

## O DESENVOLVIMENTO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A NOVA CONFIGURAÇÃO DO TRABALHO NA ERA PÓS-INDUSTRIAL E AS TENDÊNCIAS PARA AS PRÓXIMAS DÉCADAS

Odacir Miguel Taliapietra\*  
Marcio Nakayama Miura\*\*

**RESUMO:** Os avanços tecnológicos estão cada vez mais impulsionando mudanças nas organizações do trabalho e, conseqüentemente, alterando o modo de vida de pessoas e comunidades. A maneira em que o trabalho foi realizado, no decorrer das histórias, pode ser dividida em três períodos: artesanal e agrícola; revolução industrial, era pós-industrial também denominada era da informação. Com as descobertas de novas tecnologias voltadas para os sistemas de informação, o processo de trabalho começa a diferenciar-se completamente de todas as formas até então apresentadas. Com os computadores ligados à Internet melhorias nos sistemas de comunicação surgem as organizações virtuais. O conceito de corporação virtual surge da possibilidade de os funcionários não necessitarem estar fisicamente presente nas instalações da empresa trabalhando; podendo fazê-lo em suas próprias residências ou serem “funcionários móveis”. Com o teletrabalho, as distâncias são quase que eliminadas, permitindo, com isso, agilidade na realização das atividades e com custos cada vez mais decrescentes. O fator local e tempo não são mais importantes para a realização de um determinado trabalho. As pessoas recebem metas, e o quando e como realizar depende da criatividade e da organização do tempo de cada pessoa. Nesse sentido, o teletrabalho, além de proporcionar maior competitividade e produtividade para as organizações, tem enorme influência nas relações sociais das pessoas, ou seja, intensifica - se o convívio familiar e aproximam cada vez mais as pessoas ao grupo social em que vivem.

**PALAVRAS-CHAVE:** organização virtual; teletrabalho; competitividade.

### THE DEVELOPMENT OF LABOURIST RELATIONS AND A NEW CONFIGURATION OF LABOR IN AN ERA POST-INDUSTRIAL AND THE TENDENCY TO THE NEXT DECADE

**ABSTRACT:** The technologic advances are more stimulate changes in the organizations of work and consequently modify the manner of life of persons and communities. The form that the labor was realized in the course of history can be

\* Profº da UNIPAR - Campus Toledo. Profº da UNIOESTE - Campus Cascavel, Departamento de Administração. Mestre em Engenharia de Produção - UFSM - Universidade Federal de Santa Maria. Av. Parigot de Souza, 3636. Toledo - Paraná. 85903-170. odamt@unipar.br.

\*\* Profº PUCPR - Campus Toledo. Mestre em Administração - UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina. [marciomiura@bol.com.br](mailto:marciomiura@bol.com.br)

divided in three periods: relating to handicraft, agricultural and industrial revolution period postindustrial denominate period of information. With the discovery of new technology orientate to the systems of information, the process of labor start to differentiate completely of all forms presents. With the computers links of Internet, improvement of systems of communication appears the virtual organizations. The concept of virtual corporation appear of possibility of the workers don't necessity be physically present in the enterprise working, this labor can be realized in their home or be "move workers". With the labor of television, the distances are almost eliminating, permitting with this, agility in realization of activities and the cost more decrescent. The local and time factor isn't more important to the realizing of determinate labor. The persons receive aim and when and how realize depend of creative and organization of time of each person. In this aspect the labor of television offer more competitive and productive to the organizations and influence in the social relations, intensify the conviviality wit family and approximate each more the persons of social group in that live.

**KEY WORDS:** Virtual organization, Labor of television, Competitive.

## . Introdução

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho passou de uma sociedade artesanal e agrícola, período mais longo, para a sociedade industrial e à fase atual denominada era pós-industrial. O fator determinante e impulsionador de todas essas mudanças foi o incremento de novas tecnologias. Com os avanços tecnológicos, principalmente, com o aprimoramento dos sistemas de informação, iniciou-se uma nova fase, caracterizada pelas constantes mudanças. Com isso, conceitos até então fundamentais na organização do trabalho foram alterados, as distâncias e local para a realização do trabalho já não representam obstáculos para a execução de determinada tarefa. Todas as facilidades resultantes da utilização de novas formas de comunicação como Internet, fax e outras, têm impulsionado o surgimento de uma nova estrutura organizacional. Surgem as organizações virtuais que utilizam como ferramenta o teletrabalho, tornando as organizações flexíveis, competitivas e disponibilizando às pessoas mais tempo para a vida familiar e social.

## . Visão Histórica do Trabalho

O termo trabalho apareceu na idade Média (século XIV), e estava associada à alguma forma de sofrimento. De acordo com ARANHA; MARTINS (1993), a etimologia da palavra trabalho vem do vocábulo latino *Tripaliare*, do substantivo *tripalium*, aparelho de tortura formado por três paus, ao qual eram atados os condenados e que também servia para manter presos animais difíceis de ferrar. Daí a associação do trabalho com tortura, sofrimento, pena e luta. Sob o ponto de vista bíblico, também aparece com conotação negativa pois, Adão e Eva vivem felizes até que o pecado provoca sua expulsão do paraíso e a condenação ao

trabalho. Na antiguidade grega, todo trabalho manual era desvalorizado por ser feito por escravos, enquanto a atividade teórica era considerada a mais digna do homem.

Com o decorrer do tempo, surgem novas necessidades e, conseqüentemente, a maneira de realizar o trabalho também se altera. O significado do trabalho não está mais associado ao sofrimento e às tarefas de classes menos favorecidas, decorrentes da herança dos antepassados. Taylor julgava o trabalho um mal que podia, tecnicamente, ser eliminado por meio da engenharia e da organização, por isso, empenhou toda a sua inteligência para reduzir pouco a pouco a fadiga humana necessária à produção de bens. Taylor estava convencido de que somente quando o homem estivesse liberado dessa fadiga, a atividade humana, finalmente, traduzir-se-ia no prazer do ócio ativo, isto é, do estudo e das invenções.

Com o advento da sociedade industrial, durante o século XIX, o trabalho assume novas configurações tendo em vista as diversas posições sobre o problema do trabalho. Marx procurou compreender a sociedade da época, destacando que o sistema central na qual todos os outros sistemas eram modelados, não era mais a produção agrícola, mas a fábrica. De acordo com DE MASI (1999), o trabalho, para Marx, é atividade vital, isto é, a essência do homem. Vendendo-o, transformando-o em mercadoria, o trabalhador vende, comercializa, aliena a si mesmo. Por isso, no seu trabalho ele não se afirma, mas se nega, não se sente satisfeito, mas infeliz, não desenvolve energias livres, físicas e espirituais, mas define o seu corpo e destrói o espírito. Essa degradação, segundo Marx, não depende do trabalho em si, mas do modo como as indústrias têm organizado o trabalho, tornando animal a própria atividade que, por si, melhor distingue o homem dos animais.

Até ao início da industrialização a maior parte do trabalho era realizada de forma artesanal e fazia parte do cotidiano das pessoas como uma atividade não submissa, com pouco controle, as tarefas eram realizadas por uma determinada pessoa desde seu início até o produto final. A partir da industrialização, o trabalho torna-se independente, ou seja, é excluído do ritmo normal das pessoas. As pessoas são subordinadas a determinados setores da empresa e exercendo tarefas rotineiras. Essas tarefas não seguiam a ritmo normal das pessoas como antigamente.

Segundo DE MASI (1999), esse período durou em torno de duzentos anos, e as pessoas tiveram que se transformar em operários de uma imensa linha de montagem que funcionava em ritmos cada vez mais insuportáveis. Com essas características, o trabalho foi separado drasticamente do tempo livre; segregou as mulheres em casa, ocupadas em tarefas domésticas, e encerrou os homens nas empresas, ocupados em funções produtivas. A racionalidade e a prática (consideradas como forças viris positivas) foram separadas da emotividade e da estética (consideradas perigosas fraquezas femininas).

A partir do momento em que o trabalho passou a ser uma prática vital para a sobrevivência inicia-se a luta visando a libertação da fadiga física, que

impede e dificulta sua execução. Nesse sentido, em cada época, os homens utilizaram-se de recursos para facilitar a realização de determinado trabalho. Conforme DE MASI (1999), na pré-história, o homem se utilizou da ajuda de alguns animais domésticos e alguns utensílios. A partir da civilização Mesopotâmica, o trabalho passou a se desenvolvido por alguns escravos, auxiliados por animais e máquinas elementares como a roda. Na idade Média, o trabalho já era feito por servos da gleba e por artesões livres, com a ajuda de animais modernamente arreados e de máquinas como o moinho de água.

Com o desenvolvimento de novos instrumentos de trabalho e o incremento da tecnologia, surge a era Industrial, entre a segunda metade do século XVIII e a primeira metade do século XIX, em que o trabalho passou a ser executado por máquinas simples e automáticas, como na linha de montagem operadas pelo trabalhadores.

Mas, é na Sociedade Pós-Industrial que a organização do trabalho assume uma nova configuração, passa a ser realizado por planejadores que inventam e por máquinas como robôs que realizam as tarefas, sem a necessidade de operadores.

No momento atual, denominado de era Pós-industrial, a tentativa não se resume apenas na eliminação da fadiga humana como nas fases anteriores, mas o que está ocorrendo é a libertação do homem do trabalho, pois a industrialização, aliada ao desenvolvimento de novas tecnologias, substituiu a força física da maioria das tarefas realizadas pelas pessoas. A partir disso, a fadiga humana foi eliminada ao máximo e também grande parte do trabalho, pois as máquinas começaram a substituir o homem nas tarefas rotineiras. A história demonstra uma sucessão de fases liberatórias da fadiga humana. Conforme DE MASI (1999, p. 8), “a que vai desde as origens até a idade Média trouxe a progressiva libertação da escravatura; a que vai da idade Média até a primeira metade do século XX trouxe a progressiva libertação da fadiga; a que teve início a partir da Segunda Guerra Mundial e na qual vivemos hoje visa a libertação do trabalho”.

### **. Organização do Trabalho na Sociedade Pós-Industrial**

Segundo TROPE (1999), A organização tradicional está ligada à Revolução Industrial. No entanto, na medida em que os paradigmas baseados naquela revolução estão mudando, também se alteram os pressupostos que sustentaram essa forma de organização. O atual desenvolvimento tecnológico proporciona uma nova possibilidade de paradigma para a estrutura de organizações. Surge, com isso, novas formas de organizações baseadas em pressupostos totalmente diferentes dos que até então eram considerados como dominantes nas organizações. A descoberta do computador substituiu o sistema nervoso empresarial, antes assegurada pela comunicação escrita e oral. Os robôs passam a representar a força de trabalho relacionada com as tarefas, até então realizada pela força muscular e os trabalhos nocivos e enfadonhos. Desta maneira, as máquinas iniciam o processo de absorção de trabalho repetitivo, cabendo ao

trabalhador as atividades que exigem a utilização da inteligência, como tornar o trabalho criativo, inovador. Cada vez mais as atividades das pessoas estão relacionadas ao uso do cérebro e dos músculos. Esse tipo de trabalho não encontra pausa no tempo e, por isso, é perfeitamente conciliável com a desestruturação do tempo e do espaço de trabalho.

### **. Trabalho e Sociedade**

De acordo com RIFKIN, citado por OLIVEIRA (1999), desde o início da civilização, as sociedades têm se estruturado, em grande parte, em função do comércio do trabalho. Desde o caçador até o operário da linha de montagem do século atual, o trabalho humano tem sido parte integral da existência humana, mas, agora, cada vez mais, o trabalho humano está sendo sistematicamente eliminado do processo de produção.

A eliminação do trabalho é consequência do desenvolvimento de novas tecnologias, máquinas automatizadas que possibilitam a substituição e controle das tarefas repetitivas, que, no princípio, eram realizadas ou controladas pelas pessoas. As máquinas automatizadas são programadas para realizar todo o processo, cabendo a poucas pessoas acionar e supervisionar as máquinas. Com essas mudanças, cada vez mais, o trabalho torna-se privilégio de poucas pessoas.

Por milhares de anos, até o advento da indústria, os que ocupavam o alto da pirâmide social – os aristocratas, os proprietários de terras, os intelectuais – na verdade, não trabalhavam. Neste sentido, não era através do trabalho que essas pessoas obtinham riqueza e prestígio, mas do nome de família, da proteção às artes, letras e rendas. Hoje, entretanto, um empresário, administrador ou diretor trabalha muito mais horas do que um operário ou empregado. O trabalho passou de castigo a privilégio, DE MASI (1999).

Na era industrial, com o crescimento das indústrias, as pessoas começaram a se concentrar em torno delas, surgindo, com isso, as grandes cidades. Antes da industrialização, a população mundial não havia atingido um bilhão e, nenhuma cidade, excetuando Roma Imperial, chegou a ter um milhão de habitantes. Em pouco mais de cem anos, de 1780 a 1910, Paris passou de 600 mil a três milhões de habitantes. Londres, de 800 mil a sete milhões; Berlim, de 180 mil a 3,5 milhões; Nova York, de 60 mil a 5,5 milhões. Essas cidades mantêm, até hoje, as estruturas antigas, os antigos traçados, que remontam a uma época anterior ao vertiginoso aumento da população e do tráfego.

### **. Mudanças nas Relações do Trabalho e o Desemprego**

Vários fatores têm contribuído para o aumento do desemprego. De acordo com ALCOFORADO (1997), os avanços tecnológicos têm contribuído enormemente para elevar o nível de desemprego em todo o mundo. Também tem contribuído para o aumento do desemprego, em nível mundial, a adoção de um novo paradigma de gestão empresarial objetivando o aumento da produtividade,

especialmente nas grandes empresas, como o modelo de Qualidade Total, Reengenharia, Benchmarking e do Just-in-time, dentre outros.

Estes têm reduzido custos, melhorando a qualidade dos produtos e flexibilizando a produção. Por isso, a maior ameaça do presente e do futuro não é apenas o aumento do desemprego, mas algo muito mais grave que é a perda da função social da grande maioria dos profissionais especializados, devido à automação dos processos produtivos, eliminando grande quantidades de funções. De acordo com BRIDGES (1995), o mundo organizacional não é mais um padrão de empregos, em lugar do emprego há situações de trabalho em tempo parcial e temporário.

As mudanças decorrentes dessa nova configuração ocasionaram transtornos na organização social, devido ao aumento do desemprego. DE MASI (1999, p. 224), salienta que isso vem ocorrendo porque,

“... a evolução social é bem mais lenta do que a científica e tecnológica, pelo que demora colocar em ação os mecanismos de redistribuição das tarefas, de modo que todos possam trabalhar e trabalhar menos, isto é, para que se possa levar à realização um dos maiores sonhos da humanidade, o que nunca esteve tão próximo quanto hoje. O resultado mais temível é que – pelo menos por alguns decênios – o desemprego cresça e, com ele, a violência e a ilegalidade, que fariam pensar na decomposição da velha sociedade mais do que no nascimento de umas novas”.

### **. Inovação Tecnológica e Trabalho Humano**

A relação entre inovação tecnológica e trabalho humano progride historicamente no sentido de que sempre menos trabalho humano será preciso para fabricar mais objetos e prestar mais serviços. De acordo com DE MASI (1999), “No passado eram as empresas em crises que cortavam o quadro de funcionários; hoje as empresas bem-sucedidas também demitem empregados porque podem se dar ao luxo de utilizar tecnologias mais sofisticadas e, portanto, mais aptas a substituir a mão-de-obra e a ‘a mente-de-obra’”.

De acordo com TROPE (1999), a sociedade sempre foi influenciada e modificada pela tecnologia. Novas tecnologias, quando extremamente inovadoras, são normalmente agentes de mudanças estruturais. Avanços tecnológicos anteriores produziram duas revoluções pelas quais passamos. A primeira foi a revolução agrícola. Posteriormente, as revoluções industriais, que originou a sociedade industrial. As novas tecnologias da informação e da comunicação estão modificando nosso jeito de trabalhar, de aprender, nossos conceitos de tempo, espaço e comunidade e a forma como educamos nossos filhos e de nos divertimos.

No início da Era Industrial, o progresso tecnológico era lento, houve uma intensa absorção de mão-de-obra devido à superprodução e o aumento do consumo. Ao contrário, na sociedade Pós-Industrial, os avanços tecnológicos

ocorrem de maneira mais rápida, ocasionando um desequilíbrio entre a oferta e a procura de trabalho, criando um excedente de mão-de-obra em relação às exigências de produção. Também tem contribuído para o aumento da oferta de mão-de-obra, o acesso das mulheres ao mercado de trabalho.

“Presenciamos a passagem de uma sociedade industrial, na qual, o recurso estratégico é o capital, para uma sociedade da informação, na qual, o recurso é a informação. Esta passa a ter valor econômico, pois possui um custo para ser produzida e as pessoas estão dispostas a pagar por ela. O conhecimento é produzido em massa, e a interação entre as pessoas aumenta geometricamente” (TROPE, 1999, p. 3).

A descoberta de novas tecnologias e o constante aperfeiçoamento das existentes, principalmente as voltadas para a tecnologia da informação, estão ocasionando profundas mudanças jamais imaginadas por um trabalhador de períodos não tão remotos, da possibilidade, que já é realidade em muitas empresas, de as pessoas não precisarem mais permanecer fisicamente dentro do prédio da organização para o qual trabalham, podendo trabalhar em suas próprias residências.

#### 5. O Futuro do Trabalho

Conforme DE MAIS (1999), no primeiro mundo “trabalham” mais ou menos 20% da população. No Terceiro Mundo, os “trabalhadores” não atingem a 10%. Dos quase seis bilhões de habitantes do planeta, os considerados “trabalhadores” não chegam a um bilhão. Os outros cinco bilhões são crianças, velhos, pensionistas e aposentados, donas de casa que cuidam da família, jovens que estudam e pessoas que vivem em busca do que fazer para sobreviver-se pobre ou tentando matar o tempo – se herdeiros de fortunas.

Ao contrário de outras épocas, em que se buscava maneiras de libertar-se da fadiga do trabalho, utilizando-se do auxílio de animais e instrumentos primitivos – pré-história; auxílio de máquinas – era Industrial; na era pós industrial está ocorrendo a libertação do trabalho humano. Conforme DE MAIS (1999), as máquinas realizam quase todo o trabalho físico, assim como boa parte do trabalho intelectual do tipo executivo. Nesse sentido, o ser humano irá guardar para si o monopólio da atividade criativa. A libertação do trabalho, diferente do desemprego, que é acompanhado pelos males da miséria, permitirá formas de vida muito mais livres e felizes. Com isso, a atividade intelectual torna-se mais rica em conteúdo, será dada mais importância à estética, à qualidade de vida e um maior espaço para a auto-realização.

### **. Mudanças nas Relações Trabalhistas**

De acordo com PASTORE (2001a), a realidade atual muda mais rapidamente que as instituições. Se os ajustes não forem realizados imediatamente, os desdobramentos sociais das mudanças serão tão devastadores que, ao tomar consciência deles, a primeira reação será de gritar: “parem o mundo que eu quero descer”. Portanto, a busca de novas instituições é tarefa urgente, não só para os que

lidam com os atuais sistemas de proteção (previdência pública e privada, órgãos de saúde, seguro desemprego etc.).

A pesar das grandes mudanças nas relações trabalhistas, a relação entre empregado e empregador ainda é a mais comum, mas está cada vez mais declinando, tendo em vista que no novo mercado de trabalho há uma variedade de trabalho: trabalho casual realizado em grupos, em cooperativa, por conta própria, por tarefa, por projeto etc. Para PASTORE (2001a, p.22), “o nascente mundo do trabalho contrasta com o cadente mundo do emprego. O trabalho se espalha por todo o planeta e, ao mesmo tempo, se diferencia. As leis nacionais ficaram irrealistas . As convenções internacionais mais ainda. Afinal, elas foram feitas para o mundo do emprego onde existiam, claramente, o emprego, o empregador e o Estado”.

Conforme o autor acima citado, os seres humanos acostumados à estabilidade do emprego fixo, em uma determinada empresa, e construíam suas carreiras até se aposentarem, estão sendo desafiados a fazer uma profunda reformulação mental para viver em um mundo onde o trabalho é realizado de diversas maneiras, onde organizações unem-se e desunem-se a todo o momento.

O momento atual exige uma profunda reformulação nos processo educacional. Segundo PASTORE (2001a, p. 90), “temos que acelerar muitos os processo de educação geral e modernizar as instituições do trabalho. Pela sua natureza, a tarefa de educar é mais demorada do que a de mudar as instituições. Ironicamente, o Brasil está andando mais depressa no primeiro campo do que no segundo. Isto precisa mudar. Educar e modernizar as instituições são peças essenciais no processo econômico e na ordem social”.

Segundo TROPE (1999, p. 23), “a busca da flexibilidade nas organizações passa a ser uma necessidade, a partir da constatação de que a rigidez estrutural das organizações tradicionais não é mais condizente com a realidade atual. Começam a surgir novos conceitos para as organizações se organizarem, diferentes das formas clássicas baseadas em fatores como especialização do trabalho, distribuição do poder e autoridade. Os desafios de nosso tempo necessitam de organizações mais vivas e mais inteligentes”.

### **. Flexibilização das Leis Trabalhistas**

De acordo com PASTORE (2001a), o velho emprego fixo, que a pessoa exercia anos a fio na mesma empresa e nele se aposentava, é quase peça de museu. Em todos os países diminui cada vez mais o emprego fixo e se expande o trabalho variável. Executado por autônomos, por projeto, como subcontratado, terceirizado, por uma ou mais empresa, ou para si mesmo.

Diante dessa nova realidade, não só as organizações devem se reestruturar, mas, principalmente, toda a organização do trabalho. Mudanças nos conceitos sobre a legislação, e formas de realização do trabalho são fundamentais para a modernização das relações trabalhistas, bem como para enfrentar os grandes problemas da atualidade que são a falta de trabalho e o conseqüente desemprego da maioria da população. No entanto, as leis trabalhistas de proteção ao trabalho continuam e estão na contramão das novas formas de trabalho, ocasionando

desajustes na ordem social fazendo com que muitas pessoas trabalhem na informalidade sem qualquer proteção trabalhista.

De acordo com PASTORE (2001a, p. 38), "... uma parte expressiva da precariedade registrada no mercado informal do Brasil deve-se à falta de leis funcionais e realistas e à sobrevivência de leis fatigadas e ultrapassadas. O Brasil precisa criar mecanismos de proteção que atendam o mundo variável que cresce cada vez mais. Essa reestruturação faz-se necessária tendo em vista o crescimento e diversificação de trabalhos parcialmente ou sem vínculo empregatício."

O mercado informal está ficando cada vez mais heterogêneo. No passado, dele faziam parte apenas as pessoas de baixa qualificação e baixa renda. Hoje, há um número crescente de profissionais bem-educados e com renda superior à média, (PASTORE 2001b).

De acordo com o mesmo autor, existe um desafio para as próximas décadas. Como construir instituições que protejam os seres humanos, independente da forma como trabalham.

Conforme PASTORE (2001b), no Brasil, a engessada Consolidação das Leis do trabalho (CLT) não permite a acomodação de novas formas de trabalho. Por isso, novas formas de trabalho, entre elas o teletrabalho, são impedidas de atuarem de maneira legal, passando a atuar na informalidade. São profissionais de boa educação e com remuneração acima da média. Essa situação gera prejuízos a todos os segmentos envolvidos; trabalhador; estado; previdência e a sociedade de maneira geral. Conforme PASTORE (2001a), 57% dos brasileiros nada contribuem para a seguridade social por trabalharem no mercado informal. Mesmo em anos de bom desempenho da economia, para cada 100 empregos criados, 80 são gerados no mercado informal. Será que os 45 milhões de brasileiros que estão na informalidade podem ser formalizados por mera ação fiscalizadora?

Percebe-se que são necessárias mudanças significativas nas leis que regulamentam as relações trabalhistas. Os dados estatísticos apresentados acima demonstram que a ação fiscalizadora não é a solução para tirar milhões de trabalhadores da informalidade, ao contrário, a dissolução dessas formas de trabalho poderá agravar os problemas sociais colocando mais pessoas na marginalização do trabalho, aumentando a tensão social.

### **. Organizações Virtuais e o Teletrabalho**

"Como conseqüência das amplas mudanças nos ambiente social e econômico ocorridas nos anos 90, mudanças também ocorreram nas estratégias, nas estruturas e na maneira de gerenciar as organizações. As empresas se preocupam fortemente com competitividade, produtividade, qualidade e lucratividade. Elas sentem uma desesperada necessidade de encontrar novas formas de organização nestes tempos de mudanças contínua", (TROPE, p.4)

As novas formas de trabalho exigirão cada vez mais responsabilidades das pessoas. Conforme PASTORE (2001b, p.27), "o que era de competência do chefe passará a ser de competência de todos. Cada um terá de ser mais criativo do que no passado. O sucesso do trabalho dependerá de muita imaginação, da capacidade de transferir conhecimentos de uma área para outra e de

sair com novas soluções para problemas emergentes. Em suma, a satisfação no trabalho dependerá cada vez mais de uma interação inteligente entre o trabalhador e a organização.

“Vivemos uma época na qual a tendência é enfatizar os objetivos, as metas e os resultados a serem alcançados. O acionista quer resultados, enquanto o cliente espera qualidade e preço. Ambos não estão preocupados com a pontualidade dos funcionários, nem com as normas e procedimentos internos das organizações”, (TROPE, p. 16-17).

É no ambiente com essas características que surge uma das mais modernas formas de realização do trabalho e que, segundo especialistas, tenderá a aumentar cada vez mais: o teletrabalho. Conforme o autor citado, o teletrabalho consiste na atividade produtiva realizada a distância, com base nos modernos meios de comunicação (fax, internet correio eletrônico, teleconferência etc). Com o auxílio dessas tecnologias, o trabalho pode ser realizado em casa, escritórios e carros etc. Na nova organização do trabalho, o local de realização das tarefas não é o fator determinante. São atribuídas metas e cabe às pessoas estruturarem a maneira com que realizarão o trabalho. Portanto, o teletrabalho consolida-se nas organizações Virtuais.

De acordo com TROPE (1999, p. 5), “organização virtual pode ser entendida como aquela que aprofunda fortemente suas parcerias e terceirizações ou com aquela em que uma larga parcela de seus funcionários trabalha num determinado local e se comunica com o escritório, situado em outro local, através de um computador pessoal equipado com um *modem* e um software de comunicação”.

Para PASTORE (2001b), duas forças estimulam o teletrabalho. Em primeiro lugar, o alto custo de admitir e demitir, assim como os enormes tributos que incidem sobre o trabalho permanente. Em segundo lugar, o alto custo do pessoal auxiliar envolvido com o trabalho fixo e do próprio espaço físico.

Ao destacar essa nova modalidade de trabalho que, cada vez mais, vem ocupando espaço, volta-se à questão mencionada anteriormente, ou seja, a necessidade de uma educação eficiente e adaptada à nova realidade, estimuladora do potencial humano e que sensibilize as pessoas a criarem novas posturas e atitudes pois, para integrarem-se a essa modalidade de trabalho em que não existe controle direto, supervisão, é fundamentalmente necessário que cada pessoa assuma suas responsabilidades em realizar as metas estabelecidas dentro dos períodos estabelecidos.

Outra dificuldade para a consolidação do teletrabalho está nas rígidas leis trabalhistas. Segundo PASTORE (2001b, p.31), “muitas sociedades encontram dificuldades para legalizar a situação desses profissionais. É certo que eles já não são empregados. Entretanto, é arriscado classificá-los de autônomos, pois muitos mantêm estreita subordinação a empresas para as quais trabalham com regularidade.

Segundo o autor acima citado, no Brasil, a engessada Consolidação das leis do trabalho (CLT) não dá o menor espaço para acomodar essa nova forma de trabalhar. Por isso, a grande maioria dos teletrabalhadores está na informalidade. Essas pessoas possuem profissões e uma boa educação e com

remuneração acima da média. Com isso, o mercado informal não pode mais ser considerado como um segmento marginal.

De acordo com MELLO (1999), área física, onde, tradicionalmente, as pessoas trabalhavam, com fronteiras bem definidas baseadas em regras e observação visual do processo de trabalho cada vez mais perde espaço. Em face dessa inovadora abordagem do teletrabalho, na moderna empresa a estrutura organizacional, a estratégia, a cultura, os papéis e os processos estão interligados, exigindo um novo alinhamento, equilíbrio e harmonia organizacional.

O importante é saber que atividades que poderão ser realizadas a distância. A tecnologia da informação necessária para o seu funcionamento já existe e de forma consistente e versátil. A realização do trabalho em um domicílio ou local intermediário não tem como objetivo, simplesmente, eliminar a locomoção do trabalhador de sua residência para um local definido, mas tenta-se adequar o trabalho à realidade atual visando à competitividade e à flexibilidade nos negócios.

As grandes concentrações de pessoas em torno do trabalho tenderão a dispersarem-se, na medida em que o local não é mais o fator determinante para a realização de uma tarefa ou profissão. "... o teletrabalho pós-industrial está novamente espalhando os operadores como na época rural, mas os mantém coligados através das redes de informática, agora, também o tempo livre é consumido, sobretudo por meio de diversões ubíquas, difundidas até no âmbito doméstico e móvel por meio do rádio, da televisão e da Internet, com possibilidade de interação à distância dos usuários, com a utilização simultânea de vários meios de comunicação",. ( DE MASI, 1999, p.212-213).

## **. Conclusão**

O trabalho esteve presente em todas as formas de organização humana. A fase inicial caracterizava-se pela produção de bens e serviços necessários à sobrevivência. Também o trabalho tinha uma conotação de punição, pois, estava relacionado a atividades realizadas pelos escravos ou às classes menos favorecidas. Com o desenvolvimento populacional e a conseqüente necessidade de produzir em grandes quantidades para atender a demanda, o trabalho passou a ser realizado por diversas pessoas, independentemente, da posição social. Ao contrário, passou a ser sinônimo de Status e prestígio.

Com a industrialização e o incremento de tecnologias no processo produtivo, aumentou-se a eficiência das organizações. A necessidade de produzir em grande escala, submeteu muitos trabalhadores a condições de trabalho, muitas vezes, desumanas. Tudo isso era possível face a um ambiente de alta demanda e de pouca concorrência. .

No período Pós-industrial, com o desenvolvimento de novas tecnologias e o acirramento da concorrência, a estrutura do trabalho altamente mecanicista não atendia mais às exigências do mercado. A maior conscientização dos trabalhadores em relação aos seus direitos e proteção no trabalho impulsionaram mudanças nas relações trabalhistas..

As novas filosofias administrativas enfatizam, cada vez mais, a valorizavam o potencial humano, tendo em vista que a competitividade das

organizações não está mais atrelada ao uso de maior ou menor tecnologia, isso já é um fato consolidado. Hoje, as empresas procuram diferencial em alguns atributos que fazem a diferença na hora da escolha. Por isso, para que as pessoas desenvolvam produtos, serviços com diferencial para tornarem-se competitivos, é necessário que elas disponham de um ambiente favorável, propício à formação de grupos informais. A tendência é, cada vez mais, possibilitar liberdade de escolha, principalmente, naquelas tarefas que exigem criatividade para as pessoas desenvolverem suas atividades em um ambiente que lhe permita aflorar todas as suas potencialidades. O teletrabalho surge como a nova tendência para as organizações dos próximos anos, ou seja, através do uso da tecnologia da informação as pessoas poderão realizar grande parte de seu trabalho em suas casas, no bairro em que moram e nos horários a que melhor se adaptam.

Portanto, estamos diante de profundas mudanças nas relações trabalhistas que afetarão a nova organização social, ou seja, os grandes centros urbanos chegaram ao limite, problemas sociais insolucionáveis devido ao excesso de pessoas que migram à procura de trabalho poderão ceder, minimizados, na medida em que, determinado número de pessoas, os teletrabalhadores não necessitem deslocar-se diariamente ao local de trabalho.

### . Referências

- ARANHA, M. L. de A; MARTINS, M. H. P. **Filosofando**: Introdução à filosofia. 2ª ed. São Paulo: Moderna, 1993.
- ALCOFORADO, F. **Globalização**. São Paulo: Nobel, 1997.
- ANTUNES, R. Adeus ao trabalho? **Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo 4ª ed. Cortez, 1997.
- BRIDGES, W. **Mudanças nas Relações de Trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.
- CAMPERO, G. et al. **Os Atores sociais no novo mundo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1994.
- DE MASI, D. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 2ª ed. Rio de Janeiro: José Olympo, Brasília: Unb, 1999 (a).
- DIAS, R. **Sociologia & administração**. Campinas: Alínea, 1999.
- HESELBEIN, F.; GOLDSMITH, M.; SOMERVILLE, I. **Liderança para o século XXI**. São Paulo: Futura, 2000.
- PASTORE, J. **A evolução do trabalho humano**: leituras em relações do trabalho. São Paulo: Ltr, 2001 (a).
- Trabalho, família e costumes**: leituras em sociologia do trabalho. São Paulo: Ltr, 2001 (b).
- TROPE, A. **Organização virtual**: impactos de teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.
- MELLO, A. **Teletrabalho (telework)**: o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora... Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

---

Data de Recebimento: 20/03/2003.

Data de Aceite: 06/06/2003.