

# Globalização e Estado Social de Direito: teletrabalho como forma de inclusão social ou escravidão digital – um desafio.

*Globalization and Social State of Law: telework as a form of digital inclusion or slavery - a challenge.*

Michelle Dias Bublitz\*

## RESUMO

Muito já se sabe sobre o celebre termo “globalização”. O estreitamento das barreiras inerentes as diferenças culturais, político-econômicas e sociais, fizeram com que os indivíduos – e as empresas – passassem por um intenso processo de integração, o que culminou nas mais diversas mudanças e na criação de uma nova ordem mundial. O advento das tecnologias de informação e comunicação causaram uma vasta transformação no cotidiano social e laboral. Portanto, para se obter uma visão mais apurada sobre a atual situação do Direito do Trabalho e do direito ao trabalho na sociedade como um todo, é imprescindível a análise de questões econômicas, políticas e sociais. As tradicionais formas de prestação de serviços aos poucos vão cedendo espaço a novas relações contratuais que não exigem a presença física do trabalhador, como: o teletrabalho, o qual revela uma mudança de paradigma manifestada em um novo ambiente de trabalho descentralizado dos centros de produção e centralizado no conhecimento e na informação. Nesse sentido, o teletrabalho surge como uma realidade laboral disseminada como promissora, ao gerar novos empregos, manter os existentes e regularizar a situação dos trabalhadores que se encontram à margem da lei. Levando em consideração tais questões, por fim, procurar-se-á concluir até que ponto utilizando-se do teletrabalho e, principalmente da sua modalidade desenvolvida nas residências dos (tele)trabalhadores, a mão-de-obra da pessoa humana é usada como forma de inserção no mercado de trabalho ou como forma de escravidão digital.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Pessoa humana. Inclusão social ou escravidão digital.

## ABSTRACT

Much is known about the famous term "globalization". The narrowing of the barriers inherent cultural differences, political, economic and social, caused individuals - and companies - go through an intense process of integration, which resulted in several changes and the creation of a new world order. The advent of information technology and communication have caused a vast transformation in everyday social life and labor. So, to obtain a more accurate about the current state of labor law and the right to work in society as a whole, it is essential to analysis of economic, political and social. The traditional ways of providing services are slowly giving way to new contractual relationships that do not require the physical presence of the worker, such as teleworking, which reveals a paradigm shift manifested in a new working environment of decentralized production centers and centralized in knowledge and information. In this sense, teleworking appears as a reality as promising widespread labor, while generating new jobs, retain existing and regularize the situation of workers who find themselves outside the law. Taking into account such issues eventually will seek to conclude to what extent using teleworking and especially of its kind developed in the homes of (tele) workers, the hand labor of the human person is used as type of participation in the labor market or as a digital form of slavery.

**Keywords:** Teleworking. Human person. Social inclusion or digital slavery.

---

\* Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Direito na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS, bolsista CAPES. Advogada. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade IDC - Instituto de Desenvolvimento Cultural (2009). Graduada pela Universidade Luterana do Brasil ULBRA *campus* Canoas/RS (2008). Integrante qualificada como Pesquisadora do Grupo de Estudos e Pesquisas (CNPq) intitulado *Novas Tecnologias e Relações de Trabalho* sob coordenação da Dra. Profa. Denise Pires Fincato, sediado na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS. Integrante qualificada como Estudante do Grupo de Estudos e Pesquisas em Direitos Fundamentais (CNPq) sob coordenação do Dr. Prof. Ingo Wolfgang Sarlet e do Dr. Prof. Carlos Alberto Molinaro - PUCRS.

## **SUMÁRIO**

Introdução. 1. Globalização, revolução informacional e teletrabalho: mudança de paradigma produtivo. 2. Considerações sobre o teletrabalho. 2.1 Teletrabalho compreendido pela doutrina. 2.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho: considerações sobre a jornada de trabalho. 3. Escravidão Digital 3.1 Utilização da ISO 26000. 4. O teletrabalho como forma de acesso ao mercado: inclusão social ou infoexclusão? Considerações finais. Referências bibliográficas.

## **Introdução**

A globalização e a revolução informacional têm um papel central no rumo que o Direito do Trabalho toma na atualidade, envolvendo toda a sociedade em um contexto político, econômico e social, que se tornou de fala comum no meio acadêmico e cotidiano.

O trabalho modificou-se ao longo do tempo, na medida em que as tecnologias de informação e de comunicação tornaram-se um elemento indissociável do desenvolvimento da atividade econômica, constituindo-se num fator cada vez mais importante na organização e estruturação das sociedades modernas.

As tradicionais formas de prestação de serviços aos poucos vão cedendo espaço às novas relações contratuais, as quais não exigem a presença física do trabalhador, como, por exemplo, o teletrabalho, um dos objetos da presente pesquisa, propulsor do processo econômico da descentralização produtiva, a qual anda de mãos dadas com a globalização e flexibilização das relações de emprego.

O teletrabalho, diante de suas características conceituais e estruturais altamente polêmicas, compõe debates sobre sua existência, estruturação, organização, manutenção, aplicação ou extinção e fomenta relevantes pesquisas. Não se pode negar a inafastável necessidade de se questionar os efeitos, as vantagens e desvantagens, além da eficácia e da eficiência desse instituto.

Às peculiaridades observadas para o teletrabalho destaca-se como principal vantagem: a ausência de deslocamento do empregado até o local de trabalho. As vantagens podem revestir-se de desvantagens para alguns trabalhadores, trazendo a questão do isolamento social ou da escravidão digital, face a ainda mitigada forma de controle da jornada e a supervisão do trabalho, as quais estão gerando polêmicas. Ou seja, de posse de um PC em casa ou de qualquer lugar por meio de um notebook, tablet ou smartphone com acesso

internet, alguns empregados nem precisam comparecer ao seu ambiente físico de trabalho para realizar suas tarefas.

É então que, em busca de alternativas concretas e factíveis, se vislumbra a concretização do respeito ao ser humano trabalhador, em especial, face a presente pesquisa, no trabalho à distância: as normas internacionais de mercado. A ISO 26000, que trata da responsabilidade social, pode ser o impulso faltante, por isto, necessário seu estudo e, se verdadeiramente eficiente, sua promoção em âmbito nacional e internacional.

O sistema constitucional de proteção ao direito ao trabalho começa pela inquestionável essencialidade do labor na vida do ser humano, não só por se tratar da forma como a pessoa obtém boa parte do necessário à sua subsistência e assegura o direito à dignidade da pessoa humana, mas por ser instrumento de realização pessoal do indivíduo, tornando-o respeitável perante a sociedade e, principalmente, o incluindo como cidadão, possuidor de direitos e obrigações.

Neste sentido, essa pesquisa evidencia a importância do estudo do teletrabalho, vez que via flexibilização da jornada laboral pode acabar por pôr em risco a saúde física e psíquica do (tele)trabalhador. A preocupação aqui reside em abrandar o desequilíbrio econômico inerente às relações laborais e em diminuir as discrepâncias decorrentes da *mais-valia*, na medida em que não pode o empregado renunciar direitos fundamentais face ao mercado econômico, tais como: direito ao recebimento de horas extras pelo labor em jornada extraordinária, ou, até mesmo, direito ao lazer. Caso esses elementos não sejam observados, na prática, estar-se-á criando a “escravização digital”.

## **1. Globalização, revolução informacional e teletrabalho: mudança de paradigma produtivo.**

A mudança do paradigma produtivo constitui ponto importante para análise do atual estado político, econômico e social da sociedade humana, em face da globalização - fenômeno que se tornou de fala comum tanto no meio científico quanto no cotidiano.

O antigo sistema taylorista/fordista, em ascensão no pós primeira guerra mundial, baseava-se em uma produção em massa e de consumo massivo, contínua e centralizada<sup>1</sup>. Esse modelo lançou novos desafios no cenário produtivo da época, na medida em que não mais o

---

<sup>1</sup> COCCO, Giuseppe. Trabalho e cidadania – Produção e direitos na era da globalização. São Paulo: Ed. Cortez, 2000. p. 91.

país sede da empresa seria necessariamente o país produtor, ou seja, muitas vezes cada etapa do processo de fabricação era feita em um país diferente, de acordo com a melhor oferta de mão-de-obra e custos de produção. Tal mercado entrou em crise face da crescente competição internacional, instigada pelos avanços tecnológicos<sup>2</sup>, motivo pelo qual passou a ser necessário ‘invadir mercados alheios’, quebrar barreiras nacionais, enfim, globalizar<sup>3</sup>.

A globalização é “*um processo de interação e intercomunicação global*”<sup>4</sup> que se estende em âmbito econômico, político, social e cultural, modificando as estruturas de poder e as relações entre países, empresas e indivíduos. Este fenômeno vem sendo largamente estudado por todas as áreas do conhecimento e, por transformar significativamente as relações no século XXI, traz implicações contundentes ao estudo social e jurídico das relações de trabalho.

No que tange ao aspecto econômico da globalização, vislumbra-se o nascimento de uma nova ordem econômica mundial, regida pela economia voltada para a livre circulação de mercadorias e capitais, na qual o sistema econômico mundial é regulado pela “mão invisível do mercado”. Destacam-se como principais atores desta nova economia as empresas transnacionais, os mercados de capitais e os grandes blocos econômicos. A partir disto foram desenvolvidas “*novas práticas de produção, comercialização e consumo de bens e serviços, assim como de circulação e de valorização do capital*”<sup>5</sup> que caracterizam a ordem econômica do momento.

Além do fator econômico, sobrevieram contribuições de ordem política, tecnológica e social para que a globalização se tornasse o fenômeno que conhecemos atualmente.

Diante do fenômeno da globalização, fala-se que a sociedade humana está vivendo uma outra grande mudança no sistema de produção, chama-se ‘revolução da informação’, como resultado do avanço das tecnologias da informática e das telecomunicações, ou seja, a ‘telemática’<sup>6</sup>. Seguindo essa linha, Castells afirma que “*a tecnologia da informação é para esta revolução o que as novas fontes de energia foram para as revoluções industriais sucessivas, do motor a vapor à eletricidade, aos combustíveis fósseis e até mesmo à energia*

---

<sup>2</sup> ROCHA, Marcelo Oliveira. Direito do Trabalho e Internet. Livraria e Editora Universitária de Direito. São Paulo, Brasil, 2004. p.197.

<sup>3</sup> MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. Impulsos Tecnológicos e Precarização do Trabalho. Disponível em < [http://www.amatra6.com.br/amatra/ed11\\_1.htm](http://www.amatra6.com.br/amatra/ed11_1.htm)>. Acesso em: 25.03.2012.

<sup>4</sup> LENHART, Wagner. Notas sobre o mundo globalizado. In: INSTITUTO DE ESTUDOS LIBERAIS. **Agora, o mercado é o mundo**. XII vol. Porto Alegre: IEE, 2008. Porto Alegre: IEE, 2010, p. 10

<sup>5</sup> LASTRES, Helena M. & SARITA, Albagli. Chaves para o terceiro milênio na era do conhecimento. In: LASTRES, Helena M. & SARITA, Albagli. Org. **Informação e globalização na era do conhecimento**. Rio de Janeiro, Campus, 1999, pg. 8

<sup>6</sup> ROCHA, Marcelo Oliveira. Direito do Trabalho e Internet. Livraria e Editora Universitária de Direito. São Paulo, Brasil, 2004. p. 139.

*nuclear*”<sup>7</sup>. Essa passagem, segundo Domenico De Masi, se deu ao fim da segunda guerra mundial, quando a produção “*de bens materiais que caracterizava a sociedade industrial deu lugar a produção de bens imateriais (serviços, informações, etc) que caracterizam a sociedade pós industrial*”<sup>8</sup>. Castells<sup>9</sup> assevera que embora o modo capitalista de produção seja caracterizado por sua expansão contínua, sempre tentando superar limites temporais e espaciais, foi apenas no final do século XX que a economia mundial conseguiu tornar-se verdadeiramente global com base na nova infraestrutura, propiciada pelas tecnologias da informação e comunicação. De forma contínua, Castells<sup>10</sup> afirma que o que possibilitou essa redefinição histórica das relações capital-trabalho foi a capacidade de reunir mão-de-obra em qualquer lugar e a qualquer momento.

Assim sendo, o velho modelo produtivo deu lugar a um novo sistema descentralizado dos locais de trabalho e centralizado no conhecimento e na informação. Apesar de ter acontecido de maneira gradual, só há pouco tempo pode-se perceber mais claramente seus efeitos.

Com a convergência de todos estes acontecimentos, consagra-se a chamada “Sociedade da Informação”, o “informativo” e a mudança na própria natureza das relações de poder. De fato, com a propagação das novas tecnologias, a informação assumiu papel central na sociedade, sendo considerada como principal bem e como fonte de produtividade social, ou seja, hoje o poder é medido pela acumulação de conhecimentos.

Neste viés, explica Alvin Toffler que, “*à medida que o conhecimento é redistribuído, o mesmo acontece também com o poder nele baseado*”<sup>11</sup>. Friedman garante que, com a maior acessibilidade de todos ao conhecimento, as estruturas de poder historicamente verticais passam a se tornar cada vez mais horizontais, provocando o desmoronamento das hierarquias em todos os prismas da sociedade.

Por sua vez, a reformulação da sociedade e das estruturas de poder ocasionou uma nova configuração do mundo do trabalho.

Os tempos contemporâneos se caracterizam, portanto, pela alta competitividade para ingresso no mercado de trabalho. Não há dúvida de que, a cada dia que passa, é mais difícil obter uma vaga diante da concorrência existente. O fenômeno da globalização, acompanhado

---

<sup>7</sup> CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura, vol.1. São Paulo, ed. Paz e Terra, 2000. p. 50.

<sup>8</sup> DE MASI, Domenico. O futuro do trabalho. Brasília: Ed. da UNB, 1999. p. 221.

<sup>9</sup> CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura, vol. 1. São Paulo, ed. Paz e Terra, 2000. p. 111.

<sup>10</sup> CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura, vol.1. São Paulo, ed. Paz e Terra, 2000. p. 298.

<sup>11</sup> TOFFLER, Alvin. **Powershift: as mudanças do poder**. 4.ed. Rio de Janeiro: Record, 1995.

da necessidade de que as empresas otimizem sua atividade produtiva, interfere diretamente para tal ocorrência. Ao lado disso, o surgimento de novos recursos tecnológicos, que permitem a ampliação crescente da automação, também tem papel preponderante nesse quadro. O desenvolvimento e o uso das tecnologias da informação e comunicação possibilitaram a descentralização do trabalho e este fato reflete-se no número de pessoas que hoje trabalham a distância, em instituto também conhecido como teletrabalho.<sup>12</sup>

A competição profissional e empresarial em escala global resultou em benefícios e malefícios aos trabalhadores, sendo o grande desafio da contemporaneidade solucionar os conflitos gerados pelas novas formas de relações laborais, sem obstaculizá-las e, ao mesmo tempo, contribuindo para maximizar as vantagens geradas por estas.

Domenico de Mais<sup>13</sup> enfatiza que a pressão de constante competição, que agora se dá em nível global, faz com que os indivíduos se sintam compelidos a uma produtividade desumana e sejam aterrorizados pela sensação de “predadorismo” nas relações do mercado de trabalho, o que geraria um ambiente de tensão nas empresas, bem como prejuízo à solidariedade e cooperação entre os colegas de trabalho.

Nesse sentido, pode-se produzir a escravidão digital. Para elucidar o que se entende por escravidão digital, tem-se exemplo comum em que, em busca do cumprimento de altas metas, ou até mesmo para ganhar crédito com a empresa, muitos empregados acabam realizando trabalho em condições análogas às de escravo através do uso das novas tecnologias. O uso do computador e do *e-mail*, por exemplo, apesar de úteis para a realização do trabalho em qualquer lugar ou até mesmo em outra parte do mundo, possibilitam que as empresas tenham um acesso mais fácil ao trabalhador, exigindo novas tarefas mesmo fora do horário de trabalho, ou até em feriados e períodos de férias. Este trabalhador vê-se nessa situação sem que possa recusar o trabalho exigido, sob pena de perder seu sustento e também sem a devida remuneração pelas horas extras prestadas.

Vislumbra-se que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) pode desempenhar um papel importantíssimo diante deste quadro. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência da Organização das Nações Unidas e tem como objetivos precípuos a promoção da justiça social e dos direitos humanos e trabalhistas reconhecidos em nível internacional. Fundada em 1919, tem como princípio basilar a idéia de que a paz universal e

---

<sup>12</sup> NILES, Jack apud PINTO, José Augusto Rodrigues. Teletrabalho. *Revista de Doutrina e Jurisprudência do TRT da 16a. Região*, São Luis, V. 13, N1, jan-dez 1994.

<sup>13</sup> MASI, Domenico. O futuro do trabalho – fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília: Ed. Da UnB, 1999.

permanente só podem basear-se na justiça social. Sua missão consiste em garantir condições decentes de trabalho e de vida a todos<sup>14</sup>.

Diante disso, pode-se dizer que a escravidão até hoje aflige a humanidade uma vez que é certo que ela não desapareceu, apenas mudou sua forma e mascarou-se para seguir participando na sociedade contemporânea.

## **2. Considerações sobre o teletrabalho.**

### **2.1 Teletrabalho compreendido pela doutrina.**

Com a intensificação do uso das tecnologias de comunicação e informação, novas formas de relacionamento laboral se inauguram e, com isto, a realidade atual revela uma mudança de paradigma manifestada em um novo ambiente de trabalho descentralizado dos centros de produção e centralizado no conhecimento e na informação, não exigindo-se a presença física do trabalhador, no caso, o teletrabalho.

Para Jack Nilles, criador do vocábulo "*teletrabalho*", o instituto em exame se atribui a qualquer atividade profissional que se realiza fora do lugar tradicional de trabalho, utilizando alguma das técnicas de telecomunicações, definindo a prestação laboral como "*a possibilidade de enviar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho*"<sup>15</sup>.

Denise Pires Fincato afirma que "*o teletrabalho constitui-se em modalidade surgida dessa revolução informacional, que mescla os avanços tecnológicos (principalmente informáticos) e comunicacionais*"<sup>16</sup>.

O conceito tradicional da Organização Internacional do Trabalho<sup>17</sup> descreve o teletrabalho como sendo o efetuado distante dos escritórios centrais ou das oficinas de produção, mas os trabalhadores mantêm-se conectados com alguns de seus colegas por meio das novas tecnologias.<sup>18</sup>

---

<sup>14</sup> ORGANIZACAO INTERNACIONAL DO TRABALHO. [Working conditions and enviroment : a workers' education manual. Espanhol] *Las condiciones y el medio ambiente de trabajo : manual de educación obrera*, Ginebra, OIT, 1983, p. 55.

<sup>15</sup> NILLES, Jack apud PINTO, José Augusto Rodrigues. Teletrabalho. Revista de Doutrina e Jurisprudência do TRT da 16a. Região, São Luis, V. 13, N1, jan-dez 1994.

<sup>16</sup> FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: uma análise juslaboral. HS Editora, Porto Alegre/RS, Revista Justiça do Trabalho, nº. 236, agosto de 2003. p.41.

<sup>17</sup> GBEZO, Bernard E. Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo. Trabajo, revista da OIT, n. 14, dez de 1995.

<sup>18</sup> Em sentido semelhante ver: DE MASI, Domênico. O Futuro do Trabalho: Fadiga e Ócio na Sociedade Pós-

O teletrabalho, que se distingue do trabalho presencial pela não necessidade de deslocamento casa-trabalho e vive-versa, pode ser realizado em domicílio, telecentros, centros satélites, telecottages, ou sem um espaço definido, quando se falará no teletrabalho nômade ou móvel. Dentre as modalidades citadas, destaca-se para fins deste estudo o teletrabalho no domicílio do empregado, o qual se tornou possível face ao uso das novas tecnologias.

Por vezes, o teletrabalho é comparado com o trabalho em domicílio, o que não incorre na mesma espécie de relação de trabalho, pois tanto o teletrabalho quanto o trabalho em domicílio são espécies de trabalho a distância, conforme alude José Pinho Pedreira <sup>19</sup>.

No teletrabalho em domicílio, o trabalhador realiza sua atividade em seu próprio domicílio ou em ambiente familiar, com ajuda de mecanismos telemáticos <sup>20</sup>. É importante salientar que a falta de uso de formas telemáticas de serviço acabariam por descaracterizar o teletrabalho em domicílio para o trabalho em domicílio normal. <sup>21</sup> <sup>22</sup> Observa-se a relação entre a utilização ou não de tecnologias de informação e comunicação, principalmente para não confundir teletrabalho com trabalho em domicílio.

Desse novo posto de trabalho (sua residência <sup>23</sup>) o empregado pode até ser monitorado/controlado pela empresa com a qual mantém contrato de trabalho. Este monitoramento deve ser feito virtualmente ou presencialmente, por meio das novas tecnologias já desenvolvidas para este tipo de trabalho (sistema de *logins*, biometria, por exemplo).

Nesta concepção, a inovação tecnológica subverte a relação de trabalho clássica, sendo responsável por novos tipos de atividade descentralizada, que reúnem informação e comunicação. <sup>24</sup>

---

Industrial. Rio de Janeiro: José Olímpio, 1999. PEDREIRA, José Pinho. **O teletrabalho**. Revista LTr, São Paulo, V. 64, n. 5, maio 2000.

<sup>19</sup> PEDREIRA, José Pinho. O teletrabalho. Revista LTr, São Paulo, V. 64, n. 5, maio 2000.

<sup>20</sup> Telemática é a comunicação à distância de um conjunto de serviços informáticos fornecidos por meio de uma rede de telecomunicações. Telemática é o conjunto de tecnologias de transmissão de dados resultante da junção entre os recursos das telecomunicações (telefonia, satélite, cabo, fibras ópticas etc.) e da informática (computadores, periféricos, softwares e sistemas de redes), que possibilitou o processamento, a compressão, o armazenamento e a comunicação de grandes quantidades de dados (nos formatos texto, imagem e som), em curto prazo de tempo, entre usuários localizados em qualquer ponto do planeta. A telemática pode ser definida como a área do conhecimento humano que reúne um conjunto e o produto da adequada combinação das tecnologias associadas à eletrônica, informática e telecomunicações, aplicados aos sistemas de comunicação e sistemas embarcados e que se caracteriza pelo estudo das técnicas para geração, tratamento e transmissão da informação, na qual estão preservadas as características de ambas, porém apresentando novos produtos derivados destas.

<sup>21</sup> SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. Revista CEJ, Brasília DF, n. 27, p. 102-109, 2004.

<sup>22</sup> No campo normativo, o teletrabalhador em domicílio equipara-se ao trabalhador em domicílio normal, regulamentado pelo artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas.

<sup>23</sup> Também conhecido como *homesourcing*, segundo FRIEDMAN, Thomas L. **O mundo é plano – o mundo globalizado no século XXI**. 3.ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

<sup>24</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, p.326.



Sua prática vem sendo observada, em escala razoável, nos países que já desenvolveram a tecnologia virtual em níveis que permitem considerá-los integrados à chamada era pós-industrial do trabalho.

## **2.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho: considerações sobre a jornada de trabalho.**

O teletrabalho, como todo resultado proveniente das inovações tecnológicas, permite acolher vantagens e desvantagens. Dentre as vantagens, alinham-se algumas de interesse direto da empresa e do empregado, como diminuição de despesas de transporte, vestuário, combustível e de custos, aumento da produtividade, simplificação da fiscalização do trabalho, racionalização de instalações, equipamentos e material de trabalho. Algumas vantagens são de interesse psicossocial do empregado, como: liberação das tensões do tráfego, na ida e volta do trabalho, supressão da rigidez de horário e liberdade para atendimento, no período de trabalho, de interesses pessoais e familiares incidentais.<sup>25</sup>

As vantagens podem revestir-se de desvantagens, por exemplo, o teletrabalho pode significar diminuição do tempo livre, isolamento social, redução da distinção vida profissional e vida particular e menores possibilidades de ascensão profissional, além da perda do contato social.<sup>26</sup> Ponto negativo do teletrabalho é a quebra de privacidade, face às características dos sistemas de computação. Há que se cuidar desse aspecto porque existe risco de atentar contra as liberdades individuais e o direito de privacidade, garantido a todas as pessoas.<sup>27</sup>

O teletrabalho impõe uma mudança não só no aspecto econômico, jurídico e social, mas também no cultural, na medida em que, o fenômeno da globalização, que está a aproximar os povos e a eliminar barreiras, abrange o teletrabalho, e é por meio dele que se deve buscar os instrumentos necessários para adaptar as empresas e os trabalhadores a essa irreversível realidade, que requer reduzir os níveis de desemprego.

Outro ponto importante para se observar é o fato de que o teletrabalho, enquanto flexibilizador da jornada laboral, pode constituir-se do viés vantajoso para aqueles (tele)trabalhadores que necessitam de uma maior flexibilização do controle de horário, tais

---

<sup>25</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Repertório de conceitos trabalhistas: direito individual. São Paulo: LTr, 2000. v. 1. p.410.

<sup>26</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005.p.129.

<sup>27</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 1998.p.84.

como: mulheres (em fase de maternidade), mas, ao mesmo tempo, constitui-se em desvantagem por, em algumas hipóteses, ultrapassar os limites de tempo de trabalho e tempo de descanso e lazer.

Com esta perspectiva, a Lei nº. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, passou a considerar a configuração de trabalho também como aquele realizado à distância, não prevendo distinção ao que é executado no estabelecimento do trabalhador. A lei, que alterou o artigo 6º da CLT para incluir a expressão “*realizado à distância*”, tem a nítida intenção de equiparar os trabalhos executados em domicílio e no local de trabalho ao teletrabalho.

Aqui, encontra-se a seguinte problemática: geralmente, o teletrabalhador teletrabalha como, quando e onde ele quiser, misturando as horas de trabalho com o horário de lazer e descanso, tornando difícil a quantificação das horas extraordinárias, pois ele não precisa ir para a empresa fisicamente. Por exemplo, uma pessoa está com os seus filhos, mas ao mesmo tempo está com o smartphone ou celular ligado à internet realizando atividades profissionais. Enquanto espera o ônibus ou o avião, está conectado à rede com seu netbook. E isso pode acontecer no sábado, domingo ou feriado. No final das contas, somando o trabalho nos espaços de descanso e lazer, o teletrabalhador acaba trabalhando por mais de 8 horas por dia e sem perceber isso, em dissonância ao que dispõe o artigo 7, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988 e artigo 58 da CLT. Ao final, não é pago por isso. Essa “liberdade” nada mais é que uma forma sutil de *exploração digital*. Portanto, a princípio, o empregado que exerce teletrabalho não teria direito ao recebimento de adicional por horas extras pela flexibilidade do horário laboral, mesmo sob controle diretivo e supervisão constante do empregador. No entanto, caso o funcionário seja instado a realizar trabalhos suplementares, fora dos limites da jornada diária, mediante meios telemáticos e informatizados e com a finalidade de sanar problemas da empresa, fará *jus* à retribuição financeira pelas horas extraordinárias exercidas, desde que observados os pressupostos da relação de emprego (artigo 3º, CLT).

Todavia, a premissa acima se choca com a Portaria 1510, de 21 de agosto de 2009, porque tal norma somente permite que o controle de jornada por meio eletrônico seja feito pelo uso do REP – Registro Eletrônico de Ponto. A partir do momento que a legislação, em data posterior, vem e diz que poderá o empregado estar em casa e o empregador controlar o trabalho dele pelos meios informáticos, é uma forma eletrônica de se registrar o ponto, fora do sistema da Portaria 1510. Pergunta-se: a referida Portaria, que proíbe terminantemente qualquer outra forma de controle de ponto, vai superar o que diz a nova redação do artigo 6º da CLT? O artigo 6º da norma trabalhista diz que o controle é o mesmo, idêntico ao de estar trabalhando na sede da empresa. Nada afirma com relação às exceções advindas do uso das

novas tecnologias como meio de trabalhar. Isso demonstra, portanto, o quanto esta Portaria trava o desenvolvimento tecnológico e é um retrocesso social.

A partir das premissas antes analisadas, observa-se que, como resposta à necessidade de conferir efetividade ao direito ao trabalho, o teletrabalho apresenta-se como instrumento garantidor da possibilidade de inserção das pessoas no mercado de trabalho e na vida ativa, mas necessita observar alguns pontos inerentes aos direitos do trabalhador, para não se tornar um objeto de escravidão digital.

### **3. Escravidão Digital.**

O trabalho inicialmente tido como natural e para consumo próprio (Pré-História), em passos seguintes, viria a traduzir-se em instrumento de dominação (escravidão, servidão, etc.), atrelando-se à idéia de desmerecimento social e, até, de castigo (*tripallium*<sup>28</sup>). Desta forma, a escravidão também caminhou ao lado da história do homem.

Atualmente, com a intensificação do uso das tecnologias de informação e comunicação, novas formas de relacionamento laboral se inauguram e, com isto, já se ouve falar em novas formas de escravidão, novas formas de submissão humana também. Diante disso, pode-se dizer que a escravidão até hoje assola a humanidade, uma vez que é certo que ela não desapareceu, apenas mudou sua forma e mascarou-se para seguir participando na sociedade contemporânea.

Assim sendo, pode-se dizer que tanto a escravidão tradicional como as formas análogas contemporâneas constituem graves violações aos direitos humanos.

Diante do exposto, no que tange à contemporaneidade, entende-se que a escravidão sustenta e é sustentada por uma lógica geradora de uma série de repercussões sociais. A transformação do homem em objeto - passível de negociação - acarreta diversas transformações nas relações pessoais e sociais. Primeiramente a ordem econômica comanda uma desumanização do submisso. O Estado, por sua vez, justifica-se por meio do processo

---

<sup>28</sup> Tripalium era um instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, no qual os agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, para rasgá-los, esfiapá-los. A maioria dos dicionários, contudo, registra tripalium apenas como instrumento de tortura, o que teria sido originalmente, ou se tornado depois. Tripalium (do latim tardio "tri" (três) e "palus" (pau) - literalmente, "três paus") é um instrumento romano de tortura, uma espécie de tripé formado por três estacas cravadas no chão na forma de uma pirâmide, no qual eram supliciados os escravos. Daí derivou-se o verbo do latim vulgar tripaliare (ou trepaliare), que significava, inicialmente, torturar alguém no tripalium. É comumente aceito, na comunidade linguística, que esses termos vieram a dar origem, no português, às palavras "trabalho" e "trabalhar", embora no sentido original o "trabalhador" seria um carrasco, e não a "vítima", como hoje em dia.

econômico, e essas por sua vez são reforçadas pelo aumento da demanda produzida pela sociedade globalizada. É um sistema que se retroalimenta.

### **3.1 Utilização da ISO 26000.**

A ISO (*International Organization for Standardization*)<sup>29</sup> constitui-se de uma organização não governamental, que através de um processo que envolveu diversos países e seus representantes, grupos sociais e organizações da sociedade civil editora e incorpora padrões internacionais, desde 1947, com sede e coordenação sistemática (pelo Secretariado Central) em Genebra na Suíça. Além disto, é uma rede de institutos de normalização que abrange 159 países, com um membro por país. O maior objetivo é o estabelecimento de normas que representem e demonstrem o consenso quanto ao conteúdo dos diferentes países membros, através de discussões e análises. A intenção, por sua vez, é fazer uma conexão entre os setores público e privado, vez que, se de um lado muitos dos seus institutos são componentes da estrutura governamental de seus países ou não estabelecidos pelo governo, de outro lado outros membros tem suas origens oriundas exclusivamente do setor privado, instituídos por parcerias nacionais das associações da indústria. Destarte, a ISO aceita uma consonância a ser obtida em soluções que atendam tanto as necessidades de uma empresa como as necessidades mais vastas da sociedade.

A idéia da criação da ISO 26000 nasceu da vontade de vencer as diferenças sociais, culturais, ambientais, legais e econômicas de cada grupo social. Por meio dela enfrenta-se temas que englobam desde direitos humanos, práticas de trabalho, meio ambiente, dentre outros, bem como questões técnicas e objetivas, visando chegar ao entendimento comum do que é da responsabilidade social, visando sua efetiva implementação na sociedade empresarial e como um todo.

No seu conteúdo, a ISO 26000 engloba:

[...] conceitos, termos e definições referentes à responsabilidade social; histórico, tendências e características da responsabilidade social; princípios e práticas relativas à responsabilidade social; os temas centrais e as questões referentes à responsabilidade social;

---

<sup>29</sup> Como “*International Organization of Standardization*” teria diversas siglas em vários idiomas por meio da tradução (“IOS” em inglês, “OIN” em português, para a Organização Internacional de Normalização), seus fundadores optaram por um nome curto, para não haver complicações nos diversos países associados, e elegeram o “ISO”, derivado do grego *isos*, que significa “igual”. Assim sendo, em qualquer país ou idioma, a forma abreviada do nome da organização é sempre ISO, como um padrão universal.

integração, implementação e promoção de comportamento socialmente responsável em toda a organização e por meio de suas políticas e práticas dentro de sua esfera de influência; identificação e engajamento de partes interessadas; e comunicação de compromissos, desempenho e outras informações referentes a responsabilidade social.<sup>30</sup>

Para efeitos de embasamento da pesquisa ora desenvolvida, entende-se que aplicação da norma internacional ISO 26000 pode ser uma ferramenta social para combate da escravidão digital, que se faz presente nas relações de trabalho e, principalmente, no caso dos teletrabalhadores.

Primeiramente, tem-se o postulado, especialmente aplicável ao teletrabalho, de que as empresas devem evitar “*complexas cadeias de valor que envolvam trabalho informal sem proteção legal*”<sup>31</sup>. Depois uma série de proposições relacionadas a práticas trabalhistas, direitos humanos e concorrência desleal, garantindo o combate desta forma de escravidão tão comum e utilizada na contemporaneidade.

Neste viés, a ISO 26000 demanda, no âmbito referente às medidas relacionadas às práticas trabalhistas, que os empregadores proporcionem condições decentes de trabalho no referente à jornada de trabalho. Dentre suas recomendações está que: “*respeite o direito dos trabalhadores de se aterem à jornada de trabalho normal ou acordada conforme leis, regulamentos ou acordos coletivos*”<sup>32</sup> e “*remunere os trabalhadores por horas extras de trabalho de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos*”<sup>33</sup>.

A ISO 26000 procura conscientizar os entes públicos e as empresas de que, agindo com responsabilidade, observância às e principalmente respeito ao trabalhador, enquanto pessoa humana e sujeito de direitos e obrigações, face ao princípio da dignidade da pessoa humana, estas só tem a ganhar no que se refere ao seu reconhecimento junto à sociedade. A aplicação da ISO 26000 irá ajudar no crescimento responsável das empresas, com certeza diminuindo a incidência de *dumping* social, chegando ao equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e social.

---

<sup>30</sup> Inmetro. ISO 26000. Disponível em [http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade\\_social/iso26000.asp](http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp). Acesso em 02.04.2012.

<sup>31</sup> Texto completo da ISO 26000. Disponível em: [www.ecodesenvolvimento.org.br/iso26000/noticias/documento-norma-internacional-iso-26000](http://www.ecodesenvolvimento.org.br/iso26000/noticias/documento-norma-internacional-iso-26000). Acesso em 02.04.2012.

<sup>32</sup> Texto completo da ISO 26000. Disponível em: [www.ecodesenvolvimento.org.br/iso26000/noticias/documento-norma-internacional-iso-26000](http://www.ecodesenvolvimento.org.br/iso26000/noticias/documento-norma-internacional-iso-26000). Acesso em 02.04.2012.

<sup>33</sup> Texto completo da ISO 26000. Disponível em: [www.ecodesenvolvimento.org.br/iso26000/noticias/documento-norma-internacional-iso-26000](http://www.ecodesenvolvimento.org.br/iso26000/noticias/documento-norma-internacional-iso-26000). Acesso em 02.04.2012.

#### **4. O teletrabalho como forma de acesso ao mercado de trabalho: inclusão social ou escravidão digital?**

O teletrabalho surge para alguns trabalhadores como uma chance de se inserir ou retornar ao mercado de trabalho, por meio do uso das tecnologias de informação e comunicação, a partir do momento em que o trabalhador estará trabalhando com seu conhecimento, que desconhece a limitação de espaço e locomoção.

Assim, o teletrabalho atende às novas exigências do mundo globalizado, pela sua natureza flexível e peculiar, que é capaz de gerar empregos altamente especializados e os de menor especialização, atraindo um grande contingente de trabalhadores.

Na tentativa de evitar com que as pessoas sejam marginalizadas e excluídas do contexto social e do mercado de trabalho, é necessário estabelecer mecanismos assecuratórios que garantam a dignidade da pessoa humana e a efetividade do princípio da igualdade. A efetividade do direito ao trabalho fará com que a dignidade humana assuma nítido conteúdo social, na medida em que a criação de melhores condições de vida resultar benéfica não somente para o indivíduo em seu âmbito particular, mas para o conjunto da sociedade.<sup>34</sup>

Rafael da Silva Marques<sup>35</sup> advoga que o valor social do trabalho é, ao lado da dignidade da pessoa humana, o elemento principal de toda norma pertencente a um Estado Democrático de Direito, na medida em que este apenas existe porque há trabalho humano. Se alguém pode adquirir um bem e dizer 'é meu' é porque há trabalho humano. O autor destaca que o trabalho, por si, não é um conceito econômico, mas um elemento da existência humana. As pessoas trabalham para, muito além de prover sua subsistência, suprir suas demandas, não apenas materiais, mas também existenciais e de vida.<sup>36</sup> O trabalho não é, portanto, apenas um elemento de produção. É bem mais do que isso. É algo que valoriza o ser humano e lhe traz dignidade, além, é claro, do sustento. É por isso que deve ser visto, antes de tudo, como um elemento ligado de forma umbilical à dignidade da pessoa humana. Valorizar o trabalho significa valorizar a pessoa humana enquanto cidadão ativo na sociedade.

A experiência demonstra que, se aplicado corretamente, o teletrabalho pode constituir uma oportunidade de trabalho, o que não significa que seja a solução mágica para

---

<sup>34</sup> LEDUR, José Felipe. A realização do direito ao trabalho. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1998, p.98

<sup>35</sup> MARQUES, Rafael da Silva. O Valor Social do Trabalho na Ordem Econômica, na Constituição Brasileira de 1988. São Paulo: LTr, 2007. p.146

<sup>36</sup> MARQUES, Rafael da Silva. O Valor Social do Trabalho na Ordem Econômica, na Constituição Brasileira de 1988. São Paulo: LTr, 2007. p.149

os problemas de inserção das pessoas no mercado de trabalho. Neste tema, o importante é o acesso ao trabalho. O problema fundamental é a qualidade do trabalho realizado e não o tipo de pessoa que o realiza, face às singularidades de cada um.

Diz-se que o teletrabalho não pode ser objeto de infoexclusão, muito menos de escravidão digital. O caminho para a inserção das pessoas no mercado de trabalho pode ser também via o uso das tecnologias da informação e comunicação com o objetivo de evitar o deslocamento casa-trabalho e vice-versa. Isso pode causar um efeito indesejado: a escravidão digital, justamente por limitar a integração da pessoa na comunidade de trabalho e sociedade familiar e como um todo, vez que a limitação da jornada de trabalho, como antes dito, anda encontra-se mitigada.

Não se deve pretender com o teletrabalho a clausura das pessoas, mas sim meios para que estas possam desenvolver-se com mais dignidade, mais uma vez reflexo não só do princípio da igualdade e da dignidade humana, mas do valor social do trabalho.

### **Considerações finais**

Muito já se sabe sobre o celebre termo “globalização”. O estreitamento das barreiras inerentes as diferenças culturais, político-econômicas e sociais, fizeram com que os indivíduos – e as empresas – passassem por um intenso processo de integração, o que culminou nas mais diversas mudanças e na criação de uma nova ordem mundial.

O advento das tecnologias de informação e comunicação causaram uma vasta transformação no cotidiano social e laboral. Mudanças essas que consubstanciaram em um novo enfrentamento das formas de prestação de trabalho – diz-se na forma genérica o vocábulo trabalho, pois o teletrabalho pode se configurar como relação de trabalho ou de emprego, desde que preenchidos os requisitos do artigo 3º da CLT – e, conseqüentemente, sua necessidade de tutela jurídica, visando, principalmente, evitar um fenômeno que se torna cada dia mais real: a escravidão digital.

A evolução dos meios de comunicação e o aumento da necessidade de produção laboral propiciaram o desenvolvimento de várias formas de trabalho a distância, por exemplo: o teletrabalho, que significa levar o trabalho até o profissional, através da tecnologia. Ou seja, permite que as pessoas realizem suas atividades laborais fora do ambiente físico da empresa, inclusive na própria residência, e sem horários pré-determinados.

Em função disso, conclui-se que as empresas são dotadas do poder de transformar seus (tele)trabalhadores em verdadeiros “escravos digitais”. O risco da escravidão digital é mais do que hipotético, é real.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – ABNT. Disponível em: <<http://www.abnt.org.br>> Acesso em 02.04.2012.

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

CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura, vol.1. São Paulo, ed. Paz e Terra, 2000.

COCCO, Giuseppe. Trabalho e cidadania – Produção e direitos na era da globalização. São Paulo: Ed. Cortez, 2000.

DE MASI, Domênico. O Futuro do Trabalho: Fadiga e Ócio na Sociedade Pós-Industrial. Rio de Janeiro: José Olímpio, 1999.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: uma análise juslaboral. HS Editora, Porto Alegre/RS, Revista Justiça do Trabalho, nº. 236, agosto de 2003.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: uma análise jus laboral. In: STURMER, Gilberto (org.). Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

FRIEDMAN, Thomas L. O mundo é plano – o mundo globalizado no século XXI. 3.ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.



GBEZO, Bernard E. Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo. Trabajo, revista da OIT, n. 14, dez de 1995.

GERHARDT, Roberta Coltro. Relação de emprego, internet e futuro. São Paulo: LTr, 2002.

International Organization for Standardization – ISO. Disponível em: <<http://www.iso.org/iso/home.html>> Acesso em 02.04.2012.

LASTRES, Helena M. & SARITA, Albagli. Chaves para o terceiro milênio na era do conhecimento. In: LASTRES, Helena M. & SARITA, Albagli. Org. Informação e globalização na era do conhecimento. Rio de Janeiro, Campus, 1999.

LEDUR, José Felipe. A realização do direito ao trabalho. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1998.

LENHART, Wagner. Notas sobre o mundo globalizado. In: INSTITUTO DE ESTUDOS LIBERAIS. Agora, o mercado é o mundo. XII vol. Porto Alegre: IEE, 2008. Porto Alegre: IEE, 2010.

LASTRES, Helena M. & SARITA, Albagli. Org. Informação e globalização na era do conhecimento. Rio de Janeiro, Campus, 1999.

MARQUES, Rafael da Silva. O Valor Social do Trabalho na Ordem Econômica, na Constituição Brasileira de 1988. São Paulo: LTr, 2007.

MASI, Domenico. O futuro do trabalho – fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília: Ed. Da UnB, 1999.

MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. Impulsos Tecnológicos e Precarização do Trabalho. Disponível em <[http://www.amatra6.com.br/amatra/ed11\\_1.htm](http://www.amatra6.com.br/amatra/ed11_1.htm)>. Acesso em: 25.03.2012.

NILES, Jack apud PINTO, José Augusto Rodrigues. Teletrabalho. Revista de Doutrina e Jurisprudência do TRT da 16a. Região, São Luis, V. 13, N1, jan-dez 1994.

ORGANIZACAO INTERNACIONAL DO TRABALHO. [Working conditions and environment : a workers' education manual. Espanhol] Las condiciones y el medio ambiente de trabajo : manual de educación obrera, Ginebra, OIT, 1983.

PEDREIRA, José Pinho. O teletrabalho. Revista LTr, São Paulo, V. 64, n. 5, maio 2000.

PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Repertório de conceitos trabalhistas: direito individual. São Paulo: LTr, 2000. v. 1.

ROCHA, Marcelo Oliveira. Direito do Trabalho e Internet. Livraria e Editora Universitária de Direito. São Paulo, Brasil, 2004.

SARLET, Ingo W. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 9.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos Direitos Fundamentais. 10.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogad, 2011.

SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. Revista CEJ, Brasília DF, n. 27, p. 102-109, 2004.

TOFFLER, Alvin. Powershift: as mudanças do poder. 4.ed. Rio de Janeiro: Record, 1995.

WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005.