

ANA CRISTINA BARCELLOS RODRIGUES

**TELETRABALHO: A TECNOLOGIA TRANSFORMANDO AS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

Dissertação de Mestrado

Departamento do Direito do Trabalho e da Seguridade Social

Orientador: Prof. Titular Sergio Pinto Martins

Universidade de São Paulo

Faculdade de Direito

São Paulo - 2011

ANA CRISTINA BARCELLOS RODRIGUES

**TELETRABALHO: A TECNOLOGIA TRANSFORMANDO AS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito do Trabalho e da Seguridade Social.

Orientador: Prof. Titular Sergio Pinto Martins.

Universidade de São Paulo

Faculdade de Direito

São Paulo - 2011

RESUMO

O teletrabalho é uma nova forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas observadas nos últimos tempos. Com o desenvolvimento da informática e a introdução das telecomunicações nas relações de trabalho, o teletrabalho ganha cada vez mais espaço, transformando as tradicionais relações laborais.

Destarte, o teletrabalho pode ser conceituado como trabalho desenvolvido total ou parcialmente à distância, em lugar distinto da sede da empresa, com utilização prevalente das tecnologias de informática e telecomunicações. Em vez do trabalhador se deslocar até a empresa para realização do trabalho, é o trabalho quem se desloca até o trabalhador, onde quer que ele esteja.

Esta moderna forma de trabalho, com o desenvolvimento das atividades à distância, fora da sede da empresa, exige uma flexibilização também nas definições de subordinação e identificação do poder diretivo, que passam a ter seus conceitos ampliados, gerando impacto também na esfera jurídica.

Diante desta nova realidade cada vez mais presente no mundo laboral, importante se faz um estudo aprofundado sobre o conceito de teletrabalho, sua natureza jurídica, suas possíveis modalidades, vantagens e desvantagens e regulamentação, ainda precária, mas muito necessária. O estudo pretende mergulhar na doutrina existente sobre o tema, bem como nos ensinamentos que podemos extrair da experiência estrangeira.

Não menos importante é o respeito ao diálogo social, promovido por representantes das empresas e empregados, com o objetivo de garantir os objetivos empresariais na modernização das relações laborais, mas sem esquecer da preservação e respeito aos direitos laborais garantidos e conquistados ao longo da história, em especial no que se refere à saúde e segurança do trabalhador. Somente através do estudo aprofundado sobre o tema e do respeito ao diálogo social conseguiremos ter sucesso no desenrolar de mais este capítulo dentro do direito do trabalho brasileiro.

ABSTRACT

Telework is a new flexible labor form, resulting from technological development newly observed. With technology information development and telecommunication introduction in labor relations, the telework is gaining more space, changing traditional labor relations.

Telework may be conceptualized, in different premisses from corporate sites, as a distant wholly or partly labor execution, using the information technology and telecommunications. Instead of going to the company the work goes to the worker, wherever he is.

This modern working way, with distant activities development, outside the corporate offices, also requires flexibility in subordination definition and directive power identification, which now have expanded their concepts, causing impact also in legal field.

In face of this new reality, increasingly present in world's labor, it is important to study telework concept, its legal nature, its many different possibilities, advantages and disadvantages, and regulations, still sparingly, but very necessary. The study aims to dive into existing doctrine on the subject, as well as the lessons we can draw from foreign experience.

Not less important is the social dialogue respect, settled between the company's representatives and the employees, in order to ensure business objectives related to labor relations modernization, but not forgetting labor rights preservation and respect, guaranteed and conquered throughout history, especially regarding worker's health and safety. Only through a deep study of the subject and respect for social dialogue we may succeed in building up this chapter in Brazilian labor law.

1. INTRODUÇÃO.....	08
1.1.Apresentação do tema.....	08
1.2.Delimitação e objetivos do trabalho.....	09
1.3.Justificativa e relevância do tema.....	11
1.4.Metodologia.....	12
1.5.Resumo dos capítulos.....	13
2. FLEXIBILIZAÇÃO E TELETRABALHO.....	15
2.1.Globalização e o Direito do Trabalho.....	15
2.2.Flexibilização e Direito do Trabalho.....	20
2.3.A revolução tecnológica e o teletrabalho.....	24
2.4.O surgimento do teletrabalho.....	27
3. DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO.....	31
3.1.Conceito de teletrabalho.....	31
3.2.Características do teletrabalho.....	37
3.2.1. Distância.....	39
3.2.2. Não presencialidade.....	40
3.2.3. O uso prevalente da tecnologia telemática.....	42
3.2.4. Horário flexível.....	45
4. QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DO TELETRABALHO.....	51
4.1.Teletrabalho autônomo.....	54
4.2.Teletrabalho parassubordinado.....	57
4.3.Teletrabalho subordinado.....	60
4.3.1. A nova concepção do poder diretivo: a teledireção.....	62
4.3.2. A nova concepção da subordinação: a telesubordinação.....	64
4.3.3. Novos indícios tipificadores da subordinação.....	66
5. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO.....	71
5.1.Para o trabalhador.....	71
5.2.Para a empresa.....	74

5.3.Para a sociedade.....	76
6. MODALIDADES DE TELETRABALHO.....	78
6.1.Teletrabalho a domicílio.....	79
6.1.1. O velho trabalho a domicílio.....	79
6.1.2. O novo trabalho a domicílio.....	81
6.1.3. Teletrabalho a domicílio.....	83
6.2.Teletrabalho remotizado em telecentros.....	86
6.2.1. Telecentros satélites.....	88
6.2.2. Telecentros compartilhados.....	89
6.2.3. Telecentros comunitários.....	90
6.2.4. “Telecottage”.....	91
6.3.Teletrabalho móvel, itinerante ou nômade.....	91
6.4.Teletrabalho transnacional.....	93
7. O DESENVOLVIMENTO DO TELETRABALHO NO MUNDO.....	94
7.1.Disciplin a normativa internacional.....	95
7.2.Convenção nº 177 e Recomendação nº 184.....	95
7.3.Acordo Marco Europeu sobre teletrabalho.....	100
7.4.Ensinamentos da experiência portuguesa.....	109
7.4.1. Regime contratual.....	112
7.4.2. Trabalhador anteriormente vinculado ao empregador.....	114
7.4.3. Instrumentos de trabalho.....	115
7.4.4. Igualdade de tratamento.....	116
7.4.5. Privacidade.....	117
7.4.6. Participação e representação coletivas.....	118
7.5.Teletrabalho no Brasil.....	119
8. O TELETRABALHO E O DIREITO COLETIVO.....	122
8.1.Direito sindical e a representação coletiva do teletrabalhador.....	122
8.2.A preocupação dos sindicatos com o teletrabalho.....	127
8.3.A importância da negociação coletiva de trabalho.....	128
8.4.Saúde e segurança do trabalho.....	130

CONCLUSÃO.....	132
BIBLIOGRAFIA.....	136

1. INTRODUÇÃO

1.1. Apresentação do tema

O processo de reestruturação global da economia, alavancado pelo desenvolvimento científico tecnológico, propiciam uma aceleração no desenvolvimento das relações no mundo virtual e anunciam uma nova organização social, na qual o desenvolvimento de diversas atividades depende cada vez mais da tecnologia.

Neste contexto, redesenham-se as formas de vida e trabalho, impondo um novo ritmo de desenvolvimento das atividades humanas. As relações de trabalho ganham nova dimensão, com necessidade de redefinição de tempo e espaço. Torna-se inevitável o reconhecimento da relação de trabalho caracterizada pela utilização de tecnologia da informação e de comunicação no desenvolvimento de suas atividades.

Assim surge o teletrabalho, como uma nova forma de trabalho flexível que originou da introdução do instrumental da informática e da telecomunicação (telemática) no processo produtivo da empresa: o computador em rede. A evolução da tecnologia da informação e de comunicação e a crescente afirmação e difusão da internet, aliados à estratégia empresarial de descentralização e externalização produtiva de trabalho, mudaram a geografia laboral.

O teletrabalho, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pode ser conceituado como “*forma de trabalho realizada em lugar distante da sede empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação*”¹. Podemos dizer que o trabalho à distância é gênero e compreende o teletrabalho como espécie.

Diante de uma tendência de adaptabilidade e flexibilidade das relações de trabalho e da gestão de recursos humanos, o teletrabalho, em crescente expansão a nível mundial, se apresenta como uma alternativa ao clássico modelo de organização centralizada de produção. O apego a esquemas de relação de trabalho tradicionais revela-se defasado e isto

¹ THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo – análisis jurídico-laboral**. Consejo econômico y social, Madri: 2001, p.19.

implica na necessidade de atualização permanente dos operadores do Direito em um campo muito dinâmico e ainda pouco explorado.

É certo que o teletrabalho já se insere nos novos meios de labor da modernidade, e impõe para o ordenamento jurídico algumas inovações, evoluções e adaptações. Embora apenas o teletrabalho em domicílio tenha algum amparo no ordenamento jurídico brasileiro vigente, várias são as modalidades de trabalho a distância, cabendo-nos, estudar, discutir e estimular o enquadramento destas outras espécies em nosso ordenamento, fazendo com que a evolução legislativa acompanhe as mudanças nas relações laborais. Neste sentido, o estudo sobre a experiência e evolução legislativa de outros países nesta seara também é de grande valia para o aprimoramento legislativo e doutrinário brasileiro no que se refere ao teletrabalho. Como já advertia o jurista francês George Ripert “quando o direito ignora a realidade, a realidade se vinga, ignorando o direito”.

Aos comodistas, bastaria a assertiva de que não existe regulamentação legal sobre o tema, impedindo sua aplicação em nosso país. Todavia, ao estudioso do direito, a busca pela evolução legislativa é incessante, visto que a regulamentação hoje existente não se enquadra na evolução das relações de trabalho no que se refere à prática do teletrabalho no mundo atual. Somente o estudo doutrinário, jurisprudencial e comparado poderá estimular debates e culminar com a conscientização sobre a necessidade iminente de evolução legislativa para regulamentação do tema.

Embora já exista no Brasil uma tímida regulamentação sobre trabalho em domicílio, usada como analogia ao teletrabalho, é incontroversa a necessidade de avanços. E, hodiernamente, são latentes as tendências internacionais, percebidas diante das recentes reformas legislativas ocorridas nos últimos anos, em especial na União Européia e nos Estados Unidos, no sentido de se regulamentar e estimular a prática do chamado *telework*, ou *telecommuting*.

1.2. Delimitação e objetivos do trabalho

O objetivo da presente pesquisa é o estudo do trabalho atípico e descentralizado surgido com os avanços da telemática, caracterizado pela flexibilização de horário e local de trabalho: o teletrabalho. O presente trabalho se propõe a analisar os aspectos mais

relevantes que cercam a figura do teletrabalho, enfocando suas peculiaridades, características, modalidades, estrutura, vantagens, desvantagens e validade dentro do mundo moderno. Para garantirmos a profundidade necessária, após a exposição dos aspectos gerais necessários, focaremos nosso estudo no teletrabalho subordinado e suas implicações no mundo moderno.

O direito comparado não terá um capítulo específico, mas sua utilização será imprescindível como subsídio e embasamento de nosso estudo ao longo de todo o trabalho, com destaque especial ao desenvolvimento e aplicação do teletrabalho na União Européia e nos Estados Unidos, onde encontraremos avanços legislativos bastante consideráveis e rica doutrina sobre o tema.

Também serão objetos de análise, em que pese ainda escassos, a publicação doutrinária sobre o assunto no Brasil, bem como a jurisprudência, igualmente tímida.

Por fim, para que o referido estudo não fique só no plano teórico e a fim de demonstrar a sua real importância para o direito do trabalho moderno, apontaremos, ainda que superficialmente e apenas de forma exemplificativa, alguns casos concretos específicos, de onde poderemos extrair ensinamentos para que o teletrabalho e sua regulamentação evoluam na direção do sucesso.

Assim, inúmeras são as questões que afloram do objeto em estudo, podendo algumas delas ser apontadas desde já:

- Em que consiste o teletrabalho?
- Quais são as suas modalidades, vantagens e desvantagens?
- Qual a regulamentação hoje existente sobre o tema no Brasil e no exterior?
- Há compatibilidade das normas hoje vigentes em nosso país com o teletrabalho?
- Qual a real necessidade de avanço legislativo sobre o tema?
- O que podemos extrair do direito comparado?
- O teletrabalho pode ser uma forma de trabalho subordinado?
- Quais são os novos elementos caracterizadores da subordinação no teletrabalho?

- Quais as proteções constitucionalmente previstas que devemos ter sempre em mente para a viabilização desta nova forma de trabalho?
- Diante das regras já existentes na legislação pátria, é possível a sua defesa no ordenamento brasileiro?
- Em caso positivo, quais as condições e cuidados necessários para esta aplicação em nosso país, sem impactar em violação aos direitos laborais?
- Quais devem ser as diretrizes e cuidados necessários no desenvolvimento legislativo sobre o tema?

Registre-se, ainda, importante preocupação com os riscos, abusos e conflitos desta nova modalidade de trabalho atípico, principalmente pela ausência de uma tutela legal adequada. Há o temor da difusão de situações irregulares, que põem em cheque os próprios princípios do Direito do Trabalho. Com a adaptação na forma de exercício do poder diretivo do empregador, há o temeroso risco de que não se respeitem os direitos da personalidade, as liberdades individuais e os direitos relativos à saúde e segurança no trabalho.

Espera-se poder enriquecer a discussão sobre as questões acima formuladas, através de uma análise aprofundada do instituto sob exame, em especial no que se refere ao teletrabalho subordinado em uma nova concepção de subordinação.

1.3 Justificativa e relevância do tema

Inegável a relevância do tema a ser estudado para uma visão atualizada e moderna do direito do trabalho em uma sociedade em constante transformação.

O interesse e preocupação com esta temática emanam do pouco estudo por parte dos legisladores e doutrinadores acerca das novas figuras de trabalho no século XXI. É fundamental promover a discussão sobre estes novos temas, pois só o debate jurídico-social proporcionará o amadurecimento necessário das estruturas na recepção destas novas modalidades de labor. Devido ao vácuo jurídico em que nos encontramos, torna-se evidente a necessidade de elaboração de novas leis e de adequação das normas vigentes em nosso país, propiciando a segurança jurídica necessária para o desenvolvimento do teletrabalho em nosso país.

Diante da lentidão do sistema legislativo brasileiro, também fica evidenciada a necessidade de aprofundamento do relacionamento sindical maduro, buscando através da negociação coletiva e do diálogo social amenizar a insegurança jurídica proporcionada pelo vácuo legal.

Deve-se registrar ser o tema proposto também relevante para o mundo do direito, vez que trata de assunto extremamente em voga no contexto mundial, qual seja, o surgimento de novas formas de trabalho à distância, proporcionado pelo desenvolvimento tecnológico, que já está sendo praticado e difundido no mercado de trabalho mundial.

O tema da presente pesquisa também tem especial importância para nosso país, vez que os impactos gerados com o teletrabalho atingem não só o empregado e o empregador, mas também a sociedade como um todo, que pode sentir o impacto da difusão do trabalho à distância através da redução de congestionamentos e poluição nas grandes cidades, por exemplo, ou com a inserção no mercado de trabalho de áreas antes excluídas por sua distância física.

Este trabalho pretende instigar a discussão sobre tema cada vez mais presente nas relações laborais, contribuindo para uma reflexão sobre onde estamos e onde queremos chegar.

1.4. Metodologia

No presente estudo, a pesquisa doutrinária será a principal metodologia utilizada para desenvolvimento do tema.

O método histórico será usado na análise doutrinária e documental das fontes de registros levantadas. No que concerne ao modelo teórico de investigação, nossa análise, além de sentido analítico-dogmático, tentará empreender também análise hermenêutica e argumentativa no intuito de dar maior amplitude à incursão investigativa.

Por fim, tendo como pressuposto o método cartesiano, serão utilizadas como técnicas prevalentes a pesquisa bibliográfica (nacional e estrangeira) e consultas às

legislações pátrias, não comportando, em regra, a pesquisa experimental, em que pese a abordagem de alguns casos concretos e análise jurisprudencial apenas com objetivos exemplificativos.

1.5. Resumo dos capítulos

Capítulo I. Introdução. Primeiramente é feita uma apresentação sobre o objeto do estudo, delimitando os objetivos do trabalho e demonstrando a relevância do tema escolhido.

Capítulo II. Flexibilização e Teletrabalho. Este capítulo retrata o surgimento do teletrabalho como uma moderna forma de trabalho em meio à necessidade de flexibilização das relações de trabalho.

Capítulo III. Definição e Características do Teletrabalho. Diante da inexistência de um conceito legal nacional, procura-se abordar os conceitos trazidos pela doutrina e regulamentações internacionais, buscando extrair as principais características do teletrabalho. Tendo em vista que o teletrabalho se traduz em uma nova forma de trabalho flexível, também é investigada, neste capítulo, a sua natureza jurídica.

Capítulo IV. Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho. Neste ponto discute-se as potenciais vantagens e desvantagens que o teletrabalho pode trazer ao trabalhador, à empresa e à sociedade. As vantagens e desvantagens são consideradas como potenciais, uma vez que a sua configuração depende das condições em que se desenvolve o trabalho.

Capítulo V. Modalidades de Teletrabalho. Aqui são indicadas as principais modalidades de teletrabalho existentes, bem como suas formas de aplicação. O teletrabalho pode ser encontrado sob a forma de trabalho a domicílio, trabalho remotizado em telecentros, trabalho móvel ou trabalho transnacional, e em cada uma destas modalidades distingue-se por características peculiares.

Capítulo VI. Qualificação Jurídica do Teletrabalho. Neste capítulo a preocupação está voltada aos aspectos jurídicos do teletrabalho, fixando seus requisitos essenciais e delimitando seus contornos e sua disciplina jurídica. O teletrabalho é qualificado como

autônomo, parassubordinado ou subordinado, sendo inevitável a abordagem das mudanças no poder diretivo do empregador.

Capítulo VII. Normatividade Aplicável ao Teletrabalho. Este capítulo trata sobre a regulamentação do teletrabalho. Na carência de legislação nacional sobre o assunto, importante se faz o estudo da experiência de outros países.

Capítulo VIII. O Teletrabalho e o Direito Coletivo. Neste capítulo é feita uma verificação da aplicação do Direito Coletivo diante da relação de teletrabalho e a posição dos sindicatos sobre o tema.

Por derradeiro são realizadas considerações finais sobre o tema discutido.

2. FLEXIBILIZAÇÃO E TELETRABALHO

2.1. Globalização e o Direito do Trabalho

O processo de globalização produtiva e financeira caracteriza-se pela grande expansão dos fluxos financeiros internacionais, pelo acirramento da concorrência, tanto nos mercados internacionais de capitais quanto de bens de produção e consumo, pela maior integração entre os sistemas financeiros, pela crescente internacionalização da produção e pela maior integração das economias nacionais². Traduz uma transformação do capitalismo liberal, como consequência inevitável da evolução tecnológica nas áreas da informática e das comunicações.

O mercado de trabalho passou por uma série de alterações em função da volatilidade do mercado, da competição acirrada, da redução das margens de lucro, da necessidade de aumento da produção, da divisão internacional do trabalho e da subordinação dos países pobres aos mais ricos.

Como consequência das transformações no processo de trabalho e da economia, observamos o aumento da desigualdade social, cultural, racial etc; nações desnacionalizadas, subordinadas aos ditames dos países ricos; crescimento do desemprego e da informalidade, redução de benefícios sociais ao trabalhador, redução salarial e surgimento de novas formas de relações de empregos.

A globalização impôs modificações radicais, criando uma economia transnacional. No mercado financeiro global, o capital volátil dos investidores internacionais segue, com rapidez, as melhores perspectivas de lucro, ignorando fronteiras e limites.

Neste contexto, o tradicional excesso de proteção ao trabalho torna-se alvo de questionamentos. Repensa-se os fundamentos em que se baseia o modelo do bem-estar social do trabalhador, ou *Welfare State*³.

² GONÇALVES, Reinaldo. Globalização financeira e globalização produtiva. In: **A Nova Economia Internacional**: uma perspectiva brasileira. Rio de Janeiro: Campus, 1998, cap.7.

³ O *Welfare State* representa o direito que tem todo cidadão de ser protegido contra abusos do poder econômico, garantindo-lhe, por exemplo, renda mínima, alimentação, educação, saúde, habitação,

Embora o fenômeno da globalização não se restrinja à ideologia neoliberal, é nele que esta se dissemina. O neoliberalismo surgiu com a crise do Estado de Bem-Estar Social, rompendo com a concepção solidária na tutela do indivíduo. Na era da globalização neoliberal, advoga-se o absentéismo estatal, o retorno ao Estado mínimo, sujeitando a relação capital-trabalho às leis da oferta e procura.

Ianni⁴ acrescenta que “o desemprego estrutural pode implicar a formação da subclasse, uma manifestação particularmente aguda da questão social” e explica que o termo subclasse expressa a “cristalização de um segmento identificável da população na parte inferior, ou sob a parte inferior da subclasse”, cujas características são sentidas por aqueles que vivem o desemprego prolongado, seja porque não têm especialização, cultura, seja pela raça, cor, idade etc. As discriminações fazem parte deste novo sistema econômico.

Neste cenário, o Direito também é impactado e entra em crise. Instala-se um paradoxo com a existência, de um lado, de uma população carente, e de outro, uma Constituição que lhe garante direitos básicos que não conseguem ser sustentados. Confrontam-se a necessidade de flexibilização para competição internacional e preservação de empregos com a proteção aos direitos trabalhistas mínimos legalmente determinados.

É importante acrescentar a importância do Judiciário na criação de direitos, interpretando as normas segundo as regras e princípios constitucionais, bem como das relações sindicais, que podem suprir as lacunas ainda carentes de regulamentação legal. Para superar a deficiência atual surgida pelo uso tradicional do Direito é necessária uma profunda conscientização da realidade social, dos direitos e princípios Constitucionais, bem como dos avanços sociais.

independentemente da condição social da pessoa, tudo como forma de direito político, e não como caridade. STRECK, Lenio Luiz. **Jurisdição constitucional e hermenêutica**. Rio Grande do Sul: Livraria do Advogado, 2000, p.64.

⁴ IANNI, Octavio. **A era do globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996, p.162.

O Direito do Trabalho reflete o pioneirismo do papel ativo do Estado priorizando o bem estar social dos trabalhadores, intervindo nas relações privadas para pacificação das lutas de classe, tornando um direito, até então privado e individualista, em um direito voltado para o bem-estar social mínimo, garantido aos trabalhadores, já que impõe regras básicas para o contrato de trabalho, dando uma feição de direito público a um direito privado.

A garantia de direitos mínimos ao trabalhador faz parte de um conjunto de valores humanos civilizatórios (mínimo existencial), que encontra respaldo no princípio da dignidade da pessoa humana previsto constitucionalmente como maior patrimônio da humanidade.

Podemos dizer que, hodiernamente, o Direito do Trabalho passa por uma fase de transição, questionando o ainda existente paternalismo estatal, com intervenção do Estado em regras e relações privadas. Alguns, em um posicionamento extremo, pretendem a total desregulamentação, ou seja, a ausência total do Estado nas relações de trabalho, deixando o contrato de trabalho livre às regras do mercado. O argumento para defesa deste posicionamento é de que os trabalhadores de hoje são mais conscientes, mais maduros e menos explorados e de que o modelo que inspirou o *welfare* não mais existe.

Outros, mais ponderados, apesar de reconhecerem algumas mudanças no Direito do Trabalho, percebem também que o Brasil nunca conseguiu realmente efetivar o bem-estar social, pois ainda hoje encontramos em nosso extenso território a existência de trabalho escravo ou em condição semelhante; exploração do trabalho de menores; condições subumanas de trabalho e legislação trabalhista ainda muito desrespeitada. Por este viés, não seria possível admitir o total afastamento do Estado desta relação privada, o que representaria a privatização dos direitos trabalhistas.

É evidente que o processo de globalização vem de fato modificando as relações de trabalho, tornando necessária uma revisão do Direito do Trabalho, mas isto não significa promover sua total desregulamentação.

Arion Sayão Romita⁵ atesta que o Direito do Trabalho foi bastante impactado com o processo de globalização. Para ele,

No que tange aos efeitos da globalização econômica sobre o mundo do trabalho, cabe considerar os impactos sobre a empresa e sobre o emprego. Quanto ao último aspecto, cumpre salientar o relevo que adquire o direito ao trabalho em confronto com o Direito do Trabalho.

Diante do confronto travado entre a necessidade de se manter um Estado social de direito e a crise econômica que ameaça as empresas, a flexibilização se apresenta como a melhor forma de composição deste conflito, mas de forma responsável e sem abuso.

Para Romita⁶, o desemprego cresceu de forma a adquirir características estruturais que não podem ser ignoradas, tornando premente a necessidade da flexibilização:

No Brasil, a globalização da economia produz efeitos correspondentes aos registrados no primeiro mundo, observadas as características de um país ainda em vias de desenvolvimento. Aqui, os problemas são agravados pela necessidade de integração econômica de consideráveis segmentos sociais marginalizados. O maior impacto localiza-se nos efeitos nocivos do desemprego. Na Europa, preocupa o desemprego aberto. No Brasil, além deste, há o subemprego e o crescimento do emprego informal, subprodutos da economia subterrânea, clandestina, marginal ou oculta.

Observa-se de um lado, uma globalização econômica inevitável, acompanhada de modernização tecnológica e informatização e geradora de uma competição acirrada de mercado. De outro lado, observa-se o aumento do desemprego e da informalidade em países menos desenvolvidos, que não estavam preparados para enfrentar com igualdade a concorrência internacional instalada.

Neste contexto, Miguel Reale⁷ acrescenta com propriedade que:

⁵ ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da economia e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1997, p.87.

⁶ ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da economia e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1997, p.87.

⁷ REALE, Miguel. **A Globalização da economia e o Direito do Trabalho**. Revista LTR, 61-01/12.

Quanto ao impacto da globalização da economia sobre o Direito do Trabalho, o tema abre à reflexão do estudioso um leque de questões, todas de grande relevância, quer no campo do Direito Individual, quer no Direito Coletivo. Cabe examinar, apenas, dois aspectos: a crise do chamado “princípio protetor” e os efeitos da exigência de competitividade das empresas sobre a tradicional regulação heterônoma das condições de trabalho (...)

A flexibilização já adquiriu foros de preceito constitucional (constituição de 5 de outubro de 1988, art. 7º, incisos VI, XII e XIV), embora ela não tenha por fim propiciar ganhos ou redução de custos ao empregador, mas sim fornecer aos atores sociais elementos para preservar a fonte de emprego (a empresa) como meio de combate ao desemprego.

Com a competição acirrada entre as empresas, estimulada pela globalização da economia mundial, torna-se fundamental para a sobrevivência das empresas modernas a automação e a informatização, elevando os níveis de competitividade. Desta forma, cresce o desemprego, trocando-se o empregado por uma máquina que pode realizar o seu serviço com maior precisão e rapidez.

Encontrar o equilíbrio para esta situação de crise social é o objetivo daqueles que estudam o Direito Laboral; e pode-se mesmo observar que a tendência entre os doutrinadores é na direção da flexibilização como solução para os conflitos sociais gerados pelo desemprego crescente, sempre de forma responsável e sem abusos.

A flexibilização das normas trabalhistas, no entanto, não pode pôr em risco os direitos adquiridos pelos trabalhadores, devendo ser enxergada como uma viável solução a questões práticas de sobrevivência da empresa.

É preciso encontrar o limite razoável para a flexibilização, ponderando os princípios conflitantes da dignidade e da valorização social do trabalho *versus* o princípio da preservação e saúde da empresa, devendo prevalecer, em cada caso, um ou outro, de forma a levar a melhor solução para a sociedade.

Neste contexto, a tecnologia não evoluiu para decretar o fim do trabalho, mas sem dúvidas alterou a forma como as relações de trabalho são estabelecidas, exigindo adaptação do trabalhador. Diante deste quadro, o teletrabalho se apresenta como uma realidade e possibilidade para qualquer trabalhador, eliminando barreiras geográficas e arquitetônicas.

2.2. Flexibilização e Direito do Trabalho

Muitos fatores e crises têm transformado a economia mundial, dentre os quais podemos destacar: crise financeira iniciada nos anos 70 e 80, na Europa Ocidental, decorrente da quebra do pólo petrolífero asiático; os problemas de caixa para continuidade do plano de adoção do *Welfare State*; a revolução da informática; a telemática; a robotização e demais inventos tecnológicos; a quebra das barreiras alfandegárias com a mundialização da economia, que incrementou a concorrência entre os países, impondo-lhes a necessidade de produzir mais, com menor custo e melhor qualidade para disputar o mercado globalizado; o avanço nos meios de comunicação e a recente crise econômica mundial de 2008. Diante deste cenário, busca-se um modelo de Direito do Trabalho com regras um pouco mais flexíveis, aberto a mudanças e capaz de se adaptar à nova situação econômica mundial e de cada empresa.

Para Rosita Nassar, a flexibilização das normas trabalhistas faz parte integrante de um processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, composto por um conjunto de medidas capazes de compatibilizar o Direito do Trabalho com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa. Isto significa que a flexibilização das normas trabalhistas não se resume em uma só medida, compreendendo estratégias políticas, econômicas e sociais, e não apenas jurídicas⁸.

Maria Lúcia Roboredo esclarece que um dos princípios primordiais da flexibilização é o respeito ao princípio protetor do Direito do Trabalho, que incentiva a atuação sindical, como representante dos empregados, para zelar pela classe operária. Esse princípio protetor fundamenta-se basicamente sobre outro princípio: da razoabilidade ou da racionalidade, cuja premissa é que o ser humano age de forma razoável e racional,

⁸ NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1991, p.76.

estruturando suas ações e comportamentos dentro de padrões preestabelecidos socialmente⁹.

A flexibilização não deve ser usada pelo empregador com o único objetivo de maximizar seus lucros, reduzindo direitos trabalhistas. A flexibilização é um direito do empregador, mas deve ser utilizada com cautela e em caso de real e comprovada necessidade da empresa e interesse das partes. Daí porque o princípio da razoabilidade, da lealdade, da transparência, da necessidade, deve permear todo o processo.

Maurício Godinho¹⁰, em visão restrita à flexibilização ampla, entende que existem direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade (ou disponibilidade) relativa¹¹. Na visão do autor, apenas estes poderiam ser disponibilizados, enquanto aqueles não, pois fazem parte de um patamar mínimo civilizatório. Este seria o limite para a negociação coletiva.

Assim também entende o TST:

INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. Previsão da hora corrida em acordos coletivos. A Constituição Federal de 1988 conferiu maiores poderes aos sindicatos, de modo que estas entidades podem, no interesse de seus associados e mediante negociação coletiva, restringir certos direitos assegurados aos trabalhadores a fim de obter outras vantagens não previstas em lei. Não obstante, tal flexibilização não autoriza a negociação coletiva que atente contra as normas referentes à segurança e saúde no trabalho. De fato, o estabelecimento do intervalo mínimo de uma hora para refeição e descanso dentro da jornada de trabalho é fruto da observação e análise de comportamento humano, e das reações de seu organismo quando exposto a várias horas de trabalho. Doutrina e jurisprudência evoluíram no sentido da necessidade de intervalo mínimo para que o trabalhador possa não apenas ingerir alimento, mas também

⁹ ROBOREDO, Maria Lúcia. **Flexibilização do direito laboral no Cone Sul**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p.382.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2002, p. 212.

¹¹ São direitos de indisponibilidade absoluta todos aqueles previstos na Constituição, princípios e valores constitucionais, leis, decretos, normas de medicina e segurança do trabalho etc. Direitos de disponibilidade relativa são aqueles de caráter privado, ou seja, não previstos em lei etc., como os estipulados em normas coletivas, regulamento de empresa, contrato de trabalho etc.

digeri-los de forma adequada, a fim de evitar o estresse dos órgãos que compõem o sistema digestivo, e possibilitar o maior aproveitamento dos nutrientes pelo organismo, diminuindo também a fadiga decorrente de horas de trabalho. Se de um lado a Constituição Federal prevê o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho como direito dos trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º, XXVI da Constituição Federal), de outro estabelece ser a saúde um direito social a ser resguardado (art. 6º da Carta Política). Recurso de Revista não reconhecido. TST, 5ª T, RR 619.959.99.7, Rel. Rider Nogueira de Brito, DJU 14/03/03.

Há, ainda, a posição de alguns ministros do TST no sentido de aceitar a flexibilização de qualquer direito. Para sustentar este posicionamento, argumentam que se a Constituição autorizou a redução do maior de todos os direitos (salário) mediante convenção ou acordo coletivo, logo, o menos também é permitido. Neste sentido, tudo que não seja o próprio salário base do empregado é menos.¹²

A lei tem autorizado, cada vez mais, diversas hipóteses de flexibilização, seja através de acordo entre as partes, sem intervenção sindical, como é o caso do acordo de compensação de jornada (art. 7º, XIII da CF c/c Súmula 85, I e II do TST), seja mediante opção do empregado, apenas com a chancela sindical, como ocorre no contrato a tempo parcial – art.58-A, § 2º da CLT e na suspensão do contrato para realização de curso – art. 476-A da CLT, seja pela redução ou revogação de benesses, como ocorreu com a natureza salarial de algumas utilidades (art. 458, § 2º da CLT) ou com redução do FGTS para os aprendizes (Art. 15, § 7º da Lei nº 8.036/90), ou com a possibilidade de descontos no salário em virtude de empréstimo bancário etc.

Uma nova tendência tem sido buscar solução em outros modelos sociais adotados em alguns países, como Dinamarca, França e Espanha. Para PINHO PEDREIRA¹³, a flexissegurança ou *flexsécurité* ou *flexsecurity*, que é uma combinação de flexibilidade com segurança, é o caminho ideal a ser percorrido.

¹² A Súmula 364, II do TST comprova esta tendência, pois autorizou a prevalência da norma coletiva sobre a lei para autorizar a redução do percentual do adicional de periculosidade. Esta medida implica violação às regras de medicina e segurança do trabalho, garantidos constitucionalmente através do art. 7º, XXII da CRFB.

¹³ PEDREIRA, Pinho. **O Teletrabalho**. São Paulo: LTR 64-05/583-597.

Este modelo está avançando na Europa desde 1990 como uma tentativa de conciliar interesses antagônicos entre Estado, trabalhadores e empresários, já que estes clamam pela necessidade de redução de custos da mão-de-obra e reclamam do excesso de proteção legal ou coletiva (instrumentos coletivos) aos trabalhadores, que prejudicou o crescimento econômico de alguns países, garantindo ao trabalhador, em troca, acolhimento social público, tanto no que se refere ao recebimento de um seguro desemprego por longo período, como no preparo e profissionalização para nova colocação no mercado.

Vólia Bonfim¹⁴ entende que só é possível um mercado de trabalho flexível, regido pelas leis de mercado, num país em que as taxas de desemprego sejam pequenas e que adote medidas protetivas para amparar e capacitar o trabalhador desempregado, visando e buscando a recolocação deste obreiro no mercado de trabalho.

No âmbito do Direito do Trabalho, a flexibilização apresenta-se como solução à crise econômica vivida pelas empresas que não estão com a saúde financeira em ordem. Para evitar uma crise social mais grave, com o aumento do desemprego e conseqüente diminuição do mercado de trabalho, a flexibilização responsável, sem abusos, é a resposta que mais harmoniza com os postulados constitucionais de valoração da dignidade da pessoa humana e como proteção ao princípio fundamental do trabalho.

Hoje observamos uma crescente preocupação com o fomento do emprego, a repartição ou distribuição dos postos de trabalho, a facilitação da mobilidade das forças de trabalho e das organizações produtivas, a flexibilidade do emprego e a moderação salarial.

Dentre as novas idéias, a que mais justifica as transformações no Direito do Trabalho é o fomento do emprego. Para Miranda Valverde¹⁵, “na sua concepção mais rigorosa, o fomento do emprego consiste na concessão de vantagens ou incentivos econômicos, que supõe redução dos custos laborais ou de instalação profissional com a finalidade de criação e manutenção dos postos de trabalho”.

¹⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2007, p.45.

¹⁵ MIRANDA VALVERDE, Antônio. El derecho del trabajo de la crisis. In: IV Jornadas Luso-hispano-brasileiras de direito do trabalho, **Temas de direito do trabalho**. Coimbra, 1990, p.96.

Vale ressaltar que a tecnologia influenciou de forma considerável a flexibilização, pois permitiu que trabalhadores estivessem conectados às empresas, sem necessidade da presença física, mas apenas virtual.

2.3. A Revolução tecnológica e o teletrabalho

Podemos destacar dois momentos históricos que transformaram radicalmente as relações humanas de trabalho: a Revolução Industrial e a atual Revolução Tecnológica. A Revolução Industrial caracterizou-se pela substituição dos homens pelas máquinas, gerando um profundo impacto no processo produtivo em nível econômico e social. Já na Revolução Tecnológica os avanços da tecnologia da informática e de comunicação possibilitaram um incremento considerável da circulação de informações disponíveis em todo o mundo: nasce a era digital.

Observamos também uma mudança no modo de vida do trabalhador, uma vez que a automação e a robotização eliminam postos de trabalho e exigem novas especializações, polivalências e multifunções, estimulando o surgimento de novos tipos e modos de trabalho.

Bem observa VISMARA¹⁶ que todas as atividades do homem têm na relação com a tecnologia da informação a própria condição de mudança. Todavia, não é fácil se adaptar. Assim como o homem industrializado teve que construir um novo mundo, igualmente, o homem da sociedade da informação procura novas referências e outros paradigmas.

A resposta empresarial na era digital, diante do contexto econômico atual, de larga competitividade e mundialização, não poderia ser outra senão a flexibilidade da rigidez do processo produtivo e de trabalho. A flexibilidade “passa a ser vista como um valor estrutural a serviço da sociedade”, afirma BORBOLLA¹⁷. Hoje fala-se não só da busca de compromisso dos interesses econômicos com as necessidades sociais, mas, também, do compromisso social com o desenvolvimento econômico. Esta mudança torna-se evidente diante da tendente flexibilidade legislativa, administrativa, jurisprudencial e negocial,

¹⁶ Giovanni Vismara, **Inose e Pierce: Tecnologias informáticas e culturas**, in Domenico De Masi (org.), **A sociedade pós-industrial**, trad. Anna Maria Capovilla e outros, São Paulo: Senac, 1999, p. 230-231.

¹⁷ J. Rodríguez de La Borbolla Camoyan, **De La rigidez al equilibrio flexível. El concepto de causas económicas y tecnológicas y su evolución legal**, Madrid, CES, p.21-24.

capaz de oferecer às empresas mecanismos jurídicos que possibilitem o ajuste da produção, do emprego e das condições de trabalho às rápidas transformações do sistema produtivo-econômico.

Assim, passa-se a uma concepção positiva da flexibilidade. Bem assinala ROBORTELLA¹⁸ que a flexibilização do Direito do Trabalho é o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante a intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivo o desenvolvimento econômico e o progresso social.

A introdução da telemática na sociedade moderna trouxe importantes modificações relacionadas ao trabalho. Uma delas diz respeito ao modo de organização da empresa e da produção. Outra diz respeito ao tipo de trabalho e ao modo de desempenhá-lo, que envolve tanto os instrumentos utilizados quanto o local de trabalho.

As máquinas e instrumentos da telemática ocupam toda a organização empresarial e doméstica e, assim, causam uma desestruturação do modelo tradicional de tempo-espaço.

Há uma tendência de que a empresa do futuro será aquela estruturada de forma bastante flexível e externalizada, com a atividade empresarial sendo realizada em parte com o pessoal interno, em parte com as empresas subcontratadas (*outsourcing revolution*) e em grande parte com colaboradores externos, que utilizam os instrumentos da telemática e executam os serviços fora do local da empresa, resultando em uma redução drástica das dimensões das empresas (*downsizing*).

Do trabalho subordinado e estável, em uma empresa organizada de forma centralizada, onde todos trabalham ao mesmo tempo em um mesmo local, sob as ordens diretas da direção da empresa, passa-se a uma nova forma de organização de trabalho, com modalidades organizativas descentradas, em horário e local flexível, atingindo todas as áreas e profissões. Destarte, a “descentralização, a pulverização, a externalização, que primeiro atingiram o trabalho manufatureiro e se traduziram em atividades fora da fábrica,

¹⁸ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Flexibilização, jornada de trabalho e precarização do emprego.** Revista do Trabalho e Processo, dez. 1995, p.56.

a domicílio ou em fábricas deslocadas para países emergentes do Terceiro Mundo, passaram depois ao trabalho intelectual, determinando a difusão do terciário avançado¹⁹.”

A era industrial, caracterizada pela prestação de serviços no interior dos centros de produção, de grande e média dimensão, a tempo pleno, com a presença física do empregador ou de seus prepostos para fiscalizar, denominada pelos franceses de *présenteisme*, deu lugar à atual sociedade de informação. O trabalho a distância ganha novas proporções, nele incluído o trabalho a domicílio, com a fiscalização dos serviços sem a presença física do empregador e com preponderância da atividade intelectual sobre a manual.

Neste contexto, a flexibilidade, aliada às modernas técnicas organizativas, com a utilização da telemática, afetam de maneira particular a gestão dos chamados recursos humanos²⁰ e dá origem às novas formas de trabalho fundadas na polivalência, multifuncionalidade, na mobilidade profissional e geográfica e na criatividade.

Todas estas transformações nas formas de trabalho parecem necessárias para a melhoria da competitividade e adaptação às novas necessidades do mercado, contribuindo para a manutenção dos níveis de emprego e atraindo a necessidade de treinamento, qualificação e requalificação profissional.

A descentralização produtiva, fortalecida pela introdução das novas tecnologias, constitui etapa da introdução das novas formas organizativas de trabalho.

A mais moderna forma de produção descentralizada é o teletrabalho, conhecido por trabalho à distância ou, trabalho geograficamente fora do centro produtivo, mediante o qual a prestação de trabalho é executada e dirigida por meio de um suporte telemático. Esta nova forma de trabalho atípico traz inúmeras vantagens para a empresa em termos de espaço e custos de diversas naturezas, sem prejuízo de um mecanismo de mando, comando

¹⁹ DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: Fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Trad. Yadyr A. Figueiredo. 6ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001, p. 173-174.

²⁰ GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e el nuevo trabajo a domicilio – de la máquina de hilar al ordenador**, Madrid: Ibidem, 1998, p.9.

e controle que a empresa pode desenvolver sobre as tarefas que se realizam pelos trabalhadores com videoterminals.

Uma variante que conforma a atipicidade do teletrabalho em relação ao trabalho clássico diz respeito ao local de trabalho. Descentraliza-se a produção e serviços e o trabalho passa a ser realizado fora da empresa e, ainda, aliado ao uso da telemática. Esta moderna modalidade de trabalho executado no domicílio, ou em outro lugar qualquer fora da empresa, ou ainda, de forma móvel, com a utilização de maquinismo telemático, é o chamado trabalho à distância ou teletrabalho.

2.4. O surgimento do teletrabalho

A paternidade do teletrabalho é atribuída a Jack Nilles, que há quase quarenta anos lançou a idéia de inverter a clássica relação entre o local de trabalho e o trabalhador, inicialmente denominado de *telecommuting* e que depois passou a chamar *telework*.

Em 1971, NILLES, Secretário do Comitê de Investigação da *Aerospace Corporation*, do sul da Califórnia, que cuidava de desenhar veículos espaciais para o Departamento de Defesa (Força Aérea) e para a NASA, teve a incumbência de estudar formas de diversificação de veículos para a atividade do setor civil. Em suas pesquisas e planejamentos NILLES foi à Santa Bárbara e, em contato com a autoridade responsável pelo planejamento regional, foi indagado com as seguintes questões: se vocês conseguem por o homem na Lua, porque não ajudam a resolver este maldito problema de trânsito? Porque não arrumam uma forma das pessoas ficarem em casa trabalhando em vez de se meterem nestes engarrafamentos infernais para chegar ao emprego? Daí o nascimento da idéia de trazer o trabalho até o trabalhador, pelo menos algumas vezes na semana, ao invés de levar o trabalhador ao local de trabalho na empresa.

NILLES apresentou a idéia de teletrabalho à chefia da *Aerospace*. Contudo, a idéia não foi encampada, porque a empreitada envolvia uma mudança no modo de vida e demandava investigações preliminares, o que não estava inserido nos objetivos da instituição americana. Em busca de apoio em outros setores, NILLES deixou a *Aerospace* em 1972 e passou a ocupar o cargo de Diretor de Desenvolvimento de Programas

Interdisciplinares, na Universidade do Sul da Califórnia, na qual implementou o Programa de “Permuta entre Transportes e Telecomunicação”.

Em 1973, com o apoio financeiro da *National Science Foundation* (Fundação Nacional para a Ciência), redigiu uma proposta que tratava do desenvolvimento de uma política de relacionamento entre telecomunicação e transporte. A implantação do projeto foi feita em uma empresa de seguros de Los Angeles e o relatório final, com os resultados positivos, foi publicado em 1974, através do livro “*The telecommunications-transportation tradeoff*”, com a divulgação da idéia de telecommutação. Nos anos seguintes surgiu a idéia do teletrabalho, de aplicação mais ampla, sendo NILLES o responsável pela implementação de projetos de telecommutação e teletrabalho em várias empresas americanas, listadas entre as 100 mais na revista *Fortune*, e em alguns departamentos e agências estatais norte-americanas.

Jack Nilles é, portanto, considerado o pai do *Telework*. Foi presidente do *Telecommuting Advisory Council* dos EUA e hoje é membro do Fórum Europeu de Teletrabalho e Telemática. Além disso, é autor de várias obras sobre o tema²¹ e proprietário de uma empresa de consultoria sobre teletrabalho chamada *Jala Associates*.

O teletrabalho foi assim, evoluindo, a partir da idéia de telecommutação, que significa permuta do transporte pela telecomunicação, tendente à redução ou eliminação dos deslocamentos diários entre a casa e o local de trabalho principal, sendo testado em experiências concretas²². Na atualidade, é considerado trabalho à distância executado com os instrumentos da telemática.

Podemos dizer que o teletrabalho origina da introdução das novas tecnologias da telemática no processo produtivo da empresa. O computador assume a posição de instrumento imprescindível de trabalho por grande parte dos profissionais modernos, sendo

²¹ Dentre as obras de Jack Nilles podemos destacar: “*Making the Telecommuting Happen. A guide for telemanagers and telecommuters*”, New York: International Thomson Publ./ van Nostrand Reinhold, 1994; “*Fazendo do teletrabalho uma realidade*”, Trad. Eduardo Pereira Ferreira, São Paulo: Futura, 1997; “*Managing Telework. Strategies for managing the virtual workforce*”, New York: Wiley, 1998.

²² Nas Olimpíadas de Los Angeles, em 1984, tendo em vista o trânsito caótico e para evitar o agravamento, implantou-se, experimentalmente e com sucesso, o sistema da telecommutação (eliminação dos deslocamentos diários entre a casa e o trabalho). Esta experiência foi repetida nas Olimpíadas de Atlanta, em 1996, e os resultados foram acima das expectativas, pois o teletrabalho foi utilizado conforme as necessidades específicas de cada local e de cada empresa.

que em alguns casos, a prestação de trabalho passa a ser executada exclusivamente através dos instrumentos da telemática, poderosas ferramentas de trabalho capazes de integrar economias locais e até mesmo globais. É o chamado mundo virtual ou ciberespaço.

O teletrabalho tende a ser a mais expressiva entre todas as formas de prestação de trabalho no decorrer deste século XXI e já vem se consolidando no mundo desde o fim do século passado, concentrando na sociedade contemporânea, denominada de sociedade da informação, um elevado número de teletrabalhadores.

O modo de organizar a empresa vem sofrendo, desde a década de 70, substancial modificação, em razão do aparecimento das novas tecnologias da informação e da comunicação. Estas propiciaram ao trabalhador que historicamente exercia suas atividades no local da empresa, passar a cumprir suas tarefas externamente às instalações empresariais, através da utilização intensiva das inovadoras tecnologias, a exemplo da internet, e-mail, áudio e vídeo conferência.

Com tamanha evolução tecnológica, torna-se desnecessária a prestação de trabalho no mesmo local da sede da empresa ou mesmo em um local previamente definido.

As empresas que continuarem presas ao modelo taylorista²³ de organização do trabalho, assim entendido pela economia de escala, separação e repetição de tarefas, tecnologias mecânicas, controle hierárquico e por um trabalhador pouco qualificado, fatalmente serão sucumbidas em breve.

O modelo de organização taylorista não tem mais espaço na sociedade moderna, em decorrência da penetração da evolução tecnológica, que induz a um novo posicionamento do trabalhador na empresa, sendo imprescindível o desenvolvimento de características especiais, como capacidade de iniciativa e de tomar decisões, de realizar múltiplas e

²³ O taylorismo é uma concepção de produção, baseada em um método científico de organização do trabalho, desenvolvida pelo engenheiro americano Frederick W. Taylor (1856-1915). Em 1911, Taylor publicou “Os princípios da administração”, obra na qual expôs seu método.

No taylorismo o trabalho foi fragmentado, pois cada trabalhador passou a exercer uma atividade específica no sistema industrial. A organização foi hierarquizada e sistematizada, e o tempo de produção passou a ser cronometrado.

Algumas características do taylorismo são: racionalização da produção, economia de mão-de-obra, aumento da produtividade no trabalho, corte de gastos desnecessários e eliminação de desperdício de tempo.

variadas tarefas, de organização do próprio tempo de trabalho e de objetivar resultados. O poder hierárquico e diretivo do empregador vai perdendo a importância.

Há aproximadamente trinta anos surgiu o termo teletrabalho para designar o trabalho no próprio domicílio ou à distância, com a utilização dos recursos tecnológicos das comunicações e informações, para substituir o deslocamento diário ao local de trabalho na sede da empresa. Desde então o conceito tem sido ampliado. Hoje, o teletrabalho compreende qualquer forma de trabalho a distância, realizado em local descentralizado, possibilitado pelas novas tecnologias da comunicação e informação.

Em lugar de enviar trabalhadores até o local de trabalho, no teletrabalho é o próprio trabalho que é enviado ao teletrabalhador, invertendo o fluxo natural e fazendo com que o posto de trabalho comece a seguir o homem²⁴. Além do abandono do conceito paternalista e presencialista da relação de trabalho, o teletrabalho reflete a adoção de uma estratégia técnica empresarial de redução de custos indiretos, mediante a implantação do trabalho flexível quanto ao local, horário, hierarquia e subordinação.

²⁴ BARRERO FERNANDÉZ, Antonio. **Teletrabalho**, Lisboa: Estampa, 1999, p.31-33.

3. DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

3.1. Conceito de teletrabalho

Na história da sociedade industrial, o conceito de trabalho – em particular o trabalho subordinado – está diretamente ligado à idéia de um lugar físico de propriedade do empregador, dentro do qual a atividade laboral é desenvolvida sob controle direto ou indireto da direção empresarial e nas bases e moldes determinados pela empresa.

Do ponto de vista jurídico, a delimitação conceitual de teletrabalho não é nada fácil. Trata-se de uma anomia, há ausência de leis, normas e regras de organização dos elementos caracterizadores, aptos à formulação de uma definição. Não há uma definição legal, nem sequer é comum uma menção legislativa específica que ajude a identificar o seu conteúdo ou as suas características. O teletrabalho é fenômeno sobre o qual as distintas legislações não tratam, ou tratam de maneira incipiente. Por isto as dificuldades na identificação de seus contornos.

O termo teletrabalho não consta no dicionário da Língua Portuguesa, mas já é utilizado de forma coloquial. O termo *telework* surgiu em 1973, nos Estados Unidos, quando Jack Nilles se referiu ao uso da tecnologia para permitir o trabalho à distância e evitar o deslocamento dos trabalhadores até a empresa.

A expressão teletrabalho contém dois termos: tele vem do grego e significa longe, distância, e trabalho significa uma atividade profissional.

Inúmeros são os substantivos usados como sinônimos de teletrabalho. GALLARDO MOYA²⁵ diz ser comum encontrar na literatura especializada diversos vocábulos com o mesmo significado, tratados como sinônimo: teletrabalho, trabalho à distância, trabalho periférico, trabalho remoto, trabalho flexível, trabalho virtual, trabalho fora da empresa, trabalho não presencial.

²⁵ GALLARDO MOYA, Rosário. *El viejo e El nuevo trabajo a domicilio – de la máquina de hilar al ordenador*, Madrid: Ibidem Edições, 1998, p.55.

Em outros idiomas, o teletrabalho pode ser conhecido como: *telework*, *telecommuting* ou *e-work* (inglês), *teleglavoro* (italiano), *teletrabajo* (espanhol), *telependulaire* (francês). Podemos observar, ainda, as expressões *networking* (trabalho em rede), *remote working* (trabalho a distância), *flexible working* (trabalho flexível), *home working* (trabalho em casa).

Antes de entrarmos nas definições conceituais de teletrabalho, é válida uma interrupção para entendermos o significado de alguns termos, que serão fundamentais na conceituação do objeto de nosso estudo.

Primeiramente é necessário entender o que é telecomunicação. A noção de telecomunicação convencionalmente utilizada foi elaborada pela União Internacional de Telecomunicação (UIT), em 1952, na Conferência de Buenos Aires:

“por telecomunicação se entende a transmissão, emissão ou recepção de signos, de sinais, de escritos, de imagens, de sons, ou de informações de qualquer natureza, por fio, radioelétrica, ótica ou por meio de outro sistema eletromagnético²⁶”.

Não menos importante e necessário é o conceito de informática, vocábulo criado em 1962, pelo francês PHILIPPE DREYFUS (*informatique*) e que é derivado da contração de dois vocábulos: informação e automática. Define-se informática como “a ciência do tratamento racional, em particular por meio da máquina automática, de informação considerada como o suporte do conhecimento e da comunicação no setor técnico, econômico e social²⁷”.

Também fundamental para o entendimento e compreensão do teletrabalho é sabermos o significado de telemática. A expressão telemática indica o método tecnológico de transmissão e comunicação à distância, mediante o emprego de uma linguagem computadorizada, que veicula informações automatizadas. Resulta de uma contração semântica entre o termo telecomunicação e informática. Telemática é a aplicação da

²⁶ FROSINI, Vittorio. **Telecomunicazioni** – Novissimo Digesto Italiano, IX, Torino: Torinese, 1963, p.47.

²⁷ FROSINI, Vittorio. **Telecomunicazioni**, – Novissimo Digesto Italiano, IX, Torino: Torinese, 1963, p. 61.

informática às telecomunicações²⁸, conhecida por “métodos de processamento eletrônico de informação e uso permanente das telecomunicações²⁹”.

Feitas estas considerações, observamos que várias são as conceituações de teletrabalho. Podemos definir teletrabalho como uma forma flexível de trabalho, aplicada a uma vasta gama de atividades laborativas, que consiste no desenvolvimento da atividade laboral por um percentual considerável de tempo em local diverso da empresa e do posto de trabalho tradicional e que se executa em grande parte através do processamento eletrônico da informação, com o auxílio das telecomunicações para manter o contato entre empregado e empregador³⁰.

PAOLA BORGNA³¹ diz que o teletrabalho se apresenta “quando a atividade é desenvolvida à distância da empresa (de modo estável ou móvel), com o suporte do computador (ligado em rede ou *stand alone*)”. PINHO PEDREIRA³² critica o conceito porque BORGNA considera o teletrabalho uma atividade à distância com suporte do computador, “esteja ele ou não ligado à sede central da empresa”, quando se considera que uma das características dessa forma de trabalho é o uso da telemática, de modo intenso e permanente, *on line* com a sede central da empresa.

PINHO PEDREIRA, por sua vez, afirma que:

“Teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes³³”.

Segundo JAVIER THIBAUT ARANDA, o teletrabalho se traduz em:

²⁸ FERNANDÉZ, Antonio Barrero. **Teletrabalho**, p.159..

²⁹ GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e el nuevo trabajo a domicilio – de la máquina de hilar al ordenador**, Madrid: Ibidem Edições, 1998, p.55-57.

³⁰ GRAY, Hodson e Gordon, **Teleworking Explained**, John Willey and Sons, Chiester, 1993, p.63.

³¹ BORGNA, Paola. **Telelavoro: concetti e numeri**, in *Telelavoro in movimento*. Fondazione IBM, Etaslibri, 1996, p.17. apud, Pinho Pedreira, **O teletrabalho**, São Paulo: LTr, mai/2000, p. 583.

³² PEDREIRA, Pinho. **O Teletrabalho**, p.584.

³³ PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, v. 64, n.5, p. 583-597, maio, 2000.

“Forma de organização e ou execução do trabalho realizado em grande parte, ou principalmente, à distância e mediante o uso intensivo das técnicas de informática e ou da telecomunicação³⁴.”

O computador, à vista da multiplicidade de suas funções, passa a ser instrumento imprescindível do trabalho, a ponto de, em alguns casos, a prestação do trabalho depender, exclusivamente, do aparelhamento de informática³⁵ e, ainda, dispensar o deslocamento de casa para o trabalho.

JACK NILES³⁶ define teletrabalho como “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com atividade laboral por tecnologias da informação” e que vem representado pelo trocadilho: “a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, em lugar de enviar o trabalhador ao trabalho”.

DI MARTINO afirma que em um estudo de teletrabalho realizado por sindicatos europeus chegou-se a seguinte definição:

“Teletrabalho é o trabalho realizado por uma pessoa (empregado, autônomo, trabalhador a domicílio) em outra localidade, que não o local de trabalho tradicional, para um empregador ou cliente, envolvendo o uso de telecomunicações e tecnologias avançadas de informação como uma característica essencial e central do trabalho³⁷.”

Com propriedade, GALLARDO MOYA³⁸ afirma que não basta só o uso da comunicação, sendo necessário também o uso da informática ou telemática. Portanto, ficam excluídas da noção de teletrabalho as atividades que utilizam os processadores de dados e enviam os resultados por meios de comunicação comum.

³⁴ THIBAUT ARANDA, Javier. **El Teletrabajo**: analisis jurídico-laboral. 2.ed. Madrid: Consejo Economico y Social, 2001, p.28.

³⁵ PIZZI, Paolo. **Il telelavoro nella contrattazione collettiva**, p.235.

³⁶ NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**, passim.

³⁷ Idem.

³⁸ GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio – de La maquina de hilar al ordenador**, Madrid: Ibidem Edições, 1998, p.56.

Em nível normativo, vale citar a definição italiana de *telelavoro*, extraída da Lei n. 191, de 16 de junho de 1998, que dispõe sobre a implantação do teletrabalho na administração pública, segundo a qual teletrabalho é:

“A prestação de trabalho realizada por um trabalhador em uma das administrações públicas (...) em um lugar considerado idôneo, situado fora da empresa, onde a prestação seja tecnicamente possível e com prevalente suporte de uma tecnologia da informação e da comunicação que permita a união com a Administração de que depende³⁹.”

Não podemos deixar de destacar a conceituação legal do teletrabalho com subordinação jurídica no Código do Trabalho Português, que o tipifica como:

“Art. 223º. Para efeitos deste Código, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação⁴⁰.”

Já no acordo sindical europeu sobre teletrabalho, assinado em 16 de julho de 2002 entre a associação europeia de empregadores (UNICE) e a conferência de sindicatos europeus (CES), o teletrabalho vem definido como uma forma de organização e/ou desenvolvimento do trabalho que se vale de tecnologia da informação no âmbito de um contrato ou de uma relação de trabalho na qual a atividade laborativa, que poderia ser desenvolvida na sede da empresa, passa a ser desenvolvida em outro local fora da sede empresarial.

A não presencialidade é incluída, por alguns autores, na definição de teletrabalho. Nesse diapasão, BANGEMANN⁴¹ diz que teletrabalho é “qualquer atividade alternativa de trabalho que faça uso das tecnologias de comunicação, não exigindo a presença do trabalhador no ambiente tradicional de trabalho”. No mesmo sentido é o pensamento de

³⁹ THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo**: analisis jurídico-laboral. 2.ed. Madrid: Consejo Economico y Social, 2001, p.25.

⁴⁰ O preceito do Código do Trabalho, que entrou em vigor em 1 de dezembro de 2003, é inovador no ordenamento português e não tem correspondência na legislação anterior.

⁴¹ BANGEMANN, Martin. Comissão Europeia. apud, Patrizio Di Nicola, **Telelavoro, ripensamenti ravvicinati del terzo tipo**. Disponível em: www.lex.unict.it/eurolabor/default.htm Acesso em 28/12/2009.

GRAY HODSON GORDON⁴², que inclui a não presencialidade e a flexibilização, definindo o teletrabalho como “uma forma flexível de organização de trabalho, que consiste no desempenho de atividade profissional sem a presença física do trabalhador na empresa durante parte importante de horário de trabalho”.

Muitas outras definições de teletrabalho ainda poderiam ser enumeradas. No entanto, não obstante as diferenças conceituais existentes, podemos depreender das definições acima apresentadas que há prevalência de dois requisitos independentes que caracterizam o teletrabalho, quais sejam: (i) o trabalho é desenvolvido à distância do centro de atividades da empresa e (ii) se faz necessário o uso das novas tecnologias da informática e da comunicação⁴³.

Assim, podemos dizer que o teletrabalho se caracteriza pelo desenvolvimento da atividade laborativa de forma telemática em um local distante da sede da empresa. O empregado se vale de uma estação de trabalho⁴⁴, operando através de uma base de dados ligada ao computador central localizado na empresa.

Para não confundir o teletrabalho com outras figuras de trabalho a distância, podemos dizer que teletrabalho em sentido estrito significa trabalho à distância com o uso prevalente dos instrumentos da telecomunicação e informação. É comum referir-se ao teletrabalho como o novo trabalho a domicílio, onde o computador vem substituir a máquina de coser e o velho tear.

DI MARTINO ressalta que da mesma forma que a idéia de teletrabalho vem se desenvolvendo, o seu conceito também está se expandindo. Segundo seu entendimento, o local de trabalho atual é, potencialmente, qualquer lugar, principalmente onde seja possível acessar a internet. Em outras palavras, o conceito de um local distinto para o trabalho começa a desaparecer. Qualquer lugar possui potencial para conquistar esse papel quando a natureza do trabalho assim requeira⁴⁵.

⁴² GRAY, M. ; HODSON, N.; GORDON, Gil. **El teletrabajo**, p.63.

⁴³ PEDREIRA, Pinho. Op. Cit.

⁴⁴ Via de regra, a estação de trabalho é constituída por computador, impressora, fax e linha telefônica, localizados no domicílio do empregado ou em um outro local que tenha esta disponibilidade.

⁴⁵ MARINO, Vitorio Di. op.cit.

Um claro exemplo deste pensamento pode ser observado através dos modernos *smartphones*, pequenos aparelhos celulares que carregam uma série de programas antes acessíveis somente pelos microcomputadores. Estes *smartphones* são carregados pelos trabalhadores para todos os lados, fazendo com que recebam e processem informações de qualquer lugar e a qualquer tempo.

Aquele que exerce o teletrabalho é chamado de trabalhador digital ou teletrabalhador. É a pessoa que trabalha a distância, fora da sede da empresa, em sua residência ou outro lugar qualquer, ou de forma móvel, onde tem computadores conectados *on line* com a empresa.

VALENTIM⁴⁶ afirma que teletrabalho não é o trabalho a domicílio clássico, não é o trabalho executado todo tempo em casa. Com razão, porque o domicílio não é o único local da prestação do teletrabalho. O trabalho pode ser executado em um centro satélite ligado à empresa, porém descentrado da unidade principal à qual o empregado se vincula. O trabalho pode ser realizado de forma parcial em casa e parte na empresa. Logo, não precisa ser desenvolvido contínua e sistematicamente no domicílio do trabalhador. VALENTIM ainda observa que a informática não constitui o objeto em si do teletrabalho. Dependendo da atividade exercida, a informática poderá apenas ter maior ou menor importância.

3.2. Características do Teletrabalho

Para um proveitoso estudo sobre teletrabalho, é fundamental o conhecimento sobre seus elementos e características, identificando modelos que sirvam de referência na ligação do teletrabalho com o mundo real e evitando indefinições.

Como bem pontua BARRERO⁴⁷, muitos estudiosos se enredam em questões bizantinas para explicar o teletrabalho. Chegam a apontar como característica principal do teletrabalho a de ser um trabalho por conta alheia. Questionam-se quantos quilômetros de separação deve haver entre o trabalhador e seu patrão para que se possa falar em teletrabalho. Ainda, questionam-se quais os meios de comunicação que devem ser utilizados e se basta apenas um telefone e um fax ou se é imprescindível a rede digital.

⁴⁶ VALENTIM, João Hilário. **Teletrabalho e relações de trabalho**, passim.

⁴⁷ FERNÁNDEZ, Antonio Barrero. **Teletrabalho**, p.17-18.

Considerando as dificuldades de se encontrar um modelo de proteção efetiva aos teletrabalhadores, os estudiosos do teletrabalho submergem em um mar de dúvidas. As dificuldades encontram-se no conceito e na definição clara de teletrabalho e suas características; na identificação da figura do teletrabalhador, na configuração do seu regime jurídico e em como deve ser a relação contratual entre o teletrabalhador e o empresário que lhe paga.

Como ensina BARRERO⁴⁸, Quando o teletrabalhador executa seu trabalho, sempre estabelece uma relação com uma corporação ou com uma pessoa física que se beneficia do fruto do seu esforço e da qual obtém remuneração. No entanto, o trabalho por conta alheia não é considerado um dado imprescindível para a caracterização do teletrabalho.

O teletrabalho apresenta uma variação de condições de execução da prestação de serviços, cuja tradicional dimensão espaço-tempo encontra-se modificada em virtude da adoção dos instrumentos da telemática. Há uma gama de possibilidades de teletrabalho⁴⁹ diante da crescente utilização dos instrumentos tecnoinformáticos na empresa.

Embora haja uma prevalência da atividade intelectual, o conteúdo material da prestação de serviço não é determinante para a qualificação do teletrabalho.

A noção de teletrabalho está em constante evolução devido à forte dependência em relação às novas tecnologias⁵⁰. A cada dia um maior número de atividades profissionais e empresariais aproxima-se do setor do teletrabalho. Cada vez mais são agregados em seu significado original novas matrizes para definir as suas variadas formas. O teletrabalho é apenas um novo modelo de prestação de trabalho à distância, descentrado, externalizado e flexível, com o uso dos instrumentos da telemática.

⁴⁸ FERNÁNDEZ, Antonio Barrero. **Teletrabalho**, p. 17.

⁴⁹ Das contratações coletivas entabuladas na Itália, a exemplo da CCNL no setor terciário, de janeiro/95, extrai-se os exemplos de teletrabalhos: stenodatilografos em língua estrangeira, desenhistas técnicos, figurinistas, vitrinistas, publicitários, vendedores de veículos usados, de livros, etc. Bernard Gbezo, ob. Cit., p.5, aponta os dados colhidos em 1995, que demonstram que o teletrabalho, longe de ser um desenvolvimento para o futuro, converteu-se em uma realidade cotidiana para 7 milhões de pessoas nos Estados Unidos; 150 mil na Alemanha, 560 mil no Reino Unido, 215 mil na França e 80 mil na Itália. Antonio Barrero Fernández, ob. Cit, p.16, diz que a OIT assegura que, embora os dados estatísticos não sejam fidedignos sobre o número total de trabalhadores a domicílio, algumas fontes apontavam para o ano de 2000 o número de 10 milhões só no continente europeu.

⁵⁰ Antonio Barrero Fernández, **Teletrabalho**, p.16.

O trabalho típico tradicional apresenta como características principais: trabalho prestado por conta alheia, subordinado ou dependente, mediante o pagamento de um salário, realizado para um único empregador, em regime de jornada completa, a prazo indeterminado, no local da empresa e com presencialidade. O teletrabalho é uma forma de trabalho cujas características se apartam do modelo tradicional típico.

Segundo BRETON⁵¹ três elementos caracterizam o teletrabalho. Primeiro, trata-se de uma atividade realizada a distância, fora do perímetro onde os resultados são esperados. Segundo, aquele que ordena não pode controlar fisicamente a execução das tarefas, tratando-se, portanto, de um trabalho não presencial em que o controle desloca-se para os resultados. Terceiro, as tarefas são desempenhadas por meio do uso de computadores e outros equipamentos de informática e telecomunicação.

ESCUDERO RODRÍGUEZ⁵² também aponta três elementos como caracterizadores do teletrabalho: o elemento espacial (à distância), o elemento qualitativo da prestação de serviços (por meios tecnológicos avançados de informática e de telecomunicação) e o elemento quantitativo (trabalho habitual à distância, efetuado, prevalentemente, com meios tecnológicos avançados).

Também podem ser agregados aos requisitos estruturais do teletrabalho a não presencialidade e o horário flexível, condições de trabalho modernas, presentes na relação de teletrabalho e propiciadas pelas novas tecnologias telemáticas.

Assim, podemos identificar como elementos caracterizadores do teletrabalho: a distância, a não presencialidade, a prevalência do uso dos equipamentos telemáticos e o horário flexível.

3.2.1. Distância

⁵¹ BRETON, Thierry. **Le télétravail em France**, Rapport au Ministre de l'Intérieur de l'Aménagement du Territoire ET au Ministre des Entreprises, Paris: La Documentation Française, 1994.

⁵² FERNÁNDEZ, Ricardo Escudero. **Teletrabajo**, in Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo, p. 764-770.

O elemento topográfico – distância – diz respeito ao local da execução do trabalho. O lugar do trabalho onde a prestação de serviços é realizada pode variar entre teletrabalho a domicílio, teletrabalho remotizado em telecentros, e teletrabalho móvel.

ESCUDERO RODRÍGUEZ⁵³ aponta que o elemento espacial (distância) é a marca clara da atipicidade do teletrabalho, pois há um lugar de trabalho identificado ou identificável, porém não convencional, configurando uma dispersão espacial.

A prestação de serviços se dá, geralmente, no domicílio do trabalhador ou em outro lugar qualquer, por ele designado. Também pode ser executado em parte no domicílio e em parte na empresa. Pode ser executado em local remoto distante da empresa, em centros satélites, inclusive fora do país, e também pode ser executado de forma móvel. Enfim, o teletrabalho é o trabalho flexível desenvolvido em lugar topograficamente distinto do local da empresa, configurando o trabalho descentrado e/ou externalizado.

Quanto à liberdade de escolha do lugar da prestação, embora não seja um elemento determinante das características do teletrabalho, podemos entender que se apresenta em três situações: (i) o trabalhador tem plena liberdade de decidir o lugar, (ii) o local é pactuado em acordo individual ou (iii) o local é definido por uma obrigação imposta diretamente pelo empresário. Enfim, se o trabalho através de telecomunicações não apresentar o elemento distância, não poderá ser caracterizado como teletrabalho.

3.2.2. Não Presencialidade

A outra perspectiva está na constatação de que o teletrabalho é caracterizado pela realização de um trabalho sem a presença física do trabalhador na empresa, durante toda a jornada ou em uma parte do horário laboral. Tanto a execução do trabalho quanto a relação e comunicação entre trabalhador e empresa se dão pelos instrumentos da telemática. Não se exige a presença, contato direto, pessoal e contínuo do trabalhador com a empresa ou seus prepostos ou superiores hierárquicos.

⁵³ FERNÁNDEZ, Ricardo Escudero. **Teletrabajo**, in *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, p. 764-770.

VALENTIM⁵⁴ observa que no teletrabalho “quase tudo ocorre por intermédio de mídias eletrônicas, como a internet, a linha telefônica, o correio eletrônico, a teleconferência, ou seja, a transmissão de dados, sons e imagens por via telefônica, ondas radiofônicas ou satélites, seja em tempo real ou não.

Pontua BARRERO⁵⁵ que a distância, o afastamento, a não presença no posto de trabalho tradicional é uma característica definidora do teletrabalho. A presença do trabalhador é virtual, através do computador e da linha telefônica. Entretanto, não significa ausência de controle da prestação de trabalho. A peculiaridade do local do trabalho implica, por definição, na “inexistência da presença física do empresário ou pessoa que o representa”, o que importa, à sua vez, na alteração da morfologia dos mecanismos de controle da prestação de serviços⁵⁶. Trata-se, pois de “uma ruptura dos tradicionais e protótipos cânones de presença dos trabalhadores nas sedes e centros produtivos da empresa⁵⁷”. Portanto, verifica-se a alteração do modo de exercício do poder diretivo e fiscalizatório do empresário, pois o controle da prestação de serviços passa a incidir sobre a produtividade ou resultados.

RAY anota que no trabalho à distância há a perda da centralidade do princípio da hierarquia, da subordinação e da presencialidade, na relação empregado-empregador⁵⁸. Em conclusão, o controle físico e direto sobre a execução das tarefas, ou do conjunto de atividades, dá lugar ao controle indireto, sucessivo ou *posteriori*, incidente sobre os resultados dos serviços prestados.

Assim, segundo GALLARDO MOYA⁵⁹, de acordo com os pressupostos concomitantes da realização do trabalho à distância e da não presencialidade, ficam excluídos da noção de teletrabalho: as atividades internas, independente dos meios e instrumentos utilizados; as atividades externas, quando a tecnologia é utilizada exclusivamente para relacionar-se com a empresa, e não para a execução dos serviços; os

⁵⁴ VALENTIM, João Hilário. **Teletrabalho e relações de trabalho**, p.96-104.

⁵⁵ FERNÁNDEZ, Antonio Barrero. **Teletrabalho**, p.16.

⁵⁶ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. **Teletrabajo**, in *Descentralización productiva e nuevas formas organizativas del trabajo*, p.766.

⁵⁷ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. *idem*.

⁵⁸ RAY, Jean Emmanuel. *op. cit.*, p. 121-127.

⁵⁹ GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio – de La maquina de hilar al ordenador**, Madrid: *Ibidem Edições*, 1998, p.59.

serviços executados mediante chamadas ou telemarketing, quando realizados fora do centro habitual de produção, mas utilizando meio comum de comunicação.

Em conclusão, a característica da não presencialidade no teletrabalho traz importantes conseqüências: (i) altera o modo de exercício do poder diretivo e fiscalizatório do empresário; (ii) altera a morfologia dos mecanismos de controle da prestação de serviços, que passa a incidir sobre a produtividade ou resultados; (iii) altera a morfologia da subordinação jurídica, pois ganha centralidade e auto-organização do trabalho diante da maior autonomia e responsabilidade, da necessária capacidade de iniciativa, de gestão e de decisão e solução dos problemas relacionados com o trabalho.

3.2.3. O uso prevalente da tecnologia da telemática

É inegável que o espaço cibernético provocou verdadeira revolução na forma de criação intelectual e na forma de trabalho e suscitou diversos tipos de problemas no Direito do Trabalho. A moderna tecnologia introduziu modalidades de disponibilização de conhecimento através das informações e comunicações que antes não existiam. Três são os elementos da chamada utilização telemática: (i) o primeiro é o meio informático, o novo veículo representado pelos computadores e sistemas de comunicação eletrônica digital; (ii) o segundo é a digitalização, nova forma de reprodução do conhecimento e da informação; (iii) o terceiro é o novo processo de telecomunicação retratado no sistema de comunicação global, que permite a veiculação de informações transfronteiras, instantâneas e em tempo real.

O teletrabalho foi implantado graças às técnicas da telemática, que permitem que o trabalho seja realizado fora da sede da empresa. A introdução das novas tecnologias da informática e comunicação, o crescimento da mão-de-obra disponível, a reestruturação produtiva, organizacional e do trabalho, bem como as dificuldades de deslocamento nas grandes cidades, são fatores que desencadeiam as mutações das relações de trabalho: de centralizadas passaram a ser descentralizadas e de tempo integral passaram para tempo parcial. Estudos indicam que as barreiras tecnológicas para a implementação do teletrabalho são praticamente inexistentes. Isto porque a “banda larga deixou de ser uma realidade exclusiva dos entusiastas da tecnologia, o preço vem caindo a cada mês e, em

muitos casos, os *modems* estão saindo de graça, como o que aconteceu com as antenas de recepção de televisão digital via satélite⁶⁰”.

O teletrabalho se configura, assim, também pelos instrumentos de trabalho utilizados: na união das tecnologias de comunicação e de informação, conhecida por telemática. Os meios, ferramentas e métodos empregados na execução dos serviços são os informáticos e de telecomunicações. Não basta apenas o uso exclusivo de meios tradicionais de comunicação, como o telefone. A execução do teletrabalho é indissociável do uso das novas tecnologias da telemática e dos aparelhos correlatos, tais como o computador, o *modem*, o telefone, o telefax, o *e-mail* ou correio eletrônico, etc.

O uso das ferramentas da telemática é indispensável para caracterização do teletrabalho. Todo teletrabalho requer o uso da tecnologia telemática, mas nem todo trabalho realizado com ferramenta telemática pode ser conceituado como teletrabalho. O uso da telemática não é exclusivo do teletrabalho. É comum a associação da idéia de teletrabalho a situações que não condizem com a realidade do fenômeno. Isto é, existem casos em que o trabalho é realizado no domicílio ou em outro local, mas que não podem ser considerados como teletrabalho porque não utilizam as ferramentas telemáticas.

O clássico trabalho a domicílio e o clássico trabalho dos vendedores e representantes comerciais são trabalhos à distância, mas não podem ser considerados teletrabalho. Trabalhar em casa ou em outro lugar qualquer, fora da sede da empresa, sem as tecnologias da telemática, não é teletrabalhar. Deste modo, não são teletrabalhadores aqueles que juntam as peças de objetos, tais como canetas esferográficas, relógios e isqueiros, sentados à mesa da sala de estar, nem aqueles que se dedicam ao trabalho têxtil, de costura de vestuários ou de calçados na sua própria casa⁶¹.

Existem casos em que o trabalho é realizado com a utilização da tecnologia da telecomunicação, mas não podem ser classificados como teletrabalho, como por exemplo, o trabalho a domicílio com o uso do computador, mas cujo resultado é enviado pelos meios de comunicação ordinários, como a entrega do disquete à empresa em mãos, ou pelo

⁶⁰ CORREIA, André. **Tele-trabalho: nova tendência.** Disponível em: <<http://www.novomilenio.inf.br/ano02/0203c006.htm>>, Acesso em 11/09/2009.

⁶¹ FERNÁNDEZ, Antonio Barrero. **Teletrabalho**, p.15.

correio. Ainda, o trabalho em regime de prontidão e sobreaviso, no qual a empresa utiliza os meios de comunicação para chamadas para prestação de serviços de urgência, como por exemplo, manutenção, segurança, etc.

Em síntese, o trabalho não presencial com o uso, tão só, das tecnologias de informação não é teletrabalho. O trabalho não presencial com o uso, tão só, das tecnologias comuns da telecomunicação, não é teletrabalho. Se a empresa entrega ao trabalhador papéis e documentos com informações e recebe, em troca, discos magnéticos com os dados processados, a telemática não intervém no presente caso. Portanto é considerado trabalho domiciliar tradicional, ainda que intervenha o processamento de dados⁶². Também não são teletrabalhadores aqueles que trabalham em casa com computador portátil durante uma tarde ou fim-de-semana, de modo ocasional, porque ausente o critério da continuidade e da prevalência na utilização das ferramentas telemáticas.

ESCUDERO RODRÍGUEZ⁶³ assinala que o teletrabalho se caracteriza pela prevalência do trabalho com os meios informáticos e de telecomunicações. Entretanto, não há um critério quantitativo legalmente fixado na utilização dos modernos meios telemáticos, para fins de qualificação do teletrabalho. Afirma, ainda, que o elemento de prevalência do uso da telemática deve ser flexibilizado, para evitar entendimento rígido. Portanto, não se deve exigir o uso exclusivo e exaustivo dos referidos equipamentos, que suponha que todas as atividades se tenham de realizar através de tais métodos. Basta o emprego contínuo ou habitual dos meios telemáticos. Há casos em que o uso é somente parcial. Há casos em que uma porção da atividade está destinada aos estudos e pesquisas, ou então às visitas ao cliente, como no caso do teletrabalho móvel.

Logo, não é necessário que a atividade laboral se preste sempre e de modo permanente em lugar distinto daquele habitual do centro de trabalho e, nem que se realize a todo o momento por meio dos equipamentos telemáticos. Basta que as atividades sejam exercidas prevalentemente fora do centro habitual de trabalho e, com o uso prevalente dos meios telemáticos, ou seja, trabalho habitual à distância efetuado, prevalentemente, com os meios tecnologicamente avançados.

⁶² FERNÁNDEZ, Antonio Barrero. **Teletrabalho**, p.15.

⁶³ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. **Teletrabajo**, in *Descentralización productiva e nuevas formas organizativas del trabajo*, p.770-777.

Não é considerado teletrabalho se não há uma inter-relação entre o computador da empresa e o computador pessoal do trabalhador. Esta inter-relação pode ser estabelecida a partir do domicílio, de telecentros, da sede do cliente, etc.

Está-se na presença do teletrabalho quando, independente do local onde se encontra o trabalhador, este recorre aos meios da telemática na execução das suas funções, desde que fora do local da empresa. Ainda, a utilização de tais instrumentos deve ser de modo prevalente e ter um efeito descentralizador da atividade que era habitualmente prestada no interior da empresa e, que passa a ser feita fora, seja no domicílio do trabalhador, ou em centros telemáticos, ou nômade, móvel. A utilização da tecnologia de telemática deve permitir a conexão e comunicação com a empresa.

3.2.4. Horário flexível

Atualmente, tramita no mundo laboral um conceito expansivo e flexível de horário de trabalho à vista das formas atípicas. Há uma crise do protótipo da figura clássica do trabalho a tempo integral e com horário rígido.

Uma das características identificadas no teletrabalho é flexibilidade, não só quanto à escolha do local de trabalho, mas também da jornada laboral. A organização das empresas está mais focada no resultado do que no tempo de realização da atividade. Diante deste cenário questiona-se se o teletrabalhador deve estar submetido ao regime de jornada de trabalho.

O teletrabalho é uma das formas de trabalho que indica a tendência à flexibilidade de horário e jornada de trabalho. É uma forma de trabalho flexível com elevada dose de autonomia. O teletrabalhador a domicílio não sai de casa para trabalhar, embora mantenha vínculo estreito com a empresa e, sob o enfoque do horário, pode trabalhar de acordo com o seu biorritmo, segundo os métodos e preferências pessoais⁶⁴. Isto porque, em grande parte das situações, o trabalho prescinde da continuidade temporal e da coincidência espacial. Ao permitir a ligação do teletrabalhador com a empresa, através das ferramentas

⁶⁴ VALENTIM, João Hilário. **Teletrabalho e relações de trabalho**, p.96-104.

da tecnoinformática, possibilita-se a execução das tarefas em local e horário eleito pelo trabalhador. O não comparecimento na empresa, bem como o controle da execução das tarefas pelo resultado, são fatores que permitem ao trabalhador organizar e administrar a sua jornada e o seu próprio horário de trabalho.

Essa liberdade de ação, de horário, de jornada, classificada de flexibilidade subjetiva, permite ao trabalhador programar as suas atividades pessoais. Possibilita uma articulação entre a vida privada e a atividade laboral. Atende a aspiração do trabalhador de autocontrolar o seu horário de trabalho. Ademais, propicia a interrupção do trabalho nos casos de fadiga, principalmente quando os serviços exigem operações monótonas e repetitivas.

O controle da jornada de trabalho no teletrabalho não é impossível, mas a aplicação das normas em vigor apresenta dificuldades em função da distância física do trabalhador do centro empresarial. No teletrabalho realizado no domicílio do empregado, por exemplo, não existe uma máquina para registro de ponto, como as existentes na empresa e, mesmo com a possibilidade de registro de ponto pelo computador, o empregador dificilmente consegue validar se o teletrabalhador está realmente desenvolvendo suas atividades laborais durante aquele período.

Assim, no caso do teletrabalho a domicílio, as horas extras dificilmente podem ser reconhecidas. O trabalhador, além de estar fora do poder de controle do empregador, pode receber ajuda de terceiros e possui liberdade de escolha do número de horas de trabalho em cada dia. Em tese, as horas trabalhadas até poderiam ser estimadas, considerando-se a produção média do trabalhador, mas, segundo VALENTIM CARRION, esta hipótese é difícil de ser verificada na prática⁶⁵.

Para SERGIO PINTO MARTINS, o teletrabalhador, por desenvolver trabalho à distância, realiza trabalho externo, sendo-lhe aplicável o inciso I, do artigo 62, da Consolidação das Leis do Trabalho, que exclui a aplicação das normas relativas à duração do trabalho. Sendo aplicado o referido artigo, o teletrabalhador não fará jus ao pagamento de horas extras, face à ausência de controle de horário. Caberá ao teletrabalhador

⁶⁵ CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das leis do trabalho**. 25ed. São Paulo: LTr, 2000, p.1171, art.6º.

comprovar que havia controle de horário, quer por meio do controle da produção diária, incompatível com a jornada de oito horas, quer por meio do controle de número de toques no teclado, ou, ainda, pelo controle do início e término da entrada de dados⁶⁶.

Em relação aos teletrabalhadores em telecentros, por sua vez, existe a possibilidade de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 58 e 59 da CLT, quando a conexão com a empresa central ocorrer de forma *on line* e o teletrabalhador estiver sujeito ao cumprimento de horário. Os telecentros ou escritórios-satélites nada mais são do que filiais ou braços do estabelecimento central⁶⁷.

Vale ressaltar que o teletrabalho com controle rígido horário não é a regra. O teletrabalho mais comum permite a disponibilidade para o ócio, além de maior autonomia pessoal na organização e desenvolvimento das tarefas. Não obstante seja possível verificar uma série de dados relativos à qualidade e quantidade do serviço realizado em tempo real, é certo que o teletrabalhador, em geral, goza de grande liberdade na distribuição de sua jornada de trabalho.

Em qualquer caso, é evidente que as eventuais alterações normativas sobre jornada de trabalho devem conciliar a flexibilidade inerente ao teletrabalho com a tutela do teletrabalhador, considerando, inclusive, os aspectos relacionados com a saúde do trabalhador.

Segundo um estudo realizado pelo Gartner Group⁶⁸, os países onde esta nova forma de trabalhar apresenta desenvolvimento crescente e significativo são: França, Alemanha, Itália, Holanda, Reino Unido e Suécia. Este estudo também constatou que o segmento que mais cresce é o teletrabalho *part-time*, em que os funcionários estão em regime de teletrabalho apenas parte da semana, mas que têm, ao mesmo tempo, um escritório onde podem desempenhar suas atividades. Assim, outra circunstância pode aparecer no

⁶⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Teletrabalho**. Repertório IOB de Jurisprudência. São Paulo: n.18/2001. Caderno 2, p. 354, 2001.

⁶⁷ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1999, p.522.

⁶⁸ O Gartner Group é o principal instituto de pesquisa no setor de tecnologia de negócios. Foi fundado em 1979 e está sediado em Stamford (EUA). A empresa se especializou no fornecimento de análises para milhares de organizações espalhadas pelo mundo.

teletrabalho: o tempo completo ou parcial. Entretanto, em ambas as modalidades a jornada pode ser flexível.

É preciso ressaltar que nem todo trabalho flexível, com o uso da telemática, pode ser considerado teletrabalho. O trabalho flexível refere-se a uma forma organizativa que não é exclusiva do teletrabalho. A questão do horário flexível no teletrabalho traz a problemática da habitualidade do trabalho prestado à distância, pois de acordo com o *quantum* tem-se a classificação do trabalho ocasional e do trabalho habitual.

Pode ser excluído do conceito de teletrabalho aquelas hipóteses em que o trabalho é executado a distância, com o uso da telemática, mas tão marginal, esporádico, ocasional, que não chega a alcançar a condição como tal.

Há os teletrabalhadores móveis a tempo inteiro, que optam por passar toda a semana no regime, e que se deslocam para o escritório somente para reuniões pontuais, bem como os teletrabalhadores parciais, que trabalham parte considerável do tempo fora da empresa, mas que também têm a sua disposição o escritório empresarial, onde permanecem parte da semana.

Portanto, há necessidade de individualização das situações jurídicas. Importante a distinção e fixação das fronteiras entre as práticas ocasionais e as habituais de trabalho à distância. Isto porque crescem as fórmulas de prestações de serviços no próprio domicílio, em telecentros ou de forma móvel, com certa mobilidade e flexibilidade. São fórmulas mais elásticas e acomodadas nas específicas necessidades dos trabalhadores, com horários flexíveis. Generalizam os mecanismos de trabalho à distância somente em certos dias e horários de trabalho. Neste novo protótipo, o horário de trabalho rígido e uniforme não é aplicável.

ESCUADERO RODRÍGUEZ qualifica o teletrabalho, sob o ponto de vista quantitativo-temporal de: marginal, compartilhado ou misto e, puro. O teletrabalho é marginal, também qualificado como teletrabalho informal ou tácito, quando a opção é exclusiva do trabalhador. Portanto, não está inserido em uma política empresarial de descentralização da empresa. Logo, não alcança uma consistência quantitativa temporal relevante. A permissão tácita da empresa na conduta do empregado que leva serviços para

serem executados em casa, ou em outro lugar qualquer, pode contribuir para uma futura implementação do teletrabalho, mas não se caracteriza, por si só, como teletrabalho, à vista da ocasionalidade, da não habitualidade e da não inserção desta modalidade de trabalho em uma política empresarial de descentralização dos serviços.

O teletrabalho é misto ou compartilhado, quando combina a atividade que é realizada em parte no interior dos centros de trabalho e em parte externa, realizada em outro lugar, com flexibilidade na escolha do local de trabalho. A realização por certo espaço de tempo de trabalho, seja ordinário ou extraordinário, fora da sede da empresa, se dá, por exemplo, quando o trabalhador realiza certas tarefas em sua casa ou em outro lugar eleito.

O teletrabalho habitual, também chamado de teletrabalho puro, é fruto de uma deliberada política da empresa no sentido de descentralizar os serviços. Por definição, tem consistência quantitativa mais elevada, é efetuado de modo exclusivo e permanente, ocupa todo o tempo de trabalho de determinado trabalhador. Não há parâmetro legal, tampouco um critério seguro demarcador da fronteira entre o teletrabalho habitual e o ocasional. Há autores⁶⁹ que apontam o critério percentual. Para estes, existe teletrabalho habitual quando a atividade a distância é desenvolvida, por exemplo, a partir de vinte por cento do período de uma jornada laboral. Entretanto, há que ser considerada as diversas possibilidades e situações de distribuição do tempo de trabalho entre os diferentes dias da semana. Cada caso é um caso. Logo, como observa ESCUDERO RODRÍGUEZ⁷⁰, a individualização de situações ganha terreno, paulatinamente, e tende a ampliar a margem de diversificação da prestação de trabalho.

O teletrabalho é uma forma de trabalho em constante desenvolvimento e possui características excepcionais de ferramentas de trabalho e flexibilidade de local e horário de trabalho. Verifica-se o fenômeno do teletrabalho quando há a combinação de ambos os elementos: trabalho habitual executado a distância, em lugar distinto do centro de trabalho habitual da empresa e com o uso contínuo e prevalente das tecnologias da telemática. Todas essas circunstâncias exprimem as condições de trabalho. A consequência inevitável dessa modalidade de reestruturação produtiva descentrada, propiciada pelas tecnologias da

⁶⁹ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. **Teletrabajo**, in *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, p.774.

⁷⁰ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. **Teletrabajo**, in *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, p.774.

telemática, é a quebra dos paradigmas da presencialidade, dos vínculos de hierarquia, da morfologia da subordinação jurídica e do poder diretivo.

Adverte ESCUDERO RODRÍGUEZ⁷¹ que a negociação coletiva pode estabelecer os parâmetros quantitativos que sirvam para identificar o raio de ação do teletrabalho. Com efeito, à míngua de uma pauta legal para regulamentar as condições de trabalho, os deveres e obrigações, frente às peculiaridades existentes, a negociação coletiva pode e deve estabelecer as próprias e diferentes referências do teletrabalho. As conclusões da jurisprudência também exercem papel importante acerca do trabalho à distância, distinção entre habitualidade e ocasionalidade, critérios de identificação da subordinação jurídica, etc.

⁷¹ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. **Teletrabajo**, in *Descentralización productiva e nuevas formas organizativas del trabajo*, p.757.

4. QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DO TELETRABALHO

O surgimento de uma nova forma de trabalho, como é no caso do teletrabalho, impõe a investigação de sua natureza jurídica. O teletrabalho, apesar de possuir algumas características peculiares, como a possibilidade de flexibilidade de horário e ausência da fiscalização direta do empregador, não imprime por si mesmo o selo de autonomia à relação jurídica entre o teletrabalhador e aquele a quem este presta serviços⁷². Como bem destacado por THIBAUT ARANDA, esta forma de organização laboral se encontra nesta sempre difícil zona cinzenta de delimitação entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo⁷³.

SERGIO PINTO MARTINS discute a natureza do teletrabalho e afirma que a “subordinação acaba ficando mitigada”. Entende o jurista que a natureza jurídica da relação vai depender da realidade do contrato de prestação de serviços⁷⁴.

PINHO PEDREIRA afirma que o artigo 6º da CLT, segundo o qual “não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”, é aplicável ao teletrabalho a domicílio, se não eventual, remunerado e subordinado. Reconhece o jurista que o teletrabalho, em qualquer de suas modalidades, quais sejam, teletrabalho em telecentros, teletrabalho nômade e, inclusive, teletrabalho em domicílio, pode ser prestado de forma autônoma⁷⁵.

CASSIO MESQUITA BARROS comenta, com propriedade, que a legislação trabalhista, com mais de meio século, foi criada considerando o trabalhador na fábrica. A inovação tecnológica, que permite ao trabalhador prestar seus serviços em casa, modifica a relação típica do contrato de trabalho, pois ultrapassa os limites do poder de direção do empregador. Neste sentido, entende que as transformações hoje existentes no mundo não

⁷² PEDREIRA, Pinho. op. cit.

⁷³ THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo: analisis jurídico-laboral**. 2.ed. Madrid: Consejo Economico y Social, 2001.

⁷⁴ MARTINS, Sergio Pinto. Teletrabalho. **Repertório IOB de Jurisprudência**. São Paulo: n. 18/2001. Caderno 2, p. 354, 2001.

⁷⁵ PEDREIRA, Pinho. Op. cit.

podem ser interpretadas com o espírito do passado. É tempo de se valorizar a liberdade contratual e assumir que a nova realidade gera novas condições de trabalho⁷⁶.

No direito italiano, MARIA MADEIRA entende que existem cinco enquadramentos jurídicos do teletrabalho. Dois deles subordinados, relativos ao trabalho subordinado propriamente dito e ao teletrabalho a domicílio. Os outros três enquadramentos têm origem no teletrabalho independente e autônomo e contemplam o trabalhador parassubordinado, o trabalhador autônomo e o chamado *teleimprenditore*. A tutela oferecida pelo Direito do Trabalho emerge totalmente no teletrabalho subordinado, com tendência a decrescer no teletrabalho parassubordinado, que aparece na condição semi-tutelado, até desaparecer, por completo, no trabalho autônomo⁷⁷.

PAOLO PIZZI afirma que as modalidades de execução da prestação de trabalho diferenciam caso a caso. Alguns teletrabalhadores exercem seu labor como se operassem na empresa. Outros se assemelham ao trabalhador a domicílio e outros se inserem na categoria dos parassubordinados, restando inviável a reunião em uma única figura abstrata, dos vários tipos de teletrabalho⁷⁸.

ESCUADERO RODRÍGUEZ⁷⁹ diz que, do ponto de vista da configuração do status do teletrabalhador, a externalização de certas atividades, através do teletrabalho, pode produzir-se de diferentes maneiras, segundo o tipo de contrato inicialmente subscrito e, também, segundo a dinâmica ulterior que propicia uma mudança no transcurso da vida do contrato ou uma novação contratual. Pode-se dizer que há o teletrabalho inicial, originário, e o teletrabalho ulterior, em conversão ou por novação. Na primeira hipótese, é cabível convencionar um contrato de trabalho que implique a prestação de uma atividade como teletrabalhador. Na segunda hipótese, um trabalhador interno pode passar a ser trabalhador externo, mantendo a condição do assalariado, em que pese desempenhar as atividades fora da empresa.

⁷⁶ BARROS JR, Cassio Mesquita. **Teletrabalho**. In: GRECO, Marco Aurélio; MARTINS, Ives Gandra da Silva. **Direito e Internet: relações jurídicas na sociedade informatizada**. São Paulo: RT, 2001, p. 31.

⁷⁷ MADEIRA, Maria L'atipicità Del rapporto di telelavoro. **Lavoro e previdenza oggi**. Milano: LPO. Anno XXVI, n. 3. Marzo 1999.

⁷⁸ PIZZI, Paolo. Brevi considerazioni sulla qualificazione giuridica Del telelavoro. **Revista Guiridica de Lavoro e della Previdenza Sociale**. [Itália]: Ediesse. Anno XL VIII, n. 2, trimestrale. Aprile/giugno 1997.

⁷⁹ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. **Teletrabajo**, in *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, p. 786-787.

A maturação jurídica do problema está condicionada às experiências práticas. Recente decisão da Suprema Corte Italiana entendeu que, o teletrabalhador que opera *on line*, não pode ser definido como uma unidade produtiva autônoma enquanto persegue objetos meramente instrumentais relativos à finalidade da empresa, sem qualquer autonomia na execução do trabalho⁸⁰.

O teletrabalho pode ser prestado sob o regime por conta alheia e por conta própria, sendo factível as situações intermediárias de parassubordinação. Equivocada a doutrina que preconiza que o teletrabalho somente é compatível com o trabalho autônomo⁸¹ ou que somente é compatível com o trabalho subordinado.

Do exame da atipicidade e características de teletrabalho podemos classificar diversas hipóteses de teletrabalho; (i) que vai desde aquele que fornece serviços de informática, com plena autonomia e gestão própria de organização produtiva e de serviços; (ii) o teletrabalho subordinado, realizado em telecentros na mesma cidade, na região, em outro local do país e, até mesmo, em local transnacional fora do país; (iii) o teletrabalho subordinado realizado no domicílio do trabalhador ou em local livremente eleito, este último agora muito mais controlado pelos meios telemáticos; (iv) o teletrabalho realizado de forma móvel, em locomoção ou, em escritório móvel, como por exemplo, o vendedor, viajante ou praticista. Enfim, o teletrabalhador pode ostentar três status diferentes: como trabalhador autônomo, semi-autônomo ou semidependente, também conhecido por trabalho parassubordinado ou parautônomo, e trabalhador subordinado.

Como enfatiza THIBAUT ARANDA, o novo modelo de organização produtiva externa e interna e a utilização generalizada das sofisticadas tecnologias não muda a

⁸⁰ MADEIRA, Maria. Op. cit. p.471.

⁸¹ THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo**: analisis jurídico-laboral. 2.ed. Madrid: Consejo Economico y Social, 2001, p. 41. Afirma o autor, com razão, o fato de teletrabalhar não deve traduzir, necessariamente, como tem ocorrido em algumas experiências estrangeiras, uma mudança da qualificação jurídica do vínculo. Aponta que nos países anglo saxões os teletrabalhadores são qualificados, juridicamente, como autônomos, em tal caso a passagem do trabalho interno para trabalho externo importa, também, em substancial modificação da relação de trabalho. Outras posturas, conquanto experimentais, como a francesa e a italiana, parecem optar por uma substancial manutenção do status jurídico do trabalhador subordinado. Há doutrina, a exemplo de Martín Flórez., Outsourcing..., ob. Cit., p.413, que expressa visão unilateral no sentido que o teletrabalho só é compatível com o trabalho por conta alheia, excluindo do conceito os trabalhadores autônomos.

realidade do trabalho autônomo-subordinado. Apenas, exige um revisitamento das suas fronteiras e da idoneidade da aplicação do Direito do Trabalho.

A natureza jurídica do teletrabalho não é pacífica e certamente ainda será objeto de muitas controvérsias. No entanto, “*na interpretação da norma jurídica há de se apreender a realidade e todas suas peculiaridades, com espírito aberto de inovação, independência e consciência de que o mundo é outro e o futuro é hoje*⁸²”.

4.1. Teletrabalho autônomo

No que se refere à definição de empregado, o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que: “*Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*”. Logo, podemos identificar como requisitos do trabalho subordinado para considerá-lo submetido à legislação trabalhista: prestação de serviço pessoal; não eventualidade; por conta alheia, ou seja, mediante subordinação e, necessariamente, remunerada. O conceito de trabalho autônomo, por sua vez, é negativo, ou seja, não é empregado quando ausentes um dos requisitos inscritos na lei.

ESCUADERO RODRÍGUEZ⁸³ anota que o teletrabalho está encontrando um espaço maior no trabalho prestado por conta própria, por várias razões. Primeiro, não se pode esquecer que o desenvolvimento do teletrabalho se inscreve em um marco de referência de crise do desemprego; de uma política de estímulo ao auto-emprego e; de busca da flexibilidade, que está na origem das profundas transformações da gestão empresarial. Segundo, inúmeros trabalhadores, por vezes, aceitam o trabalho autônomo como único meio de encontrar ocupação. Terceiro, a finalidade de estimular o auto-emprego acarreta um ponto de inflexão na legislação e na jurisprudência anteriores, facilitando a via do trabalho autônomo, em detrimento do trabalho subordinado.

O mesmo autor registra, ainda, a tendência de constituir microempresas, que ocultam verdadeiras relações de trabalho, máxime quando há apenas a conversão de

⁸² BARROS JR, Cassio Mesquita. **Teletrabalho**. op. cit.

⁸³ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. **Teletrabajo**, in *Descentralización productiva e nuevas formas organizativas del trabajo*, p.787-793.

assalariados em autônomos. Cresce o número de pequenas empresas com manobras econômicas e jurídicas, que reúnem todos os requisitos do contrato de trabalho, sob a aparência de contrato entre empresas. Para ESCUDERO RODRÍGUEZ, o problema não é outro senão a possibilidade de que este tipo de novação incorra em fraude à lei, configurando o fenômeno dos falsos autônomos. Afirma que poderíamos estar diante de um novo processo de fuga do Direito do Trabalho, que arremessa os trabalhadores afetados pela transformação contratual a uma zona carente de adequado nível de tutela.

Não podemos esquecer que as novas formas de trabalho, incluindo o teletrabalho, são resultados das estratégias empresariais de descentralização e externalização, objetivando a redução de custos indiretos. A utilização de trabalhadores autônomos é uma das espécies de contratação à qual as empresas recorrem para o alcance de seus propósitos. Vários são os fatores que contribuem com a evanescência da linha demarcatória do vínculo de emprego: o fato das tarefas serem desenvolvidas pelo teletrabalhador em local fora do âmbito geográfico da empresa; a flexibilidade de horário; o trabalho de forma ocasional; o fato de ser um tipo de trabalho intelectual a ser exercido, em regra, por profissionais altamente qualificados e capacitados nos serviços informacionais (engenheiros, arquitetos, contabilistas, tradutores, administradores, etc) e; em atividades que não são fim da empresa.

Registre-se, ainda, a questão da despersonalização ou falta de controle da personalidade. Nem sempre é possível reconhecer a prevalência do trabalho pessoal. O teletrabalho on-line, a partir do domicílio ou móvel, pode ser executado por qualquer pessoa, diferente daquela que foi contratada, sem que haja possibilidade de controle da personalidade.

Ademais, o fato da instrumentalização eletrônica ser de propriedade do trabalhador, pode trazer a consequência de que qualquer *fattispecie* de teletrabalho poderá ser absorvida na categoria autônomo, salvo se provada a condição de subordinação ao comando do tomador de serviços. Nesse contexto, boa parte dos efeitos que surtem nos processos das novas organizações de trabalho, com o uso da telemática, é a proliferação dos trabalhadores autônomos, o que pode induzir a erro e provocar a exclusão de um número considerável de teletrabalhadores da proteção do Direito do Trabalho. A figura do

trabalhador autônomo pode ocultar uma relação de substancial subordinação ao poder diretivo de uma empresa.

GALLARDO MOYA⁸⁴ menciona que na França há uma política de fomento ao trabalho autônomo. A Lei Madelin, de 1994, relativa à iniciativa de empresa individual como trabalho autônomo, baseada no relatório de BRETON, sobre o teletrabalho na França, de 1993, defende a liberdade contratual e estabelece o marco de uma ruptura com a idealização do trabalho assalariado, à medida que estabelece “*uma presunção negativa de laboralidade quando o teletrabalhador haja inscrito previamente no registro comercial como comerciante ou artesão*”. A tendência é o reforço da autonomia de vontade e “*em caso de litígio a presunção será favorável à extralaboralidade, e o trabalhador deverá provar todos os requisitos que se exigem para qualificar a relação laboral, e no caso de dúvida a relação será não laboral*”. A referida lei alterou o artigo L.120-3, do Código de Trabalho francês, no sentido de que ao teletrabalhador inscrito como autônomo no Registro de Comércio, haverá presunção de que não está ligado a um contrato de trabalho na atividade desenvolvida no lugar da matrícula.

MARIA MADERA⁸⁵ adverte que a categoria de teletrabalho autônomo pode revelar um terreno fértil de subtutela e de inaplicabilidade das garantias normativas. Nessa modalidade de trabalho, eminentemente intelectual-técnico-informal, há um certo grau de autonomia organizativa quanto ao local e horário de trabalho e, inexigibilidade da presença física do empregado. Logo, é possível simular uma relação de autonomia plena para encobrir uma relação de trabalho por conta alheia, pois há uma zona indeterminada, uma fronteira cinzenta de difícil demarcação.

Na busca dos indícios de não laboralidade é preciso precaução. Há indícios que são, por si só, determinantes da existência de um contrato de trabalho. Há outros que não convém idealizar e nem abstrair, ou cair na tentação de considerá-los como suficientes para determinar ou não o vínculo laboral. ESCUDERO RODRIGUEZ, sabiamente, diz que “*será preciso, em cada caso, contemplá-los dentro de um conjunto mais amplo, e*

⁸⁴ GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio –mnde La máquina de hilar AL ordenador**, Madrid: Ibdem Edições, 1998, p.68.

⁸⁵ MADERA, Maria. **L’atipicità del rapporto di telelavoro**. Revista Lavoro e Previdenza Oggi. Milano, ano XXVI, marzo, 1999.

possivelmente mais complexo, de dados fáticos que ajudem a caracterizar com acerto a controvertida natureza da relação jurídica que une as partes”⁸⁶.

Em suma, o teletrabalho autônomo, a primeira vista, é aquele descentrado, realizado de forma individual e não interativo, chamado de *off-line*, sem conexão telemática com a rede central da empresa, e com *know-how* de software próprio, e não de propriedade da empresa, cujos riscos da atividade e proveito do fruto do trabalho pertencem ao trabalhador, e que não poderá ser reconduzida, indevidamente, à categoria de trabalho subordinado. Por conseguinte, não há relação laboral se o trabalhador elege livremente o programa informático; se há possibilidade de recusa dos clientes, se os prazos e riscos são próprios do trabalho autônomo e se as ferramentas telemáticas e o *know-how* de software são de propriedade do trabalhador.

4.2. Teletrabalho parassubordinado

Parassubordinação é a nomenclatura dada pelo Direito italiano aos trabalhadores para as relações de coordenação que, embora executem trabalho pessoal, mediante paga, têm uma subordinação tênue, mais sublimada⁸⁷.

SÉRGIO PINTO MARTINS⁸⁸ conceitua parassubordinação como sinônimo de telessubordinação, isto é, subordinação à distância dos empregados.

Nem sempre a distinção entre trabalho autônomo e subordinado é fácil. As dificuldades de interpretação aumentaram com as novas formas de trabalho introduzidas pela revolução tecnológica e a terceirização.

Na Itália, paralelamente aos trabalhadores autônomos e subordinados, surgiu a categoria dos trabalhadores “parassubordinados”. À vista do fato de o Direito do Trabalho proteger pessoas que embora subordinadas não necessitem de proteção, deixando

⁸⁶ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. **Teletrabajo**, in *Descentralización productiva e nuevas formas organizativas del trabajo*, p.800.

⁸⁷ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2007, p.273.

⁸⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001, p.95.

desamparadas outras, que não obstante autônomas se apresentam debilitadas econômica e socialmente, o critério de subordinação jurídica foi revisado⁸⁹.

No trabalho parassubordinado é relevante a idéia de coordenação. O trabalho é prestado com autonomia, continuidade e pessoalidade, mas a sua organização é coordenada com algum tipo de poder de controle a cargo do tomador de serviços⁹⁰.

Podemos dizer que o trabalho parassubordinado, também denominado de *semi-dependente*, *quasi-assalariados*, *semi-autônomos*, está na zona cinzenta entre o trabalho subordinado e o autônomo, sendo considerado como semitutelado.

NELSON MANNRICH⁹¹ observa que “o advento do teletrabalho traz perplexidade, caracterizando como prematuro o enquadramento do seu tipo, em face de sintomas de uma nova realidade. Compete ao jurista enquadrar, por aproximação, o novo tipo social, o que representa pressuposto da regulamentação normativa, estendendo-se, no caso, a tutela própria do trabalho de alguns autônomos, como se verifica, por exemplo, com os representantes comerciais, em cuja relação está presente a parassubordinação. Apesar dos pressupostos formais da autonomia, tal trabalho caracteriza pela continuidade e pessoalidade na sua prestação, o que integra na empresa que o coordena. Ou seja, apesar da autonomia, o trabalho é prestado com pessoalidade (embora possível a subcontratação), de forma contínua e sob a coordenação da empresa. Em consequência, há parassubordinação no teletrabalho, pois situa-se ele entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, merecendo tal questão, maior aprofundamento”.

Otávio Pinto e Silva⁹² esclarece que “o trabalhador parassubordinado não está obrigado a permanecer na espera de ordens provenientes do tomador dos seus serviços nem a ficar à disposição deste. Somente se obriga a estabelecer o modo, o tempo e o lugar de execução da prestação laboral ajustada quando o tomador solicita o respectivo adimplemento. Explica o autor que a regulamentação do trabalho parassubordinado surgiu

⁸⁹ ALOISE, Maurizio. **Rapporti di agenzia e parasubordinazione**. p.8. Disponível em http://www.opiniojuris.it/Dott_Civ_0004.htm

⁹⁰ SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo, LTR, 2004, p.118.

⁹¹ MANNRICH, Nelson. A modernização do contrato de trabalho, p. 122.

⁹² SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo, LTR, 2004.

da necessidade de regulamentação diferenciada de certas relações jurídicas próximas do trabalho dependente, mas distintas destes, que eram excluídas da proteção trabalhista, ficando sem nenhuma previsão legal.

Alguns países já caminharam alguns passos no sentido de tutelar os trabalhadores parassubordinados. Na Itália, o critério de subordinação jurídica foi revisado com o surgimento da Lei 533, de 1973, que alterou a redação do artigo 409 da Lei Processual e atribuiu ao Juiz do Trabalho a competência para julgar os conflitos decorrentes das relações entre trabalhadores e agências de representação comercial e outras, mesmo que não exista subordinação, bastando a prestação de serviço pessoal de forma continuada e coordenada⁹³.

Em Portugal, a Lei 35, de 2004, em seu capítulo III, contempla uma regulamentação especial dos direitos do trabalhador que presta serviço em domicílio, sem subordinação jurídica, mas em situação de dependência econômica. O artigo 14 da referida lei determina seu âmbito de aplicação dizendo que o disposto no capítulo de trabalho no domicílio *“aplica-se aos contratos que tenham por objeto a prestação de atividade realizada, sem subordinação jurídica, em domicílio ou estabelecimento do trabalhador, bem como aos contratos em que o trabalhador compra matéria prima e entrega o produto acabado em troca de um determinado preço ao vendedor dessa matéria prima, sempre que, em ambos os casos, se considere que o trabalhador depende economicamente do beneficiário da atividade”*.

No Brasil, observamos na legislação a existência de duas espécies engessadas: ou o trabalho é subordinado e merece proteção da legislação trabalhista; ou o trabalho é autônomo e a relação jurídica é considerada civilista. A legislação trabalhista, contudo, estende a proteção ao trabalho parassubordinado. Há casos em que o trabalhador labora com larga margem de autonomia e, por isso, causa dúvida sobre a condição de subordinação, em que há opção legislativa de aplicar, total ou parcialmente, o direito material do trabalho ou somente a tutela jurisdicional especial. Diante de determinadas atipicidades do trabalho, há casos de parassubordinação em que há presunção legal da qualidade de subordinado, sendo os referidos trabalhadores equiparados a empregados.

⁹³ PERSIANI, Matia. **Autonomia, subordinazione e coordinamento Nei recenti modelli di collaborazione lavorativa**. Revista Il diritti del lavoro, p. 204..

AMAURI MASCARO NASIMENTO⁹⁴ entende que a teoria da parassubordinação teria aplicação no Brasil se existisse uma regulamentação legal específica não coincidente com as duas áreas entre as quais se situa: o trabalho autônomo e o subordinado.

Podemos concluir que há teletrabalho parassubordinado quando o teletrabalhador presta os serviços não de modo exclusivo, ainda que não prevalente, e o trabalho é próprio, pessoal, continuado e ligado com um tomador, dispondo de uma modesta organização de meios e de mão-de-obra, sem subordinação jurídica, mas em situações de dependência econômica.

4.3. Teletrabalho subordinado

No início do século XX, nos países em que se formou a disciplina jurídica relativa ao Direito do Trabalho, a doutrina e a jurisprudência oscilavam entre o critério da subordinação jurídica e da dependência econômica na identificação do contrato de trabalho. Enquanto a subordinação jurídica consiste na sujeição do trabalhador às instruções e ordens do empregador, a dependência econômica exige duas condições: que do trabalho se tire o único ou principal meio de subsistência e que aquele que paga o trabalho absorva integralmente quem o presta⁹⁵.

Muitas são nas teorias explicativas do estado de dependência verificada no contrato de trabalho (dependência econômica, dependência social, dependência técnica), mas o critério da subordinação jurídica é o mais aceitável.

Afirma PINHO PEDREIRA⁹⁶ que, praticamente em todo mundo, prevaleceu o critério da subordinação jurídica ou técnica, estabelecendo-se a dicotomia de que o trabalho subordinado é protegido pelo Direito do Trabalho e o trabalho autônomo é regulado pela autonomia da vontade das partes contratantes.

⁹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 13.ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

⁹⁵ PEDREIRA, Pinho. **Um novo critério de aplicação do Direito do Trabalho: a parassubordinação**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: RT, ano 27, p. 173-181, jul/set 2001.

⁹⁶ Idem.

OCTAVIO BUENO MAGANO⁹⁷, fazendo referência à subordinação como elemento do contrato de trabalho afirma que “*o dever de sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador é tão essencial ao contrato de trabalho quanto a obrigação de trabalhar*”.

A palavra subordinação vem do latim *subordinatione*, que significa sujeição, subserviência, estar em estado de submissão. Para DE PLÁCIDO E SILVA⁹⁸, “*a subordinação é a submissão de coisas e pessoas à dependência de outras, a fim de que se cumpram ordens, as imposições, as determinações, as instruções, que delas emanem*”.

Sobre o tema da subordinação jurídica, ARION SAYÃO ROMITA⁹⁹ diz que “*consiste em integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho*”.

O teletrabalhador subordinado, em sentido pleno, pode ser enquadrado nos ditames do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, ao qual se aplicará toda a normatividade da legislação trabalhista. Assim, podemos considerar como teletrabalhador subordinado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, em local descentrado ou externalizado e mediante a utilização prevalente dos instrumentos da telemática.

Dentre as possibilidades de teletrabalho subordinado, podemos destacar aquele executado no domicílio, através de ligação *on line* com o computador central da empresa. Na legislação brasileira, o artigo 6º da CLT diz que, estando caracterizada a relação de emprego, não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado. Neste sentido, quanto ao teletrabalho a domicílio, podemos dizer em uma interpretação progressiva que não se distingue entre o trabalho executado no estabelecimento do empregador, ou em telecentros, com a utilização dos instrumentos da telemática, e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

⁹⁷ MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo, LTr, 1993, p.230.

⁹⁸ SILVA, Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 10. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991, v.4.

⁹⁹ ROMITA, Arion Saião. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

Assim, podemos dizer que o elemento caracterizador da existência de relação de emprego é a subordinação jurídica ou dever de obediência ao poder diretivo empresarial. É a subordinação jurídica que dá justificativa ao poder de direção resultante do contrato de trabalho. O grau de subordinação jurídica varia na razão proporcional ao caráter técnico ou intelectual das atividades e ao grau de responsabilidade e fidúcia do empregado. O mesmo se dá em relação ao trabalho externo, não presencial. A introdução das novas tecnologias telemáticas provocou a alteração nas relações de trabalho com abalo no critério da subordinação, como elemento central do contrato de trabalho. Fala-se, inclusive, em crise da subordinação jurídica e na busca de novos paradigmas.

4.3.1. A nova concepção do poder diretivo: a teledireção

O poder diretivo empresarial consiste em um conjunto de faculdades vocacionadas à direção da prestação dos serviços. Compreende o poder de comando, o poder de fiscalizar e o poder disciplinar.

Na definição de ORLANDO GOMES¹⁰⁰, o poder diretivo “*é a faculdade que tem o empregador de ditar normas de natureza técnica e de caráter geral e permanente que devem ser observadas pelos empregados*”. Para ALICE BARROS MONTEIRO¹⁰¹, o poder diretivo, em sentido amplo, “*é o poder de organização, em que se determina a estrutura técnica e econômica da empresa, bem como, as metas para concretização de seus objetivos*”. Em sentido estrito, significa “*a capacidade do empresário ordenar a prestação laboral através de normas de caráter técnico administrativas*”.

Na identificação do teletrabalho subordinado, é preciso levar em consideração que os requisitos da submissão ao poder diretivo, pessoalidade, não eventualidade e remuneração, devem ser entendidos no âmbito da tecnologia da informação e da comunicação¹⁰². O poder diretivo-subordinação é o binômio que agora pode ser chamado de teledireção-telesubordinação. O trabalhador desempenha atividade externalizada e

¹⁰⁰ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1998, p.

¹⁰¹ MONTEIRO, Alice de Barros. **Curso de Direito do Trabalho**: Estudos em Memória de Celso Goyatá, p.567-568.

¹⁰² GRECO, Paulo Augusto. **Questões jurídicas envolvendo o teletrabalho**. Gazeta Mercantil, São Paulo, 18.09.2001.

descentrada, fora das dependências da empresa, mas *on line*, em contato permanente. Logo, não estará sujeito ao controle de horário e à supervisão direta e presencial, do seu superior hierárquico, mas está sujeito a um poder diretivo indireto e virtual: a chamada teledireção.

O poder diretivo na atividade do teletrabalho vem potencializado pelo suporte informático utilizado, originando novas formas de controle da atividade laboral. Vários suportes de controle são utilizados, tais como: o computador em rede, a rede telefônica eletrônica, as telecâmeras, etc.

Para JAVIER THIBAUT ARANDA, pela primeira vez uma atividade laboral que se executa fora do centro de trabalho pode ser supervisionada como se o trabalhador estivesse dentro da empresa. No entanto, o empregador não deve se valer de nenhum dispositivo de controle, quantitativo ou qualitativo, sem que os empregados tenham sido comunicados e sem consulta prévia aos representantes dos trabalhadores. Para o autor, o relevante não é com que meios se realizam os controles empresariais, mas sim até onde pode alcançar esta vigilância¹⁰³.

Quando as convenções ou acordos coletivos das empresas estabelecem que os meios informáticos da empresa são ferramentas de trabalho e somente como tal podem ser utilizados, a verificação destes sistemas, ou sua fiscalização pontual e excepcional pode entender-se como subentendida. Isto porque o que se pretende com este monitoramento é verificar única e exclusivamente o cumprimento das obrigações e deveres laborais, comprovando que os instrumentos telemáticos postos à disposição dos trabalhadores pela empresa não são utilizados para fins extraempresariais. O conhecimento pelo trabalhador das condições de uso exclusivamente profissionais e a possibilidade de acesso aos sistemas de comunicação pelo empresário são garantias suficientes para viabilizar o monitoramento. Na medida em que não existe uma expectativa de segredo, o direito à intimidade não corre riscos. Por outro lado, quando nas normas reguladoras do uso do correio eletrônico e da internet se contemple a possibilidade do trabalhador utilizar o correio eletrônico, nas

¹⁰³ THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. **Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**. Temas Laborales, nº72, 2003, p.54.

condições e limites pactuados, também para fins pessoais, o acesso às comunicações realizadas deve ser absolutamente vedado ao empresário¹⁰⁴.

É evidente a necessidade de mudança no modo de valorar o poder de direção e de subordinação. Torna-se necessária uma nova composição de indícios para desvendar, com maior nitidez, a existência da subordinação jurídica, a partir da nova concepção do poder diretivo: o poder diretivo telemático ou a teledireção, também chamado de poder informático. Na forma clássica de exercício do poder diretivo, o contato é estreito e pessoal, o elemento presencial é importante e as ordens são verbais. Com as novas tecnologias da telemática, as ordens partem através do computador. A ligação telemática permite, não só um contato contínuo entre empresa e trabalhador, mas também, possibilita à hierarquia ditar as diretrizes em qualquer momento do horário de trabalho, em tempo real.

O teletrabalho altera o modo de exercício do poder diretivo, mudando também o modo de manifestação da subordinação jurídica e as formas pelas quais o teletrabalhador se submete à direção e ao controle do empresário. Portanto, é natural que alguns elementos da relação de emprego aparentem fragilizados. Outras vezes, mostram-se reforçados, suscitando uma crise na concepção de subordinação. Na verdade, o que ocorre no teletrabalho é uma variação do grau de subordinação jurídica. Tudo depende da forma de trabalho, do grau do poder diretivo patronal atrelado ao suporte informático e ao *know how* utilizados.

4.3.2. A nova concepção da subordinação: a telesubordinação

Os avanços tecnológicos, a mundialização da economia e as demais mudanças decorrentes da globalização, impuseram a necessidade de reengenharia das empresas, que com maior frequência passaram a adotar a gestão por objetivos e resultados, permitindo, assim, maior autonomia ao teletrabalhador na execução de suas tarefas. Todavia, como a evolução legislativa não acompanhou na mesma velocidade estas mudanças do cenário laboral, é necessário adotar, na medida do possível, o critério distintivo fundado na

¹⁰⁴ THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. **Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**. Temas Laborales, nº72, 2003, p.55.

existência ou não de subordinação jurídica, sendo certo que a fronteira que separa o teletrabalho dependente do teletrabalho autônomo não será sempre nítida.

Dependendo da forma que se dá o teletrabalho, a subordinação não desaparece em sua totalidade, mas toma uma forma mais difusa e sutil chamada de “telesubordinação” ou “subordinação virtual”¹⁰⁵.

O teletrabalho apresenta certas características que provocam a rarefação da subordinação jurídica, tais como: a externalização do trabalho; a flexibilidade de horário; a não presencialidade do empregado e, conseqüente ausência física do empregador ou seu representante para fiscalização; a preponderância da atividade intelectual-informática; certa dose de auto-organização, de autonomia e de independência tecnológica e; em regra, a não integração na atividade principal da empresa.

O teletrabalho pode ser qualificado como subordinado quando o teletrabalhador está sujeito, durante a sua atividade em favor da empresa, às diretivas e ao controle do empresário. Por outro lado, o teletrabalho pode ser considerado autônomo quando o teletrabalhador realiza a obra ou serviço a que se obrigou, com substancial autonomia em relação ao tomador, que alinha suas diretivas em momento anterior ao início do trabalho.

Quando o teletrabalhador está conectado à empresa de forma *on line* é possível controlar a execução, a quantidade e a qualidade da tarefa, de forma instantânea, a qualquer momento, como se o trabalhador estivesse dentro do estabelecimento. Se o teletrabalhador está em conexão direta e permanente com a empresa, cumprindo um determinado número de horas, em constante diálogo interativo, de modo a permitir ao empregador transmitir instruções digitais e exercer a supervisão do trabalho realizado, pode-se constatar a existência de subordinação.

O controle da prestação de serviço também pode acontecer de forma desconectada ou *off line*. Nesta hipótese, a fiscalização não se dá em tempo real, mas por meio do trabalho firmado, na medida em que o sistema de computação permita o controle e registro

¹⁰⁵ RAY, Jean-Emmanuel. Le droit du travail à l'épreuve: Le statut du travailleur. Droit Social, Paris: Librairie Sociale et Economique, n.4, 1996, p.351-358..

do tempo efetivamente gasto em sua execução, como, por exemplo, o controle de produção por toques no teclado e registros que indicam inclusive o horário¹⁰⁶.

No que tange à configuração da subordinação jurídica, em regra, busca-se a identificação na vigilância e na presença física da pessoa por conta da qual se trabalha. Com a introdução das novas tecnologias, a relação subordinativa se desvirtua e se torna tênue ou, se torna mais penetrante, de acordo com o acesso e interação do conhecimento, bem como, através do elemento técnico que permite o controle da atividade e da conduta do trabalhador, sem a sua presença física. Como anota MOYA, torna-se essencial identificar as circunstâncias que implicam uma vigilância se não real, ao menos potencial, quais sejam: o suporte informático utilizado, a forma de conexão entre trabalhador e empresa, a possibilidade de controle¹⁰⁷.

4.3.3. Novos indícios tipificadores da subordinação

O desenvolvimento da atividade industrial, a evolução do setor de prestação de serviços e o crescimento da aplicação de formas flexíveis de trabalho implicam na alteração e evolução das linhas mestras do conceito de subordinação. No caso do teletrabalho, por exemplo, não é mais possível a exigência de fiscalização rígida e centralizada na mão de um gerente como critério caracterizador da subordinação.

A subordinação é um conceito dinâmico, tal como devem ser em geral os conceitos jurídicos, pois, caso contrário, perdem o contato com a realidade social a que visam exprimir e equacionar¹⁰⁸. A evolução das relações entre o capital e o trabalho, a tecnologia, a reestruturação produtiva e a globalização não podem ser ignorados na evolução do conceito de subordinação.

O uso das novas tecnologias, como os sistemas informáticos, atenua, transforma ou até mesmo elimina a dependência do empregado às ordens diretas do empregador. O comando deixa de ser exercido pelo empregador, pois se concentra, muitas vezes, no

¹⁰⁶ RAYMOND, Wilfredo Sanghinetti. **El teletrabajo**: notas sobre u calificación y regimen jurídico. Revista do Instituto Goiano de Direito do Trabalho. Goiânia: LTr, ano VIII, n.9, 2001, p.293-302.

¹⁰⁷ GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e el nuevo trabajo a domicilio – de La máquina de hilar al ordenador**, Madrid, Ibidem Edições, 1998, p. 78-79.

¹⁰⁸ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. 2. ed. São Paulo: LTR, 1999. p.463.

empregado que detém *know how* da tecnologia. Este *know how* afeta a subordinação, que sofre certa matização ou graduação¹⁰⁹.

Por meio dos sistemas de comunicação e informática, o trabalho pode ser exercido em locais diversos, com flexibilidade de horário, desnortando a idéia de hierarquia. Segundo ROBORTELLA¹¹⁰, “*a concepção de estabelecimento como unidade técnica onde necessariamente se desenvolve o trabalho, com a reunião de pessoas em determinado local, dentro de certos horários e debaixo de uma estrutura hierarquizada, de rigidez militar, se torna obsoleta*”.

Uma análise superficial do teletrabalho pode induzir a erro, no sentido de considerar que esta moderna forma de organização do trabalho permite uma autonomia absoluta, de modo a afastar a nota de subordinação jurídica da relação. No entanto, muitas vezes esta autonomia é mais aparente do que real.

Observa THIBAUT ARANDA que o moderno teletrabalhador aparenta uma imagem de trabalhador livre de diretrizes e controle sobre a prestação, aparentemente de autônomo usuário de uma tecnologia da qual é o único gestor competente. Entretanto, esta visão, em muitos casos, não reflete a realidade, uma vez que o computador em rede é, ao mesmo tempo, instrumento de trabalho e meio de controle da atividade do trabalhador, o que permite a intensificação do poder diretivo sobre a atividade e a conduta do trabalhador¹¹¹.

A atividade de teletrabalho coloca em evidência que o contrato de trabalho não é homogêneo¹¹². No que tange aos trabalhadores menos qualificados, a subordinação jurídica através do suporte telemático é mais visível e acentuada. Entretanto, para os trabalhadores altamente qualificados, que gozam de maior autonomia e liberdade na execução dos serviços, a subordinação jurídica é identificada a partir das obrigações impostas pela

¹⁰⁹ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1994.

¹¹⁰ Idem, p. 144.

¹¹¹ THIBAUT ARANDA, Javier. **El Teletrabajo**: analisis jurídico-laboral. 2.ed. Madrid: Consejo Económico y Social, 2001, p.45.

¹¹² THIBAUT ARANDA, Javier. **El Teletrabajo**: analisis jurídico-laboral. 2.ed. Madrid: Consejo Económico y Social, 2001, p.48.

empresa. Deste modo, a análise da subordinação deve levar em conta uma série de indícios reveladores da integração do trabalhador no âmbito organizativo da empresa.

SUPIOT anota que uma das orientações gerais preconizadas pelos europeus é a renovação do sistema de indícios da subordinação, pois “*a técnica do sistema indiciário deve permitir adaptar no campo de aplicação do Direito do Trabalho as novas formas de exercício do poder da empresa, evitando uma definição restritiva da subordinação baseada em um só critério*”¹¹³. THIBAUT ARANDA completa que a difícil tarefa do jurista consiste em dar a maior precisão possível aos critérios de uma subordinação jurídica diferente: a telesubordinação ou subordinação virtual¹¹⁴.

Importante esclarecer que as novas tecnologias não fizeram desaparecer a subordinação jurídica, mas apenas provocaram a alteração na morfologia típica do trabalho subordinado, obrigando o jurista à reconstrução do sistema de indícios utilizados para desvendá-la¹¹⁵.

Alguns fatos que são considerados como indícios de relação de emprego, na relação de teletrabalho adquirem particular relevância. A presença ou não dos indícios e a sua frequência devem ser analisados conjuntamente, de modo a aproximar os casos concretos da tipologia normativa. Os novos elementos que devem ser levados em consideração no sistema de indícios da subordinação são: o *software* aplicativo, a dependência tecnológica, a inserção do trabalhador no sistema informático e telemático da empresa, entre outros¹¹⁶.

No que se refere ao *software* aplicativo, a nota da subordinação vem retratada na sujeição às diretrizes e controle empresarial. Ou seja, a imposição pela empresa do *software* que deve ser utilizado pelo teletrabalhador, bem como a possibilidade de modificá-lo a qualquer momento que entenda necessário pode ser destacado como um critério caracterizador de subordinação.

¹¹³ SUPIOT, Alain. **Au-delà de l’emploi**: Transformations du travail ET devenir du droit du travail en Europe. Paris: Flammarion, 1999, p. 195.

¹¹⁴ THIBAUT ARANDA, Javier. **El Teletrabajo**: analisis jurídico-laboral. 2.ed. Madrid: Consejo Economía y Social, 2001, p.50.

¹¹⁵ Neste sentido GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio – de la máquina de hilar al ordenador**, Madrid: Ibidem Edições, 1998, p.36-37.

¹¹⁶ THIBAUT ARANDA, Javier. **El Teletrabajo**: analisis jurídico-laboral. 2.ed. Madrid: Consejo Economía y Social, 2001, p.50-59.

Um dos critérios que se renovaria seria a dependência técnica, agora manifestada através da dependência tecnológica. Neste passo, anota MOYA que a propriedade do *know how* é indício seguro e relevante da dependência ou da autonomia. Assim, se o *know how* pertence à empresa, resta fixada a presunção, por indícios, de que a qualificação jurídica do trabalho é subordinado, salvo prova em contrário¹¹⁷. Se o teletrabalhador desempenha suas atividades submetido ao poder de organização e direção da empresa, que impõe o programa informático a ser utilizado para materialização dos serviços, este é um indício de telesubordinação.

Em relação ao tipo de conexão telemática existente, na comunicação *on-line*, interativa e permanente, a sujeição é plena ao poder diretivo, pois próximo, imediato e em tempo real, sendo irrelevante o local onde o trabalho é executado. Nesta situação, observa-se uma substancial identidade com o poder diretivo clássico, ao qual está sujeito o trabalhador que desenvolve a prestação laboral na empresa, à medida que propicia um contato contínuo entre empregado e empregador, permitindo ao primeiro determinar diretivas em qualquer momento do horário de trabalho.

O suporte telemático possibilita ao empregador vigiar, continuamente, a atividade laboral, sem que seja necessária sua presença no lugar onde o trabalho é desenvolvido e permite saber: se o terminal do teletrabalhador está conectado; qual o tempo transcorrido desde a última atividade executada; qual é o tempo de pulso de uma tecla; a comunicação com o cliente e o tempo de espera da resposta, etc. Enfim, permite controlar onde, quando e como a tarefa é realizada e se o trabalhador está cumprindo o seu dever. Caso o teletrabalhador opere *on line* com o computador-mãe, permite despachar os serviços ou concluir as tarefas como se fossem desenvolvidas no interior da empresa.

No que se refere à inserção do trabalhador no sistema informático e telemático da empresa, MOYA propõe a substituição da noção clássica da inserção do trabalhador no ciclo produtivo da empresa pela inserção do trabalhador no sistema informático da empresa¹¹⁸. Desta forma, a subordinação jurídica, considerada como submissão ao poder de mando e comando, às ordens e diretrizes do empresário ou seus prepostos, pode ser

¹¹⁷ GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e el nuevo trabajo a domicilio – de La máquina de hilar al ordenador**, Madrid, Ibidem Edições, 1998, p. 72.

¹¹⁸ GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e el nuevo trabajo a domicilio – de La máquina de hilar al ordenador**, Madrid, Ibidem Edições, 1998, p. 71-72.

aferida por conta da análise do programa informático que determina, canaliza e controla a atividade laboral.

THIBAUT ARANDA ainda discorre sobre outros possíveis indicadores na qualificação de subordinação da relação de trabalho, os quais podem ser resumidos no seguinte rol: (i) controle posterior e direto da atividade mediante os dados registrados no computador; (ii) controle posterior indireto, incidente sobre determinados aspectos da prestação; (iii) indicação de zonas geográficas para desenvolvimento do trabalho; (iv) controle de visita a clientes; (v) controle do fator tempo, pois, em regra, o trabalhador deve ativar algum dispositivo para iniciar e concluir o trabalho; (vi) existência de horário e jornada; (vii) tempo à disposição, dentro ou fora do horário normal, aguardando ou executando ordens, chamada de teledisponibilidade; (viii) dever do teletrabalhador de comparecer com assiduidade estabelecida para as reuniões; (ix) manifestações de participação na vida da empresa, tais como comparecimento na empresa, chaves de acesso para chamadas telefônicas externas, código pessoal de acesso ao sistema informático; (x) realização de uma quantidade fixa de serviços; (xi) assunção dos gastos ocasionados pela prestação de teletrabalho no domicílio ou em telecentro, tais como água, luz, transportes; (xii) retribuição fixa, em consideração à atividade, e não somente em função dos resultados¹¹⁹.

¹¹⁹ THIBAUT ARANDA, Javier. **El Teletrabajo**: analisis jurídico-laboral. 2.ed. Madrid: Consejo Económico y Social, 2001, p.54.

5. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

O teletrabalho é o “resultado da evolução natural que supõe aplicar novas tecnologias a certas atividades, e que incide, em geral, na maneira de organizar o trabalho¹²⁰”, com visíveis efeitos na estrutura da empresa, que passa de uma organização centralizada, herdada da revolução industrial, para uma descentralidade e flexibilidade, com muitas vantagens, mas também com alguns inconvenientes.

SAENZ, citado por GALLARDO MOYA, no estudo dos aspectos gerais do teletrabalho, demonstra que o impacto na sociedade de trabalho é tão intenso que amplia os seus efeitos na sociedade em geral, pois alcançam valores, relações, modos de vida, em sua forma mais benéfica. O teletrabalho representa um avanço em cotejo com o trabalho tradicional e, por isso, diz-se que no futuro não se falará de trabalho em casa em sentido habitual, nem de trabalho assalariado em condições também habituais, mas sim de uma verdadeira revolução laboral que necessita ser renomeada¹²¹.

Os efeitos do teletrabalho nas empresas e na sociedade em geral são grandes. Estes efeitos trazem como conseqüências algumas vantagens e desvantagens para o trabalhador, para a empresa e para a sociedade. No entanto, essas vantagens e desvantagens devem ser consideradas como potenciais, pois a sua existência depende das reais condições oferecidas pela empresa e pela sociedade em que se desenvolve o teletrabalho¹²².

5.1. Para o trabalhador

O teletrabalhador, em especial aquele que trabalha em sua residência, geralmente despende menos tempo para produzir, em casa, o que produziria no escritório. Além de economizar o tempo que antes era perdido com deslocamentos, o teletrabalhador deixa de sofrer com a tensão dos congestionamentos e foge da poluição nos tráfegos de trânsito. Isto impacta não somente no aumento da produtividade, mas também na diminuição do estresse e dos gastos com transporte, alimentação e vestuário.

¹²⁰ GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio – de la máquina de hilar al ordenador**, Madrid: Ibidem Edições, 1998, p.51.

¹²¹ SAENZ, apud GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio – de la máquina de hilar al ordenador**, Madrid: Ibidem Edições, 1998, p.49.

¹²² SERRA, Paulo. **O teletrabalho: conceitos e implicações**. Disponível em http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html Acesso em 29/12/2009.

Assim, podemos dizer que a primeira e grande vantagem para o teletrabalhador se refere à economia de tempo de deslocamento até a empresa, evitando os longos trajetos cotidianos para o trabalho¹²³, e o fato do teletrabalhador poder executar suas atividades sem ser interrompido, tendo, ainda, a diminuição do *stress* e de gastos.

Também podemos citar como vantagem ao teletrabalhador a flexibilidade de horário, já que geralmente pode escolher, em conformidade com seu biorritmo, o melhor horário para o desenvolvimento do seu trabalho. Dispondo de melhores opções para organizar o tempo livre, pode ser verificada uma melhoria na qualidade de vida em família ao teletrabalhador. Tal vantagem decorre de uma maior liberdade de trabalho com elevada dose de autonomia.

Segundo GALLARDO MOYA¹²⁴, o teletrabalho apresenta-se como uma liberação dos inconvenientes do antigo trabalho industrial: a rigidez de horários, o pouco tempo para o ócio, para o descanso, para o lazer, a falta de autonomia pessoal no desenvolvimento das tarefas, etc.

O teletrabalhador dispõe, ainda, de maior flexibilidade na escolha de sua residência, desvinculando-a da localização física da empresa.

No que se refere ao papel da mulher, o teletrabalho permite conciliar melhor as atividades de mãe e dona de casa com o trabalho a ser desenvolvido. A mulher, sem ter que submeter-se ao desconforto do transporte coletivo, trabalha em casa, sem a rigidez de horário e, ainda, consegue compatibilizar a sua atividade profissional com os filhos, a casa e o computador¹²⁵.

¹²³ L.E. de La Villa Gil, **El trabajo a domicilio**, Pamplona: Aranzadi, 1996, p36-37. Apud, Rosário Gallardo Moya, **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio –mnde La máquina de hilar AL ordenador**, Madrid: Ibidem Ediciones, 1998.

¹²⁴ GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio – de la máquina de hilar al ordenador**, Madrid: Ibidem Edições, 1998, p.50.

¹²⁵ GBEZO, Bernard E. **Outro modo de trabajar: La revolución del trabajo**, in Trabajo. Genebra: OIT, 1995, p.4-5.

Para as pessoas com deficiência, o teletrabalho diminui as dificuldades de deslocamento, ampliando as perspectivas profissionais e facilitando sua inclusão no mercado de trabalho.

Para DOMENICO DE MASI, sociólogo italiano e Presidente da Sociedade Italiana de teletrabalho, a essência do teletrabalho é a economia de tempo, a melhora na produção e o aprimoramento da qualidade de vida¹²⁶.

Como desvantagens ao teletrabalhador, podemos citar o risco do isolamento social, decorrente da perda do contato direto com seus colegas de trabalho e superiores. A ausência de estreitamento nas relações de trabalho pode impedir, muitas vezes, a ascensão profissional e as novas promoções. Esta desvantagem pode, no entanto, ser neutralizada com o teletrabalho parcial, onde o comparecimento na empresa em alguns dias da semana elimina, ou ao menos minimiza, a sensação de isolamento social.

Com os possíveis horários indefinidos de trabalho, decorrentes da flexibilidade de horário, deve-se ter atenção com a possibilidade dos teletrabalhadores não se disciplinarem, tornando-se *workaholics*. Pesquisas realizadas entre teletrabalhadores revelaram a importância de horários definidos para sucesso desta modalidade de trabalho¹²⁷.

Também é válido ressaltar que, em caso de demissões em massa, os teletrabalhadores têm uma probabilidade maior de serem os primeiros a serem demitidos, devido à falta de estreitamento nas relações com o superior hierárquico. Para tentar driblar este aspecto, a empresa Rank Xerox, na Grã-Bretanha, realiza reuniões presenciais periódicas para que o trabalhador participe de forma ativa da vida da empresa¹²⁸. A Olivetti Research Laboratory, em Cambridge, na Inglaterra, assim como outras empresas, estão realizando experiências com computadores que permitem que até cinco pessoas possam trabalhar juntas, mediante visão eletrônica, troca de informações e trabalho em conjunto¹²⁹.

¹²⁶ Abaixo o stress. **Revista Problemas Brasileiros**. São Paulo: Sesc, n.339, p.11-12, 2000.

¹²⁷ AQUINO, Sonia Aparecida Menegaz Tomaz de. **Flexibilização, desemprego e direito ao trabalho**. 1999. 254p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Universidade de São Paulo. São Paulo.

¹²⁸ GBEZO, Bernard E. **Outro modo de trabajar: La revolución del teletrabajo**. Trabajo. Revista de La OIT. Madrid, Fareso, n.14, p.4-6, dez.1995.

¹²⁹ PINEL, M. Fatima de. op. cit.

Importante observar que a descentralização provocada pelo teletrabalho gera dificuldades de comunicação e de organização das novas condições de trabalho, dificultando a regular atividade sindical¹³⁰. É necessário que a organização sindical também se adapte às novas formas de relações de trabalho, sob pena de ficar à margem desta gama de teletrabalhadores.

Outra importante preocupação decorre dos possíveis problemas ergonômicos, devido à exposição do trabalhador, em condições inadequadas, a longos períodos à frente da tela do computador, agilizando o processo de desencadeamento de lesões por esforços repetitivos¹³¹. Ressalte-se, ainda, que o teletrabalho, principalmente o realizado no domicílio, exige uma enorme auto-disciplina, sob pena de estimular a gula, o consumo de drogas e o alcoolismo¹³².

5.2. Para a Empresa

No que se refere às empresas, as principais vantagens são a redução de custos com estrutura física, eficiência organizacional e maior produtividade.

A redução de custos de infra-estrutura da organização do trabalho surge como grande incentivo para estímulo das empresas ao teletrabalho. Há possibilidade de redução do espaço de escritório e estacionamento, pois o empresário não tem, necessariamente, que dispor de material, máquinas, energia elétrica, alimentação, transportes e local apropriado para o trabalho a ser realizado.

JOSÉ PASTORE afirma que “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 o próprio espaço físico.

Não podemos deixar de observar que o teletrabalho permite a flexibilidade horária e/ou geográfica e confere a oportunidade da empresa operar vinte e quatro horas por dia

¹³⁰ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Op. cit.

¹³¹ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Op. cit.

¹³² RODRIGUES, Jorge Nascimento. **Em directo com o pai do teletrabalho**. Disponível em <http://www.janelanaweb.com/reinv/nilles7.html> Acesso em 02/12/2009.

globalmente, mesmo na ocorrência de catástrofes, desde que não implique no bloqueio de telecomunicações¹³³. O índice de absentéismo torna-se menor por parte dos empregados. Doenças e outros impedimentos físicos muitas vezes não permitem que o trabalhador se desloque até o escritório, mas não impedem o trabalho em casa. A rotatividade também tende a ser menor¹³⁴.

JACK NILLES, quando se refere ao teste “quão doente está sua organização”, faz a seguinte pergunta:

“Quanto tempo levam seus empregados a chegar ao local de trabalho diariamente?”

E responde:

“Convença-se que, ao final do ano, o acumulado equivalente aos dias que eles perdem não é um problema deles, mas também é seu¹³⁵”.

JOSÉ LUIZ FERREIRA PRUNES¹³⁶ observa que, no teletrabalho, o tempo ocioso do trabalhador não pesa no custo da produção. O elemento tempo cede espaço ao critério medida de quantidade de prestação de trabalho efetuado.

Os principais riscos para a empresa decorrem do fato de que o desenvolvimento do trabalho é fortemente dependente de tecnologia, existindo perigo quanto à segurança de dados. Existe o risco de que pessoas não autorizadas tenham acesso ao seu sistema informático e aos segredos empresariais e mercantis¹³⁷.

Observe-se, ainda, a objeção que as empresas enfrentam por parte de alguns sindicatos na implementação do teletrabalho, já que esta forma de trabalho pode

¹³³ PINEL, M. Fatima de. **Teletrabalho: o trabalho na era digital**. <http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.htm> Acesso em 10/11/2009. Em Los Angeles, nos Estados Unidos, os projetos de teletrabalho foram impulsionados devido a um terremoto que abalou rodovias, obrigando que as pessoas trabalhassem em casa.

¹³⁴ PINEL, M. Fatima de. Op. cit.

¹³⁵ RODRIGUES, Jorge Nascimento. **Em directo com o pai do teletrabalho**. Disponível em <http://www.janelanaweb.com/reinv/nilles7.html> Acesso em 02/12/2009.

¹³⁶ PRUNES, José Luiz Ferreira. **Contrato de trabalho doméstico e trabalho a domicílio**, p. 203-204.

¹³⁷ PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. **Revista LTR**. São Paulo: LTR, v. 64, n.5, p. 583-597, maio, 2000.

representar um enfraquecimento da força sindical diante do seu distanciamento do teletrabalhador.

5.3. Para a Sociedade

Para a sociedade e o governo, o teletrabalho pode gerar empregos, pois permite a abertura de novos postos de trabalho, devido à possibilidade de implementação de projetos visando ao atendimento do mercado mundializado.

Outra questão importante é a conseqüente diminuição de congestionamentos nas cidades, a redução da poluição, do consumo de combustível e dos níveis de contaminação do meio-ambiente, gerando melhoria da qualidade do ar.

Também podemos enquadrar como uma vantagem para a sociedade o combate à exclusão social, com a maior integração no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, que vêm no teletrabalho uma forma de entrar no mercado laboral, superando as barreiras de dificuldades de deslocamento diante da precariedade de transportes públicos adaptados.

A criação de telecentros também pode gerar o desenvolvimento de áreas menos favorecidas, gerando empregos nas áreas rurais e na periferia das grandes cidades, com a desconcentração do centro das cidades.

Para o Estado, não obstante as vantagens acima abordadas, o possível aumento de doenças, decorrentes das precárias condições ergonômicas, representa uma desvantagem para a Previdência Social e para a comunidade em geral. Não havendo uma fiscalização presencial, grandes são as chances do teletrabalhador não se utilizar de condições ergonômicas adequadas.

Tal questão pode ser ainda mais agravada se considerarmos a dificuldade de fiscalização relativa à saúde e segurança quando o local de trabalho se traduz no próprio domicílio do trabalhador. Além da necessidade de autorização prévia para que a fiscalização entre no domicílio de cada trabalhador, o que por si só já dificulta o processo fiscalizatório, parece difícil acreditar que os auditores fiscais concentrariam seus esforços

em *home offices*, avaliando o ambiente de trabalho de um único trabalhador. Diante da demanda atual e da quantidade de fiscais disponíveis em nosso território, o mais provável é que o processo fiscalizatório permaneça restrito ao ambiente empresarial, onde em uma única visita é possível fiscalizar a situação de inúmeros trabalhadores, deixando a deriva aqueles que mais carecem, os chamados teletrabalhadores.

Também se deve considerar a possibilidade do teletrabalho dar margem à exploração de mão-de-obra barata, por meio de subcontratação de tarefas em outros países.

Não obstante os aspectos favoráveis e desfavoráveis, não há dúvidas de que o teletrabalho é mais um fenômeno da mundialização, que impõe adaptações às empresas, aos trabalhadores e à sociedade¹³⁸.

¹³⁸ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **O teletrabalho e suas peculiaridades nas relações laborais.** Repertório IOB de Jurisprudência. São Paulo, n.6/97. Caderno 2, p.117, 1997.

6. MODALIDADES DE TELETRABALHO

O teletrabalho não se trata, apenas, de uma nova forma de trabalho, mas de um fenômeno que transforma o modo de vida das pessoas e as relações sociais.

CHAPARRO¹³⁹ aponta que o teletrabalho constitui uma nova sociedade laboral na era da tecnologia. Isto porque, se assemelha ao taylorismo, no sentido de que é uma resposta organizativa ao progresso tecnológico, introduzida pela ciência da computação, e que significa “*o contraponto ao desenvolvimento indicado pela informática e pelas telecomunicações*”.

O teletrabalho, como nova forma de trabalho flexível, abrange várias e distintas manifestações, com diversos tipos, horários e locais de trabalho. As transformações tecnológicas são tão rápidas que seria impossível esgotar todas as modalidades de teletrabalho.

ESCUADERO RODRÍGUEZ¹⁴⁰ apresenta um critério de enquadramento das tipologias com base em tríplice categoria. A primeira classificação funda-se no regime jurídico aplicável, levando em conta a relação contratual: teletrabalho subordinado, teletrabalho parassubordinado, teletrabalho autônomo ou *free-lancer*. A segunda classificação adota o critério topográfico, o lugar da prestação de serviços: teletrabalho a domicílio, teletrabalho em telecentro e teletrabalho móvel ou nômade. A terceira classificação é feita com base no critério comunicativo, na organização técnica, no modo como o trabalho se realiza, ou seja, se há ou não conexão telemática constante com a empresa: teletrabalho *off line*, com vinculação unidirecional, e teletrabalho *on-line*, com ligação telemática bidirecional. DI NICOLA¹⁴¹ apresenta, ainda, uma quarta classificação baseada na frequência e na jornada de trabalho: teletrabalho *full time*, teletrabalho *part-time* ou alternado e teletrabalho ocasional.

¹³⁹ CHAPARRO, Ortiz F. **El teletrabajo**: una nueva sociedad laboral em La era de La tecnologia. Madrid:MacGraW-Hill, 1996.

¹⁴⁰ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. **Teletrabajo**, in Descentralización productiva e nuevas formas organizativas del trabajo, p.777.

¹⁴¹ DI NICOLA, Patrizio. **Il nuovo manuale del telelavoro**: Nuovi modi di lavorare nella società dell'informazione. Roma: Edizioni SEAN, 1999.

Sob o ponto de vista topográfico, do local do trabalho, podemos dizer que, geralmente, o teletrabalho implica na execução de tarefas em local distinto da sede da empresa, com o uso da telemática, para um determinado empregador, mediante um contrato de trabalho, mas que não implica a presença física do trabalhador na empresa ou nas instalações do cliente.

O local de trabalho pode ser: o domicílio pessoal do trabalhador ou seu escritório, o telecentro, o próprio veículo em que o teletrabalhador se desloca para visitar clientes, o trem, o avião, o hotel, a empresa do cliente, etc.

No teletrabalho funciona o sistema de distribuição de funções. A empresa central distribui funções para os empregados pulverizados em distintos locais de trabalho para executarem os serviços com auxílio dos computadores em rede, em comunicação direta e em tempo real com a empresa. Mediante o aparelhamento telemático, dotado de programas específicos, telefones, celulares e secretárias virtuais, a empresa pode monitorar as horas de trabalho, bem como também pode acompanhar e controlar os seus trabalhadores sem qualquer contato físico.

Modernamente, local de trabalho pode ser qualquer local onde o trabalhador possa utilizar as ferramentas de trabalho que lhe permita desempenhar as suas funções.

6.1. **Teletrabalho a Domicílio**

6.1.1. **O velho trabalho a domicílio**

As origens remotas do trabalho a domicílio são dos séculos XVI e XVII, quando, na Europa, a vida familiar e o trabalho estavam correlacionados.

O trabalho em domicílio não é novo, sendo conhecido e antigo. Modalidade utilizada pelos artesões, conhecido como sistema de suor (*sweating system*), remonta à era pré-industrial e sua evolução é salpicada de oscilações¹⁴².

¹⁴² ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. **Teletrabajo**, in *Descentralización productiva e nuevas formas organizativas del trabajo*, p.767..

Nas primeiras décadas do século XIX, o trabalho se dava de forma artesanal, na pequena indústria caseira. O trabalhador inglês urbano trabalhava em sua própria casa, como artesão, ou em pequenas oficinas.

Com a criação da máquina a vapor surgiram as construções destinadas a abrigar os maquinários, que precisavam de um local determinado e seguro. A primeira revolução industrial fez surgir as fábricas, reduzindo o número de trabalhadores a domicílio, sem, contudo, extingui-los, pois o trabalho a domicílio tinha uma remuneração bastante inferior à praticada na fábrica. Além disso, as primeiras máquinas a vapor que fabricavam linho produziam um fio de qualidade inferior àquele produzido manualmente.

A Revolução Industrial, caracterizada pela introdução do maquinismo e pelo modo concentrado de organização produtiva e de trabalho, contrariamente ao esperado, propiciou a subsistência do trabalho em domicílio manufatureiro. Assim, consolidou-se como uma das formas de atividade produtiva descentralizada.

Posteriormente, o crescimento da sociedade industrial fez com que o trabalho a domicílio se tornasse uma forma pouco usual de emprego nas sociedades desenvolvidas e em desenvolvimento.

No Brasil, apesar do surgimento das indústrias, diversas tarefas não justificavam as despesas com instalações ou máquinas de porte. A falta de postos de trabalho nas empresas estimulava o aproveitamento da mão-de-obra constituída de mulheres, crianças e idosos que se ativavam em suas casas, na costura de roupas ou de calçados para as indústrias. Neste sentido, o trabalho a domicílio no Brasil sempre teve como referência atividades manuais, como lavanderia, costura, alfaiataria e outras que, por volta do ano de 1940, possuíam significado econômico e necessitavam de regulamentação, resultando na redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho.

A norma celetista (art. 6º da CLT) determina que não pode haver distinção entre o empregado que trabalha dentro do estabelecimento do empregador daquele que trabalha no seu próprio domicílio, salvo dispositivo legal em contrário.

Outro dispositivo legal que se preocupou com o conceito de trabalho em domicílio foi o art. 83 da CLT, considerando-o como aquele que “é executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

GALLARDO MOYA¹⁴³ registra que, atualmente, se o esperado nos albores do século XXI, com a incorporação das novas tecnologias, era o desaparecimento ou ao menos a diminuição do trabalho a domicílio qualificado na era pré-industrial, um informe conhecido como Documento V/7173/93 – *El trabajo a domicilio em La Comunidad Europea*, confirma o contrário. O trabalho a domicílio está muito difundido e vem crescendo consideravelmente, o que demonstra a sua compatibilidade com as novas formas organizativas de trabalho. Como bem assinalado por GALLARDO MOYA¹⁴⁴, por vezes a propagação do trabalho a domicílio é consequência indireta da denominada cadeia de subcontratação. Equivale dizer que as empresas subcontratam parte do processo produtivo a outras empresas menores que, à sua vez, subcontratam parte do trabalho, em uma cadeia que, com frequência, culmina no trabalho a domicílio.

6.1.2. O novo trabalho a domicílio

O trabalho a domicílio deixa de ser modalidade condenada ao desaparecimento para se tornar uma nova estratégia de gestão de recursos humanos.

Nos últimos anos, verifica-se o ressurgimento do trabalho a domicílio sob nova roupagem: o teletrabalho, que vem qualificado como o novo trabalho a domicílio. A telecomunicação e a informática passam a influenciar as novas relações de trabalho e propiciam que o teletrabalho se desenvolva em qualquer lugar, inclusive no domicílio do teletrabalhador.

¹⁴³ GALLARDO MOYA, Rosário. *El viejo e El nuevo trabajo a domicilio –mnde La máquina de hilar AL ordenador*, Madrid: Ibidem Edições, 1998, p.11.

¹⁴⁴ GALLARDO MOYA, Rosário. *El viejo e El nuevo trabajo a domicilio –mnde La máquina de hilar AL ordenador*, Madrid: Ibidem Edições, 1998, p.13.

Todo teletrabalho é trabalho à distância, mas nem todo trabalho à distância é teletrabalho. O teletrabalho pode ser considerado uma modalidade de trabalho à distância, sendo a relação entre o primeiro e o segundo a de espécie e gênero.

O progresso das novas tecnologias, como observa GALLARDO MOYA¹⁴⁵, permite a realização de certas tarefas, onde a matéria prima compõe-se, essencialmente, de informações laborais, técnicas e administrativas, que podem ser realizadas fora do centro habitual de trabalho. Deste modo, atende os objetivos de modernidade da empresa, a saber: descentralização produtiva e a redução dos gastos, máxime no que tange ao ativo fixo, gastos com viagem e tempo de trabalho.

O trabalho em domicílio está ligado, também, à crescente demanda de flexibilização, fator novo que caminha no sentido de eleger novas formas descentralizadas e externalizadas de trabalho, fora da sede da empresa, com importância expandida dentro da organização empresarial. A flexibilização de local e horário de trabalho foi fundamentar-se em novas exigências do mercado e da competitividade. Assim, verifica-se um discreto retorno ao trabalho autônomo e o auge do trabalho em domicílio, na modalidade teletrabalho.

Com o surgimento das novas tecnologias, a difusão do teletrabalho no mundo tem sido vertiginosa. GALLARDO MOYA¹⁴⁶ assinala que fatores de ordem política também contribuem para o surgimento de novas formas de trabalho descentralizadas da empresa, tais como: preocupação com problemas de contaminação e poluição do meio ambiente, efeitos das crises econômicas e políticas recessivas energéticas.

Quanto à existência ou não de subordinação jurídica no trabalho a domicílio, PAULO EMÍDIO RIBEIRO DE VILHENA¹⁴⁷ esclarece que *“as correntes mais ponderáveis da doutrina estrangeira não mais assumem compromissos conceituais prévios, e com toda a propriedade, situam o trabalhador a domicílio na faixa intermediária entre o prestador autônomo e o prestador subordinado”*.

¹⁴⁵ GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio** – de la máquina de hilar al ordenador, Madrid: Ibidem Edições, 1998, p.48.

¹⁴⁶ GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio** – de la máquina de hilar al ordenador, Madrid: Ibidem Edições, 1998, p.49-59.

¹⁴⁷ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1999.

A Comissão da Comunidade Européia, de 27 de maio de 1998, considerando que a natureza do trabalho a domicílio evoluiu rapidamente com a introdução das novas tecnologias da informação, tornando necessária uma proteção apropriada, recomenda que os Estados-membros ratifiquem a Convenção 177 da Organização Internacional do Trabalho, de 20 de junho de 1996, sobre o trabalho a domicílio. O Brasil ainda não ratificou a referida convenção.

A convenção, apesar de não fazer referência ao teletrabalho, estabelece aos países que a ratificarem a obrigação de adotar, aplicar e rever periodicamente uma política nacional sobre o trabalho a domicílio destinada a melhorar a situação desta categoria de trabalhadores¹⁴⁸.

Em conformidade com o artigo 1º da mencionada Convenção, a expressão trabalho a domicílio significa o trabalho que uma pessoa designada como trabalhador a domicílio realiza em sua casa ou em outros locais de sua escolha, distintos dos locais de trabalho do empregador, mediante remuneração, com o fim de elaborar um produto ou prestar serviço, conforme as especificações do empregador, independentemente de quem forneça os equipamentos, materiais ou outros bens utilizados pelo trabalhador, exceto se a pessoa tem o grau de autonomia e de independência econômica necessárias para ser considerada como trabalhador autônomo, segundo as leis nacionais.

6.1.3. Teletrabalho a domicílio

O teletrabalho a domicílio consiste na prestação habitual da atividade laboral pelo trabalhador no seu próprio domicílio, em substituição ao centro de trabalho da empresa onde, ordinariamente, se realiza a atividade. Podemos dizer que o teletrabalho a domicílio é uma espécie do gênero trabalho em domicílio.

O teletrabalho no domicílio é a forma típica, e provavelmente originária, de prestação do teletrabalho. Contudo, o teletrabalho também pode ser realizado em outros locais. Ressalte-se que muitas vezes o trabalho em domicílio não é teletrabalho,

¹⁴⁸ Recomendação da Comissão de 27.05.98. Jornal Oficial das Comunidades Européias, L 165/32 de 10.jun.1998.

especialmente quando sua execução prescinde da utilização de tecnologias de comunicação e informação.

O teletrabalho consiste fundamentalmente em receber, tratar e enviar informações, imateriais por natureza, o que o distingue do trabalho a domicílio tradicional, que é baseado no intercâmbio de bens quantificáveis e fungíveis¹⁴⁹.

Em 1995, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou um código de recomendações, aprovado em 1996, denominado “Emprego de trabalhadores no domicílio: exemplo de boas práticas¹⁵⁰” – que aborda os principais aspectos relacionados com as condições de trabalho, e de teletrabalho, no domicílio, dentre os quais destacamos:

- (i) igualdade de tratamento entre teletrabalhadores no domicílio e trabalhadores internos, no âmbito da filiação sindical, da participação na negociação coletiva, da proteção da saúde, segurança social e estabilidade no emprego, da garantia de não discriminação e do acesso à formação e informação;
- (ii) necessidade de um sistema nacional de inspeção com poder para controlar o ambiente em que se realiza o trabalho, para obrigar à adoção das medidas de saúde e segurança previstas na lei e nos regulamentos nacionais, e para aplicar multas no caso de violação das mesmas;
- (iii) exigência de contrato escrito;
- (iv) importância de um sistema de registro dos teletrabalhadores no domicílio e das empresas que lhe dão trabalho;
- (v) criação de um centro para teletrabalhadores com o fim de lhes proporcionar informação, acesso a serviços e à assistência, diminuindo assim o isolamento;

¹⁴⁹ THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. **Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**. Temas Laborales, nº72, 2003, p.51.

¹⁵⁰ Organização Internacional do Trabalho (OIT). Recomendação, 184. Disponível em <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp1.htm>. Acesso em 23/08/2009.

- (vi) extensão aos teletrabalhadores no domicílio do regime jurídico comum sobre idade mínima de admissão para o trabalho, sobre proteção do salário, sobre remuneração das férias, feriados, faltas por doença e licença maternidade;
- (vii) direito a receber uma compensação pelos gastos derivados do exercício da atividade laboral no domicílio (eletricidade, manutenção dos equipamentos, despesas de correio, telefone e fax).

Em relação à adoção de medidas de saúde e segurança do trabalho, vale lembrar que esta é uma via de mão dupla, ou seja, assim como do empregador deve ser exigida a existência de equipamentos ergonomicamente corretos e orientação aos trabalhadores sobre a forma correta de utilização; do teletrabalhador também deve ser exigida a observância destas orientações. De nada adianta o teletrabalhador ter o mobiliário e equipamentos adequados, bem como orientações sobre a melhor forma de utilizá-los se, na prática, este trabalhador passar a maior parte do tempo sentado sobre a cama, ou sofá, com um notebook sobre o colo, comprometendo a preservação de sua condição de saúde.

Enfim, o teletrabalho a domicílio é aquele realizado pelo trabalhador na sua residência, ou em outro lugar por ele livremente eleito, com o uso da telemática. Trata-se de uma fórmula que remonta a algumas manifestações típicas do tradicional trabalho a domicílio. Entretanto, é agregado de um evidente salto qualitativo, quanto às ferramentas de trabalho, e quantitativo quanto à jornada flexível de trabalho.

O teletrabalho a domicílio possibilita ao trabalhador substituir o centro de trabalho tradicional por seu próprio domicílio. Portanto, no confronto entre o velho trabalho a domicílio e o novo trabalho a domicílio, denominado de teletrabalho, há uma grande diferença, embora aparente uma semelhança. Não é *stricto sensu* trabalho a domicílio, porque se exerce debaixo de vigilância telemática. Porém, paradoxalmente, é verdadeiro trabalho a domicílio, no sentido de que nele está afetado, precisamente, o elemento lugar do trabalho. GALLARDO MOYA¹⁵¹ opina no sentido de que “o uso na prestação de

¹⁵¹ GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio** – de la máquina de hilar al ordenador, Madrid: Ibidem Edições, 1998, p.80.

serviços de instrumentos de controle do tempo do trabalho não é suficiente para excluí-lo da categoria de trabalho a domicílio, no mais abundaria favoravelmente a qualificação destas atividades como laboral em caso de litígio, a não ser que se dê junto com outras circunstâncias que permitam um controle direto da atividade, como por exemplo: a forma de conexão entre a empresa e o trabalhador”. O domicílio vem sendo apontado como o lugar futuro de trabalho, com implicações no Direito do Trabalho e da Seguridade Social.

Para JAVIER THIBAUT ARANDA, o teletrabalho é, sobretudo, um modo diferente de organização e execução da atividade laboral. Teletrabalhar não é somente trabalhar a distância utilizando as telecomunicações e/ou informática, mas sim servir-se destes elementos para trabalhar de um modo diferente.

6.2. Teletrabalho Remotizado em Telecentros

O Teletrabalho em telecentros ocorre em locais de trabalho, situados fora da sede da empresa, que disponibilizam recursos e todas as instalações de informática e de telecomunicações necessárias ao desenvolvimento desta forma de trabalho.

Telecentro pode ser considerado o local de trabalho, público ou privado, equipado com todo o hardware e software necessários, comunicações e facilidades de escritório, para serem usados por teletrabalhadores de várias empresas.

Nesta forma de teletrabalho, o trabalhador não se desloca até a sede da empresa, mas até um centro especificamente preparado para o desenvolvimento do trabalho. Visando que os centros de trabalho estejam perto da residência dos trabalhadores, estes são construídos nas periferias das grandes cidades e nas zonas rurais.

Esta estratégia empresarial tem sua lógica na redução dos custos indiretos e na solução do espaço físico e, objetiva alocar o trabalhador em local próximo de sua residência, de modo a evitar o deslocamento e o congestionamento do tráfego, ou colocá-lo perto da clientela.

Somente na capital de São Paulo a prefeitura já implantou 362 telecentros públicos¹⁵².

Podemos definir esta modalidade de teletrabalho como sendo o trabalho executado em lugar remoto, distante da sede da empresa, ou em locais próprios da empresa, situados fora de sua sede central, mas com vínculo fixo de comunicação eletrônica integrada e permanente com a sede central, mediante rede externa de *internet* ou rede interna de *intranet*. Registre-se, ainda, a existência de escritórios virtuais, sem vínculo fixo com a empresa, usado por trabalhadores de diferentes origens empresariais.

Importante distinguir a diferença entre as expressões *oficinas satélite* e *telecentros*. O centro de trabalho da empresa, quando remotizado, é conhecido por *oficina satélite*. Significa unidade produtiva com organização específica e dotada de alta autoridade, cuja titularidade recai sobre o empresário. O telecentro, em geral, significa centro de trabalho, local colocado à disposição dos usuários em geral, sem qualquer vínculo contratual com seu titular. É o local onde as tarefas de teletrabalho são realizadas, de modo ocasional ou não, podendo agrupar trabalhadores autônomos e subordinados, de diferentes empresas, com a finalidade de utilizar os meios materiais e humanos colocados à disposição pelos telecentros públicos e privados, durante um determinado tempo.

O telecentro pode ser de propriedade exclusiva de uma empresa ou, compartilhado com outras empresas ou, colocado à disposição dos usuários em geral pela iniciativa privada ou pública. Várias são as tipologias de telecentros¹⁵³. Quanto à finalidade temos: (i) telecentro satélite; (ii) telecentro de uso compartilhado ou multi-empresas; (iii) telecentro comunitário; (iv) *telecottages*.

No que tange à localização, existem vários tipos de centros satélites telemáticos: telecentros remotizados locais, regionais, nacionais e transnacionais ou transfronteiriços.

Uma forma de estimular o desenvolvimento de telecentros, descongestionando os já super lotados centros empresariais, seria a proposta de cobrança de tributos, como o IPTU,

¹⁵² Cf. Brasil. São Paulo (Município do Estado de São Paulo). **Coordenadoria de inclusão digital**. Disponível em <http://www.telecentros.sp.gov.br> Acesso em 03/07/2010.

¹⁵³ A respeito das tipologias e características dos telecentros, ver Patrizio Di Nicola, **Il nuovo manuale del telelavoro. Nuovi modi di lavorare nella società dell'informazione**, 1999

de acordo com a taxa de ocupação e impacto ambiental que a concentração de pessoas impacta em determinado local. De acordo com esta proposta, empresas que concentram um grande número de pessoas em enormes edifícios horizontais, teriam a cobrança de IPTU majorada, proporcionalmente ao impacto ambiental gerado naquela localidade. Acredita-se que uma política pública neste sentido poderia amenizar consideravelmente os problemas de congestionamento e poluição dos grandes centros urbanos.

O teletrabalho desenvolvido em telecentros favorece a descentralização produtiva sem isolar o trabalhador dos companheiros de trabalho, como ocorre no teletrabalho a domicílio¹⁵⁴. Favorece, ainda, o desenvolvimento de periferias de grandes cidades e zonas rurais, contando muitas vezes com o financiamento público.

6.2.1. Telecentros satélites

Telecentro satélite é uma modalidade de telecentro, caracterizada por uma unidade separada da sede principal, “local descentralizado da própria empresa¹⁵⁵”, mas em constante comunicação eletrônica com a mesma. É aquele distante da sede, em locais próprios da empresa, mas em direta e permanente conexão telemática.

A execução do trabalho se dá a partir de um local instalado para servir a empresa, fortemente aparelhado e descentralizado, muitas vezes localizado perto do domicílio do trabalhador, de modo a facilitar o acesso ao local de trabalho¹⁵⁶. Como bem observa THIBAUT ARANDA¹⁵⁷, as oficinas satélites são, em regra, localizadas em zonas de fácil e rápido acesso e reproduzem o equipamento tecnológico de um departamento ou seção da empresa, bem como a infra-estrutura necessária, de modo a permitir a descentralização dos trabalhadores. Representa uma situação de intermediação entre o centro de trabalho tradicional e o domicílio do trabalhador. O telecentro satélite é mantido por determinada empresa para trabalhos habituais ou intermitentes. Neste último caso, cumpre, apenas, a função de ponto de apoio para os trabalhadores a domicílio ou móvel. Objetiva limitar os

¹⁵⁴ THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo – análisis jurídico-laboral**. Consejo económico y social, Madri, 2001.

¹⁵⁵ PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. **Revista LTR**. São Paulo: LTR, v. 64, n.5, p. 583-597, maio, 2000

¹⁵⁶ Nos Estados Unidos, a empresa Pacific Bell, que possui matriz localizada do outro lado da Baía de São Francisco, implantou um centro satélite naquela cidade. Ver Maria de Fátima Pinel, **O trabalho na era digital**. Disponível em <http://www.teletrabalho.com/conceituacao.htm> Acesso em 10 de junho de 2010.

¹⁵⁷ THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo – análisis jurídico-laboral**. Consejo económico y social, Madri, 2001, p.36.

deslocamentos até a sede central da empresa e favorece uma relação mais próxima da clientela.

Os telecentros satélites são, em regra, de titularidade do empresário, que será quem deverá cumprir as correspondentes obrigações e formalidades quando de utilização privativa de seus trabalhadores ou autônomos com vínculo jurídico com a empresa titular¹⁵⁸.

6.2.2. Telecentros compartilhados

Os telecentros de uso compartilhado são lugares de trabalho, que podem ser instalados em áreas urbanas ou rurais, com instalações informáticas e de telecomunicações, necessárias ao desempenho de determinados tipos de trabalho, para uso compartilhado. Trata-se de empresa que oferece instalações telemáticas que podem ser compartilhadas por diversos usuários, mediante arrendamento.

Podemos dizer que os telecentros compartilhados são locais de trabalho compartilhados por diferentes usuários. Há um inconveniente registrado pela doutrina neste tipo de centro de trabalho, onde podem ocorrer problemas com a segurança da confidencialidade de dados, que se tornam vulneráveis tendo em vista o uso compartilhado do sistema informático¹⁵⁹.

Empresas com finalidade de lucro, direta ou indiretamente, podem gerir telecentros compartilhados, onde os usuários pagam pelo uso. Muitas vezes envolve uma parceria com o Poder Público local ou regional, objetivando a massificação do teletrabalho em área urbana e rural.

Podem também ser os telecentros compartilhados por um condomínio de empresas, sendo, neste caso, denominados de telecentros multiempresas. Deste modo, o trabalhador desloca-se ao telecentro mais próximo de sua residência e lá executa suas tarefas, com a vantagem do não isolamento e da redução dos custos indiretos das empresas. O objetivo é

¹⁵⁸ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. **Teletrabajo**, in *Descentralización productiva e nuevas formas organizativas del trabajo*, p.780-781.

¹⁵⁹ GRAY, M. ; HODSON, N.; GORDON, Gil. **El teletrabajo**, p.76.

agrupar empregados de diversas empresas em locais próximos de suas residências, onde possam trabalhar, a tempo inteiro ou parcial, recorrendo às modernas tecnologias e em conexão telemática com as organizações de origem.

6.2.3. Telecentros Comunitários

Os telecentros comunitários são centros de acesso à tecnologia telemática, incluindo a possibilidade de realização de teletrabalho. São fundados pela iniciativa pública com o objetivo de democratizar o acesso à tecnologia e disseminar programas públicos de inclusão digital. Objetiva disponibilizar, gratuitamente, a utilização dos equipamentos telemáticos de forma compartilhada pelos trabalhadores assalariados ou autônomos. Quando a Administração Pública apóia e financia os telecentros busca geralmente a promoção do desenvolvimento de determinadas regiões e fomentar a ocupação remunerada.

Podemos caracterizar os telecentros comunitários como um espaço munido de equipamentos de recepção, tratamento e envio de informações, através da utilização de meios telemáticos, colocado a inteira disposição da sociedade com custo moderado ou gratuito. Estes telecentros também buscam o desenvolvimento local, regional e nacional, com a adoção de novas modalidades de trabalho, disponibilizando local e instrumento de trabalho para uso imediato por qualquer cidadão. Pode ser considerado como uma inovadora política de abertura de postos de trabalho e difusão do teletrabalho.

A difusão da telemática contribui para a flexibilidade da organização produtiva, removendo obstáculos e permitindo o desenvolvimento de atividades antes limitadas pelas distâncias físicas. Hoje podemos observar que a revolução tecnológica não só impulsiona as mudanças profissionais, como também permite encontrar soluções inéditas para problemas antigos, como a telemedicina, teleensino, assistência à distância e o comércio eletrônico. A remoção de barreiras quanto ao local de trabalho se traduz em um incremento no número e potencialidades de utilização de serviços.

Muitas vezes, o centro de trabalho telemático é construído na periferia das grandes cidades, objetivando a redução de custos, redução do trajeto de deslocamento para o

trabalho, desenvolvimento de zonas rurais e estimular a geração de novos empregos. Telecentros comunitários vêm sendo implantados em vários países da Europa, como apoio do Poder Público, sendo um dos objetivos o de estimular a opção pelo teletrabalho. Trata-se de uma política de emprego, de ordenamento do território e do tempo das pessoas, que pode assumir várias formas organizativas, de acordo com a cultura empresarial e modo de trabalho de cada país.

6.2.4. “Telecottage”

Os telecottages são telecentros comunitários situados nas zonas rurais. São instalados geralmente por iniciativa da administração pública, ou da comunidade local, para facilitar o acesso ao trabalho, tecnologia e treinamento desta mesma comunidade local, onde as perspectivas de emprego costumam ser baixas. Geralmente as próprias habitações locais são convertidas em centros dotados de equipamentos informáticos para facilitar o acesso da comunidade à tecnologia, ao treinamento e ao trabalho.

O telecottage teve início na Suécia, mas hoje já está difundido pela Europa e no Japão. CAMPODALL’ORTO¹⁶⁰ destaca o sucesso dos telecottages britânicos, comentando também sobre as experiências dos telecentros na Itália. De acordo com sua visão, um telecentro ideal deverá conter a especificação dos objetivos, perquirição das características e campo de aplicação, a estimativa de difusão do teletrabalho na área interessada, o estudo da localização do telecentro sobre o território, o índice de predisposição geográfica ao teletrabalho, a especificação das atividades a serem desenvolvidas, os serviços a ofertar e a dimensão do telecentro.

6.3. Teletrabalho móvel, itinerante ou nômade

O teletrabalho móvel, ou itinerante, verifica-se nos casos em que o teletrabalhador realiza a prestação de trabalho sem lugar determinado (aeroporto, avião, hotel, etc.). A mobilidade permanente supõe a existência de um equipamento telemático portátil, que possibilite o trabalho em qualquer local, bem como ser localizado a qualquer momento. Esta é a condição de trabalho normalmente vivenciada por auditores, consultores, vendedores, etc.

¹⁶⁰ CAMPODALL’ORTO, Sergio; GORI, Massimo. **Conoscere Il telelavoro**. Milano: Franco Angeli, 2000.

Para JAVIER THIBAUT ARANDA, o teletrabalho nômade ou itinerante se caracteriza pelo fato do posto de trabalho não se encontrar em nenhum lugar determinado, pois o trabalhador está sujeito a constantes mudanças de local¹⁶¹.

Os trabalhadores passam a maior parte do tempo fora da empresa, exercendo suas atividades com o uso da telemática, permitindo o contato veloz, em tempo real, em locais distintos, tais como: centros de trabalho de clientes, no seu próprio veículo, no hotel, no avião, no trem, em restaurantes, no próprio domicílio, ou em qualquer lugar livremente eleito¹⁶².

Segundo GALLARDO MOYA, os teletrabalhadores nômades são aqueles que realizam suas atividades na empresa, ou em um centro de trabalho tradicional, mas que passaram a ter a possibilidade de realizar suas tarefas em qualquer lugar, devido à introdução dos equipamentos informáticos e de telecomunicações nas suas relações laborais. Um exemplo citado por GALLARDO MOYA¹⁶³ foi a experiência do Banco Santander, que equipou um grupo de trabalhadores com os meios técnicos necessários, com computador portátil e telefone celular, utilizados para obter toda informação disponível no computador central da empresa e, assim, realizar qualquer operação que seria tradicionalmente realizada na sede da empresa.

O teletrabalho móvel permite a realização de uma tarefa virtual, pois o teletrabalhador pode conectar-se ao computador da empresa, transmitir e receber dados no seu próprio notebook, ou mesmo de seus smartphones, que são aparelhos celulares dotados de funcionalidades avançadas podendo, em muitos casos, substituir a necessidade do notebook. Segundo PAOLO PIZZI, *“a troca de informações e dados com a sede central se faz através de um computer-portatile ligado a um sistema informativo através de um modem, que permite uma notável capacidade de movimento*¹⁶⁴”.

¹⁶¹ THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. **Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**. Temas Laborales, nº72, 2003, p.51.

¹⁶² ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. **Teletrabajo**, in Descentralización productiva e nuevas formas organizativas del trabajo, p.781.

¹⁶³ GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio –mnde La máquina de hilar AL ordenador**, Madrid: Ibidem Edições, 1998, p.60-61.

¹⁶⁴ PIZZI, Paolo. **Il telelavoro nella contrattazione collettiva**, p.247.

6.4. Teletrabalho transnacional

Teletrabalho transnacional ou transfronteiriço diz respeito à reorganização do local de trabalho, uma vez que as tarefas, com o auxílio da telemática, podem ser executadas em outros lugares distantes da sede da empresa, inclusive em outros países.

O teletrabalho transnacional introduz uma nova dimensão na divisão internacional do trabalho, sendo discutida a questão da ameaça aos empregos nacionais, bem como questões jurídicas, como a aplicação das leis trabalhistas no espaço. Traz a tona, ainda, a exploração de mão-de-obra qualificada a baixos custos em outros países. Mas também podemos identificar aspectos positivos, pois a oferta de trabalho a domicílio para clientes situados em qualquer parte do mundo constitui resposta realista para contornar o isolamento da região e fomentar o emprego.

PINHO PEDREIRA¹⁶⁵ observa que o teletrabalho transnacional permite, por exemplo, que uma empresa dos Estados Unidos contrate seus serviços de processamento de dados com trabalhadores de Barbados, ou, ainda, que trabalhadores da Coreia do Sul e Índia trabalhem com pessoas de Singapura.

¹⁶⁵ PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. Revista LTR. São Paulo: LTR, v. 64, n.5, p. 583-597, maio, 2000

7. O DESENVOLVIMENTO DO TELETRABALHO NO MUNDO

Observa-se um avanço constante do teletrabalho em diversos países, estejam estas relações regulamentadas pela legislação local ou não. Mesmo onde não encontramos uma regulamentação específica sobre o tema, observamos a prática do teletrabalho de forma informal, principalmente nos níveis de gestão, ainda que realizado apenas em alguns dias da semana.

A concentração de teletrabalhadores em níveis profissionais mais elevados, principalmente de gestão, pode ser justificada pela maior autonomia e flexibilidade dos profissionais que ocupam tais posições, os quais geralmente não possuem controle de jornada e cujos resultados podem ser medidos, com uma maior facilidade, pela entrega, sem a necessidade de um acompanhamento mais próximo sobre a execução das tarefas¹⁶⁶.

Nos Estados Unidos, o Condado de Los Angeles – Califórnia, iniciou em 1989, com um pequeno grupo, a implementação de teletrabalho a domicílio. O programa previa a participação voluntária dos empregados, a manutenção dos salários, o pagamento das despesas de telefone e o número máximo de trabalho em casa de quatro dias por semana.

A empresa AT&T, no ano de 2000, equipou mais da metade de seus gerentes norte-americanos com telefone sem fio, fax, computadores e escritório virtual que permitem o desenvolvimento do trabalho onde quer que eles estejam¹⁶⁷.

A França, por sua vez, foi premiada pela denominada *Bangueman Challenge*, em uma espécie de competição entre cidades européias que querem ser modelos da Sociedade de Informação. O projeto, coordenado pela CATRAL – Agência Regional para o Ordenamento do Tempo, consiste em agrupar trabalhadores de diversas empresas de serviços e da administração pública em locais próximos de suas casas, visando evitar o

¹⁶⁶ OLIVEIRA, Martha Maria Veras. **A ergonomia e o teletrabalho no domicílio**. Disponível em: <http://epc.ufsc.br/disserta97//veras/>. Acesso em 17 set.2010.

¹⁶⁷ COOPER, Flavio Allegretti de C., Novas formas de relação de trabalho e emprego – teletrabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região**. São Paulo, LTr, p.146-149, Jul/Set 2002.

desperdício de tempo e o estresse no tráfego, considerados fatores de baixa produtividade¹⁶⁸.

O teletrabalho encontrou um importante espaço para crescimento na União Européia, o que provocou uma maior atenção aos direitos e condições de trabalho dos teletrabalhadores, tanto do ponto de vista regulamentar como em termos de documentos políticos produzidos pelos principais parceiros e pela Comissão Europeia com o intuito de analisar a regulamentação do teletrabalho na União Européia.

7.1. Disciplina normativa internacional

Depois de séculos de esquecimento, o trabalho a domicílio volta a adquirir prestígio, agora na modalidade de teletrabalho. Longe de ser um diagnóstico para o futuro, o teletrabalho se converteu em realidade cotidiana para milhões de pessoas. Daí o ressurgimento dos velhos problemas do trabalho a domicílio e da sua importância prática, em um contexto de modernidade tecnológica e descentramento produtivo.

O renascimento do trabalho a domicílio vem marcado por reexames em seus princípios fundamentais, baseado em reflexões profundas e fundamentadas recomendações da Organização Internacional do Trabalho, de modo a colocá-lo sob o manto protetivo da legislação trabalhista.

7.2. Convenção nº 177 e Recomendação nº 184

A recomendação nº 184, aprovada na 83ª reunião da Conferência Geral em 04 de junho de 1996, bem como a Convenção nº 177, da Organização Internacional do Trabalho, adotada em 20 de junho de 1996 e, que entrou em vigor no dia 22 de abril de 2000, tendo em conta suas particularidades, trazem os princípios sobre as condições de trabalho a domicílio. Referidas normativas levam em conta a globalização da tutela dos trabalhadores a domicílio, com velhos e novos conceitos, incluindo, portanto, também os teletrabalhadores.

¹⁶⁸ RODRIGUES, Jorge Nascimento. **Uma estratégia de massificação do teletrabalho na área metropolitana**. Disponível em <http://www.janelaweb.com/reinv/catral.html> Acesso em 17set.2010.

A Recomendação nº 184 trata da definição do trabalho a domicílio, formas de controle pelas autoridades nacionais, idade mínima, remuneração, seguridade social, proteção à maternidade e à saúde, horas de trabalho, períodos de descanso e férias, solução de conflitos e programas relativos ao trabalho a domicílio.

Trabalho a domicílio, de acordo com a Recomendação, significa “*o trabalho em que uma pessoa designada como trabalhador a domicílio realiza:*

- (i) *em seu domicílio ou em outros locais que escolha, distinto dos locais de trabalho do empregador;*
- (ii) *em troca de uma remuneração;*
- (iii) *com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independente de quem proporcione os equipamentos, os materiais ou outros elementos utilizados para tanto; a menos que essa pessoa tenha um grau de autonomia e independência econômica necessária para ser considerada como trabalhador independente em virtude da legislação nacional ou de decisões judiciais”.*

A Recomendação ainda esclarece que não será considerado como trabalhador a domicílio aquele que, mesmo tendo a condição de assalariado, realize trabalho em seu domicílio apenas ocasionalmente, em vez de realizá-lo em seu lugar de trabalho habitual.

A Convenção Internacional nº 177, por sua vez, cuida apenas de aspectos básicos do tema, trazendo a definição de trabalho a domicílio, local de trabalho, remuneração, não eventualidade, tipos de serviços, critérios de subordinação e autonomia, figura do empregador e responsabilidade solidária do empregador e do intermediário, princípios de uma política nacional de trabalho a domicílio, igualdade de tratamento entre trabalhador a domicílio e trabalhador interno, proteção à segurança e saúde, seguridade social e proteção à maternidade, controle e inspeção do trabalho a domicílio, aplicação da norma mais favorável, solução de conflitos, programas relativos a trabalho a domicílio e acesso às informações.

O artigo primeiro da Convenção define trabalho a domicílio como aquele que se “*se realiza no domicílio ou em outro local a escolha, distinto do local de trabalho do empregador, independente de quem proporcione o equipamento, os materiais ou outros elementos utilizados, a menos que essa pessoa tenha um grau de autonomia e*

independência econômica necessários para ser considerado trabalhador independente em virtude da legislação nacional ou de decisões judiciais”.

Algumas características são traçadas pela Convenção para ajudar na identificação do trabalho a domicílio. A primeira dela diz respeito ao local de trabalho, que deve ser externalizado, distinto do local da empresa, não se resumindo apenas ao domicílio do trabalhador. Segundo MOYA, a principal questão trazida pela Convenção diz respeito ao dado topográfico, não podendo ser considerado trabalho a domicílio aquele efetuado em lugar designado pelo empresário, qualquer que seja¹⁶⁹.

A segunda característica diz respeito à remuneração. O trabalho a domicílio deve ser remunerado para merecer proteção legal, uma vez que o trabalho voluntário e gratuito não é considerado trabalho sob tutela. A Convenção, em seu artigo 4º, “d”, estabelece igualdade de tratamento no que tange à remuneração. Diz a normativa recomendatória que uma taxa salarial mínima deve ser fixada para o trabalho a domicílio, em conformidade com a legislação e prática nacional, preferencialmente através de negociação coletiva.

No que se refere aos gastos efetuados pelo trabalhador a domicílio, no desempenho de suas atividades, a Recomendação estabelece, no item 16, que *“os trabalhadores a domicílio devem receber uma compensação pelos (a) gastos relacionados com o seu trabalho, como os relativos ao consumo de energia e água, das comunicações e manutenção das máquinas e equipamentos; (b) tempo dedicado à manutenção de máquinas e equipamentos; mudança de ferramentas, a classificação, embalagem e desembalagem e outras operações similares”.*

Uma terceira característica traçada pela Convenção identifica os tipos de trabalhos efetuados, podendo ser um produto ou uma prestação de serviços. Permite, assim, incluir em seu conceito tanto o trabalho industrial como o trabalho de ordem intelectual e informacional, incluindo o teletrabalho.

¹⁶⁹ GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e el nuevo trabajo a domicilio – de La máquina de hilar al ordenador**, Madrid, Ibidem Edições, 1998, p. 98.

A não eventualidade pode ser identificada como uma quarta característica do trabalho a domicílio, já que a normativa, em seu artigo 1º, “b”, afasta do conceito de teletrabalho aquele realizado no domicílio do empregado apenas ocasionalmente.

Uma quinta característica diz respeito à figura do empregador e responsabilidade solidária do empregador e do intermediário. A Recomendação ainda esclarece que, quando se utiliza um intermediário na prestação do serviço, este deve ser solidariamente responsável com o empregador pelo pagamento da remuneração devida ao trabalhador a domicílio, conforme legislação e práticas nacionais.

A Convenção diz, ainda, em seu artigo 3º, que deverá ser adotada, aplicada e revisada, periodicamente, uma política nacional em matéria de trabalho a domicílio, destinada à melhoria das condições de trabalho e com consulta às organizações de empregadores e trabalhadores.

O princípio da igualdade de tratamento entre trabalhadores a domicílio e trabalhadores internos também merece destaque. Preconiza a Convenção, em seu artigo 4º, que à medida do possível, a política nacional, em matéria de trabalho a domicílio, deverá promover o tratamento de igualdade entre trabalhadores a domicílio e outros trabalhadores assalariados, tendo em conta as características particulares do trabalho a domicílio e as condições aplicáveis a um tipo idêntico ou similar efetuado em uma empresa.

O tratamento de igualdade deverá ser fomentado, em particular, a respeito: (a) do direito de constituir e filiar-se às organizações sindicais e de participar de suas atividades; (b) da proteção contra a discriminação no emprego; (c) da proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho; (d) da remuneração; (e) da proteção pelo regime legal da seguridade social; (f) do acesso à informação; (g) da idade mínima de admissão no emprego ou trabalho; (h) da proteção à maternidade.

A proteção em matéria de seguridade social e saúde no trabalho é uma das preocupações mais presentes na Convenção, que estabelece, em seu artigo 7º, que a legislação nacional em matéria de seguridade e saúde deverá ser aplicada ao trabalho a domicílio tendo em conta as características próprias desta. Também estabelece que, por

razões de seguridade e saúde, certos tipos de trabalho e a utilização de determinadas substâncias poderão ser proibidas no trabalho a domicílio.

A Recomendação 184, por sua vez, esclarece no item 19 que as autoridades competentes deverão assegurar a difusão das diretrizes relativas às disposições regulamentares e as precauções que os empregadores e trabalhadores a domicílio deverão observar em matéria de segurança e saúde.

Os empregadores têm a obrigação de informar os trabalhadores a domicílio sobre os riscos relacionados com o seu trabalho, assinalar as preocupações necessárias, garantir que as máquinas e equipamentos estejam providos de dispositivos de segurança e adotar medidas razoáveis de manutenção, além de fornecer, gratuitamente, os equipamentos de proteção pessoal eventualmente necessários¹⁷⁰.

Em contrapartida, os trabalhadores deverão respeitar as orientações recebidas em matéria de segurança e saúde, incluindo a correta utilização dos equipamentos, sendo assegurado o direito de resistência ao trabalho diante de perigo grave ou eminente.

No que se refere ao controle e fiscalização do trabalho a domicílio, a Recomendação 184 estabelece, primeiramente, que as autoridades locais devem providenciar o registro dos empregadores que recorrem ao trabalho a domicílio, devendo indicar aos empregadores as informações que devem estar à disposição para tal fim.

A problemática da invisibilidade do trabalho a domicílio é um dos temas tratados na Recomendação. Para tornar visível a sua existência é que a Recomendação estabelece a exigência de informações amplas sobre a implantação e utilização do trabalho a domicílio. O item 7 da Recomendação estabelece o dever do empresário de manter registro dos trabalhadores a domicílio e dos trabalhos executados pelos mesmos, além dos comprovantes de pagamento, descontos, custos, etc. Além de informar à autoridade competente sobre a implementação do trabalho a domicílio, o empregador ainda deve manter registro do trabalho encomendado a cada trabalhador a domicílio, no qual indique:

¹⁷⁰ Item 20 da Recomendação nº 184 da OIT.

prazo para realização, remuneração, custos assumidos pelo trabalhador a domicílio e valor do reembolso correspondente.

Sabendo das dificuldades de regulação e controle do trabalho a domicílio, a Organização Internacional do Trabalho cuidou de estabelecer, através do artigo 9º da Convenção 177, a observância de um sistema de inspeção do trabalho e respectivas sanções, de modo a garantir o cumprimento da normativa aplicável ao trabalho em domicílio. A Recomendação 184, por sua vez, adota o princípio da fiscalização do trabalho a domicílio, fomentando a implantação de medidas que permitam a sua vigilância e fiscalização, com o envolvimento da inspeção do trabalho.

A doutrina¹⁷¹ adverte que as dificuldades de supervisão e fiscalização do trabalho a domicílio, pelas autoridades administrativas, são múltiplas: a ocultação, a dispersão, o isolamento dos trabalhadores, o local de trabalho, uma vez que o domicílio é sagrado e diz respeito à intimidade e à vida privada do trabalhador. Estas são algumas circunstâncias que afetam a atividade de inspeção do trabalho e que impedem uma fiscalização eficaz.

7.3. Acordo Marco Europeu sobre teletrabalho

No contexto da Estratégia Europeia de Emprego, o Conselho Europeu convidou os interlocutores sociais a negociar acordos para modernizar a organização do trabalho, que incluíssem acordos de trabalho flexível, com o objetivo de melhorar a produtividade e competitividade das empresas e garantir o equilíbrio necessário entre flexibilidade e segurança.

Neste sentido, na consulta sobre modernização e melhoria das relações de trabalho, os interlocutores sociais foram chamados para iniciar negociações sobre o tema teletrabalho. Os interlocutores sociais consideravam o teletrabalho como um meio de modernizar a organização do trabalho para as empresas e administração pública e como uma forma dos trabalhadores conciliarem vida profissional e social, dando maior autonomia para a realização de suas tarefas.

¹⁷¹ GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio – de la máquina de hilar al ordenador**, Madrid: Ibidem Edições, 1998, p.100.

Como resultado desta negociação, os principais parceiros sociais europeus assinaram, em 16 de julho de 2002, o Acordo Marco Europeu sobre teletrabalho. Este acordo voluntário tem como objetivo estabelecer um marco geral a nível europeu. Apesar de ser de adesão voluntária para os estados membros da Comunidade, tem sido utilizado por vários países europeus, assim como por entidades de representação trabalhista e patronal, como vértice para o estabelecimento de relações de teletrabalho.

Segundo THIBAUT ARANDA, este novo modo de trabalhar rompe com a aristotélica unidade de lugar, tempo e trabalho e possibilita a revitalização dos núcleos rurais, a possibilidade do trabalhador organizar seu próprio horário de trabalho, de alcançar de maneira autônoma os objetivos coletivos. Por outro lado, o teletrabalho pode não ser mais do que um neotaylorismo, agora com o recurso do computador, que se traduz em repetitividade, baixos salários e invasão da vida privada. Deste modo, de acordo com o mesmo autor, a parte principal do Acordo Marco tem por objetivo estabelecer condições de desenvolvimento de teletrabalho que se consideram compatíveis com o sistema europeu de relações sociais¹⁷².

O referido acordo regulamenta questões como as condições de emprego e de trabalho, saúde e segurança, formação e direitos coletivos dos teletrabalhadores.

Pelo Acordo, teletrabalho é definido como *"una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular."*¹⁷³

Assim, para efeitos de orientação, teletrabalhador é a pessoa que exerce o teletrabalho nos moldes do parágrafo destacado, ou seja, que está vinculado a uma empresa em relação marcada pela subordinação jurídica, exercendo um trabalho de forma regular, que bem poderia ser exercido nas dependências empresariais. Por isso mesmo, o Acordo trata de destacar que, naquilo que se refere às condições de emprego, *"los teletrabajadores*

¹⁷² THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. **Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**. Temas Laborales, nº72, 2003, p.50.

¹⁷³ Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, artículo 2. Definición y ámbito. Disponível in <http://www.creex.es/www.creex.es/prc/TELETRABAJO.pdf>. P.2. Acesso em 25.09.10.

*se benefician de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables, que los trabajadores comparables en los locales de la empresa"*¹⁷⁴, podendo haver acordos específicos complementares em razão das particularidades de cada relação laboral.

Estão fora do âmbito de aplicação do Acordo Marco Europeu tanto o teletrabalho autônomo, como aquele realizado de forma esporádica, como, por exemplo, no caso do executivo que ocasionalmente teletrabalha do seu domicílio nos finais de semana, na medida em que eles não supõem uma ruptura com o conceito tradicional de trabalho - local de trabalho e trabalhador - horário de trabalho¹⁷⁵.

Pelo Acordo, a configuração da relação de teletrabalho deverá respeitar a vontade individual tanto do empregado como do empregador, não podendo ser imposta pelo empregador, e, uma vez ajustada, deverá ser sucedida pela entrega ao teletrabalhador de toda informação escrita relevante, o que inclui as informações sobre as convenções coletivas aplicáveis, descrição do trabalho a ser realizado, etc¹⁷⁶.

O teletrabalho somente modifica a forma em que se realiza o trabalho, não afetando a relação de emprego do trabalhador. A negativa de um empregado a teletrabalhar não é, em si, um motivo de rescisão da relação laboral nem de alteração das condições de trabalho deste trabalhador¹⁷⁷.

No entanto, esta preocupação não estará presente quando o teletrabalho tem sua origem em uma nova contratação, pois os trabalhadores aceitam inicialmente as condições oferecidas para sua nova ocupação¹⁷⁸.

O Acordo Marco também se refere à condição de reversibilidade da relação de teletrabalho. No entanto, para THIBAUT ARANDA, concretamente não se reconhece ao teletrabalhador direito algum em tal sentido, embora o Acordo Marco preveja a

¹⁷⁴ Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, artículo 4. *Ob. Cit.* P.4.

¹⁷⁵ THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. **Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.** Temas Laborales, nº72, 2003, p.52.

¹⁷⁶ Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, artículo 3. *Ob. Cit.* P.3.

¹⁷⁷ Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, artículo 3. *Ob. Cit.* P.3.

¹⁷⁸ THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. **Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.** Temas Laborales, nº72, 2003, p.52.

possibilidade de estabelecer em negociações coletivas ou no contrato de trabalho uma garantia de retorno: “*si el teletrabajo no es parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al mismo es reversible por acuerdo individual y/o colectivo*”¹⁷⁹

Com base no Acordo, o empregador é o responsável por adotar as medidas adequadas, especialmente em relação ao *software*, para garantir a proteção dos dados usados e processados pelo teletrabalhador com fins profissionais ¹⁸⁰. O empregador também é obrigado a respeitar a vida privada do empregado, e, se decidir adotar algum tipo de sistema vigilância para o ambiente de trabalho, deverá cuidar para que seja proporcional ao objetivo demandado¹⁸¹.

O Acordo Marco admite a possibilidade de controles informáticos que possam permitir um conhecimento mais completo do processo produtivo, mas, de acordo com o princípio geral da boa-fé e respeito que deve vigorar entre as partes. Por conseguinte, deve ser conciliada a necessidade que tem o empresário de saber se o teletrabalhador está realmente a trabalhar e em que medida, sempre com o pleno exercício dos direitos fundamentais reconhecidos ao trabalhador. Assim, o empregador deverá informar ao teletrabalhador sobre as modalidades, instrumentos e dispositivos empregados para efetuar o controle à distância, assim como explicar sobre seu funcionamento e as eventuais modificações que sejam realizadas ¹⁸².

É claro que a prática do teletrabalho pressupõe custos adicionais tanto pelo modo de execução (telecomunicações e informática), como pelo local em que se desenvolve: domicílio do trabalhador, em telecentros ou de forma móvel. Será no primeiro deles onde se originam mais gastos para o teletrabalhador que dedica parte de sua residência para realização das atividades laborais. É justamente por este motivo que a cláusula sétima do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho estabelece que todas as questões relativas ao equipamento de trabalho, responsabilidades e custos (pela sua utilização) devem ser claramente definidas antes do início do teletrabalho. Segundo THIBAUT ARANDA, o acordo coletivo ou o contrato de trabalho deverão levar em consideração os gastos com

¹⁷⁹ THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. **Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**. Temas Laborales, nº72, 2003, p.52-53.

¹⁸⁰ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, artículo 5. *Ob. Cit.* P.5.

¹⁸¹ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, artículo 6. *Ob. Cit.* P.5.

¹⁸² THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. **Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**. Temas Laborales, nº72, 2003, p.54.

aquecimento, eletricidade, telefone, conexão das redes informáticas e utilização do domicílio do teletrabalhador, pois é habitual que o contrato de teletrabalho proíba a utilização deste espaço para outros fins¹⁸³.

Importante observar que o Acordo Marco também traz deveres ao teletrabalhador, como de cuidar diligentemente do equipamento que lhe tenha sido proporcionado e de não armazenar ou distribuir materiais ilegais através da internet, deveres.

Conforme estabelecido no artigo oitavo do referido acordo, o empregador é responsável pelo amparo da saúde e segurança profissional do teletrabalhador, devendo informá-lo sobre a política empresarial em matéria de saúde e segurança no trabalho. Por sua vez, o teletrabalhador se obriga a aplicar tais políticas corretamente.

THIBAUT ARANDA destaca que o fato do local de prestação de serviço poder ser livremente escolhido pelo trabalhador não desvirtua a realização de uma prestação laboral por conta alheia e que, portanto, tenha sido aceito pelo empresário. Por este motivo, o empresário segue sendo, em todo caso, responsável pela segurança, também quando a prestação se realiza no domicílio do trabalhador¹⁸⁴.

Por outro lado, com sabedoria, THIBAUT ARANDA, reconhece que a amplitude com que o Acordo Marco Europeu estabelece este dever de segurança pelo empresário não permite ignorar o limite da possibilidade técnica e material. O empresário pode adotar as medidas necessárias para que os computadores, impressoras, *software* e demais ferramentas sejam adequados à atividade que se realiza e proporcionar os meios de proteção pessoal necessários, mas dificilmente poderá, por exemplo, velar pelo uso efetivo dos mesmos. Daí porque o referido Acordo contempla de maneira específica o dever de informar ao trabalhador sobre a política empresarial em matéria de saúde e segurança no trabalho, recordando, ao mesmo tempo, que o dever geral de segurança incube também aos trabalhadores, sobretudo a obrigação de utilizar corretamente, e de acordo com as

¹⁸³ THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. **Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**. Temas Laborales, nº72, 2003, p.56.

¹⁸⁴ THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. **Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**. Temas Laborales, nº72, 2003, p.58.

instruções recebidas, os equipamentos e meios de proteção individual que tenham sido colocados à sua disposição¹⁸⁵.

Ainda em relação ao tema saúde e segurança, o Acordo Marco aborda uma das principais dúvidas que surgem em relação a esta matéria, esclarecendo em que medida o empresário pode verificar que as medidas relativas a saúde e segurança estão sendo observadas quando a prestação de teletrabalho se realiza no domicílio ou em qualquer outra dependência privada do trabalhador. Isto porque a possibilidade de fiscalização se choca frontalmente com o direito de inviolabilidade de domicílio do teletrabalhador. Para esclarecer este mecanismo, o Acordo Marco estabelece que, para que seja possível a fiscalização no domicílio do teletrabalhador, tanto pelo empregador quanto pelos representantes dos trabalhadores ou autoridades competentes, deve haver autorização prévia do teletrabalhador.

O Acordo Marco não descuida de esclarecer que a organização do tempo de trabalho do teletrabalhador deverá ser administrada por ele próprio, e que sua carga de trabalho e os critérios de resultados deverão ser equivalentes aos dos trabalhadores comparáveis nos locais do empregador. Entretanto, segundo THIBAUT ARANDA, o fato do teletrabalhador poder organizar sua jornada laboral como melhor lhe parece, não significa que ele não está sujeito à normativa sobre jornada de trabalho, até mesmo porque as novas tecnologias oferecem a possibilidade não só de estabelecer a jornada total do empregado, como também de verificar a realização das pausas para saúde e segurança eventualmente necessárias¹⁸⁶.

Ao empregador também caberá tomar medidas para evitar o isolamento do teletrabalhador, devendo gerar-lhe oportunidades para encontrar-se regularmente com os colegas da sede empresarial¹⁸⁷.

Os teletrabalhadores deverão receber formação adequada e ter as mesmas possibilidades de acesso à formação e de carreira que outros trabalhadores comparáveis no

¹⁸⁵ THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. **Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**. Temas Laborales, nº72, 2003, p.58.

¹⁸⁶ THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. **Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**. Temas Laborales, nº72, 2003, p.59.

¹⁸⁷ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, artículo 9. *Ob. Cit.* P.7-8.

local do empregador, estando igualmente sujeitos às mesmas regras de avaliação profissional ¹⁸⁸.

Por fim, é garantida aos teletrabalhadores igualdade de direitos coletivos aplicada a outros trabalhadores nos locais da empresa, não se podendo colocar dificuldades à comunicação dos mesmos com seus representantes. Os teletrabalhadores se sujeitarão às mesmas condições de participação e elegibilidade que outros trabalhadores, para todos os fins. A representação dos trabalhadores deverá ser informada e consultada sobre a introdução do regime de teletrabalho ¹⁸⁹.

THIBAUT ARANDA questiona a fórmula utilizada pelo Acordo Marco para reconhecer o direito do teletrabalhador de comunicação com seus representantes. A afirmação “*no se podrán obstáculos a su comunicación com los representantes de los trabajadores*” não precisa se esta comunicação poderia ser realizada, como parece que seria lógico, utilizando os instrumentos telemáticos postos à disposição do teletrabalhador pela empresa e em quais limites. De nada adianta, por exemplo, dispor de um quadro de avisos na empresa quando os trabalhadores nem sequer passam por ali. Por este motivo, o referido autor defende que os acordos nacionais deverão articular medidas de apoio que impeçam que os teletrabalhadores se encontrem de fato marginalizados do direito de informação e participação pela via telemática (fóruns telemáticos, boletins eletrônicos e comunicações com os representantes sindicais e legais via correio eletrônico) ¹⁹⁰.

Vale reforçar que o Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho vem sendo utilizado por vários países da Europa, bem como por entidades de representação patronais e de trabalhadores, como vértice para o estabelecimento de relações de teletrabalho. Na Espanha, por exemplo, onde algumas convenções coletivas já regulavam o teletrabalho antes mesmo da subscrição do Acordo Marco Europeu ¹⁹¹, o *Acuerdo Interconfederal para*

¹⁸⁸ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, artículo 10. *Ob. Cit.* P.8.

¹⁸⁹ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, artículo 11. *Ob. Cit.* P.9.

¹⁹⁰ THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. **Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**. Temas Laborales, nº72, 2003, p.64.

¹⁹¹ P.ex, 1. A convenção coletiva da empresa Diemens-Nixdrof (25/11/97): Artículo 36: "Acorde con las necesidades de competitividad y los medios tecnológicos a disposición, a partir del presente años se irán definiendo áreas funcionales, colectivos y puestos que pudieran desempeñar sus funciones total o parcialmente en teletrabajo". Esta definición y su reglamentación correspondiente se hará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores";

*la Negociación Colectiva de 2003*¹⁹² reconheceu o Acordo Marco como um meio de modernização para as empresas, e um meio de conciliação da vida profissional e pessoal para os trabalhadores, que usufruirão de maior autonomia para a realização de suas tarefas. Ressaltou, também, a importância de difundir os termos do Acordo em debates e seminários, enfatizando suas características de voluntarismo para os contratantes, reversibilidade e de igualdade do teletrabalho relativamente às condições dos demais empregados do local do empregador, bem como destacou a necessidade de promover a adaptação de seu conteúdo à realidade espanhola, a fim de promover uma utilização favorável tanto para a empresa como para os trabalhadores.

Já o *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005* voltou a destacar as características voluntarista e de reversibilidade do teletrabalho, tanto para o trabalhador como para a empresa, de igualdade de direitos dos teletrabalhadores em relação aos trabalhadores do local do empregador e a conveniência de se regular sobre

2. A convenção coletiva da empresa Ibermática S/A (09/08/99): Artículo 19: "La implantación de nuevos sistemas y productos con los que se ha ido dotando la red informática de nuestra empresa, así como la posibilidad de conectarse a la misma desde el domicilio del empleado. Permite que, cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio del responsable, pueda proponerse a determinados empleados, desarrollar su trabajo desde se casa. Deberá pactarse y de común acuerdo por escrito entre la empresa y el empleado, el tipo de tarea a realizar, la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en la oficina tantas veces como sea requerido durante la ejecución del proyecto o tareas encomendadas. La implantación de este sistema, permite una flexibilidad horaria total, con un menor volumen de desplazamientos y un mayor nivel de concertación.";

3. A convenção coletiva da empresa Telefónica de Telecomunicações SAU (2003-2005): Cláusula 12. Varios 12.1 Teletrabajo. "La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores....., la Empresa en línea con lo previsto en el Convenio Colectivo anterior se compromete a poner marcha, dentro de la vigencia del presente convenio y mediante acuerdo con la Representación de los trabajadores para su desarrollo, un Plan Piloto diseñado con carácter experimental, en las localidades y para las actividades más adecuadas, a fin de ponderar la conveniencia de su implantación generalizada, dentro de los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo suscrito el 16 de julio de 2002 entre las organizaciones empresariales e interlocutores sociales de los estados miembros de la Unión Europea."

4. A convenção coletiva das de Oficinas y Despachos de la Provincia de Valencia (2004-2007): Artículo 14: • " A raíz del acuerdo interconfederal de negociación colectiva, las partes firmantes acuerdan trasladar el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo adecuándose en cada momento a la legislación vigente".

Tudo disponível in FOLLETO JORNADA DE TELETRABAJO. Jornada de teletrabajo (Forcall) – Conclusiones, 05/10/2006. Disponible in http://www.saviarural.es/publicaciones/ponencias_teletrabajo.pdf . Acesso em 01.05.08.

¹⁹² FOLLETO JORNADA DE TELETRABAJO. Jornada de teletrabajo (Forcall) – Conclusiones, 05/10/2006. Disponible in http://www.saviarural.es/publicaciones/ponencias_teletrabajo.pdf . Acesso em 01.09.10.

aspectos relacionados à privacidade, confidencialidade, prevenção de riscos, instalações, equipes, formação, etc.

Não custa ressaltar que, na Espanha, apesar das recomendações do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, o *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (atual *Ministerio de Trabajo e Inmigración*) já emitiu Nota Técnica de Prevenção sobre o Teletrabalho, de número 412 ¹⁹³, que aborda a questão oferecendo recomendações para a implantação do mesmo, além de indicar outros aspectos.

Um relatório da Comissão Europeia, publicado em 2008, avaliou questões relativas à aplicação do Acordo Marco Europeu pelos países membros da União Europeia. No que se refere à incidência do teletrabalho, o relatório demonstrou que esta forma de trabalho está em expansão em todos os Estados-Membros da União Europeia. O percentual médio de trabalhadores envolvidos no teletrabalho nos 27 Estados-Membros da União Europeia aumentou de 5% em 2000 para 7% em 2005, valendo destacar que vários países apresentam taxas de crescimento consideravelmente superiores. A percentagem mais elevada de teletrabalho encontra-se na República Checa e na Dinamarca, países onde cerca de um a cada sete trabalhadores está regularmente envolvido em teletrabalho. Taxas superiores à média também podem ser identificadas nos países do Benelux (Bélgica, Países Baixos e Luxemburgo), nos Estados nórdicos, incluindo a Noruega, e em vários novos Estados-Membros.

Comparando as diferentes formas de teletrabalho, o relatório revela que o teletrabalho realizado apenas a tempo parcial é mais comum do que aquele realizado a tempo inteiro. Este dado sugere que uma parte substancial dos trabalhadores utiliza o teletrabalho para complementar os seus regimes de trabalho normais nas instalações da entidade patronal.

¹⁹³ MTyAS, NT 412. "La presente NTP aborda la cuestión del teletrabajo, ofreciendo un marco conceptual del mismo, así como recomendaciones sobre las fases que deberían seguirse para su implantación. Como complemento se indican los aspectos a los que ha de prestarse especial atención así como los beneficios y problemas que de la implantación del teletrabajo pueden derivarse. Se cierra la NTP con la sugerencia de la elaboración de un "documento de teletrabajo" entre las partes implicadas, que recoja las especificidades y condiciones de la nueva situación." Disponível in http://empleo.mtas.es/insht/ntp/ntp_412.htm. Acesso em 02.09.10.

No que se refere à aplicação do acordo-quadro nos Estados-Membros, o relatório revela que tem sido efetuada por meio de vários instrumentos, que vão desde a legislação local, geralmente inserida em reformas do código laboral, a convenções coletivas entre as organizações de parceiros sociais ou medidas de caráter voluntário, como as orientações e os códigos de boas práticas.

Devido à diversidade das medidas de aplicação, a cobertura dos trabalhadores pela regulamentação relativa ao teletrabalho parece variar muito. Em alguns Estados-Membros essa cobertura abrange 100% dos locais de trabalho, por conta da introdução de mecanismos de extensão de convenções coletivas através de decretos governamentais ou de disposições juridicamente vinculantes nos códigos laborais nacionais. Por outro lado, em outros países somente uma pequena percentagem das relações laborais está abrangida pelo acordo-quadro. Esta situação deve-se ao caráter voluntário da medida de aplicação escolhida, à pouca representatividade ou à capacidade limitada dos parceiros sociais e às baixas taxas de cobertura das convenções coletivas, podendo decorrer também de um interesse e conhecimento globalmente reduzidos do próprio teletrabalho.

De um modo geral, nos países da União Européia, o teletrabalho é encarado de forma positiva pelos governos, entidades patronais e sindicatos, os quais consideram que este é um meio para aumentar a produtividade e o emprego, ao mesmo tempo que facilita a realização do objetivo político global em matéria de saúde e ambiente. Os sindicatos, apesar de serem, em regra, favoráveis à utilização do teletrabalho, também tendem a chamar atenção para as dificuldades no que se refere aos horários de trabalho, à formação e às oportunidades de promoção, sendo que a representação dos teletrabalhadores em locais distantes constitui um grande desafio para os representantes dos trabalhadores.

Observa-se que a aplicação eficaz dos acordos autônomos europeus está muito dependente dos parceiros sociais a nível nacional e da sua capacidade de manterem um diálogo social efetivo.

7.4. Ensinaamentos da Experiência Portuguesa

O Código do Trabalho de 2003 apresenta-se como a primeira efetiva regulamentação legal sobre teletrabalho em Portugal.

Antes da vigência do referido código, as intervenções legislativas direta ou indiretamente relacionadas com o teletrabalho eram escassas e resumiam-se basicamente ao Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal de 1997¹⁹⁴ e à resolução do Conselho de Ministros nº 53/2001, sobre o tema “Competitividade, Inovação e Coesão”.

Durante a elaboração do Código do Trabalho de 2003, reconheceu-se que “a legislação laboral carece, nalguns dos seus aspectos, de urgente revisão em ordem à sua sistematização e a adaptação às novas necessidades da organização ao trabalho e ao reforço da produtividade e da economia nacional”¹⁹⁵.

A exposição de motivos do código de 2003 descreveu as principais orientações que nortearam a elaboração do código, dentre as quais vale destacar: (a) abertura à introdução de novas formas de trabalho, mais adequadas às necessidades dos trabalhadores e das empresas; (b) promoção da adaptabilidade e flexibilidade da disciplina laboral, nomeadamente quanto à organização do tempo, espaço e funções laborais, de modo a aumentar a competitividade; (c) integração de lacunas.

Somente adaptando o regime de trabalho à realidade do mundo laboral seria possível conseguir uma maior efetividade do Direito do Trabalho, visto que quanto mais próximo à realidade, maiores são as garantias asseguradas aos trabalhadores.

De fato o legislador português, no código de 2003, compatibilizou a flexibilidade com a proteção, no que se refere ao teletrabalho. Confirma-se a isonomia do teletrabalho com o trabalho executado nas dependências da empresa, estabelecendo garantias específicas no que se refere a peculiaridades desta nova forma de trabalho.

O legislador português não esqueceu, no entanto, que o Direito está em permanente evolução e transformação, destacando que a sua “codificação não obsta, evidentemente, que as regras agora enunciadas sejam alteradas, melhoradas e adaptadas a novas circunstâncias, pois qualquer ramo do direito está permanentemente em mutação”¹⁹⁶.

¹⁹⁴ De autoria da Missão para a Sociedade da Informação, do Ministério da Ciência e da Tecnologia.

¹⁹⁵ Esta citação refere-se à Exposição de Motivos do Código de Trabalho Português de 2003.

¹⁹⁶ Exposição de Motivos do Código de Trabalho Português de 2003.

E foi justamente com base na parte acima destacada da Exposição de Motivos do Código do Trabalho de 2003 que, no dia 12 de fevereiro de 2009, através da Lei nº 7/2009, foi aprovada a revisão do Código de Trabalho Português.

O teletrabalho encontra-se atualmente disciplinado nos artigos 165º e seguintes do código em vigor e estava destacado nos artigos 233º e seguintes do código de 2003.

As alterações apresentadas na revisão de 2009 não trazem profundas alterações nas diretrizes traçadas pelo código de 2003, mas a nova redação merece sim reflexão sobre suas conseqüências, o que será tratado detalhadamente mais a frente.

Vale destacar que a codificação portuguesa sobre teletrabalho é pioneira no cenário internacional e de grande valia como paradigma para outros países que ainda carecem de legislação específica, como o Brasil.

Apesar de o teletrabalho ser um fenômeno ainda pouco discutido na doutrina e jurisprudência, o legislador português teve a lucidez de disciplinar esta figura jurídica no Código de Trabalho, suprimindo a lacuna antes existente.

O conceito de teletrabalho no Código de Trabalho Português encontra-se destacado no artigo 165º do Código de Trabalho, pelo qual *considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.*

O primeiro destaque que merece este artigo é no que se refere à subordinação jurídica, afastando de sua abrangência o teletrabalho prestado em regime de prestação de serviços ou aquele que se executa em regime de dependência econômica, mas sem subordinação jurídica.

O conceito adotado pelo código é ao mesmo tempo amplo, visto que admite diversas modalidades de teletrabalho (domicílio, telecentro e móvel; *on line* e *off line*) e restrito, uma vez que abrange somente o trabalho prestado em regime de subordinação jurídica, sob as ordens e direção do empregador.

Outro ponto que merece destaque é que o código exige a presença de três elementos essenciais para a qualificação do teletrabalhador, quais sejam:

a) Elemento geográfico – Exige-se que o trabalhador esteja distante da sede social e instalações principais da empresa.

b) Elemento temporal (habitualidade) – Como a legislação utiliza o termo “habitualmente”, entende-se que a atividade deve ser primordialmente, mas não necessariamente de forma exclusiva, prestada fora da empresa. Muito se esperava quanto à definição do termo “habitualidade” na revisão de 2009. No entanto, mais uma vez o legislador desperdiçou esta oportunidade deixando o conceito de habitualidade à mercê da interpretação doutrinária e jurisprudencial.

c) Elemento instrumental – De acordo com a norma não há teletrabalho se a atividade não envolver a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Ambos os meios são necessários, sendo que a utilização isolada da tecnologia da informação ou comunicação não caracteriza o teletrabalho.

Admite-se também a prestação de teletrabalho em regime de contrato de trabalho a termo ou temporário, desde que estejam presentes os requisitos exigidos para estas modalidades contratuais. Vale destacar que o Decreto-Lei nº 169/2003, que institui as medidas temporárias de emprego e formação profissional no âmbito do Programa de Emprego e Proteção Social (PEPS), determina em seu artigo 10º que o empregador que contrate um desempregado para realizar a atividade em regime de teletrabalho tem direito a uma redução contributiva para a segurança social no montante de 50%.

7.4.1. Regime contratual

O item nº 1 do artigo 166º estabelece que pode exercer atividade em teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para este efeito, mediante contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

Como explica Guilherme Dray, este item “Indica que a atividade em regime de teletrabalho tanto pode ser exercida por um trabalhador que já se encontrava vinculado ao empregador (teletrabalho interno), como por alguém contratado especialmente para desenvolver uma atividade segundo este regime especial (teletrabalhador externo) ¹⁹⁷”.

De acordo com o artigo 166º o contrato está sujeito à forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade a ser prestada pelo trabalhador com menção expressa ao regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
- c) Indicação do período normal de trabalho;
- d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração prevista no contrato de trabalho, a atividade a ser exercida após o término daquele período;
- e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
- f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem deve contatar no âmbito da prestação de trabalho.

O referido artigo menciona ainda que a forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

No código de 2003 não se considerava sujeito ao regime de teletrabalho o acordo não escrito ou em que faltasse a menção expressa ao regime de teletrabalho, determinando a aplicação do regime comum do contrato de trabalho nestes casos. Com a nova redação entende-se que a ausência de contrato escrito, mediante apresentação de outras provas, não invalida a prestação de teletrabalho.

A alínea “e” deve ser interpretada na concepção de que o empregador é normalmente responsável pelo fornecimento, instalação e manutenção do equipamento

¹⁹⁷ DRAY, Guilherme et al. **Código do Trabalho Anotado**. 3. Ed. Coimbra: Almedina, 2004.

necessário para o teletrabalhador. O empregador também deve ser responsável pelo pagamento ou reembolso dos custos derivados diretamente do trabalho, em especial com a comunicação, o que está expressamente previsto na alínea “1” do artigo 168º.

A alínea “f” visa assegurar o contato entre o trabalhador e o empregador, constituindo uma das medidas de combate ao isolamento do teletrabalhador e propiciando o exercício do poder de direção através do fornecimento de instruções para a prestação da atividade laboral.

7.4.2. Trabalhador anteriormente vinculado ao empregador

A alínea “1” do artigo 167º estabelece que “no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”.

O preceito acima torna clara a dicotomia entre teletrabalho externo (contratação de pessoas que até então não mantinham qualquer vínculo laboral com a empresa) e teletrabalho interno (modificação do contrato existente, no sentido de implementação do teletrabalho). O limite de três anos aplica-se apenas ao teletrabalho interno, não se aplicando os novos trabalhadores admitidos.

O código de 2003 trazia um complemento a esta idéia dizendo que o trabalhador somente poderia passar ao regime de teletrabalho mediante acordo entre as partes, texto suprido na redação atual.

Questiona-se se esta supressão significa que o empregador possa determinar a transformação da forma de prestação do trabalho para teletrabalho, independente da vontade do trabalhador. Embora ainda não exista um posicionamento doutrinário e jurisprudencial sobre a interpretação das alterações na redação do novo código revisado, atrevo-me a dizer que o acordo entre as partes continua sendo essencial, uma vez que o teletrabalho representa uma alteração contratual e, por princípio, não se admite a alteração unilateral do contrato de trabalho.

O prazo máximo de três anos pode ser modificado (reduzido ou alargado) por regulamentação coletiva. Este limite temporal tem por objetivo evitar situações de ausência prolongada do trabalhador, que podem acarretar em isolamento do convívio social e profissional e dificuldades na progressão da carreira.

Findo o limite temporal estabelecido, o trabalhador deve retomar seu posto de trabalho inicial, mantendo-se conseqüentemente o vínculo laboral segundo o regime comum.

Qualquer das partes pode denunciar o contrato de teletrabalho durante os primeiros 30 dias de sua execução. Trata-se do direito de arrependimento e funda-se na idéia de que as partes necessitam de um período experimental para verificar na prática os efeitos positivos e negativos da modificação contratual.

Durante este período o regime de teletrabalho pode ser denunciado unilateralmente pelas partes, sem necessidade de qualquer motivo justificado. A denúncia, no caso do teletrabalho interno, não acarreta a extinção do vínculo laboral, mas tão somente do regime de teletrabalho. O trabalhador pode retornar à prestação de trabalho na forma do regime comum.

7.4.3. Instrumentos de trabalho

O artigo 168º trata dos instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho.

O número “1” do referido artigo traz uma presunção *iuris tantum* segundo a qual sempre que inexistir estipulação contratual específica, os instrumentos de trabalho relacionados com o manuseio de tecnologias de informação (computador, telefone, etc) e comunicação são de propriedade do empregador, o qual fica responsável pela instalação, manutenção e despesas inerentes. Por ser uma presunção, obviamente pode ser ilidida por qualquer meio de prova admitido no direito.

Os números “2” e “3” do artigo 168º reforçam o dever geral de custódia do trabalhador, relativamente aos equipamentos entregues pelo empregador, não podendo o

teletrabalhador utilizá-lo para outras atividades que extravasem o cumprimento do contrato de trabalho.

7.4.4. Igualdade de tratamento

A igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho é assegurada pelo artigo 169º do Código do Trabalho em vigor, o qual visa evitar que a prestação de uma atividade em regime de teletrabalho seja desfavorável para o respectivo trabalhador.

Assim estabelece o número “1” do mencionado artigo:

“O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere à formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente ou doença profissional.”

Podemos dizer que o teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres assegurados aos trabalhadores que exerçam a mesma atividade segundo o regime comum, de maneira que a adesão ao teletrabalho se faça sem que haja qualquer diminuição da amplitude do regime de proteção trabalhista.

No que se refere a segurança e saúde no trabalho, observamos que no teletrabalho o empregador está obrigado a adotar as medidas necessárias para que os instrumentos sejam os adequados à atividade, obrigando-se ainda a proporcionar os meios de proteção necessários, disponibilizar informação atualizada sobre os riscos laborais e a realizar a formação preventiva dos trabalhadores, mas, pelas características intrínsecas desta modalidade, será difícil garantir o uso efetivo dos equipamentos nas melhores condições de segurança.

A ausência de vigilância pessoal no teletrabalho implica na atribuição de maior ênfase à informação e formação prévia do trabalhador sobre os riscos da função e sobre as medidas de proteção a adotar para prevenção. O empregador deve ser responsável apenas

pelas circunstâncias compreendidas na sua esfera decisória, ficando excluídos todos os aspectos de auto-organização do trabalhador ou de desenvolvimento material da prestação.

Quanto aos limites do período normal de trabalho, não obstante o teletrabalho se realizar habitualmente fora da empresa, impõe-se ao teletrabalhador a observância aos mesmos limites de trabalho diário e semanal aplicado aos trabalhadores em regime comum. Desta forma, o período normal de trabalho não pode exceder a oito horas diárias e quarenta horas semanais.

O código em vigor estabelece, ainda, que o teletrabalhador pode ser isento de horário de trabalho, nos seguintes termos:

“Artigo 218º - Condições de Isenção de Horário de Trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

.....

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico”.

O artigo 169º dispõe ainda em seu número “3” que “o empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores”. Este apontamento reflete novamente a preocupação do legislador com o isolamento do trabalhador e estabelece o dever do empregador em adotar as medidas necessárias que propiciem a inserção do empregado na estrutura empresarial.

7.4.5. Privacidade

Tendo em vista a reserva da intimidade privada, o legislador procurou proteger a privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho através do artigo 170º. Através dos comentários ao mesmo conteúdo estabelecido anteriormente pelo artigo 237º do código de 2003, leciona Guilherme Dray que a “Tutela da reserva da intimidade da vida privada e familiar do teletrabalhador é garantida por duas vias: por um lado, circunscreve-se o escopo das visitas ao local de trabalho ao controlo da prestação laboral ou à manutenção dos respectivos equipamentos; por outro lado, determina-se que as visitas em casa apenas

podem ser efetuadas dentro de determinado hiato temporal e nas condições a que se refere a segunda parte do nº 2. Trata-se de uma limitação à atuação do empregador, justificável à luz dos direitos da personalidade do teletrabalhador”¹⁹⁸.

Presente no art. 8º da Convenção Européia sobre a Proteção dos Direitos Humanos, o direito à vida privada é um direito fundamental reconhecido por quase todas as Constituições dos Estados-membros da UE. Na busca de conciliação entre a vida privada e a influência das tecnologias no mundo do trabalho, destacamos especial observância do direito à proteção dos dados pessoais, ao respeito pela privacidade nas telecomunicações, aos meios de vigilância no trabalho, à inviolabilidade do domicílio e a tutela do segredo profissional.

7.4.6. Participação e representação coletivas

De um modo geral, os sindicatos manifestaram nos anos 80 um certo temor em relação ao teletrabalho porque o julgaram um fator de enfraquecimento da coesão social nas organizações, da participação coletiva e, por conseguinte, da proteção dos direitos dos trabalhadores.

Através do artigo 171º o código do trabalho em vigor, o legislador procurou minimizar os efeitos da desagregação a que aludiram os sindicatos, garantindo ao teletrabalhador o exercício dos direitos de participação e representação coletivas.

O referido artigo prevê ainda a possibilidade de comunicação do sindicato através dos instrumentos de trabalho fornecido pelo empregador ao teletrabalhador. No entanto, para viabilização deste mecanismo, é necessária a modernização das estruturas representativas os trabalhadores, que deve adaptar-se imediatamente às evoluções tecnológicas do mundo moderno, sob pena de perderem a representatividade de considerável número de trabalhadores.

¹⁹⁸ Ididem, 432 p.

Assim, conclui-se que o legislador português, ciente da necessidade de revisão laboral, envidou todos os esforços em tal sentido e satisfatoriamente desincumbiu de sua tarefa.

O direito, conforme acentua Vantuil Abdala “deve acompanhar a realidade ou corre o risco de ser atropelado por ela”¹⁹⁹. E foi justamente esse o objetivo da legislação portuguesa, sendo a codificação do teletrabalho em Portugal um grande avanço de modernização na legislação laboral.

7.5. Teletrabalho no Brasil

Olhando para o Brasil, podemos dizer que a contratação de trabalhadores para laborar no sistema de teletrabalho está em franca expansão. Em junho de 2008, o Jornal O Estado de São Paulo²⁰⁰ noticiou uma pesquisa realizada pela ONG Market Analysis, apontando que o serviço virtual já era adotado por 23% dos empregados do setor privado, concentrados especialmente nas microempresas. Em 2008 já se estimavam 10,6 milhões de teletrabalhadores no Brasil, sendo que em 2001 este número era de apenas 500 mil. Pode-se dizer que este é um número surpreendente se considerarmos que na época a população brasileira economicamente ativa era de aproximadamente 70 milhões.

Especialmente em grandes metrópoles, como São Paulo, o teletrabalho, conforme estudo da Secretaria de Estado dos Transportes Metropolitanos, melhora o fluxo de trânsito e aumenta a produtividade, já que a cidade perde, anualmente, R\$ 4,1 bilhões com congestionamentos. Além disso, o paulistano poderia converter em renda 30% do tempo que perde para se deslocar até o trabalho.

Algumas empresas com sede na capital já fazem investimentos consideráveis nesta forma de trabalho, como a multinacional IBM, por exemplo, que há alguns anos passou a estimular empregados a trabalhar em casa, como noticiou o mesmo jornal supracitado.

¹⁹⁹ Esta é a expressão utilizada pelo Ministro do TST ABDALA, Vantuil. **O TST quer a súmula vinculante.** Maio, 2004. Disponível em: http://www.tribunadodireito.com.br/2004/maio/maio_38.htm. Acesso em 01/03/2009.

²⁰⁰ <http://www.estadao.com.br/noticias/geral,,182110,0.htm>

A idéia de trabalhar em casa é tentadora, pois o trabalhador, além de se livrar das dificuldades de se locomover da residência ao trabalho, escapando dos problemas do trânsito, como engarrafamento e a violência presente nas ruas, tem mais liberdade na execução de suas tarefas, podendo até mesmo conciliar compromissos profissionais com a vida pessoal.

Algumas grandes empresas têm investido neste tipo de contratação, mas as regras costumam ser muito rígidas, especialmente por conta da cultura trabalhista presente em nosso país, que ainda está fortemente arraigada em valores semi-escravocratas. Desta forma, sendo mínima a liberdade de ação concedida ao trabalhador, não é fácil a implementação de uma cultura de maior autonomia.

De fato, muitas atividades não são passíveis de aderir ao teletrabalho, uma vez que este tipo de relação de trabalho exige do empregado capacidade de agir sem a necessidade de supervisão direta do empregador. Na relação de teletrabalho subordinado identificamos apenas a supervisão indireta, a qual estará sempre presente, uma vez que a ausência total de subordinação caracteriza o trabalho autônomo.

Algumas questões importantes na implementação do teletrabalho como alternativa às formas comuns de relação laboral merecem uma reflexão. O fato do local de trabalho ser transferido para a residência do trabalhador implica necessariamente que os recursos para a execução das atividades sejam custeados pelo empregador? O empregador deve custear, por exemplo, energia elétrica, linha telefônica e outras despesas básicas? Esta não é uma decisão fácil, diante da dificuldade de separar o custo operacional das despesas domésticas e pessoais do empregado.

Sem dúvidas o melhor caminho para resolução destes pontos é o diálogo social entre empregador e empregados, representados pelo sindicato da categoria. Somente através do diálogo será possível balancear os interesses de ambas as partes, caminhando para a construção de uma relação saudável, juridicamente viável e sustentável.

Se o intuito do empregador for apenas o de reduzir custos, provavelmente a disponibilização e manutenção de todo o equipamento a ser instalado na residência do empregado tenha um custo superior à execução do labor nas dependências da empresa. São

situações que, se não superadas, podem reduzir bastante a viabilidade econômica deste tipo de trabalho no Brasil.

Vivemos em uma época de grandes transformações na sociedade e não está sendo diferente com as relações de trabalho. O momento é de diálogo e mudança de postura, tanto dos empregadores quanto dos empregados, para que o teletrabalho não se transforme em mera forma de o empregador reduzir encargos contratando verdadeiros empregados como se trabalhadores autônomos fossem.

8. O TELETRABALHO E O DIREITO COLETIVO

Na imensa maioria de casos, o teletrabalho constitui uma atividade laboral individual, executada no domicílio do empregado. A dispersão dessa coletividade de trabalhadores traz a tona várias questões relativas ao direito sindical, à representação dos trabalhadores na empresa, ao direito de negociação e de contratação coletiva, aos conflitos coletivos de trabalho e respectivas soluções.

8.1. Direito sindical e a representação coletiva do teletrabalhador

No que se refere ao direito sindical brasileiro e à representação dos trabalhadores na empresa, o ordenamento jurídico pátrio assegura aos empregados e empregadores o direito à liberdade sindical, conforme consta do artigo 8º, incisos I a VIII da Constituição Federal. Importante destacar que o trabalhador a domicílio também é destinatário do direito de sindicalização e de representação dos trabalhadores na empresa.

Nas empresas onde os teletrabalhadores estão agrupados em centros satélites, ou telecentros, não há qualquer dificuldade na representatividade dos trabalhadores da empresa. A falta de adequação da norma diz respeito ao trabalhador externo, diante da dificuldade de agregação, de articulação de eleição e de constituição de órgãos de representação dos trabalhadores a domicílio. Isto porque, se encontram pulverizados e externalizados em seus domicílios ou outro lugar qualquer, livremente eleito. Por isso a importância da ação sindical em defesa do teletrabalhador a domicílio ou móvel, que tem garantido seu direito de representação na mesma proporção de qualquer outro trabalhador que desempenhe suas atividades nas dependências da empresa. MOYA²⁰¹ adverte que *“estas formas de trabalho que favorecem a dispersão e o isolamento, minam sobremaneira as possibilidades de organização e atividade representativa, até o ponto de que em certas ocasiões não chegue sequer a constituir-se”*

Para atenuar os efeitos da dispersão física, MOYA sugere que, nas empresas onde existam trabalhadores a domicílio clássicos, se amplie os créditos de horas do representante dos empregados para propiciar tempo para visitar seus representados no

²⁰¹ Rosário Gallardo Moya, *El viejo e el nuevo trabajo a domicilio – de La máquina de hilar al ordenador*, p.92.

lugar externo de trabalho. Ainda, para os teletrabalhadores poderia ser estabelecido um crédito de mensagens eletrônicas, ou de chamadas telefônicas, ou inclusive de vídeo-conferências, para o contato com seus representantes acerca da profissionalidade e para acesso a todas as atividades sociais e culturais organizadas, eventualmente, pelo comitê da empresa.

Soluções semelhantes são passíveis em matéria de exercício de direito sindical na empresa. A começar pelo uso do e-mail como instrumento de divulgação sindical, tema que já foi objeto de apreciação judicial na Espanha²⁰², uma vez que os meios clássicos de ação sindical na empresa são incompatíveis com o teletrabalho, máxime, a domicílio.

LORENZO GAETA²⁰³ pondera que os meios clássicos de comunicação e informação, para fins de representação coletiva, devem ser substituídos pelos meios tecnológicos. Neste sentido, o instrumento de trabalho também se transforma em instrumento de informação e de comunicação e, permite o exercício dos direitos sindicais e de representatividade. Deste modo, o empresário cumpriria a sua obrigação colocando à disposição dos trabalhadores os mesmos canais informáticos utilizados na prestação dos serviços, tal como o correio eletrônico, para uso moderado na comunicação de interesses sindicais.

MOYA²⁰⁴ ressalta a importância da negociação coletiva na questão da fixação dos meios para exercício do direito de informação e representatividade do teletrabalhador.

Conclui-se, do exposto, que os trabalhadores que laboram em seus domicílios ou em local livremente eleito ou, ainda, em trabalho externo e descentralizado, devem ter reconhecidos os direitos coletivos de liberdade sindical, de representação na empresa, de negociação e contratação coletiva e de greve, porque gozam de igualdade de direitos com os trabalhadores internos.

²⁰² Rosário Gallardo Moya, *El viejo e el nuevo trabajo a domicilio – de La maquina de hilar al ordenador*, p.192.

²⁰³ Rosário Gallardo Moya, *El viejo e el nuevo trabajo a domicilio – de La maquina de hilar al ordenador*, p.575-576.

²⁰⁴ Rosário Gallardo Moya, *El viejo e el nuevo trabajo a domicilio – de La maquina de hilar al ordenador*, p.94.

Os sindicatos nasceram com a finalidade de obter, por meios conflituosos, a melhoria das condições de trabalho e, por via de consequência, de vida. As conquistas dos trabalhadores são conseguidas através de negociações coletivas realizadas entre os representantes das empresas e os respectivos sindicatos representantes dos trabalhadores.

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.

Dizemos que a negociação coletiva tem natureza econômica ou de interesses quando objetiva a modificação, criação ou supressão de direitos trabalhistas. São registrados através das cláusulas normativas dos instrumentos coletivos e seus efeitos são de natureza constitutiva.

Na falta de soluções legislativas e garantias protetoras advindas do Estado, os próprios grupos sociais têm se enfrentado, na tentativa de adequação de interesses, de equilíbrio de classes. Negociação é a forma primária de um interessado obter daquele que tem interesse contraposto uma solução que atenda aos dois. As partes buscam aproximar seus entendimentos, discutindo e rediscutindo o assunto, sempre com a finalidade de resolver as questões.

Caracterizada como fonte de elaboração de normas positivadas, portanto, como fonte material, as negociações coletivas têm como função a criação, modificação ou supressão de condições de trabalho, isto é, sua função é normativa ou flexibilizadora.

A negociação coletiva tem uma função social, caracterizada pela participação dos trabalhadores nas decisões empresariais, seja para a harmonia do ambiente social de trabalho seja para a criação de novas e boas condições de trabalho, o que resolve inúmeras questões sociais.

Na sociedade moderna, diante de contratos comuns de trabalho cada vez mais específicos e diversificados, a negociação coletiva apresenta-se como elemento decisivo para o Direito do Trabalho, para efeitos de fixação do conteúdo do contrato de trabalho e

de determinação do âmbito de aplicação de uma regulação específica. Sobretudo, para separar o tratamento individual do coletivo à medida que, hodiernamente, os aspectos da unidade econômica exigem adequação e tendem a prevalecer sobre os aspectos jurídicos e, o negociado tende a prevalecer sobre o legislado²⁰⁵.

A Constituição Federal Brasileira, de 1988, fomentou a negociação coletiva mediante a preferência pela norma coletiva autônoma. Exemplo disso é a questão da participação nos lucros e resultados, garantidos pela Constituição, na forma da lei. O legislador deixa para as partes negociarem através de comissões eleitas pelos trabalhadores na empresa, com a participação sindical. Também na questão do banco de horas, a lei permite a compensação de horas extras realizadas, sem a necessidade de pagamento pelo empregador, desde que seja fruto de negociação coletiva²⁰⁶. Vale destacar que a Constituição Federal, em seu artigo sétimo, permitiu ainda a negociação *in pejus* dos salários e jornada de trabalho.

O legislador leva em consideração que, em regra, o positivismo estatal apresenta uma defasagem no sistema normativo, pelo envelhecimento das normas que não mais atendem às exigências sociais. Este envelhecimento se dá porque as normas estatais têm uma duração indefinida na maioria das vezes e, muitas vezes, acabam perdendo sua força ou deixando de cobrir novas situações emergentes. Por isso, ainda que haja uma originária razão de ser na norma estatal, há uma evolução natural do contrato de trabalho diante do dinamismo da realidade econômica-técnica-social, acompanhada em nível interpretativo doutrinário e jurisprudencial. Esta evolução geralmente não é acompanhada por uma mudança formal do conteúdo textual da norma, sendo a negociação coletiva o instrumento mais dinâmico para atender a uma adequada regulamentação das condições de trabalho.

²⁰⁵ O Projeto de Lei n. 134/01, que aguardava votação no Senado Federal, alterava a redação do artigo 618, da CLT, para permitir que o acordo ou convenção coletiva substitua a lei, com a seguinte redação: “Art. 618: *Na ausência de convenção ou acordo firmados por manifestação expressa da vontade das partes e observadas as demais disposições do Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de trabalho*”. Referido projeto estipulava que o negociado prevalece sobre o legislado, em campo demarcado, pois deve respeitar os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, não podendo contrariar a lei complementar, bem como as leis que tratam do Programa de Alimentação ao Trabalhador, Vale transporte, Fundo de Garantia por Tempo de serviço, legislação tributária e previdenciária e as normas de segurança e saúde do trabalho. O referido projeto foi, no entanto, abandonado, pois houve a opção legislativa de uma ampla reforma da legislação, englobando a estrutura sindical, os direitos trabalhistas e previdenciários, matérias que vêm sendo discutidas a passos quase imperceptíveis no Legislativo.

²⁰⁶ A Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000 trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, enquanto a Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998, trata do Banco de Horas.

Dentro da margem do direito imperativo do Estado, o Direito do Trabalho oferece às entidades não estatais a possibilidade de criar normas jurídicas objetivas. Os atores sociais, empregadores e empregados, representados pelos seus respectivos sindicatos de classe, são dotados de poderes normativos, ou seja, têm o poder de criar normas destinadas a reger as condutas e os direitos na relação trabalho-capital, no âmbito de suas respectivas categorias representativas.

A criação da norma jurídica, dentro dos limites do direito objetivo, na configuração das relações de trabalho, com direitos e obrigações mútuas, incube às próprias partes, conforme o princípio da liberdade contratual. As normas que se estabelecem por meio da autonomia privada têm força de lei. Por meio delas se fixam condições mínimas de trabalho, de aplicação direta e obrigatória, com efeitos *erga omnes*, a todos os trabalhadores pertencentes à categoria profissional e, a todas as empresas pertencentes à categoria econômica, no âmbito das respectivas representações²⁰⁷.

A legitimação dos atores sociais para estabelecerem convenções e acordos coletivos deriva do artigo 8º, III, da Constituição Federal que estabelece que é livre a associação profissional ou sindical e que “*ao Sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões administrativas e judiciais*”. Referido artigo fala dos efeitos obrigatórios dos pactos coletivos estabelecidos para toda a categoria representada. Reconhece o poder e autonomia das associações profissionais. Não se deve falar em delegação, mas de verdadeira legitimação originária das associações profissionais. Isto permite considerar as convenções e acordos coletivos de trabalho como fontes de direito, e não só como mero contrato.

Define-se flexibilidade como “*a capacidade de adaptação do regime normativo e do jogo das instituições da vontade unilateral ou bilateral (negociada) das partes da relação de trabalho*”. Do ponto de vista empresarial, flexibilidade é a capacidade empresarial de adaptação às exigências do mercado e à realidade produtiva. Do ponto de vista do trabalhador, flexibilidade significa remover a rigidez normativa acerca das formas e condições de trabalho. No contexto de flexibilidade é necessário correlacionar uma

²⁰⁷ Segundo o artigo 611 da CLT, “*a convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho*”.

necessária ponderação, um justo equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e do empresário, considerando a necessária modernização da empresa, diante da introdução das inovações da tecnologia ditadas pela competitividade, como condição objetiva de viabilidade da empresa.

Portanto, também no teletrabalho, a convenção e o acordo coletivo de trabalho devem participar do caráter normativo, determinando os efeitos das relações individuais de trabalho compreendidas no seu âmbito. A evolução tecnológica transforma as relações trabalhistas, cria novas modalidades de trabalho e impõe novas reflexões sobre a tutela jurídica dos direitos trabalhistas. Não podemos esperar que as tradicionais leis do trabalho, criadas por ocasião da revolução industrial, atendam a todas as novas exigências decorrentes da modernização das relações de trabalho.

MIGUEL REALE ensina que “*é no Direito Coletivo do Trabalho que reside uma das portas pelas quais podemos e devemos passar para atingir uma solução compatível com o mundo contemporâneo*”²⁰⁸. NELSON MANNRICH, por sua vez, entende como necessário que o paternalismo seja substituído por uma tutela razoável que coordene os interesses entre o capital e o trabalho, transferindo-se a tutela estatal para o âmbito da negociação coletiva²⁰⁹.

8.2. A preocupação dos sindicatos com o teletrabalho

As principais centrais sindicais européias e americanas, nos anos oitenta, rejeitavam e opunham resistência ao teletrabalho. Em 1983, a Central Americana AFL-CIO entendia que o teletrabalho realizado em casa representava um retrocesso ao trabalho doméstico do século XIX, precário, mal pago e sem regalias sociais. Além disso, o isolamento dos teletrabalhadores não permitiria a organização destes na defesa dos seus interesses. Com estes argumentos pretendia-se a abolição do teletrabalho em casa. Em 1983, posição semelhante foi adotada por sindicatos na Dinamarca e Reino Unido.

²⁰⁸ REALE, Miguel. **A globalização da economia e o direito do trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v.61, n.1, jan.97, p.12.

²⁰⁹ MANNRICH, Nelson. Limites da flexibilização das normas trabalhistas. **Revista do Advogado – temas atuais de Direito do Trabalho**. São Paulo, AASP, n.54, p.29, dez.1998.

Além de argumentos no sentido de que a situação dos teletrabalhadores a domicílio é pior que a dos trabalhadores tradicionais, em termos de remuneração, profissão e segurança no emprego, a posição crítica dos sindicatos é atribuída a problemas relativos a eles próprios, enquanto organizações. O trabalho em casa gera a fragmentação, dispersão e perda da capacidade de organização coletiva, bem como o enfraquecimento da ligação dos trabalhadores ao sindicato e a diminuição do número de trabalhadores sindicalizados. Prevaecem os contratos individuais e os sindicatos perdem o poder e a influência.

Com relação ao Reino Unido, nos anos setenta e oitenta, podemos mencionar três posições sindicais diferentes em relação ao teletrabalho, quais sejam, receptiva, defensiva e oposta. A posição receptiva é sobretudo verificada nos sindicatos ligados às telecomunicações, os quais acreditam que o teletrabalho deve ser promovido, pois incrementa a flexibilidade e a autonomia, desenvolve as competências profissionais e melhora as condições de vida do trabalhador. A posição defensiva predomina nas *Trades Union Congress*, vendo o teletrabalho como realidade inevitável, porém, problemática. Acreditam que o teletrabalho pode ser positivo se forem evitados problemas como, por exemplo, isolamento e exploração, assegurando-se direitos comuns aos outros trabalhadores. Por fim, a posição oposta predomina no setor das indústrias da impressão e radiodifusão. A BIFU – Banking, Insurance and Finance Union entende que o teletrabalho é contrário aos interesses de seus membros e do próprio sindicato. Em relação aos teletrabalhadores, implicaria em isolamento social, problemas psicológicos de motivação, perigo de espionagem eletrônica, aumento dos custos domésticos e problemas derivados dos cuidados com os filhos. Quanto ao sindicato, geraria dificuldades de recrutamento de filiados, problemas de organização coletiva, tais como reuniões no local de trabalho e comunicação entre o sindicato e os trabalhadores.

8.3. A importância da negociação coletiva de trabalho

Uma importante característica dos acordos e convenções, decorrentes das negociações coletivas do trabalho, é a sua elasticidade, flexibilidade, complementaridade e prazo limitado de vigência, o que possibilita uma revisão periódica das condições de trabalho, a critério das partes. A negociação coletiva atende ao processo evolutivo das relações econômicas e sociais, sendo os acordos e convenções delas decorrentes muitas vezes mais eficazes, efetivos e aplicáveis do que a própria lei.

Com razão, MOYA afirma que, em curto prazo, o instrumento idôneo que permite abordar a complexa realidade do teletrabalho a distância e a domicílio é, sem dúvida, a negociação coletiva, porque: alija os riscos de uma regulamentação uniforme de condições de trabalho; permite a fixação de condições particularizadas geradas nas prestações de trabalho externas e submetidas a um poder diretivo distinto dos trabalhadores internos; evita que a maioria das condições possam ser estabelecidas unilateralmente; e permite que as negociações de trabalho sejam estabelecidas por vontade conjunta dos atores sociais²¹⁰.

Em síntese, a negociação coletiva exerce, ao mesmo tempo, seu papel fundamental e clássico de instrumento regulador das condições de trabalho, seu papel de mecanismo de controle do poder diretivo patronal e seu moderno papel de flexibilização e adaptação das condições de trabalho aos fluxos sócio-econômicos.

ESCUDERO diz que a negociação coletiva está destinada a ser um meio de compensar a forte individualização das condições de trabalho verificadas no teletrabalho. Em qualquer caso, o concreto instrumento regulador da vontade das partes dependerá da perpetuidade ou não da anomia jurídica até agora verificada no teletrabalho²¹¹.

Quando o teletrabalho é regulado mediante a autonomia individual de um trabalhador altamente qualificado, a contratação pode refletir um certo equilíbrio de interesses, mas, quando se trata de trabalhador de baixa qualificação e grau de escolaridade, a contratação das condições de teletrabalho pode ser resultado de uma imposição empresarial.

O instrumento coletivo, objetivando regulamentar as relações de trabalho diante das lacunas deixadas pela legislação pode estabelecer, por exemplo, a forma de adoção do teletrabalho, a voluntariedade de adesão, um período de experiência e a possibilidade de retorno à situação anterior em caso de não adaptação, as formas de controle e fiscalização, os responsáveis pelos custos de instalação e manutenção de equipamentos necessários, dentre outros pontos relevantes e de necessária regulamentação.

²¹⁰ GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio – de la máquina de hilar al ordenador**, Madrid: Ibidem Edições, 1998, p.102.

²¹¹ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. **Teletrabajo**, in *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, p. 77.

8.4. Saúde e Segurança do Trabalho

O deslocamento do local de trabalho tem como agravante o uso do computador no domicílio, o que reforça o risco de interferência do trabalho no tempo de repouso e a confusão entre a vida profissional e a vida privada, sem contar o sentimento de isolamento, para não dizer de abandono²¹², que afeta a produtividade e a saúde.

Talvez o principal cuidado a ser observado no teletrabalho, em especial naquele realizado no domicílio do teletrabalhador, seja referente às questões ergonômicas. Da mesma forma que no ambiente empresarial, é fundamental garantir que o domicílio do teletrabalhador disponha de todas as ferramentas ergonomicamente adequadas para a realização de suas atividades.

A existência de uma mesa e cadeira que atendam a todas as exigências ergonômicas é o ponto de partida. O uso de notebooks sem o devido suporte ergonômico também pode trazer graves problemas de coluna. Um suporte com regulagem de altura é fundamental para garantir condições ergonômicas adequadas. Não menos importante é a questão da iluminação. A garantia da luminosidade adequada evita eventuais problemas de visão.

Como esta é uma responsabilidade do empregador, antes do início da prestação do teletrabalho, é fundamental uma vistoria para validação das questões relativas a higiene, saúde e segurança do trabalho. Esta avaliação deve ser realizada por profissional especialista em ergonomia, capaz de verificar a conformidade do ambiente com as normas de segurança e ergonomia. Validado o ambiente, o teletrabalhador deve se comprometer a trabalhar naquele local e condições e a não alterar o ambiente de trabalho. DE nada adianta ter um ambiente de trabalho ergonomicamente perfeito se, na prática, o teletrabalhador, irresponsavelmente, passar o dia sentado no sofá, ou na cama, trabalhando com o notebook sobre as pernas. Neste caso, seria justo responsabilizar o empregador pela irresponsabilidade do empregado com sua própria saúde? Evidente que não.

²¹² RADE, Cristophe. **Nouvelles Technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination**. Droit Social, Paris, n.1, jan.2002, p.26-36.

No teletrabalho, assim como em qualquer outra forma de trabalho, ambas as partes têm deveres e obrigações. Assim, se o empregador tem o dever de garantir um ambiente de trabalho em condições adequadas, o empregado tem a obrigação de fazer o uso correto daquele ambiente. Se uma das partes, irresponsavelmente, não cumpre com a sua obrigação, não pode a outra parte ser responsabilizada por danos decorrentes do ato imprudente.

A prevenção também é fundamental no teletrabalho. Além da inspeção prévia, é recomendável que o empregador faça visitas periódicas no local em que o teletrabalho é executado, a fim de verificar se as condições ergonômicas permanecem adequadas, bem como para passar orientações constantes ao teletrabalhador sobre a forma correta de utilização dos equipamentos. Também é importante que o teletrabalhador seja submetido a avaliações médicas periódicas para avaliar sua aptidão para este tipo de atividade.

Todas estas questões acabam sendo dificultadas pela inviabilidade de domicílio do teletrabalhador. Para evitar transtornos deste tipo, uma solução seria o estabelecimento de regras claras através do instrumento coletivo de trabalho, o qual pode estabelecer, por exemplo, a obrigatoriedade do teletrabalhador receber visitas periódicas do empregador e da entidade sindical, mediante comunicação prévia, bem como o dever de observância pelo teletrabalhador a todas as normas de saúde e segurança.

CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho até hoje vigente originou-se nos primórdios do século XX, em razão da Revolução Industrial, e desenvolveu-se em torno de uma organização empresarial, baseada em uma forma de prestação de trabalho essencialmente subordinada, baseada no tempo à disposição do empregado e no espaço físico delimitado, noções que não se compatibilizam mais com a nova realidade.

É inevitável a erosão do Direito do Trabalho clássico perante as novas formas de trabalho, entre elas o teletrabalho. A legislação laboral até então existente é bastante arcaica, pouco flexível e não tramita em torno da globalização, que exige a adequação do enquadramento da relação de trabalho às novas exigências econômicas e empresariais.

Ainda não existe no Brasil uma lei específica regulamentando o teletrabalho e não restam dúvidas de que a análoga regulamentação hoje existente, calcada apenas nos artigos 6º e 83º da CLT, seja insuficiente para suportar as necessidades modernas. Esta situação de fato carece de ser tutelada para garantir que esta moderna forma de trabalho não seja manipulada pela exploração empresarial, mas que retrate uma situação jurídica e socialmente equilibrada, sendo manifesta a insensibilidade e a omissão do legislador pátrio até o momento.

Com as mudanças decorrentes desta moderna forma de trabalho, denominada de teletrabalho, o controle do empregador deixa de ser presencial, apresentando-se como um controle pelo resultado entregue. Os conceitos de trabalho autônomo e subordinado aproximam-se, formando uma linha muito tênue e demonstrando a necessidade de se adotar um conceito intermediário: da parassubordinação. O grau de subordinação é analisado pelo alcance da intervenção do empregador no trabalho do empregado.

Apesar desta forma de trabalho apresentar vantagens tanto para a empresa²¹³ como para o empregado²¹⁴, alguns cuidados precisam ser avaliados para que as desvantagens não

²¹³ Podemos citar como exemplos a redução de custos, principalmente em relação a espaço físico, e aumento da eficiência em muitos casos.

atropem os aspectos positivos encontrados, nem gerem problemas no convívio familiar do teletrabalhador.

Como cuidados importantes a serem observados podemos destacar a necessidade de uma auto-disciplina bem rigorosa por parte do teletrabalhador. Como na maior parte dos casos não existe uma fiscalização do horário de trabalho, o teletrabalhador pode ser equiparado a um trabalhador externo em relação a não aplicação do controle de jornada. A alegação de jornada extraordinária passa a ser um ônus do empregado, pois, como regra, o teletrabalhador está incluído no artigo 61 da CLT e, por exercer atividade externa, incompatível com o controle de jornada, caberá ao teletrabalhador provar que tinha o horário controlado.

A disciplina é uma característica fundamental para evitar dispersões constantes no ambiente familiar, o que poderia gerar uma queda de produtividade, como também para evitar excessos com longas jornadas ininterruptas. É preciso desenvolver uma rotina de trabalho sem excessos, mas com total foco e concentração nas horas destinadas ao desenvolvimento das atividades laborais.

Devido à carência de regulamentação sobre o assunto, hoje encontramos algumas discussões judiciais sobre pontos ainda nebulosos, como, por exemplo, o pagamento de aluguel pelo empregador por conta da utilização de espaço na residência do teletrabalhador. O consumo de eletricidade da residência do empregado também segue pelo mesmo caminho.

Outro ponto de atenção se refere ao envolvimento de familiares na execução dos serviços, o que deve ser veementemente proibido para evitar pedidos de vínculo de emprego pelos familiares envolvidos. O ideal é que o teletrabalhador tenha um local reservado em seu domicílio destinado ao desenvolvimento de suas atividades laborais, pois até mesmo um dano moral decorrente da alteração da rotina familiar poderia ser vislumbrado em eventual ação judicial. Para evitar este tipo de dano, é imprescindível que esteja previamente estabelecida, via contrato individual ou coletivo de trabalho, a

²¹⁴ Podemos citar como exemplos a ausência de rigidez no horário de trabalho, maior autonomia, maior convívio com familiares e fuga do trânsito.

responsabilidade do empregado sobre seu domicílio, sendo expressamente proibido o envolvimento de quaisquer outras pessoas no trabalho realizado em *home office*.

Para que os pontos ainda nebulosos e carentes de regulamentação sejam superados, outra solução imediata não há senão a busca do diálogo social, acordando todos os pontos necessários através de acordos ou convenções coletivas de trabalho negociadas entre representantes dos empregados e dos empregadores.

O instrumento coletivo pode estabelecer, por exemplo, a possibilidade de adesão voluntária pelos empregados interessados na realização de teletrabalho, bem como a possibilidade de retorno à sede empresarial, caso o trabalhador não se adapte a esta nova forma de trabalho.

Para que a implementação do teletrabalho seja bem sucedida é importante haver um interesse recíproco, tanto do empregador quanto do trabalhador, e que sejam fixadas todas as condições em contrato de trabalho. Os ajustes das condições nas quais será desenvolvido o teletrabalho devem ser negociados, preferencialmente, via acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O local de realização do teletrabalho e suas condições devem ser previamente e periodicamente validados e fiscalizados pelo empregador, já que ele poderá ser responsabilizado na ocorrência de acidentes de trabalho²¹⁵. Para que não seja desrespeitado o princípio de inviolabilidade do domicílio do teletrabalhador, no caso de teletrabalho no domicílio, é importante que as regras de fiscalização também estejam previamente acordadas entre as partes.

O teletrabalho em domicílio também pode ser uma excelente opção para pessoas com deficiência que tenham dificuldades consideráveis de locomoção. No entanto, para evitar problemas com alegações de discriminação e isolamento social, é fundamental o envolvimento sindical nesta construção, sendo o exercício da atividade laboral em domicílio oferecido ao empregado como uma opção, e não como uma imposição.

²¹⁵ Notebooks usados de forma indevida, sem o suporte ergonômico necessário, podem gerar graves problemas de coluna, podendo a empresa ser responsabilizada e condenada ao pagamento de elevadas indenizações.

Os estudos desenvolvidos sobre teletrabalho mostram que esta nova forma de trabalho flexível é uma alternativa válida de criação de posto de trabalho e de absorção de mão-de-obra. O uso das novas tecnologias e das formas inovadoras de organização do trabalho devem ter como objetivo o alcance do crescimento econômico e a realização do valor social do trabalho e da dignidade humana. A existência de alguns pontos ainda nebulosos e problemáticos não retira do teletrabalho a sua utilidade e validade como forma de oferecer diversas oportunidades de trabalho.

Por todo o exposto, fica evidenciado que o teletrabalho, nova modalidade de trabalho à distância, requer a busca de soluções inovadoras, tendo em conta as novas circunstâncias da sociedade da era de digital, e, para tanto, torna-se imprescindível a busca pelo diálogo social nesta construção.

BIBLIOGRAFIA

Abaixo o stress. **Revista Problemas Brasileiros**. São Paulo: Sesc, n.339, p.11-12, 2000

ABDALA, Vantuil. **O TST quer a súmula vinculante**. Maio, 2004. Disponível em: <http://www.tribunadodireito.com.br/2004/maio/maio_38.htm>. Acesso em: 21/03/2007.

ALOISE, Maurizio. **Rapporti di agenzia e parasubordinazione**. p.8. Disponível em http://www.opinioiuris.it/Dott_Civ_0004.htm

AQUINO, Sonia Aparecida Menegaz Tomaz de. **Flexibilização, desemprego e direito ao trabalho**. 1999. 254p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Universidade de São Paulo. São Paulo.

BANGEMANN, Martin. Comissão Européia, apaud, DI NICOLA, Patrizio, **Telelavoro, ripensamenti ravvicinati del terzo tipo**. Disponível em: <<http://www.lex.unict.it/eurolabor/default.htm>> Acesso em 28/12/2009.

BARRERO FERNANDÉZ, Antonio. **Teletrabalho**. Lisboa: Editorial Estampa, 1999.

BARROS JR, Cassio Mesquita. **Teletrabalho**. In: GRECO, Marco Aurélio; MARTINS, Ives Gandra da Silva. **Direito e Internet: relações jurídicas na sociedade informatizada**. São Paulo: RT, 2001.

BORGNA, Paola. **Telelavoro: concetti e numeri**. In: **Telelavoro in movimento**. Fondazione IBM, Etaslibri, 1996.

BRACCHI, Giampiero; DALL'ORTO Sergio Campo. Universidade de Milão e Castellanza, apaud, DI NICOLA, Patrizio. **Telelavoro, ripensamenti ravvicinati del terzo tipo**. Disponível em: <www.lex.unict.it/eurolabor/default.htm> Acesso em 28/12/2009.

BRETON, Thierry. **Le télétravail en France**, Situation actuelle, perspectives de développement ET aspects juridiques. La Documentation Française. Paris, 1994.

CAMPODALL'ORTO, Sergio; GORI, Massimo. **Conoscere Il telelavoro**. Milano: Franco Angeli, 2000.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2007.

CHAPARRO, Ortiz F. **El teletrabajo: una nueva sociedad laboral em La era de La tecnologia**. Madrid:MacGraW-Hill, 1996.

CORREIA, André. **Tele-trabalho: nova tendência**. Disponível em: <<http://www.novomilenio.inf.br/ano02/0203c006.htm>>, Acesso em 11/09/2009.

DARWIN, Charles Robert. In: ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL. **Estudos sobre as modalidades distribuídas e flexíveis de trabalho no contexto empresarial português: O teletrabalho**. Lisboa, set. 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.

DI NICOLA, Patrizio. **Il nuovo manuale del telelavoro: Nuovi modi di lavorare nella società dell'informazione**. Roma: Edizioni SEAN, 1999.

DRAY, Guilherme et al. **Código do Trabalho Anotado**. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2005.

_____. **Teletrabalho, Sociedade da Informação e Direito**. Coimbra: Almedina, 2002.

_____. **Estudos do Instituto do Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, maio-2002. 3 v.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, Ricardo. Teletrabajo, in Descentralización productiva e nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y La Seguridad Social, Série **Relaciones Laborales**, n. 28, 1999, Madrid: Ministério de Trabajo y Asuntos Soiales.

E-WORKING in Irland: new way of living and working Code of Practice. Disponível em: <http://www.entemp.ie/e-work> Acesso em 05 dez. 2009.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 13. ed. Coimbra: Almedina, jan-2006.

FERREIRA, Elsa S. Jesus. **Teletrabalho**. 2002. Tese (Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **O teletrabalho e suas peculiaridades nas relações laborais**. Repertório IOB de Jurisprudência. São Paulo, n.6/97. Caderno 2, p.117, 1997.

FROSINI, Vittorio. **Telecomunicazioni**. Novissimo Digesto Italiano, IX, 22/3, p.60.

GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio** – de la máquina de hilar al ordenador, Madrid: Ibdem Edições, 1998.

GBEZO, Bernard E. Outro modo de trabalhar: La revolución del trabajo, in Trabajo. **Revista da Organização Internacional do Trabalho**, n.14. Genebra: OIT, 1995.

GONÇALVES, Reinaldo. Globalização financeira e globalização produtiva. In: **A Nova Economia Internacional: uma perspectiva brasileira**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

GRAY, M.; HODSON, N.; GORDON, Gil. **Teleworking Explained**. New York: John Willey and Sons, 1993.

_____. **El teletrabajo**. Fundación Universidade-Empresa. Madrid, 1995.

IANNI, Octavio. **A era do globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

LUCAFÒ, Franco, **Il rapporto di telelavoro**, Ed. Giuffrè, Milão, 2007.

MADERA, Maria. **L'atipicità Del rapporto di telelavoro**. Revista Lavoro e previdenza oggi. Milano, anno XXVI, marzo 1999.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo, LTr, 993, p.230.

MANNRICH, Nelson. A modernização do contrato de trabalho

MARTINO, Vittorio Di. **The high Road to teleworking**. Geneva: International Labour Organization, 2001. 142p.

MASI, Domenico De. Universidade de Roma, apaud, DI NICOLA, Patrizio, **Telelavoro, ripensamenti ravvicinati del terzo tipo**. Disponível em: www.lex.unict.it/eurolabor/default.htm Acesso em 28/12/2009.

_____. **O futuro do trabalho**. Fadiga e ócio. Trad. Yadyr A. Figueiredo. 6ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **Teletrabalho**. Repertório IOB de Jurisprudência. São Paulo: n. 18/2001. Caderno 2, p. 354, 2001.

_____. **Direito do Trabalho**, 13ª Ed., São Paulo: Atlas, 2001.

MELLA MÉNDEZ, Lourdes. **Sobre uma nueva manera de trabajar: El teletrabajo**. Espanha: s.c.p., s.d. p.643.

MIRANDA VALVERDE, Antônio. El derecho del trabajo de la crisis. In: IV Jornadas Luso-hispano-brasileiras de direito do trabalho, **Temas de direito do trabalho**. Editora Coimbra, 1990.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 13.ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1991

NILLES, Jack. **Making Telecommuting Happen**: a guide for telemanagers and telecommuters, New York: International Thomson Publ./ van Nostrand Reinhold, 1994.

_____.: **Fazendo do teletrabalho uma realidade**, Trad. Eduardo Pereira Ferreira, São Paulo: Futura, 1997;

_____. **Managing Telework**: Strategies for managing the virtual workforce, New York: Wiley, 1998.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). Recomendação, 184. Disponível em <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp1.htm>. Acesso em 23/08/2009.

PASTORE, José. **Lar, doce escritório**. Jornal da Tarde, 01/07/1998. http://www.josepastore.com.br/artigos/ac/ac_031.htm Acesso em 29/12/2009

PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. Revista LTR. São Paulo: LTR, v. 64, n.5, p. 583-597, maio, 2000.

_____. **Um novo critério de aplicação do Direito do Trabalho: a parassubordinação**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: RT, ano 27, p. 173-181, jul/set 2001.

PERSIANI, Matia. **Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa**. Revista Il diritti del lavoro, Roma, v. 72, n. 4/5, outubro, 1998.

PINEL, Maria de Fatima. **Teletrabalho**: o trabalho na era digital. Disponível em <http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.htm> Acesso em 10/11/2009 .

PIZZI, Paolo. Il telelavoro nella contrattazione collettiva. In: **Fessibilità e diritto del lavoro**, a cura de Guiseppe Santoro Passarelli. Turim: G. Giappichelli Editore, vol. III, 1997.

_____. Brevi considerazioni sulla qualificazione giuridica Del telelavoro. **Revista Guiridica de Lavoro e della Previdenza Sociale**. [Itália]: Ediesse. Anno XL VIII, n. 2, trimestrale. Aprile/giugno 1997.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Contrato de trabalho doméstico e trabalho a domicílio**. Curitiba: Juruá, 1995.

RADE, Cristophe. **Nouvelles Technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination**. Droit Social, Paris, n.1, jan.2002, p.26-36.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do trabalho**. Parte I: Dogmática geral. Coimbra: Almedina, 2005.

RAY, Jean Emmanuel. Le droit du travail á l`epreuve: Le statut du travailleur. **Droit Social**, Paris, n.2, fev, 1996.

RAYMOND, Wilfredo Sanghinetti. **El teletrabajo**: notas sobres u califación y regimen jurídico. Revista do Instituto Goiano de Direito do Trabalho. Goiânia: LTr, ano VIII, n.9, 2001, p.293-302.

REALE, Miguel. **A Globalização da economia e o Direito do Trabalho**. Revista LTR, 61-01/12

REBELO, Glória. **Teletrabalho e privacidade**. 1. ed. Lisboa: RH, 2004.

REDINHA, Maria Regina. O teletrabalho: II Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 1999.

ROBOREDO, Maria Lúcia. **Flexibilização do direito laboral no Cone Sul**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994

RODRIGUES, Jorge Nascimento. **Em contacto directo com o pai do teletrabalho.** Disponível em <http://www.janelanaweb.com/reinv/nilles7.html> Acesso em 02/12/2009.

ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da economia e Direito do Trabalho.** São Paulo: LTR, 1997.

_____. **A subordinação no contrato de trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SARGENTO, Cláudia. **Teletrabalho.** Estudo. Um mercado em crescimento. Disponível em: <http://www.zdnet.pt/especial/teletrabalho/telet2.shtml> . Acesso em 01/11/2009.

SERRA, Paulo. **O teletrabalho:** conceitos e implicações. Disponível em http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html Acesso em 29/12/2009.

SILVA, Plácido e. **Vocabulário jurídico.** 10. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991, v.4.

STRECK, Lenio Luiz. **Jurisdição constitucional e hermenêutica.** Rio Grande do Sul: Livraria do Advogado, 2000

SUPIOT, Alain. **Au-delà de l'emploi:** Transformations du travail ET devenir du droit du travail en Europe. Paris: Flammarion, 1999, p. 195.

THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo – análisis jurídico-laboral.** Madrid: Consejo Económico y Social – Colección Estudios, n. 88, 2001.

VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano X, n.19, p.96-104, mar. 2000.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos.** 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. 734p.