

4. A CONDIÇÃO DO EMPREGADO NAS NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO A DISTÂNCIA: o teletrabalho

Luciana Santos Trindade Capelari¹

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma necessidade intrínseca da raça humana. Certamente, sem trabalhar o homem não pode existir. É através dele que o homem obtém todo o necessário para a sua existência. O Trabalho mereceu destaque em toda a história da existência humana. Já na Bíblia faz-se menção a ele como significativo condicional a manutenção do homem, "ganharás o pão com o suor do teu rosto..." dando a entender que tudo que fosse almejado pelo ser humano teria por caminho trabalho árduo e significativo. Sabemos de pronto a divisão histórica do trabalho como o Matrimunus e o Patrimunus (Matrimônio e Patrimônio), ou seja o múnus do pai e o múnus da mãe. Dessa divisão histórica inclusive surgiu o brocardo e a concepção de que ao homem incumbiria prover a subsistência do lar e à mulher o cuidado deste.

Analisando historicamente, a cada geração que passa, nota-se um avanço na forma de produção, em especial com a introdução da tecnologia, o que modificou de forma gritante a visão sobre a "utilidade" do trabalhador. Os nascidos há menos de 20 anos não conheceram uma época em que o mundo vivia sem computador, celular e internet.

É claro que toda a evolução laboral se deu de forma progressiva. O homem sempre evoluiu raciocinando em seu anterior instrumento de produção. Através do uso, da experiência, pôde adaptar-se e melhorar. Dessa forma, o trabalhador sempre teve que se enquadrar nessas mudanças, sujeitando-se ao progresso imposto.

Assim, tem-se que a humanidade passou por situações históricas marcantes, que por essencial, serão analisadas neste estudo o Estado Liberal, Estado do Bem-Estar-Social, Neoliberalismo, Revoluções Industriais, Globalização até o Estado na modernidade.

Observar-se-á como esta evolução influenciou nas relações de trabalho, sujeitando o trabalhador à condições desprotegidas para não enfrentar o desemprego.

¹Advogada Trabalhista e Empresarial, especialista em Direito Processual, em Direito do Trabalho e em Consultoria Jurídico Empresarial, Professora de Direito e Processo do Trabalho.

Será estudada a influência da globalização, da flexibilização e da tecnologia na vida do trabalhador.

Em especial, será estudado um novo fenômeno na era das atividades chamadas flexibilizadas: o teletrabalho.

Portanto, vejamos.

2 O TRABALHADOR E A HISTÓRIA

O Estado de hoje sofre mudanças continuamente. Através do estudo da evolução sofrida pelos anos, compreende-se o fenômeno atual e as alterações pelas quais vem sofrendo o Estado.

O Estado Liberal surgiu no fim do século XVIII, tendo a liberdade como princípio maior. O poder político interno era limitado e as funções do Estado perante a sociedade eram mínimas. Acreditava-se que o mercado se auto-regularia através das vontades individuais. O Estado se limitava apenas a funções de segurança das relações sociais; não intervinha na atividade econômica.

A Administração Estatal no primado do *laissez faire laissez passer* não poderia interferir nos direitos e liberdades individuais nem na ordem social e econômica. É por isso que Maria Sylvia Zanella de Pietro (p.14, citada por Ramos, 2001, p.22), dá ao Estado Liberal a característica de abstenção e o coloca em uma posição essencialmente negativa.

Porém, os resultados negativos de tal extremado liberalismo logo começaram a surgir. Conglomerados empresariais passaram a monopolizar o poder e uma grande massa proletária passou a viver em condições de miséria.

O mercado passou a demonstrar crescentes falhas observadas através da injusta repartição de riquezas, crises de estocagem e altos índices de desemprego.

Observou-se com isso a necessidade de um Estado mais atuante. Para tanto, uma série de leis e regulamentos foram editados e o Estado começa, mesmo que timidamente, a regular a atividade econômica. Passou a estar à frente do mercado, tentando evitar monopólios.

Com isso, na transição dos séculos XIX para XX, surge um modelo intervencionista, neoliberal. Objetivava corrigir o mercado e garantir a liberdade contratual. Segundo Modesto Carvalhosa (1973, p.101,102, citado por Ramos, 2001, p.23), o Estado passa a ter uma atuação positiva, passa a editar normas de proteção aos trabalhadores e consumidores, executa serviços e obras públicas, sem, no entanto, dirigir de forma completa a economia. Tenta solucionar os problemas que haviam surgido.

Nesse ínterim, o Estado apenas controla o mercado para obtenção de lucros. O objetivo é corrigir as crises que ameaçam os interesses coletivos.

Com o tempo o Estado passou também a exercer influência sobre as políticas sociais. Discute-se igualdade ao invés de liberdade. Passa a ter primazia o bem comum, o interesse público ao invés dos interesses individuais.

Surge, então, a partir do século XX o Estado de Bem-Estar Social. (Wellfare state)

Ramos (2001, p.23-25) nos mostra que o primeiro marco deste Estado foi a Primeira Guerra Mundial (1914-1918) que obrigou o Estado a assumir uma posição de direção da economia, devido aos desequilíbrios causados pela guerra. Após esta, o Estado continua a assumir esse papel econômico.

Outro ponto marcante foi a Revolução Russa (1917) que ao abolir a propriedade privada e as classes sociais introduzindo a idéia de igualdade, faz com que a economia, para que possa sobreviver, admita intervenção do Estado na sua regulação, alcançando um padrão de justiça distributiva, garantindo à sociedade condições de subsistência.

Por volta do final dos anos 20, início dos anos 30, o Estado passa não só a intervir, mas a integrar a ordem econômica, chegando a participar das decisões do mercado.

Tal Estado encontra seu apogeu após a Segunda Guerra Mundial, tomando o papel de regulador da vida social e econômica. Presta cada vez mais serviços públicos, depositando sua preocupação nas necessidades básicas da sociedade. Passa a ser um Estado que distribui bem-estar social e que produz bens e serviços, protegendo o cidadão da miséria, doença e desemprego.

Porém, a manutenção desse bem-estar social passou a ser insustentável diante das massas populacionais cada vez maiores. O Estado passa a repassar os custos para a sociedade. Os serviços Públicos perdem sua qualidade, lançando a necessidade da reformulação do papel do Estado.

Diante dessa desestruturação do Estado de Bem-Estar Social, surge o neoliberalismo, trazendo à tona novamente o individualismo do liberalismo.

Paulo Bonavides (1996, p.20, citado por Ramos, p.28), analisa que este neoliberalismo é o mesmo liberalismo usado anteriormente que deflagrou desemprego, fome e miséria.

De acordo com Ramos (2001, p.26-32), com essa nova forma de Estado procurou-se assegurar a liberdade das pessoas e do mercado, tendo este último, porém, a regulação do Estado para garantir sua eficiência e sobrevivência. O Estado não poderia intervir no mercado no caso de restringir a concorrência, mas poderia criar normas que proibissem o uso de substâncias tóxicas, limitasse as horas de trabalho, que regulassem o funcionamento da concorrência, dentre outros.

A diferença para o liberalismo de outrora, é que agora se permite a intervenção do Estado no domínio econômico, como mediador, para corrigir suas distorções. Além de reafirmar a liberdade individual, este novo liberalismo aprimora as instituições jurídicas, políticas, sociais e econômicas.

Estas propostas, com o passar do tempo vem se modificando no sentido de se ver a

necessidade do investimento em políticas sociais. Com isso, são aderidas políticas sociais como a instituição da renda mínima, a descentralização, a privatização e a concentração dos programas sociais nos grupos de maior necessidade.

Afasta-se cada vez mais do Estado Mínimo para se alcançar o Estado Necessário, Subsidiário, onde este se omite até onde o particular pode atuar, somente quando a iniciativa privada não puder mais atuar é que o Estado suprirá esta deficiência, buscando o bem da coletividade. É Subsidiário porque visa ajudar de maneira supletiva e não tomar o lugar da iniciativa privada.

Pietro (1999, p. 24-25), identifica três fundamentos para este Estado à saber:

Primazia da iniciativa privada sobre a Estatal; atuação do Estado voltado para fomentar, coordenar, fiscalizar a iniciativa privada, de forma a permitir aos particulares sucesso na condução de seus empreendimentos e incremento da parceria entre público e privado.

As Revoluções Industriais também tiveram um impacto profundo nas transformações sofridas pelo mundo. A Primeira ocorreu na Inglaterra em meados do século XVIII. Esta introduziu as máquinas a vapor o que alterou a organização do trabalho. Foi um período onde houve grande concentração de capitais e o que colaborou para isso foi a falta de regulamentação dos direitos sociais.

A Segunda Revolução Industrial ocorreu entre os séculos XIX e XX, onde a energia a vapor foi substituída pela elétrica e pelo petróleo. Começa-se a produção em série, caracterizada pelo taylorismo e pelo fordismo onde os trabalhadores produziam mais através de um trabalho repetitivo.

Chega um momento em que surge no lugar do Estado Liberal, o Estado Social de Direito; momento este marcado pela Terceira Revolução Industrial, caracterizada pela robotização, informática e energia nuclear. O toyotismo passa a ser a nova organização de trabalho, ocasionando demissões em massa, flexibilização das leis trabalhistas, trabalhos temporários e a terceirização.

Surge então o fenômeno da globalização da economia que exige que as economias se tornem atraentes para investimentos.

Pois bem, mas como tudo isso afeta o ser humano? Exatamente no seu meio de subsistência: NO TRABALHO! Em uma sociedade em que a mão de obra humana torna-se dispicienda e que novas tecnologias afloram a cada minuto, inexistente lugar para normas rígidas que regulamentem o trabalho. O Estado pode até tentar ser atuante e buscar sempre a defesa do trabalhador em prol do social, mas, neste diapasão, chegará um momento em que terá ele em mãos, de um lado um exército de proletários desempregados e de outro uma casta burguesa que recusa-se a dar emprego, aliás digamos que não mais necessita da força humana no trabalho.

3 O TRABALHADOR E A GLOBALIZAÇÃO

Com o fenômeno da globalização, observa-se o grande avanço tecnológico através da microeletrônica, o que também permitiu um grande avanço na rede mundial de telecomunicações, onde, segundo Gonçalves, tornou-se mais barata e rápida a comunicação, permitindo às pessoas e às empresas falarem em qualquer lugar do mundo, pagando o preço de ligação local. Além disso, os transportes tornaram-se mais rápidos, o que permitiu o deslocamento de mercadorias em tempos inimagináveis. (GONÇALVES, 2007, p. 109,110).

Tudo isso possibilitou às empresas produzir em qualquer parte do planeta, fazendo com que o capital procurasse mercados onde a mão-de-obra fosse mais barata, para gerar um lucro maior aos donos dos meios de produção. (GONÇALVES 2007, p. 109, 110).

De fato, foi uma grande mudança na economia. Ela precisou se tornar atrativa para buscar investimentos internacionais. Com isso, as empresas multinacionais estenderam-se aos países menos desenvolvidos em busca de mão-de-obra mais barata. É por isso que Ramos fala que hoje existem "produtos mundiais", pois suas partes são produzidas em diferentes países. (2001, p.34-35)

Nota-se, porém, com essas inovações, grande concentração de capital nas mãos das corporações e crise na noção de soberania de Estado. Ocorre o seu enfraquecimento com a internacionalização das empresas, pois eles têm limitado a manutenção de políticas fiscais e intervencionistas, sob pena de não atraírem investimentos.

As empresas passam por um processo de competição, pois precisam ser capazes de entrar na competição de preços mundial, o que leva a altos índices de desemprego.

Sentiu-se, portanto, a necessidade de reforma dos Estados, objetivando-se reduzir ao máximo o exercício de atividades econômicas. Observa-se neste contexto o discurso da privatização. Essas privatizações, que tem por objetivo enxugar as máquinas estatais e que também atingem a prestação de serviços públicos, que são repassados à iniciativa privada, são adotadas pelos estados em nome da eficiência de atuação esperada por eles.

Porém, segue-se junto à reforma, a desregulamentação e flexibilização da economia, atingindo seu equilíbrio.

No Brasil, essa reforma é implementada através do Programa Nacional de Desestatização, que foi a Lei 8031/90, revogada pela Lei 9491/97. Com essa reforma, sai das mãos do Estado o papel de execução direta na produção de bens e serviços, passando apenas a regular e promover seu desenvolvimento. (RAMOS, 2001, p.37)

Estas transformações exigidas pelo Estado se deram em um momento em que o Estado Social de Direito se torna caro e pouco eficiente ao atender a necessidade da coletividade e também da globalização econômica, onde passa-se à necessidade de amoldar suas condições internas para se tornar atrativo à economia mundial. Estas são as condições que deram base à atual estrutura do Estado.

4 O TRABALHADOR E A FLEXIBILIZAÇÃO

A palavra flexibilização é oposto da palavra rigidez, ou seja, o que se pode dobrar, curvar, fácil de manejar, elástico. O Dicionário Aurélio conceitua flexibilidade como sendo:

Verbetes: flexibilidade. [Do lat. *flexibilitate*]. Qualidade de flexível. 2. Elasticidade, destreza, agilidade, flexão, flexura: flexibilidade corporal. 3. Facilidade de ser manejado; maleabilidade. 4. Aptidão para variadas coisas ou aplicações: flexibilidade de espírito. 5. Docilidade, brandura. 6. Disponibilidade de espírito; compreensão, complacência.

Poder-se afirmar em um primeiro momento, que a flexibilização das normas trabalhistas tem por objetivo tornar elástica a rigidez do Direito do Trabalho.

Falando sobre o objetivo da flexibilização trabalhista, Gonçalves nos mostra:

A flexibilização fundamenta-se ideologicamente na economia de mercado e na saúde financeira da empresa, justificando-se para que uma empresa saudável gere empregos. É também fundamento da flexibilização a grande massa de excluídos do mercado formal que, com a flexibilização, passaria a integrar o "mercado oficial" do trabalho e teria, portanto, mais dignidade. Todos esses argumentos assentam-se na teoria do neoliberalismo. (GONÇALVES, 2007, p. 115)

Diante da proposta do fenômeno da globalização, o trabalhador que antes tinha uma preparação relativa para o mercado, em face da concorrência mundial, passa a ser despreparado, o que sem dúvida gera desemprego. A flexibilização foi uma forma de reinserção desse trabalhador no mercado, embora com uma proteção "flexibilizada".

Certamente esse não era o objetivo inicial do Brasil para seu trabalhador, pois na atual Constituição, de 1988, o trabalhador tem como garantia o acesso à dignidade, o que inclui condições mínimas de vida individual e familiar. Porém, com o advento da "mundialização do mercado", fugiu das mãos do próprio Estado, garantir o mínimo aos seus trabalhadores.

Como expressões da flexibilização, temos a possibilidade da utilização de serviços terceirizados, os horários flexíveis, os contratos por prazo determinado, os turnos ininterruptos de

revezamento, a prestação de serviços em casa, dentre outros. Essas formas de flexibilização são tidas como legais pelo ordenamento jurídico trabalhista.

A tecnologia influenciou e muito na flexibilização. Proporcionou que trabalhadores estivessem conectados às empresas sem a necessidade da presença física, apenas a virtual.

A empresa virtual reinventa o modo de trabalho. É a realização do trabalho a qualquer tempo e a qualquer hora. Ela, a empresa, está em todo e qualquer lugar onde se encontrarem seus membros móveis, e, paradoxalmente, não se encontra em lugar nenhum. Há uma nítida substituição, na virtualização, das unidades de tempo espaço, uma vez que se desterritorializam. A primeira - o tempo - é substituída pela interconexão, enquanto que a unidade de espaço é substituída pela sincronização. (OLIVEIRA, 2003, p. 65)

Sem dúvida este é um fenômeno mundial que está afetando inclusive o Brasil. O sociólogo José Pastore, em entrevista à Revista Veja, nos mostra que em todos os países, inclusive no Brasil, diminui o número de pessoas que saem de casa para trabalhar em um escritório. O que se observa é um grande número de pessoas realizando projetos para várias empresas ao mesmo tempo sem sair de casa. Ele ainda afirma que este formato tende a prevalecer porque retira a importância de uma superestrutura física, que leva a altos custos fixos. (REVISTA Veja, edição 1781, ano 35, n. 49, 11 de Dezembro de 2002. Páginas amarelas. Citado por OLIVEIRA, 2003, p. 67).

Para que este fenômeno do teletrabalho possa ser entendido, será feito um estudo de como é feito e das modalidades.

5 O TRABALHADOR E O TELETRABALHO

O teletrabalho se refere às prestações de serviço fora da Empresa, utilizando-se, como contato, os meios de comunicação e informática.

Este é um fenômeno ainda recente no Brasil, não previsto pelo ordenamento jurídico. O que se tem de legislação mais próxima, são os arts. 6º e 83º da CLT, onde lemos:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

Art. 83º É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

Assim, o teletrabalho pode ser considerado uma espécie do gênero trabalho a domicílio, desde que tenha o vínculo do emprego. Neste caso gerará um contrato de empregatício.

Para configurar o vínculo de emprego, a própria CLT, em seu artigo 3º expõe os requisitos, onde a prestação de serviços deverá ser prestada por pessoa física, de forma pessoal, não eventual, subordinada e mediante salário.

Por outro lado, podem existir também os teletrabalhadores autônomos, que são aqueles que prestam serviços de forma desvinculada da empresa.

Mas observa-se que, de um modo geral, os teletrabalhadores têm sim um vínculo com a empresa à qual realizam o serviço. Portanto, a análise deste trabalho será com base no teletrabalhador vinculado.

Como não ocorre a presença física do trabalhador na empresa, o teletrabalhador precisará se equipar com um "parafernália" de equipamentos eletrônicos para que possa realizar seus serviços, como lap top, palm top, notebook, scanners, computador, impressoras portáteis, telefone celular multifuncionais, dentre outros.

Assim, entendemos de forma clara que teletrabalho se caracteriza pela prestação de qualquer atividade fora do ambiente tradicional de trabalho, utilizando-se das tecnologias eletrônicas e de comunicação.

Nestes casos, observam-se todos os requisitos para a existência do vínculo de emprego, pois o trabalho é realizado por pessoa física, de forma pessoal, não eventual, mediante salário e a subordinação se dá de maneira indireta.

E a jurisprudência vem entendendo da mesma forma. No acórdão publicada em 26 de julho de 2008, lemos o seguinte:

Declara-se a existência da relação de emprego quando evidenciado nos autos que a reclamante, no âmbito residencial, realizava tarefas essenciais ao empreendimento econômico da reclamada, trabalho esse também desempenhado dentro do seu próprio estabelecimento, por empregados por ela contratados. O regime domiciliar não obsta o reconhecimento do vínculo empregatício (artigo 6-a da CLT). Nesse sentido, na medida em que a empresa optou pelo serviço prestado no âmbito residencial "abriu mão" da subordinação direta para fazer uso da indireta, que, como dito, não desnatura o contrato de trabalho. "In casu", a subordinação delinea-se com a integração da atividade da reclamante na atividade-fim da empresa que, por certo, já conta, periódica e constantemente, com a entrega dos trabalhos prestados pela laborista, realizando, assim, a sua finalidade produtiva. (ACÓRDÃO PUBLICADO EM 26/07/2008, OITAVA TURMA, RELATOR: MARIA CRISTINA DINIZ CAIXTA, REVISOR: MÁRCIO RIBEIRO DO VALLE, PROCESSO 01560-2007-014-03-00-20RO.)

O teletrabalho é resumido de uma forma muito interessante por Tatiana Oliveira, onde "traz, em si, a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador em lugar de enviar o trabalhador ao trabalho". (OLIVEIRA, 2003, p. 82)

Com respeito à classificação, Ana Beatriz Manssour mostra que o teletrabalho pode ser autônomo ou doméstico, quando prestado por profissionais autônomos em seus home offices ou

centros de telesserviços e pode ser vinculado ou empregado quando prestado por empregados, respeitando o art. 3º da CLT, podendo ocorrer em centros de telesserviços, em home offices ou concomitantemente na empresa. (MANSSOUR, 2001, citada por OLIVEIRA, 2003, p. 83).

O teletrabalhador pode, em alguns casos, trabalhar alternadamente na empresa e em casa ou prestar seus serviços em telecentros que são deslocados da empresa matriz e normalmente mais próximo da casa de alguns trabalhadores, que mantém contato com a empresa mãe através de comunicação eletrônica.

Sobre esses telecentros, NILLES nos explica que funciona como se fosse um conjunto de escritórios individuais, de tamanhos diferentes, com mesas, computadores, telefones, salas de reunião e assim por diante. (NILLES, 1997, p. 28)

Com respeito à configuração da relação de emprego entre o teletrabalhador e a empresa, é necessária uma situação fático-jurídica composta pelos elementos desta, expostos na CLT.

Sobre esta relação, GODINHO nos expõe o seguinte:

Esses elementos ocorrem no mundo dos fatos, existindo independentemente no Direito (devendo, por isso, ser tidos como elementos fáticos). Em face de sua relevância sócio jurídica, são eles porém captados pelo Direito que lhe confere efeitos compatíveis (por isso devendo, em consequência, ser chamados de elementos fático-jurídicos). (DELGADO, Maurício Godinho, citado por OLIVEIRA, 2003, p. 86).

Como já citado anteriormente, esses elementos estão presentes nos arts. 2º e 3º da CLT. A combinação destes elementos configura a relação de emprego.

Portanto, é necessário que o teletrabalhador seja uma pessoa física e nunca jurídica ou sociedade de pessoas.

O trabalho, mesmo que em domicílio, o que é o caso do teletrabalho, deve ser prestado com pessoalidade, ou seja, pela própria pessoa contratada pela empresa, embora o art. 83 da CLT autoriza ajuda de pessoas da família, pois relaciona o serviço a domicílio com oficina de família.

A realização do trabalho deve se dar de forma contínua, ou seja, dotada de não-eventualidade. O fato de ser contínuo, não significa que deve ser uma prestação diária, mas que deve ter o caráter de permanência, que não demonstre eventualidade.

Um ponto importantíssimo, e que contribui e muito pela caracterização da relação de emprego é a subordinação. Esta é uma dependência jurídica do empregado ao seu empregador. Aquele, deve seguir o poder diretivo ou as ordens deste.

Embora no teletrabalho esta subordinação não se dê de maneira direta, ou seja, o empregador não está todo momento fiscalizando e controlando a prestação do serviço do empregado, ela se dá de forma indireta, através de uma subordinação psicológica. O controle,

embora seja menos intenso, certamente está presente. O essencial, é que as atividades prestadas pelo teletrabalhador se insiram na estrutura empresarial.

O último ponto que caracteriza a configuração da relação de emprego é o salário. Esta é a contraprestação do serviço realizado.

Dessa forma, se observados os cinco elementos para caracterização da relação de emprego nas atividades prestadas pelo teletrabalhador, certamente o vínculo de emprego existirá.

Neste momento importa destacar um importante princípio do Direito do Trabalho, o Princípio da Realidade sob a Forma, onde o que se busca é a verdade real dos fatos, mesmo que esta seja diferente da verdade contratual. Sobre este princípio, GODINHO expõe:

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferencialmente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação dos serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).

Desse modo, o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano na prestação de serviços (...).

O princípio da primazia da realidade sob a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Não deve, contudo, ser brandido unilateralmente pelo operador jurídico. Desde que a forma não seja da essência do ato,(...) o intérprete e aplicador do Direito deve investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação" (DELGADO, Maurício Godinho. 2005, p.209).

Portanto, mesmo que exista um contrato entre teletrabalhador e empresa que negue a relação de emprego, se estiverem presentes os elementos caracterizadores dessa relação fático-jurídica, ela existirá.

Analisando desta ótica, entende-se que somente o caso concreto poderá responder a respeito da relação empregado-empresa.

Caberá ao teletrabalhador o ônus da prova, quanto aos fatos constitutivos do direito que alega e à empresa caberá o ônus da prova quanto aos fatos extintivos, modificativos dos direitos alegados pelo trabalhador, de acordo com o art. 818 CLT: "Art. 818. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer."

O juiz então analisará as provas, baseando-se no princípio da primazia da realidade sob a forma e se confirmado a presença dos elementos constitutivos da relação de emprego, caracterizará o vínculo empregatício.

6 CONCLUSÃO

Observa-se uma grande evolução nas relações de trabalho de tempos passados aos dias de hoje.

Vivenciou-se simultaneamente um Estado buscando o bem do empregado, parte mais fragilizada da relação de emprego, e este mesmo Estado aderindo à globalização, que com a busca desenfreada por melhores mercados com a redução de custos obrigou empresas a desvalorizar seus empregados, gerando uma grande massa de desempregados.

Não restou alternativa, senão flexibilizar as medidas protetivas criadas para resguardar uma classe desfavorecida.

Esta flexibilização pode ser encarada como um excelente meio de restaurar a vida produtiva de muitos trabalhadores desempregados e ao mesmo tempo ser um desdobramento do mercado, aumentando o lucro para as empresas.

O Teletrabalho é, como observado, uma das formas de flexibilização do trabalho, pois o próprio empregado quem organiza sua jornada de trabalho da maneira que melhor lhe prestar, normalmente em seu próprio domicílio.

Com esta modalidade observou-se a oportunidade de reinserção de desempregados no mercado de trabalho.

Para a empresa esta modalidade foi um sucesso, pois esta dividiu os gastos com seu empregado não necessitando de dispor de um espaço físico para este trabalhar, além do que todo o stress gerado por funcionários como faltas, problemas de transporte, competições e danos morais e sexuais passam a praticamente inexistir.

Por outro lado, o teletrabalho faz com o que o trabalhador viva praticamente isolado, realizando suas tarefas de forma individual, longe da convivência social, fazendo com que este talvez perca o limite entre a vida profissional e a vida pessoal, o que poderá acarretar uma série de doenças psicológicas. E ainda há o fato da visão preconceituosa da sociedade com relação a pessoas que trabalham em casa.

Mas, aceitando ou não, esta é uma modalidade em ascensão na atual sociedade, que está à mercê de avanços tecnológicos quase que diários.

Com isso, o trabalhador, para se inserir neste mercado flexibilizado, tem que se atualizar também, quase que diariamente.

Diante da situação pode ser reportada uma passagem Bíblica que talvez seja a tradução, de forma simples, da situação vivida pela sociedade: (...) homem tem dominado homem para seu prejuízo. (ECLESIASTES 8:9)

Espera-se que esta não seja mais uma oportunidade para exploração de trabalhadores que, aos poucos, têm todos os seus direitos desrespeitados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. São Paulo: LTr, 2001.

BARROS, Alice Monteiro de (coord.). **Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá**. São Paulo, LTr, 1993. Vols. I e II.

CARTES, Omar. **História do Trabalho**. Disponível em <<http://www.guatimozin.org.br/artigos>>. Acesso em: 05 set. 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 2005.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Parcerias na Administração Pública: concessão, permissão, franquia, terceirização e outras formas**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. **Flexibilização Trabalhista**. 2ª ed. Belo Horizonte: Mandamentos, 2007.

HORTA, Carlos Roberto; CARVALHO, Ricardo Augusto Alves de (org.). **Globalização, Trabalho e Desemprego: processos de inserção, desinserção e reinserção: enfoque internacional**. Belo Horizonte: C/Arte, 2001.

HOSBAWN, Eric. **Era dos Extremos. O Breve século XX: 1914-1991**. Trad. Marcos Santarrita e Ver. Maria Célia Paoli. São Paulo, Cia das Letras, 1995.

LUPION, Márcia Regina Oliveira. **A Gênese da história do Trabalho e dos Trabalhadores no Brasil e os paradigmas da "transição" e da "substituição"**. Disponível em <<http://www.revistatemalivre.com/trabalho11.html>>. Acesso em: 05 set. 2008.

MACCALÓZ, Salete Maria; LEITE, Júlio César do Prado; BONFIM, Benedito Calheiros; CIRTEZ, Rita de Cássia; LOBO, Eugênio Haddock; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; PINAUD, João Luiz. **Globalização: Neoliberalismo e direitos Sociais**. Rio de Janeiro: Destaque, 1997.

MELLER, Fernanda. **A flexibilização das normas trabalhistas como uma tendência atual e a integridade do trabalhador como aspecto fundamental da personalidade**. Disponível em <http://www.r2learning.com.br/_site/artigos>. Acesso em 08 set. 2008.

NILLES, Jack M., **Fazendo do Teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. Trad.: Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: 1997, p. 28.

OLIVEIRA, Tatiana Penna de. **Teletrabalho: Fatos-suportes para a sua caracterização**. Dissertação Mestrado. Belo Horizonte, 2003.