. Disponível em: <http://www.estantevirtual.com.br/busca?q=jack+nilles+fazendo+do+teletrabalho+uma+realidade>. Acesso em 29 jul.2016.

OLIVEIRA, Manuel Xavier. **Carreira e Vida Pessoal – Impactos do Teletrabalho: A percepção dos gerentes de vendas da Indústria Farmacêutica Brasileira**. Dissertação de Mestrado na Universidade Estácio de Sá, 2010. Disponível em: <http://portal.estacio.br/media/2804/manoel-xavier-de-oliveira-completa.pdf>. Acesso em 29 jul.2016.

PINHEIRO, José M. Santos. **Quem é o profissional em telemática?** Fev 2005. Disponível em: <http://www.projetoderedes.com.br/artigos/artigo_quem_eh_o_profissional_de_telematica.php> . Acesso em 29 jul.2016.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: A Tecnologia Transformando as Relações de Trabalho.** Dissertação de Mestrado na USP-SP, 2011. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php>. Acesso em 29 jul.2016.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Teletrabalho Telessubordinado, Dependente e Por Conta Alheia: Reengenharia dos Requisitos da Relação Empregatícia.** Revista TST, Brasília, vol. 78, n 3, p. 17-36, Jul/Set 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/6051320/Teletrabalho+telessubordinado,%20dependente+e+por+conta+alheia+-+reengenharia+dos+requisitos+da+rela%C3%A7%C3%A3o+empregat%C3%ADcia>. Acesso em 29 jul.2016.

SILVEIRA, Sérgio Amadeu da. **Novas dimensões da Política: Protocolos e Códigos na Esfera Pública Interconectada.** Revista de Sociologia e Política v. 17, n° 34, 103-113, out.2009. Disponível em:<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v17n34/a08v17n34.pdf>. Acesso em 29 jul.2016.

TAKAHASHI, Tadao. **Sociedade da Informação no Brasil – Livro Verde**. Ministério da Ciência e da Tecnologia, Brasília, 2000. Disponível em: <http://www.governoeletronico.gov.br/documentos-e-arquivos/livroverde.pdf>. Acesso em 29 jul.2016.

WERTHEIN, Jorge. **A Sociedade da Informação e seus Desafios**. Ci.Inf., Brasília, v. 29 , n. 2, p. 71-77, mai/ago de 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ci/v29n2/a09v29n2.pdf>. Acesso em 29 jul.2016.