

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
CURSO DE DIREITO**

**É TUDO TRABALHO?
ESTUDO COMPARADO DO TRATAMENTO
JURÍDICO DO TELETRABALHO NA ORGANIZAÇÃO
INTERNACIONAL DO TRABALHO, NA UNIÃO
EUROPEIA E NA AMÉRICA LATINA**

MONOGRAFIA DE GRADUAÇÃO

Priscila Valduga Dinarte

**Santa Maria, RS, Brasil
2013**

**É TUDO TRABALHO?
ESTUDO COMPARADO DO TRATAMENTO
JURÍDICO DO TELETRABALHO NA ORGANIZAÇÃO
INTERNACIONAL DO TRABALHO, NA UNIÃO
EUROPEIA E NA AMÉRICA LATINA**

por

Priscila Valduga Dinarte

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Bacharel em Direito**.

Orientador Prof^ª. Dr^a Rosane Leal da Silva

Santa Maria, RS, Brasil

2013

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Curso de Direito**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova a Monografia de Graduação

**É TUDO TRABALHO?
ESTUDO COMPARADO DO TRATAMENTO
JURÍDICO DO TELETRABALHO NA ORGANIZAÇÃO
INTERNACIONAL DO TRABALHO, NA UNIÃO
EUROPEIA E NA AMÉRICA LATINA**

elaborada por
Priscila Valduga Dinarte

como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito

COMISSÃO EXAMINADORA:

Prof.^a Dr.^a Rosane Leal da Silva
(Presidente/Orientador)

Prof. Dr. Rafael Santos de Oliveira
(Universidade Federal de Santa Maria)

Mestrando Felipe Stribe da Silva
(Universidade Federal de Santa Maria)

Santa Maria, 12 de dezembro de 2013.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à minha família pelo apoio incondicional que sempre me deram, independente das minhas escolhas acertadas ou equivocadas e por terem me ensinado que cada ato, deve ser antes de tudo, um ato de respeito.

Não poderia deixar de agradecer as amigas que fiz na faculdade, Adele, Andressa, Carlise e Gislaine, por terem feito as aulas do curso serem as melhores e mais divertidas. E, principalmente, agradeço a Gislaine, por ser minha dupla inseparável e constante nesses cinco anos, tanto em provas, quanto em trabalhos e no NUDI.

E, por fim, agradeço imensamente a minha orientadora, a professora Doutora Rosane Leal da Silva que, mais que esta monografia, orientou minha caminhada acadêmica, sobretudo quando entrei no Núcleo de Direito Informacional. Conhecer e trabalhar junto com uma pessoa que, antes de qualquer coisa, é uma educadora, implica aprender a todo momento, em cada correção, a cada reunião. E, ainda mais, aprender com uma profissional dedicada e comprometida com a qualidade resulta em um processo de admiração. Admiração pela competência, dedicação, a busca incansável pelo melhor. Admiração pelo dom que ela tem de extrair o melhor de cada aluno, respeitando a individualidade de cada um e proporcionando um desenvolvimento autônomo, mas bem orientado.

RESUMO
Monografia de Graduação
Curso de Direito
Universidade Federal de Santa Maria

É TUDO TRABALHO?
ESTUDO COMPARADO DO TRATAMENTO JURÍDICO DO
TELETRABALHO NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL
DO TRABALHO, NA UNIÃO EUROPEIA E NA AMÉRICA
LATINA

AUTOR: **PRISCILA VALDUGA DINARTE**

ORIENTADOR: **PROF^a. DR^a ROSANE LEAL DA SILVA**

Data e Local da Defesa: Santa Maria, 12 de dezembro de 2013.

As tecnologias de informação e comunicação (TICs) transformaram o modo como o mundo se relaciona, inclusive com o trabalho. A possibilidade que as TICs trouxeram de deslocar o local de trabalho da fábrica para a casa resultou no teletrabalho. Assim, essa nova modalidade de prestação de trabalho, demanda um novo olhar, tanto no que diz respeito com suas vantagens e desvantagens, quanto na proteção de seus direitos trabalhistas. Desse modo, necessário se faz verificar todo esse cenário do teletrabalho, principalmente o que se produziu de legislação sobre o tema, tendo-se como problema verificar como estas se organizam e se resguardam direitos mínimos ou os subtraindo do teletrabalhador. Dessa forma, essa monografia busca analisar os documentos normativos da Organização Internacional do Trabalho, da União Europeia, da América Latina sobre teletrabalho com escopo de identificar contrastes, pontos comuns e boas práticas nelas inseridas. Também se abordará a construção doutrinária sobre o assunto, identificando as denominações, os riscos, possibilidades e a construção doutrinária sobre os direitos que são extensíveis aos teletrabalhadores. Para cumprir esses objetivos, como método de abordagem foi utilizado o dialético, uma vez que o tema apresenta contradições internas, devendo ser considerado como um processo e não estaticamente. Ademais, como método de procedimento empregou-se o comparativo, uma vez que, após identificadas, as legislações foram comparadas entre si. Concluiu-se que o teletrabalho é uma questão nova e, como tal, deve ser analisado criticamente, para que se possa utilizá-lo sem que se diminuam direitos trabalhistas dos teletrabalhadores, com vistas sempre à não discriminação nas relações laborais.

Palavras-chave: teletrabalho, estudo comparado, América Latina, União Europeia, Organização Internacional do Trabalho.

RESUMEN
Monografía de Graduación
Curso de Derecho
Universidad Federal de Santa María

**¿TODO ES TRABAJO?
ESTUDIO COMPARADO DEL TRATAMIENTO JURÍDICO
DEL TELETRABAJO EN LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EN LA UNIÓN EUROPEA
Y EN LA AMÉRICA LATINA.**

Autor: **PRISCILA VALDUGA DINARTE**

Orientador: **PROF^a. DR^a. ROSANE LEAL DA SILVA**

Fecha y local de la defensa: Santa María, 12 de diciembre de 2013.

Las tecnologías de información y comunicación (TICs) transformaron el modo como el mundo se relaciona, incluyendo con el trabajo. Esa posibilidad que las TICs trajeron de desplazar el local de trabajo de la fábrica para la casa resultó en el teletrabajo. Así esa nueva modalidad de prestación de trabajo, demanda una nueva mirada, tanto en respecto a sus ventajas y desventajas, cuanto en la protección de sus derechos laborales. En ese modo, necesario se hace verificar todo ese escenario del teletrabajo, principalmente lo que se ha producido en la legislación acerca del tema, teniendo como problema verificar como esas se organizan y se guardan derechos mínimos o están sustrayendo del teletrabajador. De esa manera, esa monografía busca analizar los documentos normativos de la Organización Internacional del Trabajo, de la Unión Europea, de la América Latina sobre teletrabajo, con objetivo de identificar contrastes, puntos comunes y buenas prácticas en ellas insertas. También se abordará la construcción doctrinaria sobre el tema, identificando las denominaciones, los riesgos, posibilidades y la construcción doctrinaria sobre los derechos que son extensibles a los teletrabajadores. Para cumplir esos objetivos, como método de abordaje fue utilizado el dialéctico, una vez que el tema se presenta con contradicciones internas, debiendo ser considerado como un proceso y no estáticamente. Además, como método de procedimiento se empleó el comparativo, una vez que, después de identificadas las legislaciones que fueran comparadas entre sí. Se concluye que el teletrabajo es una cuestión nueva y, como tal, debe ser analizado críticamente, para que se pueda utilizárselo sin que se disminuyan derechos laborales de los teletrabajadores, con la mirada buscando la no discriminación en las relaciones laborales.

Palabras-llave: teletrabajo, estudio comparado, América Latina, Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	07
1 TELETRABALHO: CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A PRESTAÇÃO DE TRABALHO “ALÉM DA EMPRESA”	10
1.1 Revelando o tema de estudo: abordagem conceitual do teletrabalho.....	10
1.2 Do “chão de fábrica” x teletrabalho: potencialidades e riscos dessa nova modalidade de trabalho.	17
1.3 Conciliando as tensões existentes: como adotar o teletrabalho e preservar direitos trabalhistas já consagrados?.....	26
2 O PANORAMA JURÍDICO DO TELETRABALHO SOB O ENFOQUE DA OIT, UNIÃO EUROPEIA E DAS LEGISLAÇÕES LATINO-AMERICANAS: PONTOS DE APROXIMAÇÃO E DISTANCIAMENTO	32
2.1 O tratamento normativo do teletrabalho na Organização Internacional do Trabalho e União Europeia.....	32
2.2 O estado da questão na América Latina: pontos e contrapontos	41
2.2.1 Chile.....	42
2.2.2 Colômbia.....	44
2.2.3 Costa Rica.....	49
2.3 Contrastes e boas práticas em foco: estabelecendo paralelos dos principais aspectos das normatizações analisadas.....	52
2.4 O modelo de regulação no Brasil: possibilidades e desafios.....	54
CONCLUSÃO	62
REFERÊNCIAS	65

INTRODUÇÃO

Diante da revolução informacional, a qual atravessa todos os setores da vida em sociedade, percebe-se que até mesmo as relações trabalhistas se modificaram. Seja por conta do advento das tecnologias de informação e comunicação, ou porque facilita sobremaneira a prestação do trabalho, a possibilidade de se trabalhar em casa ou em qualquer lugar do globo adquire uma importância considerável nesse novo contexto.

Assim sendo, por ser um tema recente, não se sabe as consequências que poderão advir da utilização do teletrabalho. Desse modo, se facilita o trabalho ao eliminar o deslocamento entre a casa e a empresa, ao mesmo tempo termina com o vínculo formado entre os colegas de trabalho. Se, por um lado, permite a flexibilização da jornada, propiciando a feitura do trabalho em qualquer lugar, por outro, pode acarretar em redução dos períodos de descanso ao terminar com a divisão tempo destinado ao trabalho e o dedicado ao lazer. Por isso, essa pesquisa se faz relevante, na medida em que se visa apresentar as iniciativas de normatização dessa nova espécie contratual de trabalho, para que não se diminuam direitos e para que não seja criada uma sensação de trabalho vinte e quatro horas por dia, afinal nem tudo deve ser trabalho.

Nesse sentido, vale ressaltar que o Direito do Trabalho formou-se visando proteger a parte vulnerável na relação de trabalho que é o obreiro. Assim, acredita-se que estender essa concepção do Direito do Trabalho ao teletrabalhador se faz importante na medida em que também deve seguir os mesmos princípios e assegurar direitos iguais a essa modalidade de trabalhador.

Dessa feita, faz-se importante comparar a normatização existente na Organização Internacional do Trabalho e na União Europeia, que já há algum tempo tenta estabelecer regras a essas relações de trabalho “além da empresa”. Ainda, é relevante também considerar o contexto da América Latina nesse sentido, de modo a estabelecer que direção tais legislações estão tomando e que boas opções elas trazem, e, principalmente, como o Brasil aborda o tema em âmbito legislativo. Sendo esse o problema desta monografia, ou seja, verificar como o tratamento legislativo conferido ao teletrabalho na União Europeia e na América Latina possui o mesmo nível de proteção ou essa nova modalidade de trabalho está sendo utilizada em alguns países para subtrair direitos dos teletrabalhadores, ampliando sua vulnerabilidade na sociedade informacional.

Dessa forma, esta monografia tem como objetivos identificar essas legislações existentes na OIT, União Europeia, América Latina, incluindo, claro, o Brasil. Após isso, compará-las, para que se possa identificar os direitos que são conferidos aos teletrabalhadores em cada normatização, identificando contrastes e boas práticas, verificando se os direitos assegurados a esses trabalhadores são os mesmos dos demais empregados. Ainda, se fará uma revisão bibliográfica sobre o tema, para contextualizar o teletrabalho, e expor as vantagens e desvantagens decorrentes de sua utilização, as conceituações determinadas pela doutrina, bem como suas características próprias.

Para a realização desses objetivos será utilizado como método de abordagem o dialético, uma vez que o tema em análise é resultado das constantes mudanças nas sociedades e apresenta contradições internas, ou seja, não se pode ainda precisar se o teletrabalho é vantajoso ou não. Desse modo, o tema em si apresenta a ação recíproca presente na dialética. Tal ação considera que o mundo é um conjunto de processos e não um todo estático. Logo, em vista dessa característica do assunto abordado, o método dialético é o que melhor se presta para a resolução dos objetivos desta monografia.

Como método de procedimento será utilizado o comparativo, pois será feita a comparação entre os documentos legislativos para a verificação dos tratamentos referentes à proteção jurídica dos teletrabalhadores. Assim, através desse método será possível apontar as boas práticas e diferenciações apresentadas nas legislações analisadas concernentes ao tema.

Aliados aos métodos de abordagem e de procedimento, como técnicas de pesquisa serão utilizadas a documental e a bibliográfica. Dessa maneira, a técnica de pesquisa documental se faz necessária para guiar a eleição das legislações que abordam a temática do teletrabalho, tanto na OIT, na União Europeia, quanto na América Latina. Já, a técnica de pesquisa bibliográfica se fará presente neste trabalho no sentido de que serão compilados os estudos e escritos acadêmicos sobre o assunto abordado para que se compreenda as contradições dessa temática, que é nova, de modo também a reforçar a comparação das legislações que se fará na monografia.

Nesse sentido, para cumprir todas as metas estabelecidas de abordagem do teletrabalho dividiu-se a monografia em duas partes. Na primeira denominada, “Teletrabalho: considerações gerais sobre a prestação de trabalho ‘além da empresa’”, se apresentará o tema de estudo, suas características, implicações e contexto no primeiro item, já no segundo serão abordados os riscos e potencialidades dessa nova modalidade de trabalho e no terceiro, a análise de como a adoção do teletrabalho pode (ou não) preservar direitos trabalhistas consagrados. Na segunda, com o título de “O panorama jurídico do teletrabalho sob o enfoque

da Organização Internacional do Trabalho, União Europeia e das legislações latino-americanas: pontos de aproximação e distanciamento”, serão verificadas as legislações selecionadas, em um primeiro subtítulo as da OIT e União Europeia, no segundo as da América Latina, no terceiro item tais legislações serão comparadas com vistas a identificar pontos e contrapontos presentes nos documentos e no quarto subtítulo, far-se-á a análise do contexto brasileiro.

Portanto, o presente trabalho é relevante na medida em que se dedica um tema novo e que visa analisar as iniciativas normatizadoras com relação ao teletrabalho. Uma vez que, na sociedade chamada informacional, o teletrabalho por mais flexibilidade que propicie, por mais facilidades que possa gerar, não se pode olvidar dos direitos trabalhistas já conquistados e, nessa conclusão, também se inserem os direitos dos teletrabalhadores, porque acredita-se que a prestação do trabalho pode ser flexível, mas não a proteção do obreiro.

1 TELETRABALHO: CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A PRESTAÇÃO DE TRABALHO “ALÉM DA EMPRESA”

As tecnologias de informação e comunicação modificaram as relações humanas como um todo, tanto as afetivas, quanto às de trabalho. Começa-se a contemplar novas formas de prestação laboral, independentes da sede física da empresa. Assim, o teletrabalho é uma consequência das possibilidades que as novas tecnologias trouxeram ao mundo do trabalho. Ocorre que, como todo e qualquer novo tema, gera a natural preocupação sobre os riscos que podem advir de sua utilização.

Esse primeiro capítulo, dessa forma, tem por objetivo apresentar o tema dessa monografia, o teletrabalho, considerando as tentativas de conceituação e suas características. Ainda, far-se-á um estudo sobre as vantagens e desvantagens que o teletrabalho pode trazer, como fica sua relação com a vida privada, sociedade e empresa. E, por fim, analisará os direitos que fazem parte do arcabouço de qualquer trabalhador, o que será feito com o objetivo de verificar se serão mantidos (ou não) no teletrabalho.

Então, para cumprir essas metas, dividiu-se essa parte em três subtítulos: 1.1 Revelando o tema de estudo: abordagem conceitual do teletrabalho; 1.2 Do “chão de fábrica” x teletrabalho: potencialidades e riscos dessa nova modalidade de trabalho; 1.3 Conciliando as tensões existentes: como adotar o teletrabalho e preservar direitos trabalhistas já consagrados?

Dito isso, passa-se a construção da primeira parte, na qual abordar-se-á o assunto foco desse estudo, o teletrabalho, revelando sua conceituação, relação com o contrato de emprego e subordinação.

1.1 Revelando o tema de estudo: abordagem conceitual do teletrabalho

A invenção da Internet trouxe mudanças significativas em vários setores da vida em sociedade. Comprar, viajar, estudar, relacionar-se e trabalhar são verbos que modificaram, de alguma forma, seu sentido na sociedade em rede, embora no geral o ato seja o mesmo, o meio de execução é diverso. Tais atos, de alguma forma, estão hoje relacionados ao mundo virtual, seja na hora de participar de uma compra coletiva, de enviar um email marcando encontro com amigos, seja numa simples busca no Google sobre qualquer assunto.

Esse perpassar da Internet pelos setores da vida humana é destacada por Ivoskus (2008, p.16-17) quando leciona que o cidadão digital tem,

su identidad, su trabajo, su vida social, sus juegos, sus transacciones económicas, su relación en el mundo exterior y con las obligaciones cotidianas pasan, directa o transversalmente, por Internet o por alguna herramienta relacionada con ella.¹

Assim, embora existam defensores e críticos da sociedade informacional, o que se pode concluir é apenas que se trata de um movimento para frente, uma vez que não se pode mais negar a importância que a Internet tem hoje, tornando-se quase imprescindível².

É sabido, então, que a única constante no mundo hoje seja a transformação. Tal pressuposto é perceptível pela velocidade do fluxo de informações, bem como da obsolescência de tudo que se é apreendido, sendo esses imperativos dessa sociedade fundamentalmente de consumo. Dessa forma, é válido constatar que a velocidade também é uma característica dessa sociedade dita informacional, uma vez que tudo é o agora e quase o adiante, ou seja, tudo é instantâneo, sendo que a sensação de obsolescência é constante. Na verdade, parece que o real é ligado ao movimento em si, nesse sentido, Paul Virilio destaca que “já que o movimento cria o acontecimento, o real é *cinematográfico* e o complexo informacional jamais teria alcançado a força que tem agora se não tivesse sido no início uma *arte do motor* capaz de ritmar uma perpétua modificação das aparências” (1996, p.29). Tal velocidade, de alguma forma, também alcança as relações trabalhistas, seja na necessidade de formação continuada do profissional, seja na instantaneidade que as demandas da empresa necessitam ser cumpridas.

Nesse diapasão, é possível constatar que a formação tradicional dos profissionais já não é o bastante. Formar-se em um curso superior não mais garante empregabilidade, nem competitividade na busca de um emprego e, ademais, o tempo que se dispensa em obter um diploma de graduação é extenso, o que vai de encontro à velocidade da sociedade atual. Nessa linha, Pierre Lévy (2004, p.159) conclui que:

Pela primeira vez na história da humanidade, a maioria das competências adquiridas por uma pessoa no início de seu percurso profissional estarão obsoletas no fim de sua carreira. A segunda constatação, fortemente ligada à primeira, diz respeito à nova natureza do trabalho cuja parte da transação de conhecimentos não

¹ “Sua identidade, seu trabalho, sua vida social, seus jogos, suas transações econômicas, sua relação com o mundo exterior e com as obrigações cotidianas passam, direta ou transversalmente, pela Internet ou por alguma ferramenta relacionada com ela.” [tradução livre]

² Nesse sentido, Yvoskus (2008, p. 62): “A concepção integral do homem como ser social foi alterada até chegar a um ponto sem retorno: não somente deve aceitar a condição de cidadão digital como uma consequência inevitável do desenvolvimento da humanidade, também é preciso tomar consciência de que o homem nunca mais recuperará sua condição anterior, pré-cibernética.” [tradução livre]

para de crescer. Trabalhar quer dizer, cada vez mais, aprender, transmitir saberes e produzir conhecimentos.

Embora pareça de algum modo assustador esse novo contexto, já que estamos acostumados com o modelo de ensino tradicional, essa perspectiva não é, necessariamente, desvantajosa, como aponta Ursula Huws (2009, p.50):

Quando a única coisa que pode ser prevista com segurança é a de que haverá mais mudanças, é difícil fazer generalizações amplas sobre as tendências educacionais: ao passo que alguns processos são taylorizados e requerem menos qualificações, outros tornam-se mais complexas e requerem múltiplas qualificações; enquanto alguns grupos são excluídos, outros vêem novas oportunidades sendo abertas.

Assim, novas ocupações e oportunidades poderão surgir e, de qualquer modo, acredita-se que o domínio da tecnologia e em suma, da Internet, sejam requisitos mínimos exigidos no mercado de trabalho hodierno, sendo que este se apresenta paradoxal no,

que concerne às novas qualificações requeridas pelo “trabalho informacional”. Por um lado, a criatividade do saber tácito é altamente demandada para a incrementação de softwares, tanto em processos como em produtos. Por outro, a padronização que resulta disso tende a simplificar e, por conseguinte, desqualificar o trabalho vivo, o que reduz em grande medida o espaço de sua criatividade e, pois, das “inovações incrementais” tão necessárias para garantir competitividade empresarial. (WOLFF, 2009, p.106).

Nesse sentido, essa nova composição do mercado de trabalho exige um profissional diferenciado e que seja adaptável a múltiplas condições nas quais o trabalho tenha que ser feito. Como dito, saber utilizar a Internet é uma dessas aptidões, ou seja, “o desenvolvimento da empresa-rede³ depende dos trabalhadores que operam em rede, utilizam a Internet e estão equipados com o seu próprio capital intelectual” (CASTELLS, 2004, p.118). Desse modo, além da própria qualificação e capacidade laborativa, o trabalhador terá que se adequar as novas tecnologias e às exigências da nova economia.

No entanto, não é só o perfil do empregado que se modificou. As tecnologias de informação e comunicação possibilitaram inclusive um deslocamento do local de trabalho. Assim sendo, trabalhar em casa, viajando, ou em finais de semana, tornou-se uma realidade incontestável. Essa nova modalidade de prestação do trabalho é convencionalmente denominada de teletrabalho. Importante frisar que, embora tal conceituação não seja

³ Aqui o autor se refere a empresa-rede como “organização flexível da atividade econômica construída em torno de projetos empresariais específicos levados a cabo por redes de composição e origem diversa.” (CASTELLS, 2004, p.90).

universalmente aceita e existam diversas outras denominações criadas por doutrinadores, a do teletrabalho é a mais utilizada, de acordo com a observação de Cláudio Roberto Carneiro de Castro (2007, p.4):

Convém salientar que não existe uma conceituação unívoca de teletrabalho, podendo abranger várias realidades e contemplar formas de trabalho distintas [...]. Sendo uma palavra nova, não encontramos no vernáculo o seu significado. A literatura utiliza expressões várias para designá-lo, como: trabalho à distância, trabalho flexível (flexibleworking), telecommuting, trabalho em casa (homeworking), trabalho em rede (network) e trabalho remoto (remoteworking). A expressão teletrabalho, no entanto, é mais usual.

Além disso, embora correto afirmar que não há uma única denominação utilizada pelos doutrinadores que encerre e caracterize todas as peculiaridades dessa nova forma de prestação laboral, adotar-se-á, para fins desse estudo o termo teletrabalho⁴. Embora caiba ressaltar que essa denominação também não é a que mais agrada, uma vez que, se for considerada a subordinação como intrínseca a esse tipo de relação trabalhista, bem como todos os requisitos de uma relação de emprego, não seria teletrabalho e sim tele-emprego a denominação correta.

Então, antes de se efetuar a construção teórica de tal conceito, com suas críticas e louvações, faz-se necessário colacionar algumas definições apresentadas por autores para o termo teletrabalho. Assim, Manuel Martín Pino Estrada (2011, p.2), escreve que,

según la Sociedad Brasileña de Teletrabajo y Teleactividade (SOBRATT), el Teletrabajo es una forma autónoma o subordinada, que permite trabajar a distancia, usando antiguas o nuevas formas de comunicación y telecomunicación e incluyendo Internet y los mundos virtuales.⁵

Pois bem, percebe-se que a definição colacionada acima considera como teletrabalho a forma autônoma de prestação de serviço. Porém, pensa-se que essa modalidade se enquadraria no caso de trabalho a domicílio, sem subordinação, característica essa que é necessária ao teletrabalho. Interessante contribuição, nesse sentido, é proposta por Barros (2008, p. 229):

O trabalho a domicílio pode ser executado de forma autônoma ou em caráter subordinado. Na primeira hipótese, o objeto de prestação de serviços é o resultado que o trabalhador irá fornecer com os meios que considera oportunos, com uma

⁴ Cabe referir que o foco deste estudo, não é o teletrabalho autônomo, embora seja uma das classificações do teletrabalho, mas sim o teletrabalho subordinado, com relação empregatícia.

⁵ “Segundo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT), o Teletrabalho é uma forma de trabalho autônoma ou subordinada, que permite trabalhar a distância, usando antigas ou novas formas de comunicação e telecomunicação, incluindo Internet e os meios virtuais”. [tradução livre].

organização que considera própria e assumindo os riscos do empreendimento econômico. Já no trabalho a domicílio subordinado, que irá nos interessar nesse estudo, o objeto de prestação da prestação é a energia que o trabalhador coloca à disposição do credor do trabalho, como elemento inserido na organização empresarial, sob o comando do empregador, o qual assume os riscos do processo produtivo.

Considerado nesses termos, percebe-se que o trabalho a domicílio seria gênero, do qual o teletrabalho seria espécie, sendo que esta última seria executado com o auxílio ou por meio de vias informatizadas⁶. Cabe ressaltar que a Organização Internacional do Trabalho na Convenção nº 177⁷ (OIT, p.1), também adota a expressão “trabalho em domicílio”⁸, caracterizando esse como: a) o trabalho realizado em domicílio ou outro lugar que escolha, desde que diferente dos locais de trabalho do empregador; b) em troca de remuneração; c) com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione, a equipe, os materiais ou outros elementos utilizados para seu desenvolvimento.

Já Domenico de Masi (2000, p. 214) considera tal tipo de trabalho como,

um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através do uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são, necessariamente, sempre de natureza informática. (MASI, 2000, p.214).

Tal doutrinador não se posiciona sobre a necessidade de existência ou não de subordinação nesse tipo de relação trabalhista, o que acaba tornando o conceito de certa forma incompleto, uma vez que é vago, pois apenas aponta o deslocamento da prestação laboral, a qual seria, obviamente, longe do escritório tradicionalmente considerado como a sede da empresa e o uso das tecnologias de informação e comunicação. Já Fincato (2003, p.2) acredita que para se conceituar teletrabalho,

⁶ Conforme conclusão da autora: “Com o progresso tecnológico, o trabalho a domicílio pode-se desenvolver de modo informatizado, adotando-se uma linha telefônica, um terminal ou outro aparelho eletrônico. São cada vez mais frequentes os casos de trabalho a domicílio desenvolvido graças à tecnologia eletrônica de transmissão à distância. Situa-se aqui o ‘teletrabalho’, derivado da necessidade de reestruturar as organizações de trabalho.” (BARROS, 2008, p.231).

⁷ Tal Convenção foi adotada por Albânia em 2002, pela Argentina em 2006, pela Bélgica em 2012, Bósnia-Herzegovina no ano de 2010, pela Bulgária em 2009, pela Ex República Iugoslava da Macedônia em 2012, pela Finlândia em 1998, pela Irlanda em 1999, Países Baixos em 2002 e pelo Tajiquistão no ano de 2012.

⁸ Nesse diapasão, “será possível falar em trabalho em domicílio, entendendo-se como mais uma forma de teletrabalhar, mas não como a única forma. Em sua maioria, os requisitos do trabalho em domicílio são extensíveis ao teletrabalho. Aponta-se, por exemplo, o fato de que nas prestações de serviço *on line* fica o empregado sob a direção e vigilância (virtual) do empregador. Da mesma forma, apenas no teletrabalho se tem a utilização das tecnologias de informação e comunicação como pressuposto para a prestação de serviço, fazendo com que existam entre as duas figuras muitas semelhanças, mas também algumas diferenças gritantes, o que impede as generalizações” (FINCATO, 2008, p.161).

conjugam-se os termos trabalho (atividade geradora de riquezas, propulsora da economia), com a distância (em seu entendimento geográfico, com trabalhadores remotos, prestando serviços fora da estrutura física tradicional do empregador) mediada pelas telecomunicações (os sistemas de tecnologia de informação e da comunicação permitem que a distância seja relativizada, mantendo-se trabalhadores e empregadores em contato constante, apesar da distância geográfica). Esse trabalho a distância, mediado pelas telecomunicações deve ser prestado de maneira subordinada, ou seja, para alguém (por conta alheia), descartando-se do nosso estudo o teletrabalho autônomo.

Acredita-se que essa seja a tentativa de conceituação mais acertada, pois consegue agregar todas as características dessa forma de prestação laboral. E cita, expressamente, a necessidade de subordinação⁹, o que é imprescindível para o entendimento dessa nova figura, a qual, de outro modo, seria somente um trabalho em domicílio e não “mediado”, nas palavras da autora acima citada, pelas telecomunicações. Nesse sentido, percebe-se que é totalmente possível a característica da subordinação no teletrabalho, uma vez que,

o conceito de subordinação não se liga ao controle físico do empregador sobre o empregado, tratando-se, antes, da dependência hierárquica desse último em relação àquele. De um lado encontra-se o empregador, com o poder de dar ordens e determinar as atividades que devem ser realizadas pelo obreiro, a quem compete o dever de executá-las segundo os usos, modalidades e critérios próprios da empresa. (SILVA, 2011, p.8).

Cabe ressaltar que, embora a doutrina divida a subordinação em três tipos¹⁰, como a econômica, técnica e jurídica, somente essa última alcança o teletrabalho. Primeiro porque nem sempre o empregado, nesses casos, é dependente econômico de seu empregador. Segundo, pois, esses novos obreiros, principalmente, por exemplo, os que trabalham com tecnologia da informação, possuem uma formação e habilidades técnicas, muitas vezes superiores a de seus chefes e empregadores, em vista de especificidade de tal conhecimento¹¹. Assim, apenas a subordinação jurídica vincula empregado e empregador, pois,

⁹ Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 442): “Nem sempre é possível aplicar rigorosamente os conceitos tradicionais que tipificam a relação de emprego ao trabalho a distância, bastando mostrar a subordinação, uma vez que a descentralização da atividade e evitar um contato direto entre o trabalhador e a empresa a atenuam consideravelmente, a ponto de, em determinados casos, ser praticamente impossível saber se a atividade é exercida de modo subordinado, quando não há evidências de controle e poder de direção.”

¹⁰ Vale apontar que tal distinção é considerada ultrapassada por Maurício Godinho Delgado (2011, p. 292), o qual afirma que “a teoria justrabalhista registra, contudo, antigas posições doutrinárias que não enxergavam, ainda, esse caráter eminentemente jurídico do fenômeno da subordinação”.

¹¹ Interessante contribuição nesse sentido é trazida por Fincato (2003, p.8): “1. subordinação econômica: (...) Critério discutível, eis que retiraria o critério subordinação quando estivessemos diante de um empregado com boas condições financeiras, ou seja, que não dependesse economicamente de seu empregador (e do emprego em si) para subsistir; 2. subordinação técnica: (...) Também questionável o critério, já que em atividades que exploram a alta tecnologia, por exemplo, revela-se extremamente difícil ao diretor da empresa conhecer com profundidade todas as nuances de seu empreendimento, pelo que, no mais das vezes, não há como dirigir a

a *natureza jurídica* do fenômeno da subordinação é hoje, portanto, entendimento hegemônico entre os estudiosos do Direito do Trabalho. A subordinação que deriva do contrato de trabalho é de caráter jurídico, ainda que tendo por suporte e fundamento originário a assimetria social característica da moderna sociedade capitalista. (DELGADO, 2011, p.292)

Logo, teletrabalho apresenta, em suma, subordinação jurídica. Isso posto, passa-se agora a analisar as demais características da relação de emprego que estão presentes, também no teletrabalho, uma vez que os novos rumos desse tipo de relação, notoriamente influenciada pela inserção das tecnologias de informação e comunicação, faz com que alguns dos elementos caracterizadores da relação de emprego possam estar, em algumas oportunidades, um tanto tênues, rarefeitos (FINCATO, 2003, p.7). Nesse diapasão, Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 388):

Na sociedade pós-industrial o trabalho que ingressa ao direito do trabalho é o prestado para uma organização, compreendida, de modo amplo, como organização do trabalho alheio; nele, a *heterodireção* do trabalho, interpretada como direcionamento desse trabalho para que organização, a que se destina, possa dele fazer uso; em seguida a *continuidade* formal, pela qual há o entrelaçamento fisco-jurídico desse trabalho com a organização; depois, a subordinação na atualidade desdobrando-se em subtipos, a coordenação e parassubordinação¹².

Assim, no Direito Brasileiro o artigo 3º da Consolidação das Leis dispõe que “considera-se empregado toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” Conforme apontado, a subordinação é possível no teletrabalho, pelos argumentos já apresentados. Nesse caso, faltam ainda analisar os outros requisitos para a caracterização da relação de emprego, quais sejam, a pessoalidade, a não eventualidade e a onerosidade.

Quanto à pessoalidade, tem-se a situação em que uma pessoa física presta serviços pessoalmente a seu empregador, ou seja, não pode terceiro trabalhar pelo obreiro. Fica claro que no teletrabalho esta situação é diferenciada, uma vez que o empregador não tem contato convencional com o trabalhador, dessa forma,

prestação de serviço do empregado em seu aspecto técnico; 3. subordinação hierárquica: deve ser entendida como a simples inserção do empregado no quadro de funcionários (estrutura organizacional, normalmente disposta de forma hierárquica) da empresa (ou do empregador) e; 4. subordinação jurídica: decorrente da relação de emprego subjacente e do contrato de emprego que dela exsurge, vinculando juridicamente as partes. Por ela, o empregado sujeita-se ao poder diretivo e disciplinar de seu empregador.”

¹² Para o autor, a coordenação significa coordenar junto, diferindo, assim, da subordinação, que é ordenar unilateralmente. A parassubordinação seria um meio caminho entre subordinação e autonomia (NASCIMENTO, 2011, P. 388).

muitas vezes, o próprio contrato é realizado eletronicamente [...] e as demais etapas do contrato de trabalho ocorrem sem que as partes tenham qualquer espécie de estreitamento relacional. Como garantir a pessoalidade? Vê-se um claro retorno aos princípios gerais do direito, onde a boa-fé é a regra. Nos serviços realizados via computador (e via web) já se dispõe de alguns (caros) sistemas de autenticação de usuário (=teletrabalhador), que variam desde o já conhecido sistema de chaves de autenticação (chave pública e privada – senhas) até o sistema biométrico (onde alguma parte do corpo humano é medida e comparada quando solicitado – ex. córnea, digitais, etc...) (FINCATO, 2003, p.9).

Cabe ressaltar também que, conforme Juliana Bracks Duarte (2006, p.25-26) “o fato de haver colaboração minoritária de familiares ou terceiros não a desfigura, tendo em vista a peculiaridade do caso”. Tal afirmação terá que ser considerada com prudência, pois a colaboração de familiares não pode, de maneira nenhuma, ser com relação ao objeto do trabalho, tarefas secundárias poderiam ser aceitas, mas o trabalho em si somente pode ser realizado pelo obreiro contratado pelo empregador. Importante sublinhar que sem pessoalidade não há relação de emprego, sendo que, o teletrabalho, a menos que seja exercido em um centro e com um superior, permite a participação de outras pessoas, o que prejudica a configuração do contrato individual de trabalho, que é um contrato *intuitu personae* (NASCIMENTO, 2011, p. 442).

No que diz respeito à habitualidade no teletrabalho, poderia ser caracterizada pelas tarefas enviadas pelo empregado à empresa, porém “tal regra não é absoluta. Já existem sistemas on line que permitem verificar o ‘tempo’ que o teletrabalhador permanece conectado virtualmente à empresa, bem como o que faz durante esse tempo”. (FINCATO, 2003, p.10) Nessa hipótese, a habitualidade ficaria plenamente caracterizada em vista da decorrência da subordinação e do controle que o empregador teria sobre a rotina do obreiro.

E, ainda, a onerosidade deve ser considerada no teletrabalho como em qualquer outro contrato de trabalho, tendo uma contraprestação pecuniária pelo trabalho realizado, seja mediante tarefas ou obras entregues. Cumpre frisar que terá, necessariamente, uma remuneração mensal mínima, de acordo com a categoria profissional de cada trabalhador, em vista da isonomia, evitando a precarização desse tipo de emprego.

Embora somente o meio e o local de prestação do trabalho sejam modificados se comparados com a usual forma de prestação de trabalho, o teletrabalho acarreta novas preocupações, sendo necessária uma normatização nesse sentido. E como todo tema novo e recente, apresenta sempre vantagens e desvantagens que merecem e devem ser analisadas, o próximo tópico deste trabalho se dedicará a esta tarefa.

1.2 Do “chão de fábrica” x teletrabalho: potencialidades e riscos dessa nova modalidade de trabalho

A mudança trazida pela inserção das tecnologias de informação e comunicação nos meios de prestação de trabalho, figura denominada como teletrabalho, conceituado na primeira parte dessa monografia, traz consigo, como qualquer novel tema, questionamento sobre as vantagens e desvantagens que poderão advir de sua utilização. Entretanto, para que se possa avançar no estudo do tema, é necessário salientar o marco que a Revolução Industrial representa na formação da díade patrão-operário. Antes disso, não havia nenhuma relação de subordinação tão explícita quanto a que se formou nas fábricas que continham um sistema capitalista. É nessa época que se confirmam a luta de classes e a busca por melhores condições de vida pelos operários, conforme salientado por Faleiros (2009, p.43):

As lutas sindicais pelos salários e pelas condições de trabalho e as lutas populares pelas condições de vida, colocam em confronto forças contrárias em torno de problemas que se referem à sobrevivência dos indivíduos e sociedade. Estas lutas desenvolvem a consciência das necessidades da produção e dos indivíduos em determinadas conjunturas.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2011, p.83) afirma também que,

o Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa.

Assim, o Direito trabalhista é essencialmente produto capitalista, desenvolvido em vista das desigualdades existentes nas relações entre empregados e empregadores. As conquistas feitas pela legislação trabalhista não podem ser desconsideradas quando se trata de teletrabalho, uma vez que, embora se desloque o local de prestação de trabalho, o vínculo empregatício continua o mesmo. Então,

o Direito do Trabalho deve se adaptar ao mundo moderno, sem esquecer que o ser humano encontra-se carente de proteção efetiva mínima para uma sobrevivência digna. O Brasil precisa corrigir distorções e adequar-se à realidade dos dias correntes, inclusive quanto à adoção de mecanismos mais modernos para solucionar conflitos coletivos. É preciso transformar para progredir. Esse o destino irreversível das relações de trabalho no Brasil (SILVA, 2000, p.4).

Dessa feita, mesmo que se façam legislações específicas sobre tal tema, não se pode olvidar, em momento algum, das construções já sedimentadas acerca do Direito do Trabalho como um todo¹³. Enfim, depois desse apontamento, passa-se a análise de alguns riscos e potencialidades do teletrabalho.

Então, quando o trabalho organizado e historicamente conhecido é desenvolvido no que pode se chamar de “chão de fábrica”, ou seja, no ambiente físico da empresa, com relacionamento entre colegas, vigilância dos superiores e rigidamente cronometrado, o teletrabalho é distinto. Nesse caso, tem-se uma prestação laboral “além da empresa” sendo que não importa o local em si, mas o trabalho imaterial que está sendo cumprido¹⁴, como também, não existe, horário rigidamente controlado e o relacionamento com colegas pode ser mitigado ou quase inexistente se não houver reuniões presenciais esporádicas.

Passa-se, primeiramente, a delinear as vantagens oriundas desse novo instituto e embora a doutrina geralmente opte por separar entre benefícios para o obreiro, empregador e sociedade, opta-se aqui por fazer uma análise integrada, uma vez que algumas vantagens são aplicáveis e benéficas a mais de um desses grupos.

Antes de tudo, cabe apontar que o teletrabalhador será um obreiro diferenciado, uma vez que, tendo que dominar as tecnologias da informação e comunicação terá que ter aptidões diferenciadas das apresentadas pelos antigos operários e aponta-se o aperfeiçoamento continuado como característica necessária para que o profissional se apresente como competitivo no mercado de trabalho. Assim,

reciclar-se, capacitar-se, eis a palavra de ordem na nova revolução. O teletrabalhador, além de conhecedor de tecnologias, deverá apresentar outras características e valores: responsabilidade, maturidade, disciplina, auto-organização de seu trabalho, empreendedorismo, comunicabilidade, flexibilidade e capacidade de adaptação a novas formas de trabalhar (FINCATO, 2003, p.5).

Dessa forma, têm-se um empregado que possui características de organização, de formação continuada, responsável e disciplinado, características essas que interessam sobremaneira para as empresas, as quais também terão que se adaptar a essa nova sociedade informacional. Nesse sentido, Álvaro Sánchez Bravo (2010, p. 21) disciplina que:

¹³ Ressalta-se que essa discussão será retomada no item seguinte dessa monografia.

¹⁴ Importante colacionar um excerto do livro de Sadi Dal Rosso (2008, p. 33): “[...] Os serviços com base na imaterialidade marcam diferenças significativas em relação ao trabalho industrial pelo fato de demandarem mais intensamente as capacidades intelectuais, afetivas, os aprendizados culturais herdados e transmitidos, o cuidado individual e coletivo.”

O desafio para as empresas consistirá em adaptar-se, flexibilizando-se para as novas exigências e para um novo modelo competitivo que está surgindo. Como já se destacou, as possibilidades de crescimento econômico e aumento da produtividade dependerão, fundamentalmente, da harmonia entre as dimensões econômica, tecnológica e social.

Então, tem-se, a necessidade de adaptação tanto do empregado que labora através das tecnologias de informação e comunicação, quanto das empresas que precisam se adaptar às novas demandas do mercado para garantir sua competitividade.

Nesse sentido, um dos benefícios mais visíveis que o teletrabalho possui é a eliminação do deslocamento casa-empresa-casa. A diminuição do tempo gasto para ir ao local de trabalho ganha importância ao se considerarem as condições caóticas que muitas vezes apresentam o trânsito das cidades em geral, segundo constatação feita por Domenico de Masi (2000, p.62):

A cidade congestionada, bairro após bairro, devido ao deslocamento de todos os seus habitantes num só horário, e esse é um dos grandes desperdícios da sociedade industrial: em nome da eficiência, uma parte da cidade fica completamente deserta da manhã até a noite, nos dias úteis, e outra parte fica vazia de noite e nos feriados. Cada um de nós é obrigado a desenvolver atividades diferentes em dois ou três pontos afastados da cidade.

Essa eliminação do tempo de deslocamento traz a vantagem inegável para o meio ambiente, em vista de diminuição da emissão de gases poluentes pelos carros e transporte público, principalmente nas grandes e médias cidades¹⁵, nas quais o trajeto para se chegar à empresa é mais longo. Assim, “a difusão do teletrabalho poderá contribuir para reduzir a poluição, na medida em que diminui a necessidade de transporte público, favorecendo o descongestionamento do tráfego” (BARROS, 2008, p. 515).

Já o empregador ao extinguir o espaço físico que seria ocupado anteriormente pelo obreiro, bem como o deslocamento deste para o trabalho, beneficiar-se-á com a diminuição no custo para manutenção do espaço de trabalho desse funcionário e eliminação do custo do transporte, conforme lição de Alice Monteiro de Barros (2008, p.514):

A utilização do teletrabalho, segundo a doutrina, apresenta, portanto, várias vantagens para o empregador, entre as quais a redução do espaço imobiliário, com diminuição de custos inerentes à aquisição de locais, aluguéis, manutenção, transporte, etc. A par dessas vantagens, propicia uma atenção melhor aos clientes

¹⁵ Nesse diapasão, Denise Fincato (2003, p.5): “Sem a necessidade de se deslocar aos grandes centros, o teletrabalhador fixa-se em sua cidade, prestigia o comércio local, participa dos grupos de sociedade ali existentes e usufrui horas de lazer. É evidente a contribuição para melhor distribuição geográfica da população. O teletrabalho, ainda, reduz o número de pessoas e automóveis circulando nos grandes centros, o que leva à diminuição dos índices de poluição urbana.”

mediante a conexão informática/telemática; gera maior produtividade pelo empregado, em face do desaparecimento do absenteísmo, da eliminação do tempo perdido, sobretudo no trânsito, da maior motivação e satisfação no exercício da atividade.

É possível perceber ainda que, pela perspectiva do empregador existem vantagens, já que a eliminação desse deslocamento casa-empresa-casa, gera dois benefícios diretos para a empresa, primeiro que não precisaria pagar vale-transporte ao obreiro e segundo termina com a possibilidade de acidente de trabalho nesse trajeto. Ainda, há a redução das despesas com mobiliário pela diminuição do espaço do escritório, redução de ausências no trabalho e possibilidade de operar 24 horas do dia globalmente (ESTRADA, 2003, p. 4). Ademais, pela vista do teletrabalhador, não precisar ir ao ambiente físico da empresa faz com que diminua gastos com vestuário e alimentação e produza mais, uma vez que além do tempo que aumenta ao eliminar deslocamentos, também diminui sua dispersão com colegas.

Outra inegável vantagem é a maior interação com a família que o teletrabalhador poderá ter. Ao passar um maior tempo em casa, mães e pais convivem mais com seus filhos, gerando, conseqüentemente, melhor harmonia entre vida pessoal, profissional e social. Desse modo, conforme dito por Fincato (2003, p.5):

[...] Aponte-se, ilustrativamente, o caso das mulheres trabalhadoras: advinda da maternidade, sua vida se transforma. A insegurança e o alto custo para deixar filhos em creches ou aos cuidados de terceiros lhes tomam de assalto, futando-lhes a paz e tranqüilidade ao trabalhar. De outra banda, a presença materna é mais requerida nos primeiros anos de vida, o que gera alto número de ausências e atrasos ao trabalho convencional, para atender interesses dos menores. Da mesma maneira, as lides domésticas restam prejudicadas, ou a trabalhadora contrata uma empregada doméstica para auxiliá-la (novo custo) ou desgasta-se em terceira jornada diária. Se a trabalhadora reside em cidade distante de seu local de trabalho, novo problema: o tempo e os perigos do deslocamento. Somadas a todas as horas e dificuldades, parece-nos óbvio que essa trabalhadora não poderá seguir aperfeiçoando-se, estudando.

Além disso, não será mais necessário que o obreiro mude de domicílio para trabalhar, ou seja, não será preciso que as pessoas migrem para os grandes centros em busca de oportunidades profissionais. Assim, existe a possibilidade dos profissionais permanecerem no município de origem, como por exemplo, zonas mais afastadas, rurais, com maior qualidade de vida. Dessa maneira, é possível perceber que assim o teletrabalhador “fixa-se em sua cidade, prestigia o comércio local, participa dos grupos sociais ali existentes e usufrui de horas de lazer. É evidente a contribuição para a melhor distribuição geográfica da população” (FINCATO, 2003, p.5). Nesse sentido, as empresas podem se fixar em cidades com menor custo de produção, permitindo “a las compañías u organizaciones replantearse su

organización y beneficiarse de la implantación en zonas más alejadas de las grandes urbes además de menores salarios y mejores condiciones de trabajo¹⁶” (FRANCO, 2009, p. 4).¹⁷

Portanto, além de fixar o trabalhador em seu domicílio, mantendo-o em contato com sua família, participando da vida em sociedade, poderá o teletrabalho oferecer oportunidades a pessoas com dificuldades de conseguir emprego em vista de suas particularidades, deficiências ou disponibilidade de tempo. Então, é possível perceber que o teletrabalho permite a inserção de,

um contingente humano que enfrenta dificuldade de obter emprego formal, como é o caso das donas de casa, trabalhadores com idade avançada ou com deficiência e presidiários. Visto sob esse ângulo, o teletrabalho poderá atuar como meio capaz de contribuir para diminuir a desigualdade de oportunidades. (BARROS, 2009, p.329)

Nesse diapasão,

para o teletrabalho, não importa raça, sexo, deficiência física ou lugar onde o trabalhador estiver, barreiras muito comuns para o mercado tradicional de trabalho, podendo ser desenvolvido no campo ou na cidade, atuando desse jeito, como um fator de inserção de trabalhadores fora dos grandes centros urbanos, é só fazer a divulgação das tecnologias da informação a lugares que ainda não foram atingidos por este tipo de infra-estrutura. (ESTRADA, 2008, p. 1).

Ademais, essa forma de prestação laboral permite a inserção de pessoas incapacitadas no mercado de trabalho, uma vez que, mesmo com limitações físicas, essa pessoa possa desempenhar suas atividades, seja pela desnecessidade de deslocamento, seja pela facilidade que os programas informáticos de acessibilidade oferecem a pessoas com deficiências. Assim, “o teletrabalho oferece vantagens óbvias neste campo, uma vez que permite ao incapacitado organizar as tarefas de acordo com as suas condições de saúde, programar melhor eventuais tratamentos médicos e encaixar as necessárias acções de formação” (SANTANA; ROCHA, 2002, p. 421).

¹⁶ O teletrabalho permite “às companhias ou organizações repensar sua organização e beneficiarem-se da implantação em zonas mais afastadas das grandes cidades além de menores salários e melhores condições de trabalho.” [tradução livre].

¹⁷ Interessante anotar aqui, embora não seja especificamente o tema deste trabalho, a possibilidade do teletrabalho transfronteiriço, ou seja, aquele em que o trabalhador tem seu domicílio e exerce sua função em determinado país para uma empresa localizada em outro país. Conforme apontado por Manuel Martín Pino Estrada (2003, p.5): “Esse tipo de deslocamento permite que as empresas ofereçam mais emprego, tendo um maior número de empregados a serem incorporados e com a possibilidade de que, trabalhadores com dificuldade de acesso por motivos geográficos e despesas no transporte possam conseguir ofertas de trabalho, provocando uma ‘exportação de emprego’ a países em desenvolvimento, colocando freio na pressão migratória nos países desenvolvidos e colaborando com a melhoria dos métodos tecnológicos, da produção e do trabalho, e claro está, estaria melhorando-se a formação profissional dos trabalhadores.”

Entretanto, é necessário avaliar também as desvantagens que podem advir da utilização desse trabalho dito “além da empresa”, pois, embora seja muito interessante a eliminação desse espaço “lugar do trabalho”, conseqüentemente, extingue-se também a relação entre os colegas de profissão. Nessa linha,

essa modalidade de trabalho à distância apresenta como desvantagem a possibilidade de deterioração das condições de trabalho, entre elas o isolamento advindo da falta de contato com outros trabalhadores. Ora, é sabido que o trabalho realizado no estabelecimento do empregador permite, em muitas funções, o contato com colegas, propiciando conversas amenas, troca de idéias e discussão de problemas pessoais e familiares, em clima de interação profissional e emocional. (BARROS, 2008, p. 513)

Logo, como é possível perceber, a falta de contato com colegas de trabalho gera o isolamento do trabalhador¹⁸, uma vez que este apenas cumpre as suas tarefas e as envia para a empresa. Esse isolamento do obreiro afeta sensivelmente uma parte de sua vida social e pode, inclusive, em alguns casos, causar depressão, já que,

trabajar en casa también tiene sus puntos negativos, los cuales comienzan en la disminución de las relaciones interpersonales y pueden terminar inclusive en depresión. Existen casos en los cuales personas entraron en depresión porque no tenían con quién conversar durante la jornada de trabajo. Hay quien reclame estar solo y muy dependiente de la tecnología; por esta razón, el Teletrabajo no es recomendado para quien tiene tendencia a deprimirse.¹⁹ (ESTRADA, 2011, p.2)

Ainda, cabe pontuar que esse afastamento do trabalhador da sede empresarial pode acarretar na despolitização e perda de consciência de classe, como lembra Pérez Luño (2004, p.86):

Como es notorio, la sustitución del trabajo en fábrica por el trabajo a domicilio, que cada vez cuenta con más modalidades operativas gracias a las experiencias de teletrabajo, se ha traducido en una pérdida de la conciencia de clase de los trabajadores, en su generalizada falta de afiliación sindical, así como el abandono de su actitud reivindicativa. Por ello, no se debe descartar el riesgo de que

¹⁸ Nessa linha de argumentação: “Tudo isto representa, também, uma nova concepção do indivíduo trabalhador, entregue a si próprio, à sua criatividade e à sua aplicação. A força da organização, da empresa, enquanto entidade estruturante de identidades e de coordenação de actividades, dilui-se nas redes informáticas e nos circuitos electrónicos. As relações tornam-se, assim, mais impessoais e invisíveis e o indivíduo ver-se-á perante a necessidade de tomar decisões cada vez mais isolado” (ARAÚJO; BENTO, 2002, p.40).

¹⁹ “Trabalhar em casa também tem seus pontos negativos, os quais começam com a diminuição das relações interpessoais e podem terminar inclusive em depressão. Existem casos nos quais as pessoas entraram em depressão porque não tinham com quem conversar durante a jornada de trabalho. Há quem reclame por estar sozinho e muito dependente da tecnologia; por esta razão, o Teletrabalho não é recomendado para quem tem tendência a se deprimir.” [tradução livre]

la atomización de los ciudadanos, una vez desligados de partidos o de asociaciones cívicas, pudiera degenerar em un fenómeno de despolitización.²⁰

Nesse sentido, a possibilidade de se trabalhar em qualquer local pode ocasionar a falta de limitação entre horário de trabalho e descanso, divisão essa que, geralmente, é muito clara nas empresas. Assim sendo, essa nova modalidade pode diminuir os tempos de descanso do trabalhador, como ensina Sadi Dal Rosso (2008, p.70), o qual disciplina que as transformações “tecnológicas contemporâneas, particularmente aquelas no campo da informação e comunicação, constituem instrumentos fundamentais para reduzir a ‘porosidade’ do trabalho, os momentos de não-trabalho dentro do tempo de trabalho.” Portanto, esse tipo de prestação laboral pode culminar no sentimento de que todo o momento é de trabalho e que tudo se tornou trabalho, sem que o obreiro se “desligue” do emprego em nenhum instante.

Dessa forma, pode-se acabar gerando uma sensação de trabalho 24 horas, de ofício ininterrupto, onde o lazer e a distração e as já faladas horas de não-trabalho ficariam drasticamente reduzidas ou até suprimidas.²¹ Essa última constatação é corroborada por Krishan Kumar (2006, p. 68), o qual disserta que “do ponto de vista da tecnologia da informação, distinções entre escritório e lar, entre trabalho e ócio são, em grande parte, secundárias. Na verdade, a TI trabalha para torná-las irrelevantes.” Por causa disso, a falta de linha divisória entre o profissional e o pessoal pode acabar atrapalhando o tempo de efetivo descanso desse trabalhador. Essa situação não é favorável nem ao empregado tampouco ao empregador, porque “o desgaste físico do trabalhador irá reduzir seu tempo de atividade útil, fragilizando-o. Como corolário, a qualidade dos produtos e dos serviços será reduzida na proporção inversa à fadiga e ao cansaço do trabalhador” (SILVA, 2000, p.4).

Continuando nessa linha argumentativa, tal falta de diferenciação entre escritório e lar, característica de quem trabalha em casa, hipótese na qual o teletrabalhador pode se incluir, por um lado pode ser benéfica, facilitando a prestação do trabalho, mas por outro pode eliminar o espaço do lar, já que, dificilmente se poderá delimitar os dois ambientes. Nesse diapasão, Álvaro Sánchez Bravo (2010, p. 28-29) leciona que,

²⁰ “Como é notório, a substituição do trabalho na fábrica pelo trabalho a domicílio, que cada vez conta com mais modalidades operativas graças às experiências de teletrabalho, se traduziu em uma perda da consciência de classe dos trabalhadores, na sua generalizada falta de afiliação sindical, assim como no abandono de sua atitude reivindicativa. Por isso, não se deve descartar o risco de que a atomização dos cidadãos, uma vez desligados de partidos ou associações cívicas, possa vir a degenerarem um fenómeno de despolitização”. [tradução livre]

²¹ Nesse sentido, Sadi Del Rosso ao comentar a densificação (diminuição de “tempos mortos”) do trabalho indica que o “problema é que essa fórmula inclui o trabalho em horários ‘anormais e atípicos’, seja durante a noite, seja nos fins de semana, seja nos dias festivos e feriados.” (2008, p.77).

é possível que uma importante parte das pessoas possa integrar de maneira mais satisfatória a vida privada e a vida profissional, mas também é preciso ter em conta que esta nova fórmula trabalhista poderá produzir interferências no normal deslinde entre as atividades profissionais e as familiares.

Além disso, a falta de relação com superiores pode distanciar o teletrabalhador de possíveis promoções e oportunidade de ascensão profissional, como também em falta de um real envolvimento do teletrabalhador com a empresa na qual trabalha (BARROS, 2009, p. 329).

Ademais, além da depressão causada pelo isolamento do obreiro do local de trabalho e relacionamento com colegas, existem outras doenças que podem ser ocasionadas pelo teletrabalho. Nesse sentido, Anelino Francisco da Silva (2000, p. 7):

E quanto à saúde, são graves os danos que podem ser causados ao trabalhador. Problemas ergonômicos são verificados, porque o trabalhador fica longo tempo à frente da tela do computador. A agilidade nos processos de digitação provoca doenças profissionais, irreversíveis, as chamadas lesões por esforço repetitivo, com grande incidência de tenossinovite (tendinite, paratendinite, epicondilite, síndrome do túnel do corpo e lesões musculares) que no Brasil possui norma regulamentadora (Portaria GM-MPAS nº 4.062/87). De acordo com essa portaria, a tenossinovite passou a ser considerada doença ocupacional, mas apenas de digitadores, datilógrafos, pianistas e outros profissionais que exercitam movimentos repetitivos do pulso.

Nesse sentido, somadas a essas novas doenças desencadeadas pelo uso das tecnologias de informação e comunicação, o estresse pode se tornar uma constante na vida do teletrabalhador. Assim,

se não bastasse, existem ainda outros fatores responsáveis pelo comprometimento da segurança e saúde do teletrabalhador afetos à organização do trabalho, entre os quais situam-se: a falta de comunicação e interação com companheiros de trabalho e chefes, a ausência de informações adequadas à utilização dos equipamentos de trabalho, à formação e atualização de conhecimento. Ademais, a liberdade de regular o ritmo de trabalho poderá induzir o trabalhador a não distinguir tempo de trabalho e tempo livre, transformando-o em *workaholic*. Todos esses fatores geram depressão, falta de concentração, irritabilidade, insônia, que, no somatório, são altamente estressantes. (BARROS, 2009, p. 336).

Enfim, em que pesem as vantagens e desvantagens que o teletrabalho pode trazer na sua utilização, é inegável que, cada vez mais, se trabalhará utilizando tecnologias de informação e comunicação. Dessa forma, antes de rechaçar ou enaltecer o novo instituto, faz-se necessário que sejam assegurados aos teletrabalhadores os direitos consagradamente conquistados pelos obreiros em geral, tarefa essa que será desempenhada no tópico seguinte.

1.3 Conciliando as tensões existentes: como adotar o teletrabalho e preservar direitos trabalhistas já consagrados?

Após verificados os prós e contras referentes ao teletrabalho, faz-se necessário apontar algumas tensões que podem advir da utilização dessa modalidade de trabalho, uma vez que, através das peculiaridades dessa relação empregatícia, alguns direitos trabalhistas poderiam ser desconsiderados. Nesse ponto, interessante colacionar a construção feita por Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 494), na qual ele discorre sobre direitos primários trabalhistas, que:

São aqueles que dão o tratamento especificado favorável à defesa de bens jurídicos de valor maior; por exemplo, a dignidade do ser humano que trabalha, a proteção da sua vida, saúde, integridade física, a obrigatoriedade do descanso no trabalho para que refaça suas forças sem desgastes maiores por uma continuidade ininterrupta, a defesa moral contra as agressões, os danos e as discriminações que possa vir a sofrer, observado o mínimo necessário para a boa concepção dos objetivos do trabalho, o meio ambiente do trabalho e as suas características para que permitam o desenvolvimento da atividade de quem trabalha de modo saudável e não hostil a sua pessoa.

Desse modo, não de ser considerados também no teletrabalho direitos trabalhistas mínimos. Tal condição é pressuposto de uma plataforma básica de direitos inerentes à humanidade do trabalho, sendo que seu descumprimento no tempo ou em parte coloca o teletrabalhador em condições precárias e desumanas, vulnerável aos interesses mercantis do capitalismo. Dessa feita,

a verdade é que a prevalência das leis de mercado “coisifica” o homem, porque tudo é considerado mercadoria. É mister a visão sociológica e jurídica dos legisladores e dos intérpretes do sistema de proteção ao ser humano, visando a harmonizar o social com o econômico, sem menosprezar a força normativa da realidade contemporânea. (SÜSSEKIND, 2010, p. 64).

Nesse sentido, é necessário ressaltar que as normas do Direito do Trabalho são de ordem pública e como tal devem ser observadas, uma vez que vontades individuais e privadas não podem modificá-la, tampouco a lógica de mercado. Desse modo, Américo Plá Rodriguez (2000, p.151), leciona que:

Não se pode caracterizar o Direito do Trabalho como direito imperativo sem afirmar concomitantemente a mais completa eliminação da vontade privada como força juridicamente relevante na elaboração normativa das relações jurídicas disciplinadas por ele.

Assim, passa-se a analisar alguns direitos trabalhistas consagrados e que devem ser respeitados também no caso do teletrabalho. A primeira ponderação que se faz e, que parece a mais visível, é o caso do pagamento ou não das horas extraordinárias²² feitas pelo teletrabalhador. Para que se considere a problemática no todo, é vital que se agregue aqui o conceito de jornada de trabalho, a qual compreende “o período, durante um dia, em que o empregado permanece trabalhando ou aguardando ordens” (BARROS, 2009, p. 661). Dessa feita, o que o trabalho que exceder a jornada diária é considerado, em regra, hora extra²³. Então, se o teletrabalhador trabalhar após sua jornada normal ser-lhe-á devido o pagamento de horas extras.

Ocorre que, o empregador terá que ter, ao menos, algum controle da jornada efetuada pelo empregado. Essa premissa é fundamental, pois se não existir a delimitação da jornada, estaria o teletrabalhador enquadrado no artigo 62, I da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo que “não têm direito, em princípio, a jornada normal mínima, nem a remuneração de outras horas além das normais, nem adicional por trabalho extraordinário” (CARRION, 2013, p. 152). Dessa forma, o pagamento de horas extras²⁴ é um ponto sensível no que diz respeito ao trabalho “além da empresa”, já que pelo,

fato de o funcionário trabalhar fora do alcance do empregador, são mais difíceis de ser reconhecidas, já que o trabalhador tem a liberdade de administrar seu tempo de maneira que lhe convém, não podendo a empresa, via de regra, conferir e controlar a real jornada de trabalho empreendida. (DUARTE, 2005, p. 26).

Por outro lado, se houver qualquer forma de controle da jornada do teletrabalhador, mesmo indiretamente, serão devidas horas extras. Mesmo que contratualmente afastado o pagamento de horas extraordinárias, serão devidas, pois nesses casos se utiliza o princípio da primazia da realidade, o qual “significa que em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documento e acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos” (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 359). Ainda, segundo apontado por Estrada (2008, p. 6):

²² Válido ressaltar a crítica das horas extraordinárias no geral, como a feita por Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 504): “Não acredito que possa trazer algum benefício social a autorização da lei trabalhista de horas extraordinárias para que o empregado possa ganhar mais. Isso é contraproducente e o leva a exaustão, porque fará tantas horas extras quantas necessárias, para poder responder com seus compromissos financeiros. Ora, essa não é uma boa política.”

²³ Aqui vale lembrar que existe a hipótese de trabalho extraordinário, previsto no artigo 61 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

²⁴ Para fins de esclarecimento, considera-se que a hora extra é espécie do gênero “hora suplementar”, a qual é aquela hora que suplanta a jornada normal de trabalho, que pode ser extra, caso seja paga, ou de compensação, se houver acordo.

Caso se verifique que o teletrabalhador subordinado está descumprindo a regra apenas para forjar provas da extrapolação de jornada, cabe adverti-lo, suspendê-lo e até rescindir seu contrato, gradativamente, caso haja reincidência. Tudo, evidentemente, se o profissional não estiver de fato, trabalhando para a empresa, o que, se for a hipótese, justifica o pagamento de horas extras independentemente de qualquer comunicado interno em sentido contrário. Nunca é demais lembrar que, no Direito do Trabalho, o Princípio da Primazia da Realidade é sempre o norteador das decisões judiciais – e é bom que assim o seja e continue sendo.

Relacionada à temática referente à jornada de algum modo é o direito a férias, uma vez que “a licença anual remunerada não representa um prêmio a ser concedido ao empregado, e sim um direito cujo exercício é assegurado pelo Estado por meio de legislação de ordem pública” (SÜSSEKIND, 2010, p. 257). Nesse sentido, o conceito de direito a férias seria interpretado como inerente a condições de trabalho, conseqüência de uma determinação legal-contratual, na qual o empregado, aqui o teletrabalhador, por um determinado número de dias por ano nos quais o obreiro fica sem trabalhar, mas continuará recebendo salário (NASCIMENTO, 2011, p. 508).

Diante disto, é inegável o direito a férias dos teletrabalhadores, uma vez que é condição mínima de trabalho, tratando-se de direito irrenunciável²⁵, sendo que, o teletrabalhador deve ter todos os direitos dos demais empregados, inclusive o direito a férias, mesmo quando trabalha para mais de um empregador.

Outro ponto de importância no que diz respeito a direitos que devem ser alcançados a teletrabalhadores é a responsabilidade pela empresa pelos gastos com os equipamentos de trabalho utilizados pelo obreiro. Nesse sentido Juliana Bracks Duarte (2005, p. 28), afirma que existem empresas que estão pactuando disposições como:

- a empresa comprará os equipamentos a serem usados pelos teletrabalhadores;
- todo *software* ou *hardware* comprado pela empresa continua sendo propriedade dela e deverá ser devolvido quando solicitado;
- todos os produtos desenvolvidos durante o teletrabalho serão de propriedade da empresa;
- os teletrabalhadores podem ligar para a empresa a cobrar;
- a empresa é responsável pela manutenção de seus equipamentos;
- o equipamento que o teletrabalhador não mais utilizar deverá ser devolvido em sua primeira ida à empresa;
- o empregado pode, a seu critério, pedir ajuda de um técnico da empresa na instalação do equipamento em sua residência;
- os *softwares* usados pelo teletrabalhador estão sujeitos às mesmas restrições sobre duplicação e uso não autorizado que os usados na empresa;
- a empresa não se responsabiliza pelo conserto, manutenção ou substituição de equipamento de propriedade particular usado em trabalho remoto.

²⁵ Afirmação feita por Süsssekind (2010, p. 257): “Trata-se, portanto, de direito irrenunciável, que os neoliberais instalados nos poderes públicos e em alguns setores da sociedade brasileira ainda não conseguiram inserir entre os casos de flexibilização”.

Assim, se o empregador não arcar com as despesas com equipamentos do teletrabalhador, este terá uma diminuição considerável em seu salário com custos que não deveriam ser arcados por ele²⁶. Nesse diapasão,

na maioria das vezes, é o próprio teletrabalhador o proprietário dos equipamentos que utilizam, bem como, o responsável único pelo pagamento de despesas como água, luz, telefone, provedor de internet, climatização, material de expediente, combustível, programas e medidas de segurança, dentre outros. Numa situação de emprego convencional, tais despesas estariam todas ao encargo do empregador. (FINCATO, 2003, p.10).

Embora, a falta de assunção de riscos por parte do empregador não afaste o vínculo empregatício a ponto de considerar o obreiro, nesse caso, como autônomo, onera o teletrabalhador com gastos que seriam, tradicionalmente, pagos pelas empresas. Desse modo, seria imperativo que o empregador arque com gastos envolvidos na prestação de serviço para que não haja prejuízo salarial ao teletrabalhador (DUARTE, 2005, p. 29).

Nesse sentido, o fornecimento de equipamentos gera a responsabilidade também para o teletrabalhador em zelar por eles, com base principalmente no princípio da boa-fé lealdade nas relações trabalhistas, na qual:

A boa-fé lealdade se refere à conduta da pessoa que considera cumprir realmente com o seu dever. Pressupõe uma posição de honestidade e honradez no comércio jurídico, porquanto contém implícita plena consciência de não enganar, não prejudicar, nem causar danos. (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 425)

Ainda, terá que ser cumprido o dever do empregador no que diz respeito às normas de saúde e segurança no teletrabalho, uma vez que, “o fato de o teletrabalhador exercer suas atividades fora do estabelecimento do empregador não o exime de cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho” (BARROS, 2009, p.334). Dessa feita, Fincato (2008) informa alguns deveres do empregador que se aplicam também no caso em tela como: a) deveres de boa ambiência laboral; b) dever de avaliar a capacidade e habilidades dos trabalhadores; c) dever de avaliar os riscos laborais; d) dever de proporcionar EPI’S

²⁶ Nesse sentido, interessante apresentar o disposto no art. 462, §4º da CLT, o qual disciplina que: “Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário”. E, nesse diapasão, pode-se fazer uma analogia com o precedente normativo nº 115 do TST o qual disciplina que: “Determina-se o fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigido seu uso pelo empregador”, dessa forma, os equipamentos utilizados no teletrabalho exigidos pelo empregador devem ser fornecidos gratuitamente.

adequados; d) dever de informar órgãos de inspeção; e) dever de formar para a prevenção; f) dever de vigiar em prol da segurança e saúde do trabalhador.

Portanto, é necessário que o empregador forneça equipamentos adequados ao teletrabalhador, ou se os instrumentos forem do obreiro que a empresa os adapte para que fiquem de acordo com as normas de prevenção de doenças no trabalho²⁷. Em vista disso, o computador terá que ser móvel, de tela plana, não fique contra o sol, o monitor terá que ser na altura dos olhos, que esteja em mesa na altura correta com encosto para os pés, por causa da postura do obreiro. O ambiente de trabalho terá que ter iluminação adequada, com atenção aos níveis aceitáveis de ruído e, acima de tudo isso, o cuidado com a saúde mental do trabalhador, o estresse, a fadiga, fornecendo o apoio necessário ao teletrabalhador nesse sentido (BARROS, 2009).

Insta ressaltar o acidente de trabalho, uma vez que o teletrabalhador não está, de modo algum, afastado da possibilidade de acidentar-se ao exercer sua função, mesmo que em local diverso da sede empresarial. O tema é complexo, pois é difícil precisar a causa de um acidente de trabalho nesse caso,

uma vez que tremendamente difícil qualificar, com certeza e segurança, um acidente laboral ou doméstico. O teletrabalhador acometido de enfermidades decorrentes da Lesão por Esforço Repetitivo o terá sido em função da digitação ou de sua atividade como doceiro, na lavagem de roupas ou na varrição da casa? Quem poderá dizer ao certo se a lesão lombar do empregado se fez em função da má postura na prestação do teletrabalho ou em decorrência de carregar tijolos na reforma que faz em sua residência? (FINCATO, 2008, p.157).

Em vista das interrogações pertinentes destacadas percebe-se como o tema é intrincado, porque quando o trabalho era realizado na empresa, ou seja, em um local determinado, sendo o obreiro “chão de fábrica” o acidente de trabalho tinha uma causa mais direta, era mais fácil ser identificada. Já, por outro lado, em uma formulação de teletrabalho, não se tem como precisar ao certo se tal acidente decorreu de outras atividades realizadas pelo trabalhador, seja em âmbito doméstico, seja em viagens, ou aonde quer que desempenhe suas funções. Entretanto, tal constatação, não pode, em hipótese alguma servir de argumento para o afastamento da responsabilidade da empresa no caso de acidente de trabalho. Assim sendo,

²⁷ Nesse diapasão, Fincato (2008, p.162): “Alguns riscos são destacados como corriqueiros nas relações de trabalho a distância, como por exemplo, as enfermidades psicológicas (que podem somatizar-se), decorrentes do isolamento do trabalhador e da sobrecarga – derivada da necessária rigidez na organização das tarefas laborais e familiares – quando se labora em domicílio; as geradas pelos esforços repetitivos ou lesões osteomusculares; as provindas de má postura laboral e do uso excessivo das tecnologias de informação, em especial, das telas de computadores – lesões oculares – ou até mesmo a fadiga decorrente as ausência (em tese) de limites para a jornada de trabalho”.

dificuldades existem na prevenção e controle dos riscos inerentes a um ambiente laboral afastado da sede do empregador e, às vezes, interno à residência do trabalhador. Mas afastar, por completo, a responsabilidade patronal (para prevenção, controle e reparação de eventuais danos decorrentes da ausência dos dois anteriores) parece-nos um tanto ousado, para não dizer precarizador das relações laborais e, por consequência, afrontante ao princípio basilar do ordenamento jurídico brasileiro: a dignidade (FINCATO, 2008, p.162).

Enfim, analisados direitos consagrados que devem ser preservados também nas relações que envolvem teletrabalho, necessário apresentar as regulamentações (ou seus projetos) no que diz respeito à Organização Internacional do Trabalho, à América Latina, principalmente o Brasil, de modo a destacar as boas práticas, a forma de tratamento do tema e os direitos assegurados ao teletrabalhador nessas disposições normativas, tarefa essa que será desempenhado no próximo título dessa monografia.

2 O PANORAMA JURÍDICO DO TELETRABALHO SOB O ENFOQUE DA OIT, UNIÃO EUROPEIA E DAS LEGISLAÇÕES LATINO-AMERICANAS: PONTOS DE APROXIMAÇÃO E DISTANCIAMENTO

Verificadas as vantagens, desvantagens, possibilidades e desafios que o teletrabalho traz ao direito trabalhista, é inegável que é uma realidade e que necessita de regulamentação. Assim, neste capítulo, far-se-á uma análise das legislações sobre o teletrabalho, com enfoque em documentos da Organização Internacional do Trabalho, da União Europeia e da América Latina.

Dessa forma, dividiu-se esse tópico em quatro partes, assim compreendidas: 2.1 O tratamento normativo do teletrabalho na Organização Internacional do Trabalho e União Europeia²⁸; 2.2 O estado da questão na América Latina²⁹: pontos e contrapontos, este subdividido entre os países que serão analisados: Chile, Colômbia e Costa Rica; 2.3 Contrastes e boas práticas em foco: estabelecendo paralelos dos principais aspectos das normatizações analisadas; 2.4 O modelo de regulação no Brasil: possibilidades e desafios.

Dito isso, passa-se ao próximo tópico, no qual se analisará a Convenção sobre trabalho à domicílio da Organização Internacional do Trabalho, a escolha desse documento é justificada pelo fato de que é o primeiro marco legislativo nesse sentido, mesmo que não utilize o termo teletrabalho. Ainda será analisado o Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, que é examinado, pois serve como parâmetro para as legislações confeccionadas posteriormente a sua publicação.

2.1 O tratamento normativo do teletrabalho na Organização Internacional do Trabalho e União Europeia

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem uma importância inegável na conjectura das relações trabalhistas hodiernas, ao estabelecer diretrizes sobre teletrabalho que podem ser adotadas globalmente. Tal relevância e preocupação em disciplinar essas matérias também se expressa no tema do trabalho a domicílio na Convenção³⁰ n° 177 de 1996, com

²⁸ Ressalta nesse ponto, que as legislações analisadas sobre a União Europeia são comunitárias e não as construídas em âmbito interno de cada país integrante do bloco.

²⁹ Aqui também é necessário grifar que as legislações são internas dos países da América Latina e não diz respeito a quaisquer legislações comunitárias nessa área.

³⁰ Para fins de esclarecimento: “*Convenções* são espécies de tratados. Constituem-se em documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidade internacional, a que aderem voluntariamente seus membros” (DELGADO, 2011, p. 152).

entrada em vigor em 22 de abril de 2000³¹. Esse documento, embora não trate especificadamente sobre teletrabalho, é interessante no presente estudo, pois foi uma das primeiras normatizações a ressaltar a importância da proteção do trabalhador que presta serviços fora do estabelecimento do empregador.

Assim, em seu primeiro artigo, o documento apresenta a conceituação de trabalho a domicílio, sendo este o realizado pelo obreiro que trabalha em um local que escolha, em troca de uma remuneração, com a finalidade de elaborar um produto ou serviço conforme as especificações do empregador (OIT, 1996). A crítica que se faz é que não disciplina o trabalho mediado por tecnologias da informação e comunicação, apenas por domicílio. Acontece que o teletrabalho oferece outras características que não se encontram necessariamente no trabalho em domicílio, por ter implementação de informática e de telecomunicações, além de não se constituir exclusivamente no domicílio do trabalhador (MAÑAS, 2003, p.10).

Por outro lado, a necessidade que o obreiro tem que trabalhar de acordo com as especificações do trabalhador faz com que se considere a subordinação como elemento desse tipo de relação, posicionamento corroborado por Nascimento (2011, p. 441):

[...] Assim, o trabalho *em domicílio* é compatível com a subordinação. Nesse sentido também é a doutrina italiana. No entanto, algumas reservas são feitas no sentido de uma caracterização perfeita da subordinação, daí admitir-se que há uma dependência econômica para que o vínculo de emprego subsista.

Outro ponto da Convenção que merece destaque é a do artigo 3º, o qual disciplina que todo o país que ratificar o documento tem que aplicar e revisar periodicamente uma política nacional para melhorar a situação dos trabalhadores em domicílio (OIT, 1996).

A Convenção expressamente em seu artigo 4º (OIT, 1996), ressalta a importância de proporcionar a igualdade de tratamento entre os trabalhadores em domicílio e os demais assalariados, sendo que essa igualdade deve ser a respeito de:

- (a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar de sus actividades;
- (b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
- (c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- (d) la remuneración;
- (e) la protección por regímenes legales de seguridad social;
- (f) el acceso a la formación;
- (g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;

³¹ Tal Convenção não foi ratificada pelo Brasil até então.

(h) la protección de la maternidad.³²

Dessa forma, fica clara a preocupação da Convenção em abolir qualquer forma de discriminação entre trabalhadores, seja com relação à remuneração, maternidade, o direito de participação em organizações, também o direito à saúde e seguridade³³. Vê-se que a proteção à discriminação no emprego e função foi feita de forma abrangente, de modo a ocupar-se de todos os casos nos quais trabalhar fora do estabelecimento empresarial poderia se tornar uma desvantagem, como no caso de progressão na carreira e na quantidade de trabalho feito, que deve ser proporcional aos demais.

Em linhas gerais, essas são as principais contribuições da Convenção. Pode-se inferir, portanto, que,

a OIT adotou, em 04.06.1996, a Convenção nº 177, tendo como objeto de análise o trabalho em domicílio. No entanto, essa convenção não leva em consideração as perspectivas que vêm sendo apontadas para o direito do trabalho, pois embora haja manifestação expressa acerca da matéria, o seu conteúdo não é suficientemente amplo para abranger as novas figuras que surgem no cenário social (MAÑAS, 2003, p. 128).

Como toda norma que busca ser aplicável ao maior número de casos possíveis e que tem por escopo estabelecer padrões mínimos aos países ratificantes, a Convenção deixa a desejar no que diz respeito aos direitos do trabalhador como jornada máxima, férias e descansos, por exemplo. Entretanto, inegável é a sua relevância como marco legislativo nessa seara e por isso a sua inclusão nesta monografia.

Feita a análise da Convenção nº 177 da OIT³⁴, passa-se a analisar o Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho de 2002. Esse é outro documento pertinente, uma vez que suas delimitações parecem se repetir em outras regulamentações, servindo como base. O Acordo também demonstra a sua relevância ao normatizar pontos sensíveis no que diz respeito ao teletrabalho, como a sua voluntariedade, as condições do emprego, a proteção de dados, a vida privada, equipamentos, saúde e seguridade, a organização do trabalho, a formação do teletrabalhador e direitos coletivos.

³² “(a) o direito dos trabalhadores a domicílio a constituir ou a filiar-se às organizações que escolham e a participar em suas atividades; (b) a proteção da discriminação no emprego e na ocupação; (c) a proteção em matéria de seguridade e saúde; (d) a remuneração; (e) a proteção por regimes legais da seguridade social; (f) o acesso à formação; (g) a idade mínima de admissão no emprego ou ao trabalho; (h) a proteção da maternidade.” [tradução livre]

³³ A determinação sobre seguridade é reiterada no artigo 7º do mesmo documento, tal a sua importância.

³⁴ A Recomendação 370/98 da União Europeia aconselha os países membros adotem a Convenção nº177 da OIT.

O primeiro ponto a ser destacado é a utilização do termo teletrabalho. Ressalta-se também o seu caráter de marco geral a nível europeu, sendo que maiores especificações devem ser feitas internamente pelos Estados-membros. Sendo que, nas considerações gerais o Acordo frisa a importância da regulamentação do teletrabalho, de modo que:

Los interlocutores sociales consideran el teletrabajo a la vez como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para los trabajadores reconciliar la vida profesional y vida social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas. Si Europa desea extraer la mejor parte de la sociedad de la información, debe afrontar esta nueva forma de organización del trabajo, de forma tal que la flexibilidad³⁵ y la seguridad vayan a la par, que sea mejorada a la calidad del empleo y que las personas con discapacidades tengan un mejor acceso al mercado de trabajo³⁶ (UNIÃO EUROPEIA, 2002).

Dessa feita, a legislação da União Europeia reconhece que o teletrabalho é um fato, sendo inegável rechaçar sua importância e potencialidades, bem como aponta para a necessidade de regulamentar as relações proveniente dessa modalidade de prestação laboral.

Nesse contexto, o segundo item do Acordo apresenta o conceito dessa modalidade, como uma forma de organização ou de realização de atividades mediadas pelas TICs como marco de uma relação de trabalho, sendo que é realizado fora dos locais da empresa (UNIÃO EUROPEIA, 2002). Tal delimitação se forma com base em elementos fundamentais e constantes nas conceituações sobre teletrabalho, como: “a) Deslocalização do teletrabalhador para fora empresa ou centro de produção; b) Utilização de tecnologias e comunicação que permitem ultrapassar a barreira da distância física” (CASTRO, 2007, p. 4).

³⁵ No que diz respeito à flexibilização, Arnaldo Süssekind (2002, p.52) apresenta suas implicações: “a flexibilização do Direito do Trabalho, irradiada após o primeiro choque petrolífero, foi sensivelmente ampliada a partir do fenômeno da globalização econômica. Ela vem sendo admitida, em níveis distintos, tantos pelos neoliberais, a maioria dos quais quer, na realidade, a desregulamentação do Direito do Trabalho, quanto pelos defensores do Estado Social, entre os quais nos incluímos. Estes admitem, nesta fase, a redução do grau de intervenção da lei, a fim de que: 1) os sistemas legais constituam de regras indisponíveis que estabeleçam um mínimo de proteção a todos os trabalhadores, abaixo do qual não se concebe a dignidade do ser humano; 2) esses sistemas abram espaço para a complementação do piso protetor irrenunciável ou para flexibilizar a sua aplicação, mediante negociação coletiva, isto é, com a participação dos correspondentes sindicatos, aos quais cumpre assegurar a liberdade sindical, tal como prevista na Convenção da OIT n. 87; 3) a flexibilização deve ter por objetivo a alteração das condições contratuais *supra* ou *extra*, desde que virem: a) o atendimento a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais; b) a implementação da nova tecnologia ou de novos métodos de trabalho; c) a preservação da saúde econômica da empresa e os empregos dos respectivos empregados”.

³⁶ “Os interlocutores sociais consideram o teletrabalho como um meio de modernizar a organização do trabalho para as empresas e organizações do trabalho, para as empresas e organizações de serviços públicos, e para os trabalhadores reconciliarem vida profissional e vida social e lhes dar maior autonomia na realização de suas tarefas. Se a Europa deseja extrair a melhor parte da sociedade da informação deve afrontar esta nova forma de organização do trabalho, de tal forma que a flexibilidade e segurança andem juntas, que seja melhorada a qualidade do emprego e que as pessoas com incapacidades tenham um melhor acesso ao mercado de trabalho.” [tradução livre].

O documento, nesse sentido, é taxativo ao expressar o caráter voluntário da contratação por teletrabalho, ressaltando que a negativa do obreiro em teletrabalhar não pode resultar em modificações das condições de trabalho, nem em término do seu contrato, já que:

El paso al teletrabajo en tanto que tal, puesto que modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo, no afecta al estatus laboral del trabajador. La negativa de un empleado a teletrabajar no es, en sí, un motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo de este trabajador³⁷ (UNIÃO EUROPEIA, 2002).

Portanto, a possibilidade de efetuar o trabalho em local distinto da empresa não pode servir como forma de coerção para forçar o empregado, com contrato estabelecido com outra forma de prestação de serviços, a aceitá-lo, nem sua recusa pode ocasionar prejuízo no seu *status* de trabalhador.

Por outro lado, se aceito o teletrabalho, ou se já contratado por esta forma de trabalho, as condições de emprego devem ser as mesmas dos trabalhadores em geral (UNIÃO EUROPEIA, 2002). Nesse contexto, essa disposição está em consonância com a Convenção da OIT, repetindo-se a relevância em se manter direitos trabalhistas conquistados nesses casos, proporcionando-se, dessa maneira, a igualdade entre trabalhadores. Aplica-se aqui também o princípio da não discriminação, o qual “leva a excluir todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão válida nem legítima” (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 445).

O Acordo disciplina também a proteção de dados e estabelece que o empresário é o responsável por tomar medidas para sua proteção, sendo que este é responsável por informar o obreiro sobre qualquer limitação na utilização de ferramentas informáticas, como a Internet e as sanções em caso de descumprimento (UNIÃO EUROPEIA, 2002).

Com relação à vida privada, à saúde e à segurança do teletrabalhador, faz-se necessária uma análise integrada, embora tais dispositivos estejam em itens diferentes no documento em comento. Dessa forma, o Acordo estabelece que o empregador deve respeitar a vida privada do teletrabalhador, observado o disposto na Diretiva 90/270 da União Europeia sobre equipamentos dotados de visor (UNIÃO EUROPEIA, 2002).

Tal Diretiva liga o tema da vida privada com o de saúde e seguridade, uma vez que “el empresário informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y

³⁷ “O passo ao teletrabalho enquanto tal, posto que modifica unicamente a maneira em que se efetua o trabalho, não afeta o *status* laboral do trabalhador. A negativa de um empregado a teletrabalhar não é, em si, um motivo de rescisão da relação laboral, nem de modificação das condições de trabalho deste trabalhador.” [tradução livre]

seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos³⁸” (UNIÃO EUROPEIA, 1990). Nesse sentido,

há a obrigação de o empregador proporcionar boas condições de trabalho, pois, quer o teletrabalhador esteja no espaço físico da empresa, quer esteja num local descentralizado, há o dever de dotar o posto de trabalho de condições mínimas indispensáveis a um desempenho correto da função, do ponto de vista da saúde e segurança do trabalho (MAÑAS, 2003, p. 136).

Assim, a Diretiva 270/90, já em suas considerações, frisa a importância, por exemplo, de equipamentos com visores de aspectos ergonômicos. Ainda, disciplina as medidas que o empregador deve tomar como a informação e formação dos trabalhadores com relação aos riscos relacionados ao seu trabalho e disciplina que a entidade patronal deve fazer com que o trabalho diário com visor do empregado seja interrompido por pausas ou mudança de atividades (UNIÃO EUROPEIA, 1990).

Ademais, traz estipulações sobre equipamentos de trabalho, como a altura indicada de mesa ou superfície de trabalho, recomendações sobre visor e teclado, cadeira e meio ambiente. Neste último, trata sobre a iluminação no local de trabalho, ruído, calor, radiações e humidade. Vê-se que a União Europeia, já em 1990 se preocupava com a interface computador/homem, sendo que “os princípios da ergonomia devem ser aplicados, em particular, ao tratamento de informação pelo homem” (UNIÃO EUROPEIA, 1990).

E com respeito à privacidade do teletrabalhador o Acordo Marco Europeu estabelece que:

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. **Si el teletrabajador trabaja en domicilio este acceso está sometido a consentimiento previo.** El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección³⁹ (UNIÃO EUROPEIA, 2002).
[grifo nosso]

Essa disposição indica a preocupação em salvaguardar a vida privada do teletrabalhador, uma vez que exige que as inspeções de segurança e saúde na casa do obreiro tenham consentimento prévio. Necessário lembrar que, embora seja o local de trabalho do

³⁸ “O empresário informa ao teletrabalhador a política da empresa em matéria de saúde e segurança no trabalho, em especial sobre as exigências relativas às telas de dados”. [tradução livre].

³⁹ “Para verificar a correta aplicação das normas em matéria de saúde e segurança, o empresário, os representantes dos trabalhadores e/ou as autoridades competentes têm acesso ao lugar do teletrabalho, dentro dos limites da legislação e dos convênios coletivos nacionais. Se o teletrabalhador trabalha em domicílio este acesso está submetido a consentimento prévio. O teletrabalhador está autorizado a pedir uma visita de inspeção.” [tradução livre].

empregado é, antes de tudo, sua casa e como tal deve ser respeitada, juntamente com a intimidade e de seus habitantes.

Nesse diapasão, depois de verificada a importância de preservar a saúde do trabalhador, mesmo quando está realizando suas tarefas “além da empresa”, também se faz necessário estabelecer quem irá custear os equipamentos e demais gastos decorrentes da feitura do trabalho em casa.

E, nesse diapasão, o Acordo Europeu disciplina que as condições devem estar definidas claramente em contrato, mas que se o teletrabalho se realiza regularmente, o empresário deve cobrir os custos diretamente originados pelo trabalho e que a empresa disponibilizará o apoio técnico que o teletrabalhador necessita (UNIÃO EUROPEIA, 2002). Em contrapartida, o obreiro deve zelar pelos equipamentos que lhe foram confiados, nem difundirá material ilícito via internet (UNIÃO EUROPEIA, 2002). Dessa maneira,

deve ser estendido ao teletrabalhador todos os direitos dos trabalhadores que laboram sob a égide do sistema clássico pelo qual o direito do trabalho assentou suas bases, devendo estar integralmente abrangido pela legislação trabalhista, e sendo de responsabilidade do empregador, inclusive, o fornecimento dos equipamentos, bem como o custo decorrente da utilização do trabalho deve ser pago pelo empregador. (MAÑAS, 2003, p. 135).

A preocupação de estabelecer quem vai arcar com as despesas decorrentes do trabalho realizado fora do estabelecimento empresarial decorre da constatação de que no modelo clássico de prestação laboral, o obreiro não arcaria com nenhum desses custos, mas ao teletrabalhar essas despesas de certa forma ficam difíceis de quantificar, uma vez que são feitas no domicílio do empregado. Ocorre que, de maneira nenhuma, deve o teletrabalhador arcar com tais custos, pois se assim não ocorrer, terá diminuição real de seu salário, bem como não estará em igualdade de condições em relação aos demais trabalhadores.

Já no que concerne à organização do trabalho, o Acordo em comento dispõe que o “teletrabajador gestionará su tiempo⁴⁰” (UNIÃO EUROPEIA, 2002). Essa disposição reflete a compreensão de que o controle rígido de trabalho utilizado como forma de estipulação de jornada não cabe no teletrabalho. Esta afirmação é corroborada por Castro (2007, p.2):

Não podemos nos olvidar que o Direito do Trabalho originou-se nos primórdios do século XX em razão da Revolução Industrial, firmou-se como disciplina jurídica e desenvolveu-se em torno de uma organização empresarial baseada numa 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.

⁴⁰ “O teletrabalhador fará a gestão do seu tempo”. [tradução livre].

Assim sendo, abre-se a possibilidade para o controle de resultados, havendo uma passagem “de uma cultura de ‘compra do tempo’ proveniente da organização tradicional, para uma cultura da ‘compra do resultado’, fruto da organização informatizada” (MAÑAS, 2003, p.132). Dessa maneira,

ao invés de pôr em foco o número de horas trabalhadas, dá-se mais atenção a questões ligadas ao desempenho. O verdadeiro segredo do Teletrabalho bem sucedido está na confiança mútua estabelecida entre o gerente e seu subordinado. Porém, grande parte das empresas que adotam o Teletrabalho ainda continuam amarradas aos mecanismos clássicos de controle: supervisão da presença física e do tempo utilizado pelo trabalhador. Este mecanismo baseia-se em dois tipos de controles: regras (o que fazer) e observação visual do processo de trabalho (como fazer). O teste eficaz para avaliar a produção do funcionário é o resultado (CARVALHO; BARREIRINHAS, 2006, p. 334).

Então, claro fica a impossibilidade de aplicar o controle tradicional de jornada no teletrabalho. É sabido que no trabalho intelectual nem sempre delimitar um período para sua feitura gera os melhores resultados, pois há necessidade de elaboração, inspiração, pensamento e racionalização, características que são quase abstraídas no trabalho manual e mecânico. Portanto, o controle de resultados é sim a melhor maneira de avaliar o teletrabalhador.

Entretanto, importante destacar que não pode ocorrer uma cobrança maior por resultados por parte do teletrabalhador em relação aos demais. Assim,

um aspecto a ser analisado diz respeito ao sentimento de culpa que se instaura no teletrabalhador, tendo em vista as conseqüências de descontrole da atividade de trabalho, o que se pode levar o trabalhador a laborar mais. Isso talvez decorra devido ao mascaramento de sensação de liberdade vivenciada pelos teletrabalhadores, os quais sentem dificuldade de parar de trabalhar, já que os mesmos não se ausentam do local de trabalho ao fim de jornada (MAÑAS, 2003, p. 137).

Essa é uma preocupação legítima e deve ser considerada com seriedade tanto pelas legislações trabalhistas quanto pelos empregadores e empregados. Essa falta de determinação do tempo de trabalho pode gerar a sensação de que tudo é trabalho e o teletrabalhador pode ficar com a impressão de que nunca descansa, de que tem uma jornada de 24 horas, ininterrupta.

Nesse sentido, o Acordo Marco Europeu dispõe que “la carga de trabajo y los critérios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables em los

locales de la empresa⁴¹” (UNIÃO EUROPEIA, 2002). Ainda, disciplina que o empresário promoverá medidas para prevenir o isolamento do teletrabalhador em relação aos outros trabalhadores da empresa, como, por exemplo, proporcionar encontros entre os funcionários e proporcionar ao teletrabalhador acesso às informações da empresa (UNIÃO EUROPEIA, 2002).

Essa disposição reflete uma das maiores preocupações com relação ao teletrabalho, o isolamento do teletrabalhador pelo seu afastamento físico do estabelecimento, pelas considerações de Chaparro (1999, p.23), “la sensación de aislamiento no nace tanto de la misma soledad ‘física’ en que se vea envuelto el teletrabajador, como la dificultad para consultar datos y solucionar problemas conjuntamente con los compañeros”⁴². Por isso, que determinações no sentido de integração dos funcionários e iniciativas que busquem integrar de certa forma o teletrabalhador ao cotidiano da empresa são tão relevantes.

Ainda, o Acordo disciplina que a formação e oportunidades de ascensão profissional devem ser iguais para todos, teletrabalhadores e não-teletrabalhadores (UNIÃO EUROPEIA, 2002). Referente à formação, essa alcança proporção no tocante ao teletrabalhador⁴³, pois lhe é necessária para que possa pretender posições mais altas na carreira em igualdade de condições.

A última estipulação da legislação em foco diz respeito aos direitos coletivos dos teletrabalhadores, os quais,

están sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores. Los teletrabajadores están incluidos en el cálculo determinante de los umbrales necesarios para las instancias de representación de los trabajadores, conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como a los convenios colectivos y prácticas nacionales. El establecimiento al que el teletrabajador será asignado con el fin de ejercer sus derechos colectivos de precisa de antemano⁴⁴ (UNIÃO EUROPEIA, 2002).

⁴¹ “A carga de trabalho e os criterios de resultados são equivalente às dos trabalhadores equiparáveis nos locais da empresa.” [tradução livre].

⁴² “A sensação de isolamento não nasce tanto da solidão ‘física’ em que se vê envolto o teletrabalhador, como a dificuldade para consultar os dados e solucionar problemas conjuntamente com os colegas”. [tradução livre].

⁴³ Como já apontado, o teletrabalhador é um profissional diferenciado, nesse sentido, Castro (2007, p. 1-2) ressalta que: “O modelo de organização empresarial taylorista está a ceder, em decorrência de penetração da evolução da tecnologia que induz a um novo posicionamento do trabalhador na empresa com características especiais, como por exemplo, capacidade de iniciativa e de tomar decisões, de realizar múltiplas e variadas tarefas, de organização do próprio tempo de trabalho e de objetivar resultados”.

⁴⁴ “Estão submetidos às mesmas condições de participação e elegibilidade nas eleições para as instâncias representativas dos trabalhadores ou que prevejam uma representação dos trabalhadores. Os teletrabalhadores estão incluídos no cálculo determinante dos limites necessários para as instâncias de representação dos trabalhadores, conforme as legislações européias e nacionais, assim como aos convênios coletivos e práticas nacionais. O estabelecimento ao que o teletrabalhador será atribuído com o fim de exercer seus direitos coletivos se precisão de antemão.” [tradução livre].

A relevância dessa estipulação aparece pela individualidade característica do teletrabalhador. Lutar por direitos e se engajar em busca de melhores condições de trabalho é mais propício em um ambiente de companheirismo, de discussão entre colegas, assim, o teletrabalhador, ao não participar desse tipo de contato frequentemente pode ficar alheio aos anseios de sua classe. Nesse contexto, os sindicatos encontram uma nova realidade desafiadora, já que:

[...] o teletrabalho lança uma importante responsabilidade sobre tais entidades, que se defrontam com uma nova realidade, onde os sujeitos e as condições são diferentes da tradicional, bem como, o modo de comunicação e a interação. Os teletrabalhadores exercem várias profissões, estão desagregados e muitas vezes situados em locais bem distantes do sindicato e da empresa. É uma tarefa impossível, senão árdua reuni-los fisicamente. Ademais a classe trabalhadora que domina o conhecimento é difícil de sedução para a vida sindical (CASTRO, 2007, p. 3).

Em vista disso, percebendo-se o desafio que os sindicatos terão para tentar reunir os teletrabalhadores, esse contexto pode gerar uma despolitização dos obreiros e enfraquecer a busca por melhores condições trabalhistas.

Enfim, essas são os principais pontos de regulamentação do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, como dito, esse documento é mais específico que a Convenção da OIT. Na sequência, far-se-á a análise das legislações acerca do teletrabalho na América Latina, objetivando-se compreender o estado da questão nesse âmbito.

2.2 O estado da questão na América Latina: pontos e contrapontos

Encerrada a análise dos documentos da Organização Internacional do Trabalho e da União Europeia, passa-se a verificar a legislação latino-americana sobre teletrabalho, com escopo de se obter uma visão integrada das normatizações sobre teletrabalho na América Latina.

A escolha dos países que foram verificados nessa parte do trabalho se baseou nos cinco Estados, fora o Brasil⁴⁵, que mais se apropriaram das tecnologias de informação e comunicação da América Latina, segundo uma pesquisa da União Internacional de

⁴⁵ O Brasil não foi considerado, pois terá uma análise em separado no final do título.

Telecomunicações⁴⁶, restringindo-se àqueles que tivessem lei sobre teletrabalho⁴⁷. Aplicados esses critérios, a pesquisa resultou nos seguintes países investigados: Chile, Colômbia e Costa Rica. Assim, passa-se à verificação da primeira normatização.

2.2.1 Chile

A legislação que regulamenta o teletrabalho no Chile não é autônoma, pois provém de uma alteração do Código do Trabalho feita pela Lei 19.759 de 2001⁴⁸, a qual trouxe extensas e variadas modificações, ou seja, nem mesmo a alteração é específica. Esse contexto dificulta a proteção do teletrabalhador, uma vez que não reconhece expressamente seus direitos e obrigações.

Assim, a modificação que a legislação em comento trouxe foi acrescentar ao artigo 22 do Código de Trabalho, que trata da jornada de trabalho, a seguinte redação:

Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones⁴⁹ (CHILE, 2001).

Excluir o teletrabalhador da limitação de jornada traz reflexos diretos em sua esfera de direitos do obreiro. Primeiramente, acarreta a exclusão do direito de percepção de horas extra, pois se o empregado não tem jornada estipulada, tampouco poderá trabalhar além dela. Dessa maneira,

nos casos de teletrabalho, a sujeição de uma jornada tende a um regime de horas extraordinárias similar ao de um trabalhador interno na empresa que permite evitar aquilo que alguns consideram um dos possíveis abusos laborais do teletrabalho: a não remuneração de um trabalho efetivo (ESTRADA, 2008, p.3)

Outro problema diz respeito ao descanso do trabalhador o qual ficará certamente comprometido, uma vez que o Código de Trabalho define como trabalhador aquele que

⁴⁶ A União Internacional de Telecomunicações (2013) que desenvolveu a pesquisa utilizada nesta monografia é uma agência do Sistema das Nações Unidas dedicada a temas relacionados às Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs).

⁴⁷ Isso explica a exclusão do Panamá, pois este país não tem lei, tampouco projeto de lei sobre teletrabalho.

⁴⁸ Vale ressaltar que o Chile tem um projeto de lei sobre teletrabalho com apresentação em 2006. Pelo analisado, desde a propositura, não existiram maiores avanços na sua tramitação. Tal projeto (CHILE, 2006), também modifica o Código de Trabalho, mas apresenta a figura do teletrabalho como um contrato em separado.

⁴⁹ “Também, ficam excluídos da limitação de jornada, os trabalhadores contratados para que prestem seus serviços preferencialmente fora do lugar ou sítio de funcionamento da empresa, mediante a utilização de meios informáticos ou de telecomunicações.” [tradução livre].

trabalha sob dependência (CHILE, 2001). Desse modo, sem estipulação de jornada, como ficaria a estipulação de tarefas e dos horários que poderiam ser enviadas ou a sua quantidade? A imprecisão da lei que alterou o Código Trabalhista chileno propicia diversidade de interpretações que tanto podem favorecer quanto prejudicar o teletrabalhador.

Esse cenário de imprecisão do que é ou não trabalho e as formas que devem ser utilizadas para que não se sobrecarregue o trabalhador é proveniente dessa característica do teletrabalho, no qual a vida profissional se confunde com a pessoal. Dessa maneira:

O trabalhador clássico tem sua mesa de trabalho, enquanto o participante de empresa virtual compartilha, com outros empregados, do mesmo modo programa de computador; o membro da empresa habitual transfere-se de seu espaço privado ou domiciliar para o espaço público do ambiente de trabalho, ao passo que com o trabalhador ocorre o inverso: ele transfere o espaço público para seu espaço privado, vez que trabalha em seu próprio domicílio, ou seja, o limite deixa de ser estipulado: os lugares e os tempos se fundem (ALMEIDA, 2005, p.85).

Válido pontuar que o Código do Trabalho veda atos de discriminação, bem como, em seu artigo 5º, reconhece como limite imposto ao empregador as garantias trabalhistas constitucionais, principalmente quando versarem sobre a vida privada, intimidade e honra dos trabalhadores (CHILE, 2001). Sistemáticamente, esses dispositivos alcançam o teletrabalhador, portanto, o empregador não pode sobrecarregá-lo, bem como, invadir sua esfera privada. Desse modo:

O direito à intimidade ou à privacidade corresponde ao respeito ao caráter privado da vida da pessoa que, em condições normais, não pode ser devassada, uma vez que todo o ser humano tem o direito de subtrair-se à indiscrição (NASCIMENTO, 2011, p. 398).

Entretanto, como dito, o campo de extensão dessas determinações é tão amplo que propicia arbitrariedades, afinal, se não existem horas extras a serem pagas, tampouco jornada estipulada, o que impede que empregador envie uma tarefa tarde da noite ao empregado?

Já a nova redação do artigo 41 do Código trabalhista do país, disciplina-se que:

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, **las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo**⁵⁰ (CHILE, 2001). [grifo nosso]

⁵⁰ “Não constituem remuneração os subsídios de mobilidade, de quebra de caixa, de desgaste de ferramentas e de colação, diárias, as prestações familiares outorgadas em conformidade com a lei, a indenização por anos de

Este dispositivo merece destaque quando se considera os gastos que o teletrabalhador faz em seu domicílio, mas que são decorrência da prestação de trabalho, como por exemplo, água, luz, obtenção e manutenção de equipamento. Assim, ao determinar que tais gastos não constituem remuneração, preservam o salário do teletrabalhador, mantendo-o em igualdade de condições em relação aos outros empregados.

Estes são os principais pontos da legislação chilena sobre teletrabalho, que como referido, não é sistematizada e específica. Feitas essa exposição, passa-se a verificar a normatização do próximo país, que é a Colômbia, assunto que se ocupará o próximo tópico.

2.2.2 Colômbia

Interessante notar que a Colômbia é o país que apresenta legislação mais completa acerca do teletrabalho. Cronologicamente, em 2008 o país promulgou a Lei 1221 que visa promover e regular o teletrabalho e quatro anos depois, em 2012, o Decreto 0884 regulamentou a lei pretérita.

A Lei 1221 de 2008 define teletrabalho como,

forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de información y la comunicación – TIC para el contrato entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo⁵¹ (COLÔMBIA, 2008).

Essa conceituação é semelhante as demais já apresentadas, nas quais considera a prestação do trabalho através do uso das tecnologias de informação e comunicação e a distância do estabelecimento da empresa, para determinar o conteúdo do teletrabalho.

O parágrafo 10 do artigo 3º da lei em comento, fala expressamente em política pública para incorporação ao teletrabalho das populações vulneráveis, ou seja, população em isolamento geográfico, ou remoção forçada, mulheres chefes de família, presidiários, pessoas que tem a vida ameaçada e aquelas com deficiências (COLÔMBIA, 2008). Com relação a

serviço estabelecida no artigo 163 e as demais que se proceda a pagar ao se extinguir a relação contratual nem, em geral, as devoluções de gastos decorrentes do trabalho.” [tradução livre].

⁵¹ “Forma de organização laboral, que consiste no desempenho de atividades remuneradas ou prestação de serviços a terceiros utilizando como suporte as tecnologias de informação e comunicação – TIC para o contrato entre trabalhador e a empresa, sem se requerer a presença física do trabalhador em um lugar específico de trabalho”. [tradução livre].

esta última, o teletrabalho pode gerar uma nova perspectiva com aumento da possibilidade de obter um emprego, já que,

o Ciberespaço possibilita à pessoa deficiente uma perspectiva totalmente nova, uma vez que não existe mais obstáculo em sua deficiência, já que como um cérebro comunicante, não estará mais limitada a essa noção de espaço como conhecemos hoje. Flexibilizando os locais de trabalho para as pessoas deficientes em casa ou nas instituições para deficientes graves, as redes de comunicação permitem a criação de oficinas virtuais onde as pessoas deficientes físicas podem colocar seu valor, seu potencial sobre todas essas novas formas de trabalho (CARVALHO; BARREIRINHAS, 2006, p. 349).

Necessário deter-se no artigo 6º da Lei, no qual disciplina-se sobre garantias de trabalho, sindicais e de seguridade social para os teletrabalhadores (COLÔMBIA, 2008). Tal análise mais detida deve-se ao fato de que é a primeira legislação que trata especificamente de alguns pontos considerados sensíveis no teletrabalho.

Assim, no que diz respeito à natureza especial do teletrabalhador, o artigo expressamente dispõe que não serão aplicadas a eles as disposições de jornada, horas extraordinárias e trabalho noturno. Ainda, diz que o Ministério de Proteção Social deve exercer vigilância especial para que os teletrabalhadores não sejam submetidos a excessivas cargas de trabalho. No entanto, ao reconhecer a possibilidade de controle de jornada dos teletrabalhadores em certos casos, em seu parágrafo único, há o reconhecimento no pagamento de horas extras, como os outros empregados:

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral mas de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social⁵², o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado⁵³ (COLÔMBIA, 2008).

No mesmo artigo, a legislação colombiana é taxativa no que diz respeito à igualdade de tratamento entre trabalhadores “chão de fábrica” e teletrabalhadores, assim,

lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones

⁵² O estipulado nesse artigo é que a duração máxima da jornada ordinária de trabalho é de oito horas por dia e quarenta e oito semanais.

⁵³ “Quando o teletrabalho for executado aonde seja possível verificar a jornada de trabalho, e ao teletrabalhador a pedido do empregador se mantém na jornada de trabalho a mais do previsto no artigo 161 do Código Substantivo do Trabalho e da Seguridade Social, ou lhe demanda mais trabalho do que o normal, o pagamento de horas extras, domingos e feriados se dará o mesmo tratamento de qualquer outro empregado”. [tradução livre].

aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa⁵⁴ (COLÔMBIA, 2008).

Essa preocupação reflete no que diz respeito aos equipamentos necessários ao teletrabalhador. Assim, se a empresa fornece, deve o teletrabalhador zelar pelos aparelhamentos, sendo que deverão ser usados somente por ele. Mas, por outro lado, se não “recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de hacerlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho⁵⁵” (COLÔMBIA, 2008). Nesse sentido, Mello (1999, p.31) aponta que,

é importante conhecer a política da empresa sobre a utilização dos equipamentos. Ela deve fornecer informações importantes tais como, qual o equipamento que ela fornece ou não, quem fornece assistência técnica, quem paga as despesas de consertos, e os procedimentos de segurança de informações. Existem ainda as empresas que podem alugar ou fornecer os equipamentos aos teletrabalhadores.

Ainda, dispõe que as tarefas designadas para os teletrabalhadores deverão ser feitas de maneira a garantir um descanso de caráter criativo, recreativo e cultural (COLÔMBIA, 2008). Embora a preocupação seja legítima, é também genérica, o que dificulta sua observância. Ademais, o que seria um descanso criativo e cultural? Seriam os mesmos descansos dos outros trabalhadores, como horário de almoço? Mas, se por meio dessa legislação, esses trabalhadores não têm controle de jornada, como poderá tirar um tempo para descansar efetivamente? Tais indagações surgem naturalmente e se intensificam em vista da disposição de inexistência de controle de jornada nesse caso.

Nessa linha de argumentação, importante contribuição é desenvolvida por Silva (2011, p.3):

O tempo do trabalho acelera sobre as relações sociais e familiares do trabalhador, atingindo sua dimensão de humanidade e arrebatando seu tempo de lazer. Isso pode ocorrer de maneira até sutil, pois o fato de acessar a Internet de casa enquanto se encontra com sua família pode parecer, num primeiro momento, que não está trabalhando, quando na verdade está realizando atividades no interesse do seu empregador, comprometendo o tempo de recreação e de descanso a que tem direito.

⁵⁴ “O disposto neste artigo será aplicado de maneira que se promova a igualdade de tratamento entre os teletrabalhadores e os demais trabalhadores, considerando-se as características particulares do teletrabalho e, quando proceda, as condições aplicáveis a um tipo de trabalho idéntico ou similar efetuado na empresa.” [tradução livre].

⁵⁵ “Recebe os pacotes de informação para que realize suas tarefas, ou os programas para desempenhar sua função, ou não são arrumados apesar de advertido não poderá deixar de lhe reconhecer o salário que tem direito.” [tradução livre].

A lei também dispõe sobre o direito do teletrabalhador afiliar-se a sindicato (COLÔMBIA, 2008). Faz-se importante essa estipulação, mesmo diante das dificuldades que se apresentam aos sindicatos para organizar os teletrabalhadores, em vista da descentralização. Dessa forma,

embora os teletrabalhadores tenham direito a liberdade de associação e a todos os direitos coletivos como qualquer outro cidadão, o fato do mercado de trabalho onde operam ser descentralizado transformando-se em fatores marginais nas relações coletivas de trabalho. É que a distância que, em alguns casos, separa o teletrabalhar das instalações da empresa, pode impedi-lo de comparecer às reuniões gerais (CASTRO, 2007, p. 45).

Ademais, a legislação disciplina sobre o acesso a normas de seguridade social, da saúde e riscos profissionais. Assim:

El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando⁵⁶ (COLÔMBIA, 2008).

Outros dispositivos também merecem atenção no artigo 6º, como o acesso à formação garantido ao teletrabalhador, a idade mínima para admissão no emprego, a proteção à maternidade e o respeito ao direito da intimidade e privacidade do teletrabalhador. Tais disposições são similares ao disposto no artigo 4º da Convenção nº 177 da OIT, já analisada.

Por fim, a Lei 1221 de 2008, ainda traz um elemento de direito internacional privado quando dispõe que “a todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador⁵⁷” (COLÔMBIA, 2008). Essa disposição é importante, pois coíbe a prática das empresas de se aproveitarem de países com direitos trabalhistas mais flexíveis para instalarem suas atividades e reduzir o custo de produção, contexto explicado por Manuel Martín Pino Estrada (2003, p.5):

As razões para explicar a ida ao teletrabalho transfronteiriço são diversas, desde a procura de um perfil determinado, até a possibilidade de entrar em mercados sem a necessidade de criar filiais nem de deslocar trabalhadores. Mas a principal

⁵⁶ “O empregador, deve contemplar o posto de trabalho do teletrabalhador dentro dos planos e programas de saúde ocupacional, assim mesmo deve contar com uma rede de atenção a urgências em caso de ocorrer um acidente ou doença do teletrabalhador quando está trabalhando.” [tradução livre].

⁵⁷ “A todas as relações de teletrabalho que se desenvolvem no território nacional serão aplicadas a legislação trabalhista colombiana, desde que seja mais favorável ao teletrabalhador.” [tradução livre].

causa é obter vantagens competitivas, obtendo um benefício das diferenças salariais e da carga social que existem nos diferentes países.

Já, no que diz respeito ao Decreto 0884 de 2012, vale ressaltar que se aplica nas relações públicas e privadas de teletrabalho com dependência, ou seja, com vínculo empregatício. O diferencial e o que soma à lei anterior é, principalmente, relacionado ao contrato de trabalho, o restante apenas reafirma o disposto na lei antecedente, como igualdade de tratamento e fornecimento de equipamentos, por exemplo.

Dessa forma, em seu artigo 3º, o Decreto disciplina sobre o contrato de trabalho nesse tipo de relação empregatícia envolvendo teletrabalho, indicando que o documento especialmente deve indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador⁵⁸. (COLÔMBIA, 2012).

Interessante notar a disposição acerca da estipulação sobre os dias nos quais será efetuado o trabalho, de modo a determinar a responsabilidade no caso de acidente de trabalho. Tal indicação é uma estipulação relevante, em vista da dificuldade de se determinar a causa do acidente de trabalho, se proveniente do trabalho no qual foi contratado ou das tarefas que executa e que não estão relacionadas ao seu emprego. Nesse diapasão, Manuel Martín Pino Estrada (2012, p. 3) defende que:

No caso do teletrabalhador trabalhando em casa, e vai para o banheiro e escorrega e se machuca, vai ser sim, acidente de trabalho, se este está num parque com o seu laptop e de repente é atacado por um cachorro e tem o braço mordido, também vai ser acidente de trabalho, além disso, se a empresa adota o sistema do teletrabalho, estará ciente que poderá haver acidentes de trabalho.

⁵⁸ “1. As condições de serviço, os meios tecnológicos e de ambiente e a forma de executar o mesmo em condições de tempo e se é possível de espaço.

2. Determinar os dias e os horários em que o teletrabalhador realizará suas atividades para efeitos de delimitar a responsabilidade em caso de acidente de trabalho e evitar o desconhecimento da jornada máxima legal.

3. Definir as responsabilidades enquanto a custódia dos elementos de trabalho e fixar o procedimento de entrega por parte do teletrabalhador no momento de finalizar a modalidade de trabalho.

4. As medidas de segurança informática que deve conhecer e cumprir o teletrabalhador.” [tradução livre].

Ainda, em seu artigo 10, o Decreto reafirma que se controlada a jornada do teletrabalhador, este receberá horas extras como já estipulado na lei anterior, mas acrescenta que se “las actividades laborales no demandem gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte”⁵⁹ (COLÔMBIA, 2012). Em suma, é uma determinação lógica, pois se não existe necessidade de locomoção, não haveria motivo para o pagamento de vale-transporte.

Então, são esses os principais pontos da colombiana, no próximo tópico será apresentada a regulamentação conferida ao teletrabalho pela Costa Rica.

2.2.3 Costa Rica

A Costa Rica é um dos países latino-americanos com regulamentação mais recente sobre o teletrabalho, uma vez que o Decreto nº 37695 – MP – MTSS é de 23 de maio de 2013, porém, esse não foi o primeiro impulso normativo nessa seara, uma vez que, anteriormente, tal assunto era regulado pelo Decreto nº 34704 de 2008. O atual decreto revoga expressamente o anterior, mas ambos se preocuparam somente com a aplicação do teletrabalho na administração pública.

A primeira crítica se faz exatamente pela extensão do Decreto, que se restringe apenas à administração pública, tal fato possivelmente se justifique pelo documento ser expedido pelo Poder Executivo. Ocorre que, o país percebe a relevância do tema desde 2008, no entanto não se preocupou em formular legislação específica que contemplasse também as relações privadas⁶⁰. A intenção de normatizar todas as relações que utilizam o teletrabalho e não somente a pública deu-se somente com a Declaração de San José⁶¹, um documento desenvolvido no Congresso Internacional “Telework 2012” realizado neste país. Nesta Declaração foi estabelecida a necessidade de renovar a legislação de 2008, bem como que fosse feita normativa geral sobre o tema.

⁵⁹ “As actividades das actividades de trabalho não demandam gastos locomoção ao teletrabalhador, não haverá lugar ao auxílio-transporte.” [tradução livre].

⁶⁰ Embora não seja objetivo dessa monografia analisar projetos de lei na América Latina, em vista da brevidade na exposição, é importante pontuar que a Costa Rica tem um projeto de lei em tramitação sobre teletrabalho. Nesse projeto, com número de expediente 18.549, datado de 30 de agosto de 2012, proposto pelo Deputado José Joaquín Contreras é bem redigido e abrangente. Uma das peculiaridades seria a criação de agência reguladora para o desenvolvimento do teletrabalho. Também procura deixar bem claro a necessidade de promover a igualdade entre todos os trabalhadores. Busca estabelecer obrigações, tanto para o empregador, quanto para o empregado e inclusive versa sobre contrato de trabalho (COSTA RICA, 2012a).

⁶¹ Tal documento foi confeccionado durante o “Congresso Telework 2012” na Costa Rica e tem o objetivo de colaborar com o desenvolvimento do teletrabalho dentro do contexto da modernização do Estado, propiciando o trabalho decente na região com oportunidades de trabalho para todos (COSTA RICA, 2012b).

Ao examinar a referida legislação percebe-se, já nas considerações do Decreto, a relevância da implementação do teletrabalho na área pública, uma vez que,

la transformación y modernización del Estado, impone la necesidad de combinar la tecnología con esquemas más eficientes de trabajo, que aprovechen al máximo los recursos y majoren la productividad y calidad de los servicios que se prestan a los ciudadanos, de forma tal que se contribuya adicionalmente con la reducción significativa del gasto público⁶² (COSTA RICA, 2013).

Nesse sentido, fica clara a intenção de promover a renovação da administração pública com o objetivo de modernizá-la para o melhor atendimento do cidadão, bem como reduzir gastos públicos implementando-se o teletrabalho.

Sobre o termo em si, o Decreto define teletrabalho como a prestação de serviços de caráter não presencial fora das instituições do poder público, onde o trabalhador pode desenvolver sua jornada de trabalho de forma total ou parcial a partir de seu próprio domicílio, em centro que se destine a esse fim ou em trabalhos de campo mediante o uso de meios telemáticos (COSTA RICA, 2013).

Já em seu artigo 4º cria a Comissão Interinstitucional de Teletrabajo com a obrigação, principalmente a de promover políticas, regular os programas de formação e capacitação, prover assistência às instituições participantes, entre outras (COSTA RICA, 2013).

Um dos mais interessantes dispositivos está no artigo 8º, no qual versa sobre condições de trabalho. No *caput* enfatiza a necessidade de que o teletrabalhador mantenha “los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos servidores que desarrollen sus funciones en las instalaciones de cada institución del sector público⁶³” (COSTA RICA, 2013). Essa determinação busca vedar que o teletrabalhador acabe laborando mais que os outros empregados, que tenha mais tarefas que estes, desse modo, o risco se evidencia na,

a fixação de metas ambiciosas e até mesmo inexequíveis. Essa estratégia é altamente nociva, pois além de produzir um estado de constante tensão no trabalhador, fazendo sentir-se incapaz de atender às expectativas do empregador, ainda neutraliza as possíveis vantagens dessa modalidade de trabalho, estendendo a jornada de trabalho [...], única forma de o trabalhador cumprir as metas impostas. Por meio desse expediente serão consumidas as horas de lazer do trabalhador, precarizando-se sua condição humana (SILVA, 2011, p. 11).

⁶²“A transformação e modernização do Estado, impõe a necessidade de combinar a tecnologia com esquemas mais eficientes de trabalho, que aproveitem ao máximo os recursos e aumentem ao máximo a produtividade e qualidade dos serviços que se prestam aos cidadãos, de tal forma que se contribua adicionalmente com a redução significativa do gasto público.” [tradução livre].

⁶³ “Os mesmos direitos, benefícios e obrigações daqueles servidores que desenvolvem suas funções nas instalações de cada instituição do setor público.”[tradução livre].

Neste artigo, em suas alíneas, tem-se a estipulação de regras gerais sobre as condições de trabalho. Entre as principais, tem-se que o teletrabalhador deve manter a jornada estabelecida inicialmente com a instituição, sendo que seu horário pode ser flexível, desde que esteja acordado com o superior e não atrapalhe o desenvolvimento de suas atividades. Ainda, dispõe que a incorporação à modalidade de teletrabalho é voluntária por parte do servidor. E que cabe a cada instituição participante garantir o equipamento e estimar custos que o teletrabalhador terá, bem como promover a disponibilização de *software* e proteção de dados públicos. Outra disposição importante é a que determina que os teletrabalhadores tenham as mesmas oportunidades de progressão na carreira no setor público e inclusive, mesmos direitos coletivos (COSTA RICA, 2013).

E, por fim, se o trabalho se desenvolve em casa, o espaço físico deve corresponder ao prescrito nas normas de saúde e seguridade, e deverá ser permitido o acesso para inspeções (COSTA RICA, 2013). Nesse caso, só se terá que considerar a privacidade do empregado, assim:

No caso particular do teletrabalho executado a partir do domicílio, há igualmente a questão da inviolabilidade do domicílio, e neste aspecto parece-nos que há que se apurar em que medida o empregador tem, ou não, direito unilateral de aceder ao domicílio do teletrabalhador (CASTRO, 2007, p. 40).

No artigo 10 do mesmo diploma legislativo estipula que a Comissão Nacional do Trabalho é o órgão responsável por organizar e promover as ações de capacitação e formação profissional (COSTA RICA, 2013). Nesse diapasão, ressalta a importância de “implantar programas de treinamento em teletrabalho, bem como se fazer abordagens comportamentais e culturais para os teletrabalhadores, numa perspectiva de adaptação a essa forma produtiva” (MAÑAS, 2003, p. 137), também para que possa aceder a postos maiores na linha de progressão de carreira.

Esse Decreto é relevante na medida em que espelha a direção e abrangência que o teletrabalho pode ter também na administração pública, como forma de conferir eficiência ao setor público, uma vez que, eliminaria deslocamentos desnecessários e manutenção de espaços pela administração pública.

Terminada a tarefa de analisar as legislações da OIT, da União Europeia e latino-americanas sobre teletrabalho, faz-se necessário estabelecer pontos de aproximação e distanciamento entre elas, pontos que serão desenvolvidos no tópico que segue.

2.3 Contrastes e boas práticas em foco: estabelecendo paralelos dos principais aspectos das normatizações analisadas

Ao verificar as legislações analisadas supra, imperativo que se faça um paralelo entre elas, de modo a perceber o cenário geral estabelecido nesses documentos, de que forma eles se inter cruzam, se são semelhantes, destoam, ou são mais ou menos protetivos em relação aos direitos dos teletrabalhadores. Assim sendo, se fará uma breve exposição, sobre os pontos contrastantes e críticos dessas normatizações e na sequência, a apresentação das boas práticas comuns e individuais nelas inseridas.

A primeira pontuação que se faz é que apenas o documento da OIT utiliza o termo trabalho a domicílio, o que pode indicar o pioneirismo de tal documento, uma vez que data de 1996, mas, infelizmente, não existe novo documento da Organização que fale sobre o teletrabalho. Essa diferença é importante, pois,

teletrabalho não significa trabalho a domicílio. Pode ser executado na casa do trabalhador ou nos escritórios satélites mais próximos da sua casa do que a empresa-mãe. Portanto, o trabalho à distância não significa trabalho clandestino, mas trabalho espacialmente descentralizado sob todos os aspectos legais (MASI, 2001, p. 212).

A legislação chilena, por sua vez, é insuficiente na medida em que apenas modificou o Código do Trabalho nacional, o que, por si só, não revelaria problemas maiores se assegurasse aos teletrabalhadores todos os seus direitos, em igualdade com os demais obreiros, mas não é o caso. Nessa modificação feita pelos legisladores do país não se vê normas sistematizadas sobre teletrabalho, mas apenas alguns pontos isolados de proteção, deixando vulnerável esse tipo de trabalhador. Esse é um ponto sensível do teletrabalho, pois a sua utilização pode acarretar falta de proteção do trabalhador com relação a direitos historicamente conquistados, nesse sentido:

O teletrabalho pode significar a melhoria substancial da relação de trabalho, aliando trabalho e lazer a um só tempo, possibilitando uma reabilitação do trabalho humano e a valorização da consciência profissional e da liberdade de criação. Mas pode também sofrer efeito diverso, em que sua generalização pode acarretar a precarização no modo de dispor o trabalho e da própria integridade das categorias profissionais, tornando ineficaz a tutela do trabalho, a qual existe para equilibrar os sujeitos da relação jurídica (MAÑAS, 2003, p. 138)

Quanto à Costa Rica, sua normatização é considerada precária por abranger somente o teletrabalho na administração pública, revelando o desinteresse em regulamentar o tema na

esfera privada. Esse contexto é desanimador, pois é sabido que é maior a utilização do teletrabalho nas empresas privadas.

Por fim, o último ponto de crítica das legislações em evidência, diz respeito à falta de controle na jornada de trabalho e, por conseqüente, na falta de pagamento das horas extras, sendo que, tal situação se encontra expressamente no Chile e na Colômbia. No Chile, a legislação expressamente afasta o direito a essas horas. Já na Colômbia, embora em um primeiro momento retire tal direito, no final acaba por reconhecer que, em determinados casos, as horas extraordinárias são devidas ao teletrabalhador.

A justificativa que sempre é avançada ao eliminar a possibilidade de controle de jornada é fraca e insuficiente, porque como salientado por Estrada (2007, p. 9):

Mediante a utilização de instrumentos informáticos, muitos teletrabalhadores encontram-se submetidos a uma dependência tão intensa ou mais que se estivessem trabalhando nos locais da empresa. A utilização de novas tecnologias pode supor algumas vezes uma maior autonomia do teletrabalhador, mas também em vários casos o nascimento de um novo taylorismo via computador.

Dessa forma, a inclusão dessa modalidade de trabalho não pode servir para subtrair direitos trabalhistas. O não pagamento de horas extras significa perda de direitos já conquistados, deixando de ser observado o princípio da vedação do retrocesso, que é também aplicável na esfera trabalhista, conforme Melo (2010, p. 73):

É de bom tom mencionar que a Carta Constitucional de 1988 traz como fundamentos da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho, em flagrante instituição de um Estado que preserva os direitos sociais e que prima pela instauração de ordem social justa, a qual apenas será conquistada com o respeito e reconhecimento do princípio da vedação do retrocesso, em especial, na esfera dos direitos sociais fundamentais do trabalho.

Por outro lado, existem boas práticas comuns às normatizações. A utilização do termo teletrabalho, com exceção da OIT, é regra geral entre elas. Também a proteção à discriminação, o acesso à formação, seguridade e saúde no ambiente do trabalho, os direitos coletivos e de filiação dos teletrabalhadores, disposições sobre os equipamentos e a preocupação para a inclusão dos trabalhadores com deficiência e grupos vulneráveis, são pontos que todos os documentos abordaram.

No que diz respeito às boas práticas isoladas, a União Europeia merece maior destaque, entretanto é acompanhada em determinados pontos pelas outras legislações. Tanto ela, quanto a Costa Rica dissertam sobre a voluntariedade do teletrabalho, essa previsão tem relevância nos casos em que um trabalhador “chão de fábrica” passa a ser um teletrabalhador,

sendo que essa mudança deve ter a anuência do obreiro e não pode servir como forma de coerção.

Ainda, o respeito à vida privada aparece tanto na legislação europeia quanto na chilena, sendo de vital importância, uma vez que ao enviar tarefas e controlar o serviço do teletrabalhador, o empregador não pode ferir sua intimidade. Assim, não se pode, sem a concordância do obreiro, fazer inspeções em sua casa, por exemplo, sem marcar um horário, que deve ser compatível com o horário de descanso e lazer dos demais membros da família.

A União Europeia também se preocupou com a proteção de dados que resultam da feitura do teletrabalho, bem como em disciplinar que o volume de atividade corresponderá igualmente ao de um empregado que labora no local da empresa. Proíbe-se, assim, a conversão do teletrabalhador em escravo, nas palavras de Estrada (2007, p. 5):

[...] o “teletrabalho escravo” é aquele que em vez de ser realizado no mundo físico é realizado na internet através de ferramentas tecnológicas que permitem o uso da telecomunicação e telemática, privando ao teletrabalhador de sua liberdade por causa do controle virtual (mais ainda no teletrabalho em domicílio) e que se encontra privado de romper o vínculo em razão de coação moral ou psicológica advinda de dívidas artificiais contraídas com o empregador.

Por fim, a Colômbia ganha destaque ao regulamentar o teletrabalho na esfera privada e também na pública, ressaltando a importância que tal instituto pode ter no desenvolvimento dos serviços públicos.

Terminada a verificação do panorama das legislações elegidas como foco nesta monografia, encaminha-se, no próximo item, para a análise do contexto legislativo brasileiro sobre teletrabalho.

2.4 O modelo de regulação no Brasil: possibilidades e desafios

Depois de analisadas as legislações latino-americanas, União Europeia e da OIT sobre teletrabalho, é imperativo que se verifique a condição normativa do tema no Brasil. Faz-se necessário apontar possibilidades, como no caso de projeto de lei em votação e os desafios que se apresentam, ou seja, de que maneira serão regulamentados os direitos até agora analisados no corpo de leis pátrio.

A modificação legislativa mais recente que interessa no estudo do teletrabalho é a modificação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho⁶⁴ (CLT) pela Lei 12.551 de 2011. O *caput* do artigo estabelece que não se distingue o trabalho realizado dentro ou além da empresa, desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego. E o seu parágrafo único equipara os meios telemáticos e informáticos para fins de subordinação jurídica (BRASIL, 2011).

Nesse diapasão, ao comentar essa inclusão legislativa, Mallet (2012, p.51) afirma que:

A Lei nº 12.551 não inovou no ordenamento jurídico. Explicitou o que já se encontrava na legislação antecedente. Não inseriu no âmbito da relação de emprego trabalhador não subordinado. Não criou modalidade própria e até então desconhecida de subordinação. Não tornou exigíveis horas extras que antes não podiam ser cobradas, nem alargou a aplicação analógica da regra atinente ao sobreaviso.

Merecida a crítica feita pelo autor, pois o acréscimo ao artigo anterior foi tão tímido e insignificante, uma vez que simplesmente se limitou a explicitar o que já se sabia, legislou sobre o óbvio.

Essa mudança no artigo citado, embora revele a preocupação legislativa em estabelecer que o controle do empregador pode ser exercido por tais meios, não alcança e protege o teletrabalhador de maneira integral. Como nas mudanças feitas pelo Chile, apenas no Código de Trabalho, estas não conseguem prever a diversidade de situações que podem comprometer a proteção do teletrabalhador, reduzindo seus direitos. Assim, ao escrever sobre a insuficiências das leis existentes para conseguirem tutelar adequadamente o teletrabalho, Castro (2007, p. 2) leciona que:

A legislação laboral até o momento existente é arcaica, pouco flexível e não gravita em torno da globalização, que exige a adequação, que exige a adequação do enquadramento da relação de trabalho às novas exigências econômicas e empresariais. Em nosso país não existe lei específica sobre teletrabalho. Esta situação de fato carece de ser tutelada especificadamente para garantir que a nova 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.

⁶⁴ Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Ainda, a introdução desse parágrafo único no artigo 6º da CLT culminou na modificação da Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho⁶⁵, com nova redação desde 25 de setembro de 2012. Estipula-se que, estará em regime de sobreaviso⁶⁶ o empregado que, trabalhando fora da empresa e controlado por meios informatizados ou telemáticos, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando chamado no período de descanso.

A modificação da Súmula reflete o direcionamento do entendimento no sentido do não controle de jornada nos casos de teletrabalho, pois, se considera em sobreaviso somente aquele que permanece em regime de plantão ou equivalente, não percebe que o teletrabalhador, muitas vezes, tem regime de trabalho semelhante ao descrito na Súmula. Ainda, pela redação da parte final da referida Súmula, no qual escreve sobre o período de descanso, parece abranger somente aquele trabalhador que, embora exerça sua atividade na empresa, está em plantão fora dela.

Assim, ao orientar para a indicação de que no teletrabalho não se tem controle de jornada, recai-se na regra existente no artigo 62, inciso I, da CLT⁶⁷, no qual estão abrangidos os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de jornada de trabalho. E, se não existe jornada controlada, não haverá pagamento de horas extras. Dessa maneira,

o pressuposto para a exigibilidade das horas extras é, no que importa aqui, a possibilidade de controle de horário e aferição da duração do trabalho. Afinal, paga-se, com as horas extras, o tempo excedente de trabalho. Se não é mensurável esse tempo excedente, torna-se impossível qualquer pagamento (MALLET, 2012, p. 48).

⁶⁵ SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) -Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

⁶⁶ O regime de sobreaviso está previsto no artigo 244, §2º: “Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal”. No caso em análise, se aplica tal dispositivo analogicamente.

⁶⁷ Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

Ocorre que, o teletrabalho, de modo algum é atividade incompatível com a fixação de jornada⁶⁸, é mais dificultoso sim, estabelecer horários nesse caso, entretanto existem meios de controlar as tarefas do empregado, como limitar o acesso ao sistema da empresa durante um determinado espaço de tempo por dia, por exemplo. Nesse diapasão,

prestado o trabalho fora do estabelecimento do empregador, havendo, todavia, como controlar a sua duração – não importa como -, de modo a determinar horário de início e de término da atividade, considerados eventuais intervalos, tornam-se devidas horas extras, em caso de excesso de jornada (MALLETT, 2012, p. 49).

Também não se pode olvidar, são os dispositivos constitucionais acerca do trabalho e aplicáveis nesse caso. Nesse sentido, Moro (2012, p.92):

O uso dizer que, nos dias atuais, o controle é uma exigência da administração moderna. E, uma vez existente, seja por que mecanismo for, decai a exceção à proteção contra jornada, cuja previsão legal já desafiava os termos genéricos da Constituição da República (CR), cujos incisos XIII e XIV do art. 7º já consagravam a todos os trabalhadores limites civilizatórios da extensão da jornada laboral.

Assim sendo, o artigo 7^{69o} da Magna Carta, entre outros dispositivos, traz quatro indicações importantes que podem e devem ser aplicadas ao teletrabalho. Dessa maneira, os incisos XIII⁷⁰, XVI⁷¹, XXVII⁷² e XXXII⁷³ do artigo 7º, referem-se, respectivamente, o máximo permitido para a duração de jornada, o pagamento das horas extras trabalhadas, a proteção em face da automação e a não discriminação entre as diferentes formas de trabalho.

Esses dispositivos indicam que, muito mais que estabelecer jornada, horas extraordinárias e sobreaviso, é necessário estabelecer e conferir ao teletrabalhador as mesmas condições de trabalho dos demais obreiros. Assim, a proibição de discriminação entre o trabalho manual, técnico e intelectual é um meio de assegurar os direitos do teletrabalhador, seja na duração da jornada de trabalho em até quarenta e quatro horas semanais e, no pagamento de horas trabalhadas extraordinariamente. Nesse sentido, “o princípio

⁶⁸ Corroborando o argumento apresentado, colaciona-se a contribuição de Moro (2012, p. 92): “Reza a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no art. 62, inciso I, que os empregados que realizam serviços externos à empresa, insuscetíveis de controle pelo empregador, não têm direito à proteção do capítulo que limita o tempo de jornada. Sucede, porém, que, diante das novas tecnologias, é cada vez mais raro quem trabalhe sem inúmeros mecanismos de aferição e controle.”

⁶⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

⁷⁰ XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

⁷¹ XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

⁷² XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei.

⁷³ XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

consubstanciado no inciso XXXII visa proibir que, por se tratar de trabalho manual, o trabalhador fique sujeito a regime diverso do aplicável, na mesma categoria profissional, ao exercente de função técnica ou intelectual, e vice-versa” (SÜSSEKIND, 2010, p. 281).

Já a proteção em face da automação é um indicativo de que o trabalhador não pode ser escravizado pelas máquinas, tampouco, então pelos computadores, pela Internet, pelo celular. Assim, conforme Silva (2000, p.8):

A Constituição da República Federativa do Brasil (1998) prevê, no art. 7, nº XXVIII, a proteção do trabalhador em face da automação. O preceito ainda não foi objeto da indispensável regulamentação legislativa, no entanto, quando vier a ser, certamente abrirá espaço para questões relativas ao teletrabalho, é que dentro da automação, sem dúvida, esse novo mecanismo se inclui.

O Direito do Trabalho, como já referido, apresenta uma evolução na construção e busca de efetivação de direitos e, como tal, não pode ser reduzido ou flexibilizado pelas novas formas de sua prestação. Dessa maneira,

as normas infraconstitucionais que regulam o tema não podem reduzir, limitar ou excluir direitos sociais garantidos constitucionalmente. Nesse mesmo sentido [...] invoca-se o princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho, pois há um núcleo mínimo de direitos que tutelam as condições existenciais do empregado, sobre os quais as leis posteriores não podem retroceder (SILVA, 2011, p. 12).

Como salientado, faz-se necessária uma regulamentação específica para o teletrabalho, em vista das suas peculiaridades. Nesse sentido, é interessante analisar o Projeto de lei nº 4.505 de 2008, proposto pelo Deputado Luiz Paulo Veloso Lucas, no qual regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho.

O Projeto de Lei, em seu artigo 1º, conceitua teletrabalho como:

Todas as formas de trabalho desenvolvidas sob controle de um empregador ou para um cliente, por um empregado ou trabalhador autônomo de forma regular e por uma cota superior a quarenta por cento do tempo de trabalho em um ou mais lugares diversos do local de trabalho regular, sendo utilizadas para realização das atividades laborativas tecnológicas informáticas e de telecomunicações.

O que o texto entende como local de trabalho regular é qualquer lugar fora da empresa. Ainda, o texto normativo apresenta que o teletrabalho deve objetivar o aumento dos índices de emprego, patrocinar a inserção de trabalhadores com reduzida capacidade física no mercado de trabalho e estimular o crescimento econômico eco-compatível, segundo disposto no artigo 3º (BRASIL, 2008).

Já em seu artigo 5º, apenas enuncia que as relações de emprego no teletrabalho seguirão os fundamentos da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2008). Essa previsão não é em si inovadora em face do ordenamento jurídico nacional, uma vez que este, conforme exposto anteriormente, já considera os meios telemáticos e informatizados como meios de controle para fins de subordinação jurídica.

O que mais chama a atenção no referido projeto é o disciplinado no artigo 6º:

Art. 6º São direitos do empregado teletrabalhador:

- a) igualdade de tratamento no que diz respeito à filiação sindical, participação na negociação coletiva, proteção à saúde, segurança social e estabilidade no emprego, além da garantia à não discriminação e acesso à qualificação e informação profissionais;
 - b) proteção ao salário, férias e sua respectiva remuneração, gozo de feriados, licenças previstas na CLT e faltas por doença;
 - c) segurança, higiene e saúde no trabalho observadas as disposições do art. 7º;
 - d) ressarcimento dos gastos extraordinários decorrentes das funções inerentes ao teletrabalho e não previstos na remuneração, observadas as disposições do art. 7º.
- Parágrafo único. **Em razão do caráter de controle de jornada aberta** e, via de regra, de forma virtual, **aos empregados teletrabalhadores não será contemplado o direito às horas extras**, devendo a remuneração ajustar-se às horas normais de trabalho. **[grifo nosso]**

A maioria das estipulações, como por exemplo, não discriminação, proteção à saúde, respeito à filiação sindical, prevenção do salário, higiene e segurança e o ressarcimento dos gastos estão em alinhamento com as legislações anteriormente analisadas e são importantes no tocante ao teletrabalho.

O que se destaca no excerto, e que merece crítica, é a menção à jornada aberta e, em decorrência disto, os teletrabalhadores não terão direito a horas extras. Nesse sentido, Silva (2011, p. 11):

O fato de que o Projeto de Lei 4505/08 dispensar o pagamento de horas extras ao teletrabalhador sob o argumento de se tratar de *jornada aberta*, considerando que nessa modalidade de trabalho não há meios de o empregador verificar o número de horas efetivamente trabalhadas se constitui em algo falacioso e na contramão da sociedade informacional.

A explicação dada pelo Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas é em si, fraca e insuficiente para justificar se retirar dos teletrabalhadores *a priori* o direito a horas extraordinárias:

Primeiramente, foi analisada a pertinência da aplicação do regime de horas extras no teletrabalho. **Destarte a existência de modernos programas e softwares onde existe um controle de log on, tal controle não se mostra como suficiente e efetivo para que possa se garantir que a produção é proporcional a quantidade**

de horas utilizando-se a forma telemática, ou seja, não é possível auferir com segurança integral que o tempo despendido no equipamento será sinônimo de horas trabalhadas. Por isso optamos pela não adoção das horas extras, considerando-se o que denominamos de ‘controle de jornada de trabalho aberta’: nesse regime de controle, enquadra-se aqueles empregados que possuem subordinação branda, uma vez que devem possuir metas de produção ou tarefas bem especificadas, mas que não se encontram submetidos às horas habituais de serviço, uma vez que distantes do local esperado de produção. **[grifo nosso]**

Argumentar que o tempo despendido no equipamento não é sinônimo de horas trabalhadas é não compreender a natureza humana, tampouco o desenvolvimento do trabalho em si, uma vez que, se jornada de trabalho fosse garantia de horas efetivamente trabalhadas, seria necessário considerar como tempo de descanso os minutos de conversa nos corredores dos escritórios, o tempo que se vai ao banheiro e se acabaria por perceber que tratam-se de máquinas, não humanos. Tanto o trabalho no estabelecimento, quanto fora dele, tem sua forma de ser, e os obreiros não são computadores ou quaisquer outras máquinas para que passem os sessenta minutos inteiros de todas as horas do expediente em trabalho exaustivo e ininterrupto.

Dessa forma, ao analisar as afirmações sobre a dispensa de horas extraordinárias nesse projeto, Silva (2011, p. 12) revela que,

[...] ao mesmo tempo em que se sustenta existir uma *subordinação branda* no teletrabalho, com *jornada de trabalho aberta*, reconhece que o obreiro cumprirá metas de produção ou tarefas *bem definidas* o que, por certo, constitui forma inequívoca dessa mesma subordinação que se tenta relativizar.

Na mesma linha de entendimento, Estrada (2007, p.8):

Isso deve-se a que o computador, além de ser um instrumento de trabalho do trabalhador, também seria um instrumento de controle deste, fazendo uso de poder diretivo, “dando voltas” pela rede, colocando o teletrabalhador numa posição muito subordinada, especialmente se o teletrabalho é conectado, mesmo com o desconectado poderia existir um controle, claro que bem menor, mas tudo isso depende do programa a ser usado pelo empresário.

Temerária, portanto, a exclusão do direito a horas extras pelos teletrabalhadores, sendo que tal determinação retira direito do empregado de matriz constitucional, segundo apontado.

Ainda, como deveres do teletrabalhador, o projeto dispõe que este terá que apresentar habitualidade e pessoalidade na execução de suas funções, oferecer informações periódicas sobre seu serviço, manutenção adequada dos equipamentos, observar os ditames de saúde e segurança no local de trabalho e prestar contas de gastos, de acordo com o referido no artigo 7º (BRASIL, 2008).

O referido projeto, em seu artigo 8º, ainda disciplina que o contrato de teletrabalho deverá ser escrito e que a jornada de trabalho seguirá o disposto no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, sendo permitido o trabalho nos finais de semana, já que se trata de jornada de trabalho aberta (BRASIL, 2008). Nesse diapasão, fácil perceber a inconsistência do projeto, uma vez que, por um lado disciplina que a jornada de trabalho respeitará a Constituição e por outro permite o trabalho nos finais de semana em vista da jornada aberta. Se não existe a possibilidade de controle, como será respeitado o máximo legal?

Ainda, dispõe que “nos casos de trabalho transnacional, deverá ser aplicada a lei do local da prestação do serviço, salvo disposição contratual em contrário”, conforme expresso em seu artigo 9º, (BRASIL, 2008).

Então, em vista de todo o exposto, fica claro perceber a insuficiência da legislação brasileira no que diz respeito ao teletrabalho. Ocorre que, ademais da terminação que existe ser precária na salvaguarda dos direitos desse tipo de trabalhador, o projeto que está em votação também não é satisfatório. Assim, constata-se que cenário atual não é ideal, tampouco existe possibilidade de mudança num futuro próximo e diante de todas as legislações analisadas, principalmente a da União Europeia, fica evidente o atraso legislativo brasileiro sobre teletrabalho.

CONCLUSÃO

O teletrabalho é um fato, uma realidade. Assim, resta apenas percebê-lo criticamente, apontar suas implicações, o que pode modificar nas relações trabalhistas e em que pode ser afetada o rol de direitos trabalhistas que os teletrabalhadores têm. E, como qualquer tema novo, não tem contornos delimitados e em si, apresenta contradições internas, sendo que é difícil perceber seus riscos e possibilidades.

Nesse diapasão, como analisado, embora confundido e muitas vezes conceituado pela doutrina como trabalho a domicílio, com este não se confunde, pois é feito através de meios telemáticos. Embora se possa efetivamente saber quanto tempo o empregado teletrabalhou no dia se usados dispositivos, como controle de toques no teclado ou limitar o acesso aos programas da empresa num período diário determinado, ainda, é possível conjugá-lo com subordinação, pois não se fala mais no controle tradicional do empregador e sim, na produção de resultados.

E, vê-se que, embora elimine o deslocamento diário ao escritório ou local de trabalho, diminuindo a fadiga causada pelo estresse do trânsito caótico das cidades, bem como ajudando no meio ambiente ao reduzir o número de carros em circulação, o teletrabalho pode afetar sobremaneira a vida doméstica do empregado. Ao tornar cinza essa delimitação entre ambiente de trabalho e doméstico, o teletrabalho pode reduzir os tempos de descanso, que tradicionalmente são bem delimitados nas empresas. Ainda mais, pode forçar o obreiro a oferecer um maior número de resultados, já que está longe da empresa.

Ademais, embora propicie que o teletrabalhador fixe residência em cidades menores, participando em eventos da comunidade, descentralizando os pólos de trabalho, o afasta do convívio diário com os colegas, podendo resultar em estresse devido ao isolamento, bem como em fragmentação das lutas sindicais. E, por mais que diminua os custos para o empregador ao deixar de manter o local de trabalho destinado a esse obreiro, terá que custear as despesas que este fizer em decorrência da prestação do trabalho “além da empresa” e oferecer equipamentos, como também seguir as normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho.

Desse modo, em vista de todas essas peculiaridades dessa nova figura, é necessário que se resguarde os direitos trabalhistas dos teletrabalhadores. Essa preocupação é legítima no momento em que se utilizam argumentos para que não se pague horas extraordinárias, por exemplo, ao alegar que não se tem como controlar a jornada desse tipo de obreiro. No Brasil,

por exemplo, se não há possibilidade de estipulação de jornada, recai-se na regra do artigo 62, inciso I, da CLT, não se devendo, portanto, horas extras ao teletrabalhador.

Ainda, as despesas incorridas no teletrabalho em decorrência da feitura do labor terão que ser arcadas pela empresa, por que se assim não o for, o teletrabalhador terá uma perda real de seu salário, de modo que, se trabalhasse no ambiente da empresa os custos, logicamente, seria suportados por esta. E, o teletrabalhador terá direito ao recebimento das férias, pois é um direito inerente a sua condição de trabalhador. Falando-se em férias, pensa-se também nos descansos e como seriam tratados no teletrabalho, se considerados difusos na jornada ou nem considerados baseando-se na prerrogativa de jornada aberta. Nesse sentido, os descansos devem ser considerados, principalmente porque fazem parte de medidas que asseguram a saúde do teletrabalhador. Assim, estipulações que a carga de trabalho no estabelecimento empresarial e nas tarefas realizadas “além da empresa” são relevantes para que não se sobrecarregue o teletrabalhador, acabando com seus momentos de ócio.

E, embora difícil de determinar a causa do acidente de trabalho no teletrabalho, deve-se considerar como tal. Não se pode deixar o trabalhador desprotegido alegando simplesmente que é impossível precisar a causa direta do acidente, bem como nos casos que evidentemente se tem doenças tipicamente dos trabalhos feitos através de computador.

No tocante às legislações, foi possível perceber pontos comuns entre elas, como à vedação à discriminação entre os teletrabalhadores e seus pares, a necessidade de acesso à formação, a observância de seguridade e saúde no ambiente de trabalho, o direito à filiação e participação sindical e a potencialidade que o teletrabalho tem ao incluir pessoas com deficiência, mulheres, idosos, jovens e outros vulneráveis no mercado de trabalho.

Já, a Colômbia ganha destaque por regulamentar o teletrabalho nas esferas pública e privada, ressaltando a importância que tal modalidade tem para o desenvolvimento e aprimoramento da prestação de serviços público, por exemplo. No entanto, a Costa Rica normatiza apenas o teletrabalho na administração pública, o que é passível de crítica, em razão do maior número de teletrabalhadores em âmbito privado.

E a União Europeia e a Costa Rica disciplinam o caráter de voluntariedade da adesão ao teletrabalho, visando com essa determinação coibir as práticas de coerção do empregador para que o obreiro que é contratado por outra modalidade de emprego aceite teletrabalhar.

Conforme evidenciado com a pesquisa, a União Europeia, em seu Acordo Marco Europeu, denota uma preocupação de resguardar tanto a vida privada do teletrabalhador, quanto os dados resultantes do desenvolvimento de seu trabalho. Essa determinação é relevante, ao se considerar possíveis inspeções da empresa no domicílio do teletrabalhador,

sendo que somente poderão ser feitas com a anuência deste e em horários que não firam a sua vida privada.

No que diz respeito ao Brasil, a Lei 12.551 de 2011 que modificou o parágrafo único do artigo 6º da CLT foi tímida e, como já dito, legislou sobre obviedades, deixando de propiciar a necessária inovação e avançar na proteção do teletrabalhador. Como possibilidades do contexto brasileiro, o projeto de lei 4505 de 2008 não é animador tampouco. Primeiro porque não distingue claramente teletrabalho de trabalho a domicílio, na contramão da maioria das legislações analisadas. Segundo porque restringe direitos do teletrabalhador, como o de horas extras, ao determinar que este tem uma jornada aberta. Dessa feita, o cenário brasileiro não é o ideal e demanda modificações específicas sobre teletrabalho que considere suas peculiaridades sem restringir direitos constitucionalmente assegurados.

Enfim, em vista de todo o exposto, não há como indicar se o teletrabalhado é uma alternativa boa ou ruim ao trabalho tradicional. O que se pode inferir é que existe, é uma realidade e como existente no mundo dos fatos deve ser observada pelo Direito com cautela e cuidados necessários por se referir a direitos historicamente consagrados aos trabalhadores. Flexibilizar direitos nessa modalidade de prestação laboral certamente não é a resposta correta, porque o teletrabalho não pode servir de escusa à observância das regras trabalhistas. Ainda, estipulações claras nas legislações e preocupadas com a saúde, seguridade, sanidade e igualdade de condições ao teletrabalhador são saídas que podem ser consideradas acertadas. É possível perceber que as legislações investigadas apontaram um caminho que, mesmo que não uniforme e concluído pode ser um indicador de boas práticas, principalmente para o Brasil, que precisa avançar legislativamente nesse sentido. Nesse sentido, o teletrabalho é uma forma de prestação laboral e como tal deve ser tratado, mas não pode, de forma alguma, ser sinônimo de escravidão digital, de pressão moral por maiores resultados, de sobrecarga de tarefas, de precarização de direitos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Lucilde D'Ajuda Lyra de. Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas – o teletrabalho. In: **Revista TST**, v. 71. n. 2. maio/ago 2005. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3753/doutrina4_tst_2-2005.pdf?sequence=1>. Acesso: 14 nov. 2013.

ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e aprendizagem**: contributos para uma problematização. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 16 nov. 2013.

_____. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 1 maio. 1943. Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 nov. 2013.

_____. Lei 12.551 de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 15 dez. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm>. Acesso em: 15 nov. 2013.

_____. **Projeto de lei 4.505/2008**. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Disponível em: <<http://camara.gov.br/sileg/integras/626255.pdf>>. Acesso em: 12 nov. 2013.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**: Legislação complementar/Jurisprudência. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

CARVALHO, Ricardo Motta Vaz de; BARREIRINHAS, Andreia Lopes. **Teletrabalho**: o trabalho na era digital. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/andrea_lopes_barreirinhas.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2013.

CASTELLS, Manuel. **A Galáxia Internet: reflexões sobre Internet, Negócios e Sociedade.** Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **As novas tecnologias e as relações de trabalho: o teletrabalho no Brasil e o direito comparado português.** Disponível em: <http://www.amatra3.com.br/uploaded_files/TELETRABALHO.pdf>. Acesso em: 4 dez. 2012.

_____. **Teletrabalho: a mais expressiva forma de trabalho do século XXI.** Disponível em: <http://www.amatra3.com.br/uploaded_files/Teletrabalho%20-%20Artigo%20-%20Escola%20Judicial%20%20Juiz%20Cl%C3%A1udio%20Castro.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2013.

CHAPARRO, Francisco Ortiz. Los jóvenes en el teletrabajo. In: **Estudios de juventud.** n. 46/1999. Disponível em: <<http://www.injuve.es/sites/default/files/Revista46-2.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2013.

CHILE. **Ley 19.759 de 05 de octubre de 2001.** Disponível em: <<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=190282>>. Acesso em: 10 nov. 2013.

_____. **Proyecto de ley que introduce el contrato de teletrabajo como contrato especial en el código del trabajo.** Disponível em: <<http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php#>>. Acesso em: 12 nov. 2013.

COLÔMBIA. **Decreto 0884 de abril de 2012.** Disponível em: <<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2012/Documents/Abril/30/dec088430042012.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2013.

_____. **Ley 1221 de 16 julio de 2008.** Disponível em: <http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2008/ley_1221_2008.html>. Acesso em: 10 nov. 2013.

COSTA RICA. **Decreto 37.695 de 23 de mayo de 2013.** Disponível em: <http://www.gaceta.go.cr/pub/2013/05/23/COMP_23_05_2013.html>. Acesso em: 10 nov. 2013.

_____. **Proyecto de ley nº 18.549 de 28 de agosto de 2012.** Disponível em: <http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_Informacion/Consultas_SIL/Pginas/Detalle%20Proyectos%20de%20Ley.aspx?Numero_Proyecto=18549>. Acesso em: 10 nov. 2013.

_____. **Declaração de San José.** Disponível em:
<<http://www.sobratt.org.br/artigos.html>>. Acesso em: 14 nov. 2013.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DUARTE, Juliana Bracks. O trabalho no domicílio do empregado: controle de jornada e responsabilidade pelo custeio dos equipamentos envolvidos. In: **Revista ST**, n. 195. set. 2005. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/fbt2005/Juliana%20Bracks.pdf>>. Acesso em: 06 out. 2013.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. El teletrabajo en la visión de los jueces laborales brasileños. In: **Revista de Derecho Informático.** v. 153. 2011. Disponível em: <http://alfa-redi.org/sites/default/files/articles/files/pino_1.pdf>. Acesso em: 06 out. 2013.

_____. Horas extras e sobreaviso no teletrabalho. In: **Revista de Derecho Informático.** v. 121. ago. 2008. Disponível em: <<http://alfa-redi.org/node/8901>>. Acesso em: 06 out. 2013.

_____. O teletrabalho transfronteiriço no Direito Brasileiro. In: **Revista de Derecho Informático.** n.55, fev 2003. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/3939-3933-1-PB.htm>>. Acesso em: 06 out. 2013.

_____. **Acidentes de trabalho no teletrabalho.** Disponível em: <<http://teletrabalho.blogspot.com.br/2012/07/acidentes-de-trabalho-no-teletrabalho.html>>. Acesso em: 20 nov. 2013.

_____. **Do teletrabalho ao trabalho em rede.** Disponível em:
<http://www.estig.ipbeja.pt/~ac_direito/Manuel_Pino_Estrada.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2013.

FALEIROS, Vicente de Paula. **A política social do Estado Capitalista.** 12 ed. São Paulo: Cortez, 2009.

FINCATO, Denise. Teletrabalho: uma análise juslaboral. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre/RS, v. 26. ago. 2003. Disponível em: <<http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/386.htm>>. Acesso em: 06 out. 2013.

_____. Acidente de trabalho e teletrabalho: novos desafios à dignidade do trabalhador. In: **Revista Direitos Fundamentais e Justiça**, n.4. jul./set. 2008. Disponível em: <http://dfj.inf.br/Arquivos/PDF_Livre/4_Doutrina_7.pdf>. Acesso em: 06 out. 2013.

FRANCO, Julio. Necesidad de un instrumento legal en Argentina sobre teletrabajo para el desarrollo y la inclusión social. In: **Revista de Derecho Informático**. n. 136. Nov. 2009. Disponível em: <<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3291942>>. Acesso em: 06 out. 2013.

HUWS, Ursula. A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.) **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

IVOSKUS, Daniel. **Vivir conectados: sociedad, política y comunicación en la era digital**. Buenos Aires: Grupo Digital Norma, 2008.

KUMAR, Krishan. **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2006.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: 34, 2010.

MALLET, Estêvão. Trabalho, tecnologia e subordinação: reflexões sobre a Lei nº 12.551. **Revista do Advogado**. São Paulo, n. 115, p. 44-52, abril 2012.

MAÑAS, Christian Marcello. A externalização da atividade produtiva: o impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica. In: **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**. v. 39. 2003. Disponível em: <ojs.c3sl.ufpr.br/ojs/index.php/direito/article/download/1750/1447>. Acesso em: 13 nov. 2013.

MASI, Domenico de. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

_____. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Rio de Janeiro: José Olympio: 2001.

MELO, Geraldo Magela. A vedação ao retrocesso e o Direito do Trabalho. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. v.52, n.82, jul./dez.2010 Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_82/geraldo_magela_melo.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2013.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora...** Rio de Janeiro : Qualitymark: ABRH-Nacional, 1999.

MORO, Luís Carlos. A internet nas relações de trabalho e limites às condutas patronais e de empregados. **Revista do Advogado**. São Paulo, n. 115, p. 87-98, abril 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção **177 sobre o trabalho a domicílio**. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO>. Acesso em: 04 out. 2013.

PÉREZ LUÑO, Antonio-Enrique. **¿Ciberciudadaní@ o ciudadaní@.com?**. Barcelona: Editorial Gedisa, 2004.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2000.

SÁNCHEZ BRAVO, Álvaro. **A nova sociedade tecnológica: da inclusão ao controle social. A Europ@ é exemplo?** Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2010.

SANTANA, Silvina; ROCHA, Nelson P. **Teletrabalho: que oportunidade de trabalho para o cidadão incapacitado?** Disponível em: <<http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/pdf/aps/v20n3/v20n3a16.pdf>>. Acesso em: 06 out. 2013.

SILVA, Anelino Francisco da. **O teletrabalho, uma forma de transformação do emprego**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23042-23044-1-PB.pdf>>. Acesso em: 06 out. 2013.

SILVA, Rosane Leal da. **Cyberbullying e teletrabalho**. In: IV Congresso Ibero-americano de teletrabalho e teleatividades., 2011, Porto Alegre. Anais do IV Congresso Ibero-americano de teletrabalho e teleatividades.. Porto Alegre: Lex Magister, 2011. v. 1. p. 196-206.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

UNIÃO EUROPÉIA. **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**. Disponível em: <http://www.comfia.net/archivos/bbva/20110727_acuerdo_marco_europeo_teletrabajo.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2013.

_____. **Diretiva 270/90**. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&numdoc=31990L0270&model=guichett&lg=es>. Acesso em: 15 nov. 2013.

UNIÃO INTERNACIONAL DE TELECOMUNICAÇÕES. **Medición de la sociedad de la información**. Disponível em: <http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/mis2013/MIS2013-exec-sum_S.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2013.

VIRILIO, Paulo. **A arte do motor**. São Paulo: Estação Liberdade, 1996.

WOLFF, Simone. O “trabalho informacional” e a reificação da informação sob os novos paradigmas organizacionais. . In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.) **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.