

AMPLIAÇÃO DO PODER DE VIGILÂNCIA SOBRE O TRABALHADOR NO REGIME DE TELETRABALHO

JÚLIO CÉSAR MACHADO

I - INTRODUÇÃO

O Teletrabalho é modalidade laboral adotada por milhões de trabalhadores, notadamente nos Estados Unidos e União Européia. No Brasil, catalogam-se, desde já, dezenas de grandes empresas que utilizam tal forma de trabalho desconcentrado. Dentre os estudos a respeito do tema, incluem-se, no cenário estrangeiro, relatórios da Organização Internacional do Trabalho e centenas de artigos, livros e periódicos a respeito da nova forma de trabalho à distância.

No Brasil, poucas são, por ora, as avaliações jurídicas a respeito do Teletrabalho. No ano corrente, surgiu escassa quantidade de artigos sobre o tema, alguns dos quais com boa abordagem sobre os diversos aspectos que este envolve.

O aspecto avaliado no presente trabalho acadêmico faz necessária uma revisão dos elementos ensejadores da relação de emprego, e do decorrente poder hierárquico do empregador.

Para que uma relação de trabalho (em sentido amplo) possa ser caracterizada como relação de emprego (contrato de trabalho subordinado, em sentido específico) o Direito positivo brasileiro exige a presença simultânea dos elementos subordinação, pessoalidade, continuidade e onerosidade (CLT, arts. 2º e 3º).

Dentre os mencionados elementos caracterizadores da relação de emprego, a subordinação assume posição de destaque, tanto que o trabalho exercido com vínculo empregatício é, via de regra, tratado pelo sinônimo “trabalho subordinado”.

Por outro lado, a subordinação consiste em fenômeno jurídico indissociável do seu elemento complementar, qual seja: o poder hierárquico do empregador. Conforme o ângulo sob o qual se examine o fenômeno, ter-se-á a subordinação para o empregado, ou poder hierárquico para o empregador. Por sua vez, o poder hierárquico manifesta-se, principalmente, sob a forma de poder diretivo, e este, sob a forma de poder de vigilância sobre o empregado.

PROBLEMÁTICA. O Teletrabalho, modalidade de labor à distância exercida através de instrumentos telemáticos, é aplicável, principalmente, às tarefas exercidas com alto grau de especialização técnica do trabalhador. Dessa forma, verificar-se-ia, no Teletrabalho, um adelgaçamento no elemento subordinação, uma vez que esta admite gradações e manifesta-se com maior intensidade nas atividades manuais e com menor intensidade nas tarefas intelectuais.

Por outro lado, os próprios instrumentos telemáticos utilizados para o exercício do Teletrabalho podem propiciar a ampliação do poder de vigilância do empregador sobre o teletrabalhador.

Tais constatações resultam em aparente paradoxo: como forma de trabalho aplicável principalmente às atividades eminentemente intelectuais, o Teletrabalho levaria a uma redução no elemento subordinação, na relação de trabalho. Entretanto, por utilizar-se de equipamentos de informática e de linhas de telecomunicações, tal modalidade laboral possibilitaria a ampliação do poder de vigilância sobre o obreiro, o que ensejaria um fortalecimento do poder hierárquico e, em conseqüência, uma ampliação da subordinação - elemento complementar do poder hierárquico.

OBJETIVOS. O objetivo principal do presente estudo é demonstrar que o Teletrabalho permite a ampliação do poder de vigilância sobre o empregado, mediante utilização dos métodos de monitoramento remoto. Nessa situação, ocorreria, paralelamente, uma ampliação simultânea no elemento subordinação, na relação de emprego.

Procurar-se-á, ainda, detalhar o fenômeno do Teletrabalho, definido-o formalmente, avaliando sua evolução histórica, posição atual e perspectivas futuras, no cenário nacional e estrangeiro.

METODOLOGIA. Em sendo o Teletrabalho um fenômeno recente, que ganha vulto com a consolidação da sociedade da informação, utiliza-se o direito comparado como elemento fundamental no presente trabalho acadêmico, para que se possa antever a evolução que o novo fenômeno laboral trilhará no cenário nacional.

O presente estudo embasa-se, portanto, em pesquisa bibliográfica na doutrina pátria e estrangeira. Utiliza-se, ainda, de elementos e conclusões extraídas de contratos coletivos de trabalho firmados por grandes corporações, nos quais se prevê, de forma expressa, a utilização do Teletrabalho como regime de emprego.

No conjunto, a presente monografia procura avaliar o Teletrabalho sob os três ângulos complementares celebrizados na “fórmula realeza”. Analisar-se-ão aspectos fáticos,

normativos e axiológicos, uma vez que a Teoria Tridimensional do Direito demonstra que os referidos componentes estão sempre presentes em qualquer fenômeno jurídico.

II - EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 - Primórdios

Nas civilizações antigas, o trabalho era tido como atividade indigna. A palavra Trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura ou uma canga posta sobre os animais¹.

Na Grécia antiga, o trabalho era considerado um castigo. Platão e Aristóteles consideravam-no atividade pejorativa, pois envolvia apenas a força física. A dignidade dos senhores consistia em participar do cotidiano das comunidades por meio da palavra e do intelecto.

Criaram-se teorias para justificar a escravidão, forma de utilização e de exploração extrema do trabalho alheio que, entre os egípcios, os gregos e os romanos, atingiu grandes proporções. Aristóteles dispôs, em sua obra *Política - Livro I*, que “*desde o momento em que nascem, os homens estão determinados uns para a sujeição, outros para o comando. Essa dualidade existe nas criaturas vivas como consequência de sua natureza*”². Afirmava que, para conseguir cultura, era necessário ser rico e ocioso, e que isso não seria possível sem a escravidão³.

Em Roma, a escravidão abrangia várias classes, desde pastores até gladiadores, músicos, filósofos e poetas.

Tal visão do trabalho, como atividade indigna, perdurou na Idade Média, durante a qual a escravidão coexistiu com a servidão. No decorrer da História do trabalho, os sucessivos períodos se sobrepõem, confundindo-se temporariamente durante as diversas fases de transição. Na lição de Evaristo de Moraes Filho: “*Cada sociedade contém em si mesma, como sua própria negação, o germe da sociedade que lhe há de suceder, o que levou Leibniz a declarar em alguma parte que sempre “le present est gros de l’avenir*”⁴. *De modo que coincidem e coexistem, às vezes, na mesma época histórica mais de uma fase de trabalho*”⁵.

Idêntico é o pensamento de Fernand Braudel ao afirmar: “*Nunca houve entre o passado, mesmo o passado distante, e o tempo presente uma ruptura total, de*

¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. p. 33.

² ARISTÓTELES. *Vida e obra. Coleção os pensadores*, p. 150.

³ Apud SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima *et alii*. *Instituições de Direito do Trabalho*. v. 1, p. 30.

⁴ O presente é o grande futuro (N.T.).

descontinuidade absoluta, ou, se se prefere, de não-contaminação”⁶. Dessa forma, a escravidão permaneceu, em diversas sociedades, ao lado da servidão, nova forma de organização do trabalho.

A servidão era característica das sociedades feudais, com economia que se firmava na propriedade da terra. Aos servos cabia o trabalho, com a obrigação de entregar parte da produção rural aos senhores feudais, como contrapartida à proteção que recebiam, e em troca do uso da terra. Aos nobres, que não trabalhavam, o trabalho era visto como castigo⁷.

Ainda na Idade Média, houve o surgimento das Corporações de Ofício, com a figura dos aprendizes, que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Além dos aprendizes, os mestres tinham sob comando trabalhadores subordinados, que recebiam salário e proteção em caso de enfermidade.

Todavia, as condições de trabalho nas corporações de ofício não eram condizentes com os ideais de liberdade do homem, que eclodiriam em breve, com os movimentos revolucionários franceses. Segadas Vianna afirma que o sistema não passava de uma forma mais branda de escravização do trabalhador⁸.

À época, a jornada de trabalho era muito extensa, alcançando até 18 horas diárias, no verão. Sérgio Pinto Martins relata que, a partir da invenção do lampião a gás, por William Murdock, no ano de 1792, a jornada de trabalho média passou a ser de 12 a 14 horas por dia, iniciando-se, então, a adoção em grande escala do trabalho noturno⁹.

A Revolução Francesa pôs fim às corporações de ofício, sob o argumento de que a liberdade do indivíduo seria incompatível com a existência de intermediários entre este e o Estado. Também foram elementos preponderantes a busca pela liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações.

No Brasil, as corporações de ofício foram abolidas pela Constituição de 1824 (art. 179, XXV).

Todavia, os ideais de igualdade e de liberdade propugnados pela Revolução Francesa vieram trazer conseqüências nefastas nas relações de trabalho subordinado que então se consolidavam: a igualdade entre os detentores da fortuna - empregadores - frente ao operário era mera ficção.

⁵ MORAES FILHO, Evaristo de. *Trabalho em domicílio e contrato de trabalho*, p. 9.

⁶ Apud BOISSONNAT, Jean. 2015 - *Horizontes do trabalho e do emprego*, p. 32.

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, p. 34.

⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima *et alii*. *Instituições de Direito do Trabalho*, v. 1, p. 32.

Nos termos de Segadas Vianna,

“Vivia-se com o Estado liberal a época do mais alto florescimento de uma ditadura - a do capitalismo -, que em nome da Igualdade e da Liberdade tornava-se o senhor supremo de toda a sociedade trabalhadora”¹⁰.

Os ideais de igualdade propugnados pela Revolução levavam à celebração de acordos de trabalho entre partes notadamente díspares, com imediato prejuízo para o pólo mais fraco - o trabalhador. Tal foi o cenário vigente durante a Era Industrial.

2.2 - Liberalismo Industrial

A Era Industrial iniciou-se com a invenção, por John Watt, da máquina a vapor, em 1775¹¹, como motor para a grande indústria¹², e em outros instrumentos diversos, tais como a máquina de fiar, patenteada por Watt em 1738, e o tear mecânico inventado por Edmund Cartwright em 1784.

Sérgio Pinto Martins afirma que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o advento da Revolução Industrial, que transformou o trabalho em emprego: os trabalhadores, de forma geral, passaram a trabalhar por salários¹³.

Amauri Mascaro Nascimento inicia a análise histórica do Direito do Trabalho, em sua obra *Curso de Direito do Trabalho*, pelo nascimento da grande indústria, decorrente da Revolução Industrial¹⁴.

Sobre a importância da invenção da máquina a vapor, Evaristo de Moraes Filho assinala:

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, p. 35.

¹⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima *et alii*. *Instituições de Direito do Trabalho*, v. 1, p. 38.

¹¹ Segundo Amauri Mascaro Nascimento, “a primeira máquina a vapor saiu das fábricas de Soho, em 1775, destinando-se a uma mina de carvão. Depois, outra máquina foi feita para mover altos-fornos, em Broseley. Assim, a produção mecânica do movimento punha-se em substituição à produção hidráulica”. In *Curso de direito do trabalho*, p. 5.

¹² Evaristo de Moraes Filho caracteriza a grande indústria como sendo aquela associada à produção em grande escala. In *Trabalho a domicílio e contrato de trabalho*, p. 45.

¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, p. 35.

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 5.

“Nos tempos mais recuados, recorreu-se ao cavalo, ao vento, à água, mas foi somente com a máquina a vapor de Watt que se descobriu um motor capaz por si só de engendrar sua própria força motriz, consumindo água e carvão, mas cujo grau de poder é ilimitado e inteiramente regulado pelo homem. Ademais, não era este motor condenado, como acontecia antes, a funcionar exclusivamente nos lugares especiais onde se encontrasse a força natural motriz, podendo-se transportar e instalar onde quer que se tornasse necessário”¹⁵.

Durante esse período, que abrangeu o século XVIII e primeira metade do século XIX, vigoravam os princípios do liberalismo. O Estado Liberal atuava como mero espectador nas relações entre os particulares, sustentando como uma de suas máximas o conceito de Fouillé: “quem diz contratual diz justo”¹⁶. Não se questionava se os contratantes eram iguais em essência ou se uma das partes sobrepunha-se à outra.

Nas relações de trabalho no período do liberalismo industrial, reinava o axioma da autonomia da vontade, ou da igualdade entre as partes. Todavia, um simples olhar ao cenário real demonstrava a extrema desigualdade existente entre patrões e empregados.

A situação de exploração extrema dos trabalhadores nas minas de carvão - combustível utilizado nas máquinas a vapor das indústrias em geral - da Europa industrial do século XVIII, levando-os a condições desumanas, foi retratada no célebre romance publicado em 1884, por Émile Zola, intitulado *Germinal*¹⁷.

Trabalhavam direta ou indiretamente nas minas toda a família, com contratos verbais vitalícios, ou enquanto perdurasse a saúde do trabalhador. Alguns trabalhadores eram comprados e vendidos juntamente com seus filhos. Em algumas situações, ficavam sujeitos a multas que absorviam a totalidade dos salários.

Conforme Oliveira Viana:

“no seu supermundo, em monopólio absoluto, os ricos avocavam para si todos os favores e todas as benesses da civilização e da cultura: a opulência e

¹⁵ MORAES FILHO, Evaristo de. *Trabalho em domicílio e contrato de trabalho*, p. 41.

¹⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima *et alii*. *Instituições de Direito do Trabalho*. v. 1, p. 36.

¹⁷ ZOLA, Emile. *Germinal*. Londres: Penguin UK, 1954. 512 págs.

as comodidades dos palácios, a fartura transbordante das ucharias, as galas e os encantos da sociabilidade e do mundanismo, as honrarias e os ouropéis das magistraturas do Estado. Em suma: a saúde, o repouso, a tranqüilidade, a paz, o triunfo, a segurança do futuro para si e para os seus. No seu inframundo repululava a população operária: era toda uma ralé fatigada, sórdida, andrajosa, esgotada pelo trabalho e pela subalimentação; inteiramente afastada das magistraturas do Estado; vivendo em mansardas escuras, carecida dos recursos mais elementares de higiene individual e coletiva; oprimida pela deficiência dos salários; angustiada pela instabilidade do emprego; atormentada pela insegurança do futuro: próprio e da prole; estropiada pelos acidentes sem reparação; abatida pela miséria sem socorro; torturada na desesperança da invalidez e da velhice sem pão, sem abrigo, sem amparo”¹⁸.

Tal situação de exploração extrema do trabalhador permanecia também no trabalho em domicílio tradicional, que então surgia como forma pioneira de regime de produção descentralizada.

2.3 - Trabalho em Domicílio Tradicional - Sistema do Suor

A partir do final do século XVIII, paralelamente à consolidação do trabalho realizado nas indústrias e nas minas, verificou-se o surgimento do trabalho em domicílio, nos ramos da tecelagem, dos calçados e da indumentária, com remuneração por unidade confeccionada. O trabalho em domicílio era, à época, preponderantemente exercido por mulheres. Todavia, as condições em que tal modalidade de trabalho era realizada concedeu-lhe a denominação de *sweating system* - sistema do suor.

Em Nova York, Boston e Filadélfia, a mão-de-obra procedente das imigrações foi absorvida por esse tipo de atividade, em condições pouco recomendáveis, a ponto de merecer, em 1854, a seguinte crítica do jornal *The New York Tribune*:

“O modo em que vivem essas mulheres, a promiscuidade, a falta de higiene em seus alojamentos, a impossibilidade para elas de lograr a menor

¹⁸ *Apud SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima et alii. Instituições de Direito do Trabalho. v. 1, p. 37.*

distração, de adquirir a mais remota cultura intelectual e, ainda, de educar os seus filhos, pode ser facilmente imaginada; mas podemos assegurar aos nossos leitores que seria preciso uma imaginação singularmente desperta para conceber a trágica realidade”¹⁹.

Evaristo de Moraes Filho faz a seguinte descrição da precariedade das condições que se aplicavam sobre o trabalho em domicílio no período do liberalismo industrial:

“Tão precária era a situação do trabalhador a domicílio, que na Inglaterra criou-se a expressão “sweating system” (sistema de suor) para denominar o ínfimo salário que recebiam esses operários, em troca de um trabalho árduo e contínuo. Na ânsia de produzir o bastante para as necessidades mínimas da existência, trabalhava o operário mais de dezesseis horas por dia e obrigava a sua família a trabalhar com ele. Resultado: um espetáculo dos mais deprimentes para a espécie humana. Em compartimentos sujos, úmidos, apertados, sem conforto algum, com ar confinado e doentio, aglomeram-se os membros da família proletária, às vezes auxiliados por outro operário, e ei-los debruçados sobre o seu trabalho horas a fio, no afan de realizarem um mínimo de produção”²⁰.

Dessa forma, o tradicional trabalho em domicílio iniciou-se em condições precárias ao obreiro, que levaram Rui Barbosa a qualificá-lo *“como um dos males da sorte do operário entre nós, chegando a exigir a sua extinção como medida extrema”²¹.*

Tais condições de exploração extrema da grande população de trabalhadores na indústria tomou vulto, vindo a merecer a reflexão de pensadores, quanto à conveniência da intervenção do Estado no equilíbrio da precária relação entre operário e industrial.

2.4 - A Questão Social e o Intervencionismo Estatal

A mão-de-obra para a grande indústria procedia do campo. A partir do século XVIII, verificou-se na Inglaterra um êxodo rural, onde o trabalhador abandonava o

¹⁹ Apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, p.13.

²⁰ MORAES FILHO, Evaristo de. *Trabalho a domicílio e contrato de trabalho*, p. 56.

²¹ Apud FERRARI, Irany. Em nota introdutória à obra de Moraes Filho, Evaristo de. Op. cit., Nota de contracapa.

desemprego nos campos em busca de trabalho nas indústrias recém estabelecidas nos centros urbanos, nem sempre preparados para receber a grande massa de novos habitantes.

Dessa forma, surge uma nova classe social: o proletariado. Amauri Mascaro Nascimento, mencionando Georges Lefranc, assinala que “*o termo proletário designava, em Roma, os cidadãos da classe mais baixa. Cabe a Saint-Simon utilizar a expressão, no sentido moderno, pela primeira vez*”.²²

O proletário é um trabalhador assalariado cuja jornada varia de 14 a 16 horas diárias. Não conta com qualquer oportunidade de desenvolvimento intelectual, habita em condições sub-humanas, nas adjacências do próprio local de trabalho e tem prole numerosa.

A possibilidade de conflitos sociais, bem como o surgimento de teorias reavaliando a conveniência do Estado espectador, determinariam a decadência do sistema liberal, com o surgimento de uma nova época, calcada na prevalência na justiça da sociedade: o Estado passaria a intervir nas relações entre os particulares, eliminando as diferenças entre classes e grupos, fazendo sobressair o interesse coletivo, e limitando o exercício do interesse individual quando contrário ao interesse social.

Dentre os estudos e teorias que inspiraram a reformulação do Estado liberal, Segadas Vianna menciona a idéia do socialismo como “uma visão nova da sociedade”, de Robert Owen, e as obras lançadas por volta de 1850: de Kingsley (“*Alton Locke*”); de Dickens (“*Hard times*” [Tempos difíceis]); de Reade (“*It is never too late to mend*” [Nunca é tarde para corrigir]); de Thomas Carlyle (“*Past and present*” [Passado e presente] e “*Latter day pamphlets*” [Panfletos dos últimos dias]); de Saint-Simon, Pacquer e Vidal, na França; Colin e Cesar de Poppe, na Bélgica; Lassale, Rodbertus, Jagltzow, na Alemanha, além da grande obra de Karl Marx, “*O capital*”.²³

Sobre Robert Owen, Amauri Mascaro Nascimento assinala que o mesmo teria sido precursor da idéia de uma legislação internacional do trabalho, com os escritos que dirigiu em 1818 aos soberanos dos Estados da Santa Aliança, reunidos em Aix-la-Chapelle, para que tomassem medidas destinadas a melhorar a sorte dos trabalhadores, preconizando uma ação internacional, interessado em difundir as ações que praticou em sua empresa. O autor relaciona, ainda, as obras de Gérando (“*Le visiteur du pauvre*” [O visitante do pobre] - 1824, e “*De la bienfaisance publique*” [Da benevolência pública] - 1839); Bigot de

²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 7.

²³ SÚSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima *et alii*. *Instituições de Direito do Trabalho*. v. 1, p. 39-40.

Morogue (“*De la Misère des ouvriers*” [Da miséria dos trabalhadores] - 1832, e “*Du paupérisme*” [Da indigência] - 1834); Eugène Buret (“*De la nature de la misère, de son existence, de ses effects, de ses causes et l’insuffisance des moyens propes à en affranchir les sociétés*” [Da natureza da miséria, sua existência, seus efeitos, suas causas, e insuficiência de meios apropriados para eliminá-la da sociedade] - 1840); e Villermé (“*Tableau de l’état moral et physique des ouvriers travaillant dans le manufactures de coton, de laine et de soie*” [Tabela dos estados moral e físico dos trabalhadores nas indústrias de algodão, lã e seda] - 1840).²⁴

Passa a firmar-se, a partir de então, a doutrina intervencionista. O Estado intervencionista substitui a igualdade pura pela igualdade jurídica, buscando que o interesse social se imponha sobre o interesse individual sem que, entretanto, se anule o indivíduo. O trabalhador passa a ser protegido jurídica e economicamente.

Segundo Dallegrave Neto, o Estado passa a buscar a igualdade material, ao invés da igualdade meramente formal entre os indivíduos. A verdadeira igualdade material ocorre no momento em que o Direito, detectando a existência de um contratante mais fraco, passa a protegê-lo juridicamente.

Assinala Dallegrave:

“Sendo o Contrato de Trabalho comutativo e um dos seus sujeitos axiomáticamente mais fraco, não há como falar em justiça comutativa sem a interferência protetiva do Estado em prol da parte frágil. O equilíbrio do liame empregatício somente passou a existir quando a debilidade econômica do trabalhador foi compensada pela tutela jurídica da legislação trabalhista”²⁵.

Na França, proibiu-se o trabalho de menores nas minas, em 1813. Proibiu-se o trabalho aos domingos e feriados, em 1814. Em 1839, proibiu-se o trabalho dos menores de 9 anos, estabelecendo-se a jornada diária de 10 horas para os menores de 16 anos.

²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 69.

²⁵ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural*, p. 45.

Em 1880, começa a ser utilizada a eletricidade nos maquinários de produção industrial, ao lado do vapor, reforçando o fenômeno que Amauri Mascaro denomina de Maquinismo²⁶. A utilização, cada vez mais ampla das máquinas na indústria trouxe problemas desconhecidos para a época, em face dos riscos de acidente que comportava.

A Encíclica Rerum Novarum, de 1891, do Papa Leão XIII, assinala a transição do liberalismo ao intervencionismo estatal. Assumindo posição conciliadora, a Igreja Católica pretende afastar as intenções dos movimentos socialistas, ao mesmo tempo em que se reduza a exploração sobre o proletariado, clamando a intervenção do Estado para a solução do conflito.

Após a Primeira Guerra Mundial, surge o constitucionalismo social: os Estados passam a incluir, em seus textos constitucionais, preceitos de proteção dos indivíduos, normas de interesse social e de garantia de direitos fundamentais. Alguns desses preceitos dizem respeito ao Direito do Trabalho. Elevam-se as garantias trabalhistas, outrora previstas em legislação ordinária, ao patamar de garantias constitucionais.

A primeira constituição a tratar do tema foi a do México, em 1917, proibindo o trabalho aos menores de 12 anos, estabelecendo jornada máxima de seis horas aos menores de 16 anos, dentre outros preceitos trabalhistas. Amauri Mascaro Nascimento menciona o estudo publicado em 1971, por Trueba Urbina, intitulado “*La primera Constitución político-social del mundo*”, no qual conceitua Constituição Social como “*um conjunto de aspirações e necessidades dos grupos humanos que como tais integram a sociedade e traduzem o sentimento da vida coletiva, distintos do da vida política*”.²⁷

Na Alemanha, a Constituição de Weimar, de 1919, dispôs, no art. 157: “*O trabalho está colocado sob a proteção particular do Estado. O Estado criará um direito unitário do trabalho*”. Dispôs sobre outras garantias trabalhistas, como a liberdade de associação e a participação do trabalhador no processo político, normas de seguros sociais, a participação do trabalhador na fixação do salário e demais condições de trabalho, e instituindo os conselhos de empresa, com a participação dos trabalhadores. A Constituição de Weimar, juntamente com o conjunto doutrinário produzido na Alemanha, à época, serviu de base para as demais Constituições européias, em matéria de direitos sociais.

Em 1919, a celebração do Tratado de Versalhes trouxe outras cláusulas além das questões territoriais e indenizatórias entre os oponentes da I Grande Guerra. O Tratado trouxe um capítulo voltado às questões trabalhistas, fazendo surgir a Organização Internacional do

²⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 6.

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 26.

Trabalho, incumbida de proteger as relações de trabalho no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido.

O Intervencionismo estatal nas relações sociais expressa-se fortemente na Itália, com a *Carta del Lavoro*, em 1927. O interesse nacional colocava-se acima dos interesses individuais. Segundo Sérgio Pinto Martins, “*Mussolini dizia, na época: ”Tudo no Estado, nada contra o Estado, nada fora do Estado” (Tutto nello Stato, niente contro lo Stato, nulla al di fuori dello Stato). As diretrizes básicas do corporativismo eram: (a) nacionalismo; (b) necessidade de organização; (c) pacificação social; (d) harmonia entre o capital e o trabalho*”²⁸.

O constitucionalismo social somente se manifestou no Brasil com a Constituição de 1934, que tratou especificamente do Direito do Trabalho, dispondo a respeito da liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de trabalho, proteção ao trabalho das mulheres e dos menores, repouso semanal e férias anuais remuneradas.

A Constituição Brasileira de 1937 surge em uma fase totalitária, decorrente do golpe de Getúlio Vargas. A greve de trabalhadores foi considerada recurso anti-social, nocivo ao trabalho e incompatível com os interesses da produção nacional.

A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada por meio do Decreto-lei nº 5.452, de 1º.05.1943, reuniu as leis esparsas existentes à época, consolidando-as.

A Constituição Brasileira de 1946 traz a participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal remunerado e direito de greve, além dos outros direitos trabalhistas que se encontravam nas constituições anteriores.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Assembléia Geral das Nações Unidas, em 1948, previu regras de caráter trabalhista, tais como o direito de cada homem ao trabalho, a um salário mínimo digno, proteção ao emprego e à seguridade.

Durante o período que vai entre os anos 50 e 70, prossegue, a nível internacional, o intervencionismo estatal em busca da justiça social. Tal movimento foi intitulado de keynesianismo, inspirado nas teorias do economista inglês John Maynard Keynes, que buscavam eliminar o desemprego em massa e, simultaneamente, estimular a demanda.

A Constituição Brasileira de 1967 manteve os direitos trabalhistas estabelecidos nas Cartas anteriores. Todavia, o *Welfare State* - Estado do bem-estar social - com sua estrutura assistencial e intervencionista, começaria a ser questionado nos anos 70, em razão de motivos calcados na primazia do desenvolvimento econômico das nações e das grandes instituições capitalistas.

2.5 - Novo Absenteísmo do Estado

O período que se seguiu a partir dos anos 80, o qual ainda hoje persiste, inaugura nova fase no pensamento econômico e social que pode ser sintetizada na frase de Skidelsky: “A visão keynesiana dos governos como benignos maximizadores de benefícios sociais está hoje desacreditada irremediavelmente”²⁹.

Preconiza-se um Estado neoliberalista, com menor intervenção nas relações entre os indivíduos. A respeito da ideologia neoliberal, Dallegrave Neto traz a seguinte lição de Calheiros Bonfim:

“Na concepção neoliberal, o Estado deixa de intervir na economia e nas relações de trabalho, as quais passam a se reger e depender da livre negociação. Esta, porém, só interessa às organizações sindicais que têm força, poder de barganha. Os trabalhadores inorganizados e pertencentes a sindicatos débeis ficariam entregues a uma negociação assemelhada à do cordeiro com o lobo, a um embate entre o pote de barro e o pote de ferro”.³⁰

A Constituição Federal Brasileira de 1988, tida por alguns como elemento de positivação dos ideais do Estado do bem-estar social, já surge, na realidade, sob os rumos dessa nova corrente filosófica. Conforme Sérgio Pinto Martins: “Surge nova teoria pregando a necessidade de separação entre o econômico e o social, o que é verificado hoje na Constituição de 1988, que não mais trata dos dois temas de forma reunida, mas separadamente”³¹.

A Carta Política valoriza a negociação coletiva como meio para a solução de conflitos de trabalho, redimensiona as relações entre os sindicatos e o Estado, amplia o direito de greve e introduz outras modificações expressivas, tais como a redução da jornada semanal, generalização do regime do fundo de garantia, elevação do adicional de horas extra, aumento em um terço da remuneração de férias, ampliação da licença-gestante, criação da licença-paternidade, elevação da idade mínima para admissão no emprego.

²⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, p. 38.

²⁹ SKIDELSKI, Robert. *Keynes*, p. 148.

³⁰ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural*, p. 54.

³¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, p. 38.

Elencam-se, no art. 1º, os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana, como fundamentos da República Federativa do Brasil, ao lado da soberania, cidadania, livre iniciativa e pluralismo político³².

Ainda de forma expressa, prevê o art. 193³³, que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. Para Celso Ribeiro Bastos, “*o primado do trabalho é princípio que unifica toda a ordem social e que tem por objetivo o bem-estar e a justiça social*”³⁴.

Tal é a situação atual do Direito do Trabalho: equilibra-se sobre os princípios da justiça social, ao mesmo tempo em que procura defender-se das pressões fundamentadas na ordem econômica, as quais consideram o conjunto normativo atual um entrave à competitividade no mercado globalizado.

³² Constituição Federal Brasileira: “*Título I - Dos Princípios Fundamentais - Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.*”

³³ Constituição Federal Brasileira: “*Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.*”

³⁴ BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de direito constitucional*, p. 475.

III - PROTEÇÃO JURÍDICA AO TRABALHO SUBORDINADO

3.1 - Relação de Trabalho e Relação de Emprego

Conforme definição de Dallegrave Neto, Entende-se por relação de trabalho qualquer liame jurídico que tenha por objeto a prestação de serviço por parte de um determinado sujeito, pessoa física ou jurídica, a um determinado destinatário³⁵.

A categoria é ampla e compreende, além dos serviços prestados por empregado subordinado, o trabalho eventual e autônomo, o trabalho avulso, trabalho gratuito, voluntário, caritativo, temporário, a representação comercial, o trabalho do servidor público, a empreitada, dentre outros.

Dentre as relações de trabalho, a que assume maior importância jurídica é a relação de emprego, da qual se exige, simultaneamente, a presença de quatro elementos caracterizadores: continuidade; subordinação; onerosidade; e pessoalidade.

No direito positivo brasileiro, os três primeiros elementos mencionados são exigidos pelo art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, enquanto que o elemento pessoalidade está contido no art. 2º.³⁶

Amauri Mascaro Nascimento define relação de emprego como “*a relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado*”³⁷. Elenca, ainda, os sinônimos *contrato de emprego, relação de emprego, relação de trabalho, e contrato individual de trabalho*, esta última acolhida pela maioria dos autores.

Avaliando as expressões *contrato de trabalho* e *contrato de emprego*, preferível seria a utilização permanente desta, muito embora aquela tenha-se tornado mais usual, estando universalmente consagrada. A expressão *contrato de emprego*, mais precisa, delimitada e esclarecedora é utilizada por diversos doutrinadores, dentre os quais, José

³⁵ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural*, p. 59.

³⁶ CLT: “Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. § 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo Único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição do trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.”

³⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 332.

Martins Catharino, Orlando Gomes, Messias Pereira Donato, Cotrim Neto e Carlos Alberto Barata Silva³⁸.

Denomina-se, ainda, vínculo de emprego (ou vínculo empregatício) ao liame jurídico que se estabelece entre empregado e empregador, em virtude de contrato trabalhista³⁹.

3.2 - Subordinação Jurídica

Dentre os elementos caracterizadores da relação de emprego, a subordinação assume especial significado. Para Adilson Bassalho Pereira, a subordinação consiste no “âmago do fenômeno do emprego, aquilo que este tem de essencial”⁴⁰.

Ao discorrer sobre a burocracia, Max Weber enunciou: “*Os princípios de hierarquia dos postos e dos níveis de autoridades significam um sistema firmemente ordenado de mando e subordinação, no qual há uma supervisão dos postos inferiores pelos superiores.*”⁴¹.

Amauri Mascaro Nascimento explica que a macrodivisão do trabalho profissional em *subordinado* e *autônomo* foi introduzida pela doutrina italiana, mantendo-se até os dias atuais:

“*De um lado, o trabalho subordinado, de outro, o trabalho autônomo, colocando-se em pólos separados de modo que a disciplina jurídica aplicável aos dois setores é diversa*”⁴².

Também a doutrina estrangeira aponta a subordinação jurídica do empregado ao empregador como o traço distintivo do contrato de emprego, que o diferencia das demais formas contratuais.

Segundo Dallegrave Neto, a teoria da subordinação jurídica é universalmente aceita nos países que têm legislação trabalhista⁴³.

Tão unânime é tal caracterização, que assim dispôs Evaristo de Moraes Filho, em sua clássica obra sobre o trabalho em domicílio, no ano de 1943:

³⁸ PEREIRA, Adilson Bassalho. *A subordinação como objeto do contrato de emprego*, p. 27-28.

³⁹ DINIZ, Maria Helena. *Dicionário jurídico*, v. 4, p. 737.

⁴⁰ PEREIRA, Adilson Bassalho. *A subordinação como objeto do contrato de emprego*, p. 9.

⁴¹ WEBER, Max. *Ensaio de sociologia*. p. 230.

⁴² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 316.

“Quasi sem exceção de autor, é este elemento aceito por todos como a verdadeira característica do contrato de trabalho, por isso não nos daremos à canseira de citar uma infinidade de livros em que se admite a subordinação jurídica como o principal elemento diferenciador do contrato de trabalho”⁴⁴.

A subordinação do empregado não denota, evidentemente, qualquer traço de inferioridade pessoal do mesmo em relação à pessoa do empregador. Este comanda não como chefe ou hierarca, mas como credor, enquanto que o empregado deve obedecer não como inferior, mas porque, ao livremente celebrar o contrato, prometeu obedecer⁴⁵.

Segundo Evaristo de Moraes Filho, o conceito de subordinação jurídica como elemento característico do contrato de trabalho já era mencionado no início do século, em 1912, na obra de Martini - *La notion du contrat de travail* [A noção de contrato de trabalho], e que naquela época já se havia consolidado tal entendimento na jurisprudência francesa, utilizando-se a subordinação jurídica como elemento capaz de distinguir a relação de emprego das demais relações jurídicas, tais como o mandato e a empreitada⁴⁶.

Na obra *“Derecho Mexicano del Trabajo”*, publicada em 1938, Mário de la Cueva enunciava:

“onde existe subordinação como poder jurídico, isto é, como princípio de autoridade, haverá relação de trabalho e faltando esse elemento estaremos em presença de um contrato de direito civil”⁴⁷.

Dessa forma, dos elementos exigidos pelo direito positivo para a configuração da relação de emprego, a subordinação assume significado destacado, levando, inclusive ao uso freqüente da expressão “trabalho subordinado” como sinônimo de trabalho prestado sob a forma de emprego.

3.3 - Princípio Tutelar

⁴³ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural*, p. 60.

⁴⁴ MORAES FILHO, Evaristo de. *Trabalho a Domicílio e Contrato de Trabalho*. p. 97.

⁴⁵ Tal explanação é feita por Arion Sayão Romita, apud PEREIRA, Adilson Bassalho. *A subordinação como objeto do contrato de emprego*, p. 41.

⁴⁶ MORAES FILHO, Evaristo de. *Trabalho a Domicílio e Contrato de Trabalho*, p. 98-99.

A proteção ao trabalhador, na relação de emprego, se dá por meio da intervenção do Estado em prol da parte mais frágil, sob a forma de normas favoráveis, de caráter material e processual. A existência do elemento subordinação é suficiente para verificar a desigualdade entre obreiro e patrão, e para caracterizar o empregado como parte juridicamente inferior, no contrato individual de trabalho.

Inexistisse tal intervenção do Estado, estar-se-ia, novamente, sob a vigência do liberalismo, no qual valia o preceito de Lacordaire: “*Na luta entre o pobre e o rico, entre o mestre e os servos, entre o forte e o fraco, é a lei que liberta, e a liberdade que oprime*”.⁴⁸

Na lição de Américo Plá Rodriguez, “*As desigualdades somente se corrigem com desigualdades em sentido oposto*”⁴⁹.

Tal intervenção em prol do empregado vem consistir no critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, conhecido como princípio de proteção, ou pelos sinônimos: princípio tutelar, princípio tutelar-protetor, princípio da proteção tutelar, princípio protetivo.

No campo material, tem como expressão toda a legislação trabalhista, que visa prevenir a exploração do trabalhador, mantendo-lhe condições para uma existência digna.

No campo processual, o princípio tutelar se manifesta, dentre outros dispositivos, no art. 791 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao estabelecer o *jus postulandi* das partes⁵⁰; na simplicidade processual, com petição inicial segundo os termos simplificados exigidos pelo art. 840 da CLT⁵¹ e não aqueles mais detalhados, exigidos pelo art. 282 do Código de Processo Civil⁵², com reclamação a termo e defesa pessoal e oral em audiência; no art. 893,

⁴⁷ Apud MORAES FILHO, Evaristo de. op.cit., p. 99.

⁴⁸ “*Dans la lutte entre le pauvre et le riche, entre le maître et les serviteurs, entre le fort et le faible, c’est la loi que affranchit, et la liberté qu’opprime*”. Apud DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural*, p. 49.

⁴⁹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*, p. 24.

⁵⁰ CLT: “Art. 791. Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final. §1º Nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato, advogado, solicitador, ou provisionado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil. §2º Nos dissídios coletivos é facultada aos interessados a assistência por advogado.”

⁵¹ CLT: “Art. 840. A reclamação poderá ser escrita ou verbal. §1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do presidente da Vara, ou do Juiz de Direito, a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. §2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou chefe de Secretaria, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior.”

⁵² CPC: “A petição inicial indicará: I - o juiz ou tribunal, a que é dirigida; II - os nomes, prenomes, estado civil, profissão, domicílio e residência do autor e do réu; III - o fato e os fundamentos jurídicos do pedido; IV - o pedido, com as suas especificações; V - o valor da causa; VI - as provas com que o autor pretende demonstrar a verdade dos fatos alegados; VII - o requerimento para a citação do réu.”

§ 1º, que institui a irrecorribilidade das decisões interlocutórias⁵³; e no art. 899, que dispõe que os recursos terão efeito meramente devolutivo⁵⁴.

Segundo Meton Marques⁵⁵, o Princípio de Proteção encontra, no Direito positivo pátrio, fundamentação constitucional: tendo em vista a disposição do art. 5º, de que todos são iguais perante a lei⁵⁶, e tendo em vista que a desigualdade econômica é um fato, compensa-lhe o Princípio Tutelar, o qual possibilita, ainda, a implementação da função social da propriedade, prevista no art. 170 da Carta Magna⁵⁷.

Plá Rodriguez subdivide o Princípio de Proteção em três regras: “*in dubio, pro operario*”; da norma mais favorável; e da condição mais benéfica. Elenca, ainda, os princípios da irrenunciabilidade dos direitos; da continuidade da relação de emprego; da primazia da realidade; da razoabilidade; e da boa-fé.⁵⁸ Meton Marques enumera, como princípios gerais de Direito do Trabalho, o princípio da progressão social; o princípio tutelar; princípio da equidade; da autodeterminação coletiva; e da irretroatividade das nulidades contratuais⁵⁹.

Em meio aos demais princípios academicamente associados ao Direito do Trabalho, o princípio tutelar sintetiza a própria função dessa área do Direito, na busca pela igualdade jurídica entre as partes na relação de emprego.

⁵³ CLT: “Art. 893. Das decisões são admissíveis os seguintes recursos: I - embargos; II - recurso ordinário; III - recurso de revista; IV - agravo. §1º Os incidentes do processo serão resolvidos pelo próprio Juízo ou Tribunal, admitindo-se a apreciação do merecimento das decisões interlocutórias somente em recurso da decisão definitiva. §2º A interposição de recurso para o Supremo Tribunal Federal não prejudicará a execução do julgado.”

⁵⁴ CLT: “Art. 899. Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora. (§§ 1º a 6º omissis)”.

⁵⁵ LIMA, Francisco Meton Marques de. *Os princípios de Direito do Trabalho na lei e na jurisprudência*, p. 27.

⁵⁶ Constituição Federal Brasileira: “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes (incisos I a LXXVII omissis)”.

⁵⁷ Constituição Federal Brasileira: “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (omissis)”.

⁵⁸ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*, p. 25.

⁵⁹ LIMA, Francisco Meton Marques de. *Os princípios de Direito do Trabalho na lei e na jurisprudência*, p. 30.

IV - PODER DE VIGILÂNCIA SOBRE O TRABALHADOR

4.1 - Poder nas Relações de Trabalho

Segundo Alice Monteiro de Barros, a palavra Poder provém do latim “*potere*”, da raiz “*poti*”, que significa chefe de um grupo. Gira em torno das idéias de posse, força, vontade, obediência e influência⁶⁰.

Gabriel Chalita, ao empreender a tarefa de definir e conceituar o poder, em sua obra dedicada exclusivamente a este tema, declara que o primeiro desafio que se impõe à abordagem da questão do poder é definí-lo com precisão. O sociólogo e jurista conceitua o poder como sendo, em parte, um fenômeno de força, coação e coerção. Coação física, coação econômica, coação por pressão social difusa, ou coação psicológica (por meio de instrumentos de propaganda). O poder baseia-se tanto na força quanto na crença. Crença na necessidade de obedecer aos governantes, que está na base da noção de legitimidade, e é uma das chaves do poder político.⁶¹

Chalita afirma que, por ocorrer em circunstâncias infinitamente variáveis, o poder não é um fenômeno que se preste facilmente a classificações ou regras. Contudo, duas características comuns a qualquer tipo de poder podem ser observadas: 1. O poder é sempre um fenômeno social; e 2. O poder é sempre bilateral, surgindo da relação entre vontades, na qual uma prevalece. Dessa forma, o poder jamais pode ser explicado pela simples consideração de fatores individuais. Não se o concebe senão no âmbito social, o que evidencia sua primeira característica apontada, a socialidade.

Outra característica do poder é a bilateralidade. O poder é sempre a correlação entre duas ou mais vontades. Para existir, necessita de vontades submetidas. O poder não é um fato, e sim uma relação; não existe senão na medida em que há dominação e influência. Não se pode afirmar que alguém detém poder sem relacioná-lo com uma situação, sem confrontá-lo com algo. Em outras palavras, o poder somente tem sentido se visto como uma relação entre dois ou mais agentes.

Tal bilateralidade, como característica essencial do poder, é confirmada pela definição de Max Weber, o qual analisou a questão do poder político no capítulo II de sua obra *Ensaio de Sociologia*.

⁶⁰ BARROS, Alice Monteiro (coord.), *Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*, p. 547-548.

⁶¹ CHALITA, Gabriel Benedito Isaac. *O poder*, p. 11.

Para Weber:

“Poder significa a probabilidade de impor a própria vontade dentro de uma relação social, ainda contra toda resistência e qualquer que seja o fundamento desta probabilidade”⁶².

O fenômeno do poder encontra-se presente nas relações de trabalho. Ao submeter-se ao contrato de trabalho, o empregado passa a subordinar-se juridicamente ao empregador.

Conforme Adilson Bassalho Pereira, o empregado, ao sujeitar-se ao contrato de trabalho, assume duas obrigações fundamentais: a de prestar serviços e a de subordinar-se ao empregador. Conclui que, para o empregado, a subordinação é obrigação de natureza contratual⁶³.

Tal manifestação de poder, inerente a toda e qualquer relação de emprego, recebe a denominação de poder hierárquico.

4.2 - Poder Hierárquico do Empregador

A palavra hierarquia provém dos termos grego *ieros* (sagrado) e *arché* (autoridade)⁶⁴. Alice Monteiro do Barros afirma que a hierarquia pressupõe uma série contínua de graus entre pessoas unidas por um vínculo de autoridade⁶⁵.

Para Luiz José de Mesquita, o poder hierárquico consiste na *“faculdade em virtude da qual uma pessoa, sujeito-ativo, chamado superior hierárquico, exerce um direito-função sobre a atividade humana profissional de outra, o sujeito-passivo, chamado inferior hierárquico, segundo o interesse social da instituição, para legislar, governar e sancionar, no que respeita a ordem profissional da empresa”⁶⁶.*

Simone Cruxên Gonçalves enuncia:

⁶² Apud REIS, Palhares Moreira. *O Poder político e seus elementos*, p. 47.

⁶³ PEREIRA, Adilson Bassalho. *A subordinação como objeto do contrato de emprego*, p. 41.

⁶⁴ GONÇALVES, Simone Cruxên. *Limites do jus variando do empregador*, p. 13.

⁶⁵ BARROS, Alice Monteiro de (coord.), *Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*, p. 548.

⁶⁶ MESQUITA, Luiz José de. *Direito disciplinar do trabalho*, p. 42.

“O poder hierárquico, também denominado de poder de comando, consiste na faculdade conferida ao empregador de dirigir a prestação pessoal de serviço do seu empregado, de elaborar normas e de aplicar penalidades, se necessárias, à manutenção da ordem interna da empresa”⁶⁷.

Segundo Valentin Carrion, o poder de comando do empregador encontra-se positivado no art. 2º da CLT, que estabelece que “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Entende, o jurista, que o poder de comando divide-se em poder de direção; poder de fiscalização; e poder de disciplina⁶⁸.

Guilherme Cabanellas também se refere ao poder hierárquico pelo nome de poder de comando, subdividindo-o em poder de direção; poder de organização; poder de fiscalização; e poder de disciplina⁶⁹.

Evaristo de Moraes Filho apresenta outro sinônimo para o poder hierárquico, chamando-o, também, de poder administrativo. Salienta que o poder hierárquico decorre da própria natureza do contrato de trabalho, do estado de subordinação em que se encontra o empregado. Tal poder se manifesta por força do contrato entre as partes. Moraes Filho vislumbra, no poder hierárquico, a subdivisão em poder diretivo e poder disciplinar⁷⁰.

Délio Maranhão, ao discorrer sobre a subordinação como fonte de direitos e deveres, afirma que da mesma decorrem os seguintes direitos do empregador: de direção e de comando; de controle; e disciplinar⁷¹.

Amauri Mascaro Nascimento denomina o fenômeno de poder de direção, subdividindo-o em poder de organização, poder de controle e poder disciplinar⁷².

Dentre as teorias que procuram explicar o fundamento do poder hierárquico, devem ser mencionadas a corrente institucionalista (que prevê que o poder hierárquico fundase na própria natureza da empresa, que é um agrupamento social, uma instituição, a qual pressupõe uma organização hierárquica em torno do objetivo comum), a corrente da propriedade privada (cujos partidários fundamentam o poder hierárquico no fato de ser a empresa objeto do direito de propriedade do empregador. Do direito de propriedade,

⁶⁷ GONÇALVES, Simone Cruxên. *Limites do jus variando do empregador*, p. 13.

⁶⁸ CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*, p. 26.

⁶⁹ Apud DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural*, p. 60.

⁷⁰ MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao Direito do Trabalho*, p. 243.

⁷¹ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio et alii. *Instituições de direito do trabalho*, p. 251.

⁷² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 443.

decorreria o direito exclusivo de usá-la e dela desfrutar. Dessa forma, o dono da empresa deve dirigi-la), e a corrente contratualista, esta última, predominante⁷³.

Segundo a corrente contratualista, o poder hierárquico funda-se no próprio contrato de trabalho. Em toda relação de emprego, coexistem em pólos opostos: a subordinação para o empregado, e o poder hierárquico para o empregador. Segundo tal corrente, todos os poderes e deveres - ou direitos e obrigações - das partes decorrem do contrato. Nesse sentido, Ludovico Barassi afirma que “*O dador comanda porque é o contrato que cria o estado de subordinação do trabalhador a ele*”⁷⁴. Outros defensores dessa corrente majoritária são Antonio Lamarca (*Manual das justas causas*) e Orlando Gomes (*Introdução ao Direito do Trabalho*).

Em outros termos, o empregador comanda porque é titular de um vínculo obrigacional, oriundo do contrato de trabalho, no qual fundamenta-se o seu direito de comandar e o dever do empregado de obedecer⁷⁵.

4.3 - Subdivisões na Doutrina

Conforme se observa das posições doutrinárias expostas, não existe concordância entre os autores quanto à exata terminologia que deva ser utilizada para denominar os poderes que decorrem da subdivisão acadêmica do poder hierárquico do empregador.

Adotar-se-á a divisão e terminologia propostas por Evaristo de Moraes Filho, que particiona o poder hierárquico em: diretivo (faculdade conferida ao empregador de organizar técnica e economicamente a empresa e dirigir a prestação pessoal de serviço do empregado); e disciplinar (que confere coercibilidade ao poder diretivo, facultando a imposição de penalidades ao empregado que descumpra as ordens a ele determinadas)⁷⁶.

Outros autores, como Simone Cruxên Gonçalves, acrescentam a esta divisão o poder regulamentar, que consistiria na faculdade de o empregador elaborar normas a serem observadas no âmbito da empresa, externadas através de circulares, avisos, instruções e regulamento interno. Acompanham tal classificação Tarso Genro, Emílio Gonçalves, Carmelynck e Lyon-Caen⁷⁷. Tal posição é rejeitada por outros autores, dentre os quais se encontram Moraes Filho, Nélio Reis e Ludovico Barassi, os quais não reconhecem a

⁷³ BARROS, Alice Monteiro de (coord.), *Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*, p. 552.

⁷⁴ Id. Ibdem..

⁷⁵ GONÇALVES, Simone Cruxên. Op.cit., p. 19.

⁷⁶ MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao Direito do Trabalho*, p. 243.

existência do poder regulamentar como subdivisão do poder hierárquico, ao fundamento de que as funções regulamentares estariam inseridas no poder diretivo⁷⁸.

4.4 - Poder Diretivo

Dentre as mencionadas subdivisões do poder hierárquico, o poder diretivo ocupa posição de relevância e destaque.

Conforme a mencionada classificação de Evaristo de Moraes Filho, o poder hierárquico subdivide-se em poder diretivo e poder disciplinar. Todavia, este último pode ser tomado como aspecto acessório e com a finalidade de conferir coercibilidade ao primeiro.

Tais são as razões pelas quais alguns autores sustentam que o poder hierárquico manifesta-se através do poder diretivo, do qual o poder disciplinar é corolário. Nos termos de Alice Monteiro de Barros: “*O poder diretivo seria, portanto, o poder hierárquico concretizado*”⁷⁹, posicionamento que confirma a preponderância do poder diretivo como elemento do poder hierárquico do empregador.

4.5 - Poder de Vigilância, Controle ou Fiscalização

O poder diretivo manifesta-se concretamente sob as atividades de vigilância, controle e fiscalização que o empregador exerce sobre as atividades do empregado.

Barassi diz “*existirem no poder diretivo três elementos: um inicial, o comando; outro duradouro, a vigilância, atividade de controle que segue e acompanha o comando e um final, a aprovação que nem sempre aparece, dada a atenuação transitória do anterior*”⁸⁰. Dessa forma, a vigilância, controle ou fiscalização, é manifestação preponderante do poder diretivo.

Tal função de vigilância encaixa-se nos requisitos elencados por Chalita⁸¹ para que a mesma possa ser definida como poder, pois se trata: a) de manifestação social; b) bilateral; c) à qual uma das partes deve se submeter.

⁷⁷ Idem, p. 24.

⁷⁸ GONÇALVES, Simone Cruxên. Op.cit., p. 27.

⁷⁹ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*, p. 555-556.

⁸⁰ *Apud* BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*, p. 558.

⁸¹ CHALITA, Gabriel Benedito Isaac. *O poder*, p. 11.

Dentre as formas tradicionais como se exterioriza o poder de vigilância do empregador sobre o empregado, menciona-se a exigência de livros de presença e relógios de ponto, a prestação de contas, a utilização de circuito interno de televisão e a submissão do empregado à revista antes da saída do estabelecimento (desde que não fira a dignidade do trabalhador)⁸².

Em razão do crescente desenvolvimento das novas tecnologias de informática e das telecomunicações, às quais, em conjunto, merecem a denominação de telemática, surgem exemplos de relações de trabalho nas quais a fiscalização do empregador sobre o empregado se faz por intermédio dos próprios equipamentos de informática e respectivas linhas de comunicação utilizados para a realização das tarefas. Tal fiscalização recebe a denominação de *monitoramento eletrônico*⁸³.

⁸² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*, p. 560.

⁸³ SOUZA, Mauro Cesar Martins de. *E-mail (...net) na relação de emprego: poder diretivo do empregador (segurança) & privacidade do empregado*, p. 865.

V - O TELETRABALHO

5.1 - Definições

O Teletrabalho encontra definições diversificadas e, dessa forma, divergentes entre si, fato que se observa, seja no âmbito da doutrina nacional, quanto na doutrina estrangeira.

Dessa forma, no presente estudo, tão importante quanto elencar as definições já construídas para o tema, é apresentar uma definição única, que, simultaneamente atenda aos requisitos da síntese e da generalidade: a definição do Teletrabalho há que ser sintética para que não se prolongue indefinidamente, mencionando os infundáveis aspectos acessórios ou decorrentes do fenômeno puntual sob estudo. Por outro lado, deve ser aplicável a todas as nuances de manifestação do fenômeno. Sendo genérica, caracterizará todas as formas sob as quais seja possível exercer atividade produtiva sob a forma de Teletrabalho.

A definição do Teletrabalho deve ser precedida pela conceituação das duas áreas da moderna tecnologia - Informática e Telemática - das quais se utiliza o novo fenômeno laboral sob exame.

Maria Helena Diniz apresenta quatro definições complementares para o termo informática:

“1. Ciência do tratamento lógico e automático da informação, compreendendo-se as técnicas e os meios relativos à coleta, tratamento e difusão de informações (García Marques). 2. Parte da cibernética que trata dos sistemas dinâmicos determinísticos, com vistas a sua execução em um computador eletrônico, estudando também o modo pelo qual é possível seu processamento por ele (Antônio S. Limongi França). 3. Ramo da ciência voltado ao tratamento automático da informação, baseando-se em processamento de dados e empregando computador eletrônico para sua coleta, processamento, conservação, recuperação e disseminação. 4. Ciência do uso da informação ligada a um computador (Liliana M. Paesani)”⁸⁴.

⁸⁴ DINIZ, Maria Helena. *Dicionário Jurídico*, v. 2, p. 837. A jurista acrescenta, ainda, a definição de Informática Jurídica: “*Parte da informática relativa ao sistema de informações jurídicas, como por exemplo, referências bibliográficas, legislativa, jurisprudenciais, controle de andamento de processos etc.*” (Op. cit., v. 2, p. 837), detalhando tal conceito sob o título de Cibernética Jurídica: “*Ciência da comunicação e do*

Pela grande difusão que alcançou na sociedade das últimas décadas, inserindo-se como instrumento auxiliar da maioria das atividades produtivas, a informática chega a ser, hoje, um conceito intuitivo, relacionado à utilização dos computadores como ferramentas para a execução das atividades humanas.

Liliana Minardi Paesani afirma que o termo *informática* é um neologismo de origem francesa, derivando da expressão *information automatique* [informação automática], adotada por Philippe Dreyfus, em 1962. Segundo a autora, das diversas definições para o termo, a que melhor o identifica é a que lhe confere o sentido de ciência do uso da informação ligada a um computador.⁸⁵

Maria Helena Diniz define a telemática como sendo a tecnologia que abrange o fax, o videotexto, e a comunicação entre computadores distantes por meio do *modem* (dispositivo modulador e demodulador de sinais, instalado em cada um dos computadores intercomunicantes)⁸⁶. Todavia, a ênfase que se deve dar ao termo telemática é especificamente na comunicação entre computadores, em vista da grande versatilidade desses dispositivos, que possibilitam, inclusive, o monitoramento à distância da qualidade e da quantidade do trabalho produzido na outra extremidade, ensejando, eventualmente, a possibilidade de supervisão à distância por parte do tomador de serviços.

Outra definição de telemática é enunciada por Vittorio Frosini, em 1986, em sua obra *Diritto dell'informatica negli anni ottanta* [Direito de informática nos anos oitenta]:

*“Telemática corresponde ao procedimento da elaboração à distância e, por conseguinte, ao movimento de circulação automática dos dados informativos, que ocorrem no diálogo com os calculadores eletrônicos utilizando os terminais inteligentes, capazes de receber e transmitir. A Telemática contribuiu para colocar a informação em liberdade, conferindo-lhe plena autonomia de circulação”.*⁸⁷

controle das máquinas aplicada ao direito que procura compreender a conduta humana em termos de comportamento das máquinas, colocando à disposição do jurista e do aplicador os recursos dos computadores eletrônicos, que têm grande utilidade na classificação de provas, na seleção de normas aplicáveis ao caso, na atualização de dados bibliográficos e jurisprudenciais” (Op.cit., v. 1, p. 574-575).

⁸⁵ PAESANI, Liliana Minardi *Direito de informática: comercialização e desenvolvimento internacional de software*, p. 21.

⁸⁶ DINIZ, Maria Helena. *Dicionário Jurídico*, v. 4, p. 506-507.

⁸⁷ *Apud* PAESANI, Liliana Minardi. *Direito de informática: comercialização e desenvolvimento internacional de software*, p. 21.

Segundo Giulio Roppo, na obra *I contratti per la fornitura di servizi telematici* [Os contratos para fornecimento de serviços telemáticos], em 1987:

*“Telemática é informática e algo mais. É o conjunto de serviços de origem informática que têm, a mais, a característica de serem ofertados e desfrutados à distância por intermédio de uma rede de telecomunicações. O algo mais é constituído pela necessidade de uma única rede de transmissão - um Network como se costuma chamar, que consista veicular imediatamente o serviço informático a uma grande distância do local em que é produzido, de tal forma que permita atingir em tempo real o consumidor”*⁸⁸

Ruy Gama, em seu estudo sobre a tecnologia e o trabalho na história, publicado em 1987, apresenta as seguintes considerações sobre a telemática, nas quais se verifica uma apreensão quanto ao poder desse novo instrumento tecnológico:

*“Dos pedidos de matéria-prima ou/e componentes, do desenho, do tipo de produto até o horário de fechamento dos portões, tudo está despersonalizado, alienado e delegado ao sistema de comunicação que supera a própria diferença das línguas nacionais. Se os gravadores, desde os cilindros de Edison até os de fita magnética, destinavam-se ao registro de palavras, hoje registram ordens não-verbalizadas, sim-ou-não, que é mais barato...”*⁸⁹

Para Paesani, a informática representa o aspecto estático da ciência do uso da informação ligada aos computadores, enquanto que a telemática representa o aspecto complementar e dinâmico do uso da informação⁹⁰. Dessa forma, conclui-se que o termo “telemática” vem sintetizar a conjunção entre as tecnologias de telecomunicações e de informática.

Definidos tais termos essenciais, passar-se-á ao exame das diversas propostas de definição do Teletrabalho, na doutrina estrangeira e nacional, apresentando, em seguida, uma proposta de conceituação única para o novo fenômeno laboral.

⁸⁸ Apud PAESANI, Liliana Minardi. *Direito de informática: comercialização e desenvolvimento internacional de software*, p. 21.

⁸⁹ GAMA, Ruy. *A tecnologia e o trabalho na história*, p. 180.

⁹⁰ PAESANI, Liliana Minardi. *Direito de informática: comercialização e desenvolvimento internacional de software*, p. 21.

5.1.1 - Doutrina Estrangeira

Em compêndio dedicado especificamente ao tema sob exame, a Organização Internacional do Trabalho definiu Teletrabalho da seguinte forma:

“uma forma de trabalho na qual: (a) o labor é realizado em local apartado dos escritórios centrais ou das instalações de produção, separando o trabalhador do contato pessoal com os demais trabalhadores; e (b) novas tecnologias viabilizam tal separação, facilitando a comunicação”.⁹¹

Definição bastante minuciosa é apresentada por Úrsula Huws, segundo a qual:

“Teletrabalho é trabalho cujo local em que é executado independe da localização do empregador ou contratante, podendo, tal local, ser alterado de acordo com a vontade do teletrabalhador individual e/ou da organização para a qual ele ou ela trabalha. É um tipo de trabalho baseado, primordialmente ou em grande parte, no uso de equipamentos eletrônicos, sendo que os resultados são comunicados remotamente ao empregador ou contratante: a linha de comunicação remota não deve, necessariamente, ser uma linha direta de telecomunicação, podendo incluir o uso de serviços de correio ou de mensageiro”.⁹²

A Fundação Européia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, sediada em Dublin, Irlanda, organiza e mantém um glossário dos termos utilizados nas relações industriais e de emprego na Europa (*EMIRE - european employment and industrial*

⁹¹ “a form of work in which (a) work is performed in a location remote from central offices or production facilities, thus separating the worker from personal contact with co-workers there; and (b) new technology enables this separation by facilitating communication”. OIT, *Conditions of Work Digest - Telework* [Compêndio de Condições de Trabalho - Teletrabalho], p. 4.

⁹² “Telework is work the location of it is independent of the location of the employer or contractor and can be changed according to the wishes of the individual teleworker and/or the organisation for which he or she is working. It is work which relies primarily or to a large extent on the use of electronic equipment, the results of which work are communicated remotely to the employer or contractor: The remote communications link need not to be a direct telecommunication link but could include the use of mail ou courier services”. HUWS, U.; KORTE, W.B.; ROBINSON, S. *Telework: towards the elusive office* [Teletrabalho: em direção ao escritório ilusório], p. 10. Apud QVORTRUP, Lars, *From teleworking to networking* [Do teletrabalho ao trabalho em rede] In JACKSON, Paul J.; VAN DER WIELEN, Jos M. (orgs.), *Teleworking: International Perspectives* [Teletrabalho: perspectivas internacionais], p. 24.

relations glossaries [glossários europeus de relações industriais e de emprego] , no qual o Teletrabalho é definido pelas seguintes características:

“usualmente caracterizado pelo fato de que as atividades laborais são realizadas fora do estabelecimento e transferidas para as residências dos trabalhadores em domicílio. Tais locais de trabalho são, na maioria das vezes, conectados ao estabelecimento por meio de dispositivos da tecnologia das telecomunicações, de forma que as tarefas de escritório possam ser facilmente realizadas dessa forma. A descentralização em escritórios regionais ou através de empresas externas também é possível⁹³. Uma vez que o Teletrabalho oferece tal variedade de formas possíveis, os teletrabalhadores não se classificam, necessariamente, na categoria de trabalhadores em domicílio ou de empregados⁹⁴, podendo ser, em certos casos, classificados como autônomos.”⁹⁵

O número de definições na doutrina estrangeira é comparável ao grande número de estudos sobre os mais diversos aspectos e conseqüências decorrentes do Teletrabalho. Blank e De Beer⁹⁶ analisaram cerca de 50 definições para o Teletrabalho, havendo identificado três conceitos centrais: Organização, Local e Tecnologia. Segundo o estudo, mais de 60 por cento das definições são baseadas na combinação de dois ou mais desses conceitos.

5.1.2 - Doutrina Nacional

⁹³ As mencionadas empresas externas são os Centros de Vizinhança, mantidos por empresas ou entidades distintas, e utilizáveis por outras instituições ou por teletrabalhadores autônomos, para a realização de suas tarefas sem o deslocamento a grandes distâncias (até a sede principal da empresa ou do tomador dos serviços).

⁹⁴ A menção em separado aos trabalhadores em domicílio e aos empregados decorre do fato de que, no Direito estrangeiro, a exemplo do que ocorre na Itália, há distinção entre as garantias dos trabalhadores em domicílio e as dos empregados presenciais. Em sentido diverso, no Direito do Trabalho brasileiro não se distingue entre o trabalho realizado em domicílio ou em oficinas de família, daquele realizado no estabelecimento do empregador, desde que estejam presentes os elementos ensejadores da relação de emprego (artigos 6º e 83 da CLT).

⁹⁵ A versão *on-line* do EMIRE pode ser visualizada na página da Fundação Européia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, atualmente no endereço eletrônico <www.eurofound.ie>.

⁹⁶ DE BEER, A.; BLANC, G. *Le travail à distance: enjeux et perspective, Une analyse documentaire* [O trabalho à distância: situação e perspectiva, Uma análise documental], p. 81. Apud OIT, *Conditions of Work Digest - Telework* [Compêndio de Condições de Trabalho - Teletrabalho], p. 4.

O Direito positivo pátrio não possui, até o momento, norma legal que se refira, de forma expressa, ao Teletrabalho⁹⁷. No âmbito da doutrina juslaboral brasileira, começam a surgir, recente e gradativamente, estudos a respeito do tema.

Georgenor de Souza Franco Filho, ao discutir *O teletrabalho e suas peculiaridades nas relações laborais*, conceitua-o como sendo o trabalho realizado em local onde, apartado da empresa, o trabalhador não mantém contato pessoal com os colegas, estando, porém, em condições de comunicar-se com os mesmos, por meio das novas tecnologias, incluindo as telecomunicações e a teleinformática.⁹⁸

Alice Monteiro de Barros aborda o tema no contexto restrito do trabalho em domicílio:

*"O trabalho a domicílio, que de início, se limitava ao setor industrial, acabou por se estender também ao setor de serviços, como preparação de publicidade, mecanografia, revisão de originais, tradução de textos e informática. Caso o trabalho se utilize de um terminal, que o mantenha em contato com a empresa, esse trabalho é conhecido como 'teletrabalho'".*⁹⁹

Tal conceituação, todavia, alcança apenas uma das modalidades de teletrabalho, qual seja, aquele realizado em domicílio, deixando de abranger o teletrabalho móvel e o teletrabalho realizado em centros de vizinhança - modalidades de Teletrabalho definidas no presente estudo.

Robortella, em sua obra *O moderno direito do trabalho*, não apresenta definição expressa do que seja o novo fenômeno jurídico-laboral. Todavia, no detalhado estudo trazido no capítulo intitulado *As novas tecnologias e seus impactos nas relações de trabalho*, afirma

⁹⁷ Conforme será demonstrado no presente estudo, tal inexistência de menção expressa ao Teletrabalho na legislação não significa que a tutela do Direito do Trabalho deixe de incidir sobre aquelas relações jurídicas nas quais o labor seja realizado sob a forma de Teletrabalho, desde que estejam presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego.

⁹⁸ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa, *O Teletrabalho e suas Peculiaridades nas Relações Laborais*. In *Globalização e Desemprego: Mudanças nas Relações de Trabalho*, p. 133-140. O autor menciona a existência de termos sinônimos para o fenômeno do Teletrabalho: *trabalho periférico, trabalho à distância, trabalho remoto*. O autor elegeu a conceituação de *Di Martino e Wirth*, segundo os quais, o Teletrabalho é "el trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal con sus colegas, pero está en condiciones de comunicar con ellos por medio de las nuevas tecnologías" (DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. *Teletrabajo: un Nuevo Modo de Trabajo y de Vida*. In *Revista Internacional del Trabajo*. Genebra, 1990).

que o Teletrabalho é fruto do progresso tecnológico, constituindo-se em um dos melhores exemplos de desconcentração da empresa. Em sua previsão, o fenômeno virá contribuir para a redução dos problemas de tráfego e transporte, "especialmente nas grandes cidades, melhorando a qualidade de vida"¹⁰⁰.

André Luiz Batista Neves, em seu estudo "*Trabalho em domicílio: novas e velhas formas*", faz referência indireta ao Teletrabalho, realizando análise da relação entre a tecnologia e o trabalho distante das unidades produtivas, enunciando que tal tendência de descentralização tecnológica acirrar-se-á no futuro, vindo a tornar obsoletas algumas normas de direito do trabalho.

O autor exemplifica, mencionando as normas atuais de segurança do trabalho:

*"Veja-se, por exemplo, o art. 173 da Consolidação das Leis do Trabalho: 'As aberturas nos pisos e paredes serão protegidas de forma que impeçam a queda de pessoas ou objetos'. Na sede das empresas tecnológicas não haverá razão para isso, pois não haverá pessoas ou objetos circulando"*¹⁰¹.

Neves conclui que, em face da revolução tecnológica do trabalho, exigir-se-á a produção de novos comandos normativos adequados à nova realidade.

Octavio Bueno Magano faz menção aos elementos caracterizadores do Teletrabalho - embora deixe de chamá-lo sob esse nome, vinculando-o, ora ao trabalho a distância em face das novas tecnologias¹⁰², ora caracterizando-o como forma de flexibilização do Direito do Trabalho¹⁰³.

Valentin Carrion, na 25ª edição de sua obra *Comentários à consolidação das leis do trabalho*, faz menção direta ao Teletrabalho, ao comentar a importância da subordinação como elemento caracterizador da relação de emprego:

⁹⁹ BARROS, Alice Monteiro de, *A Mulher e o Direito do Trabalho*, p. 88. A autora transcreveu a definição de DE VILLEGAS, Gisela Shnider, em *Trabajadores a domicilio: necesidad de una protección social*, p. 364.

¹⁰⁰ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O Moderno Direito do Trabalho*, p. 135.

¹⁰¹ NEVES, André Luiz Batista. *Trabalho em domicílio: novas e velhas formas*. In *Ciência jurídica do trabalho*, v. 1, n° 6, p. 128.

¹⁰² MAGANO, Octavio Bueno. *Trabalho a distância*. In *Trabalho & Doutrina*, n. 24, p.3-4.

¹⁰³ MAGANO, Octavio Bueno. *A flexibilização do direito do trabalho*. In *Síntese Trabalhista*, v. 10, n. 116, p. 6.

“O Direito do Trabalho incide sobre trabalhadores cujo vínculo de subordinação é ténue; trabalhador em domicílio, comissionista externo, teletrabalho (aquele prestado pelo empregado em sua residência, remetendo o resultado para a empresa através de meios informatizados)”¹⁰⁴.

Em abrangente estudo sobre o tema, Pinho Pedreira conceitua o Teletrabalho nos seguintes termos:

“atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes”¹⁰⁵.

Os estudos na doutrina nacional sobre o novo fenômeno laboral ainda constituem um conjunto bastante reduzido, em termos numéricos, se comparados com as incontáveis abordagens jurídicas existentes na doutrina estrangeira sobre o Teletrabalho, especialmente na União Européia, alguns dos quais incentivados e promovidos por instituições governamentais e por grandes sindicatos e confederações sindicais. Tais instituições pretendem esclarecer, à exaustão, quais são os pontos positivos e quais as mazelas trazidas pela nova modalidade de labor, verificando os resultados que advirão, para a sociedade, da inevitável adoção crescente do trabalho vinculado à tecnologia telemática e desvinculado das restrições da dimensão espaço e do elemento distância.

Fato semelhante deverá ocorrer na doutrina nacional: o Teletrabalho deverá incorporar-se fortemente aos compêndios e tratados de Direito do Trabalho, ganhando espaço, também, na realidade futura a curto prazo, vindo a se fazer presente na celebração de contratos individuais e coletivos. Tal previsão é compartilhada por Pinho Pedreira, o qual enuncia que se encontra em erosão o modelo de relação de trabalho sobre o qual se construiu, na era industrial, o Direito do Trabalho, calcado na prestação de serviços no interior dos centros de produção, de grande ou médio porte, a tempo pleno, com a presença física do empregador ou de seus prepostos para fiscalizá-la, que os franceses denominam de

¹⁰⁴ CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*, p. 36. A definição enunciada pelo autor abrange apenas uma das modalidades de teletrabalho, qual seja, aquele realizado em domicílio, deixando de abranger o teletrabalho móvel e o teletrabalho realizado em centros de vizinhança.

¹⁰⁵ PEDREIRA, Pinho. *O Teletrabalho*, p. 584.

*présentéisme*¹⁰⁶. Acrescenta, ainda, que tais alterações decorrem das novas tecnologias, que provocaram a descentralização do trabalho e a modernização do trabalho à distância, tornando a sociedade atual um conjunto de comunidades não mais terciárias (baseadas no comércio), e sim quaternárias (alicerçadas nas informações e nas telecomunicações)¹⁰⁷.

Dissoando das opiniões majoritárias, Washington Luiz da Trindade, em seu artigo nominado *Teletrabalho - trabalho à distância*, não define, de forma expressa, o que seja a nova modalidade laboral, enunciando que “o trabalho remoto ou teletrabalho só é compatível com a informática jurídica, cujos negócios de atuação não casam muito bem com o trabalho em domicílio e com as regras do trabalho subordinado”¹⁰⁸.

Todavia, na doutrina jurídica brasileira, vem-se consolidando o conceito de Teletrabalho como forma de trabalho à distância apoiado nas novas tecnologias. A corrente majoritária, ao conceituar o fenômeno como forma de labor, admite a incidência da tutela ao teletrabalhador subordinado, na medida em que restar configurada a relação de emprego.

5.1.3 - Definição Proposta

A definição proposta a seguir busca atingir as características de síntese e generalidade na conceituação do Teletrabalho, objeto deste trabalho acadêmico:

Teletrabalho é trabalho a distância, no qual os resultados e informações são transferidos, preponderantemente¹⁰⁹, através de instrumentos telemáticos.

A essa definição inicial, podem-se acrescentar inúmeros elementos adicionais, características e fatores decorrentes do Teletrabalho, obtendo novas definições, as quais careceriam, entretanto, da qualidade de síntese.

¹⁰⁶ PEDREIRA, Pinho. *O teletrabalho*, p. 583.

¹⁰⁷ O sociólogo italiano Domenico De Masi denomina o período atual de “Sociedade pós-industrial”, o qual sucederia os milênios de duração da sociedade rural e os escassos duzentos anos de duração da sociedade industrial. *In O ócio criativo*, p. 66-67.

¹⁰⁸ TRINDADE, Washington Luiz da. *Teletrabalho - Trabalho à Distância*. *In* Revista de Direito do Trabalho, vol. 5, nº 11, p. 11.

¹⁰⁹ Diz-se “preponderantemente”, conoforme a expressão “*Teleworking involves most of times transfer of bits, not of atoms*” [Teletrabalho envolve, na maior parte do tempo, transferência de bits (N.T.: bits são dígitos binários utilizados em computadores, para o tráfego e o armazenamento de informações), não de átomos], de NEGROPONTE, Nicholas., *Being digital* [Sendo digital], Londres, 1995, p. 11, *apud* BLANPAIN, Roger, *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union - the law aspects including self-employed - consolidated report* [A situação legal e contratual dos teletrabalhadores na União Européia - os aspectos legais incluindo trabalhadores autônomos. Relatório consolidado], p. 3.

Assim, poder-se-ia, alternativamente, descrever o tema da seguinte maneira: *Teletrabalho é trabalho a distância com informações e resultados transferidos, preponderantemente, através de instrumentos telemáticos, de forma autônoma ou subordinada, em domicílio, em centros de vizinhança, ou sob a forma de trabalho móvel*¹¹⁰.

Todavia, se assim fosse feito, estar-se-ia incluindo na definição elementos não essenciais ao fenômeno: o fato de o Teletrabalho poder ser realizado *de forma autônoma ou subordinada* é constatação obtida da análise jurídica do fenômeno, e não elemento caracterizador do mesmo.

Da mesma forma, detalhar que o Teletrabalho pode ser exercido *de forma autônoma ou subordinada, em domicílio, em centros de vizinhança, ou sob a forma de trabalho móvel* consistiria em mero acréscimo ao objeto já caracterizado.

Dessa forma, a definição apresentada atém-se ao cerne do fenômeno sob exame, elencando seus elementos essenciais, e servindo à identificação de suas diversas variações e modalidades.

5.2 - Terminologia

O termo “Teletrabalho” vem constituir um neologismo no idioma nacional. Todavia, o termo encontra correspondência direta com as denominações equivalentes na literatura internacional.

Em Portugal, adota-se idêntica denominação para o fenômeno, a exemplo da definição exposta pelo Ministério da Ciência e Tecnologia português, no *Livro verde para a sociedade da informação em Portugal* (1997).

Na Espanha, adota-se o termo *Teletrabajo* (Carrasco Pérez, R.; Salinas Leandro, J.M. *Teletrabajo* [Teletrabalho]. Dirección General de Telecomunicaciones. Ministerio de Obras Públicas, Transporte y Medio Ambiente. Madri: 1994).

¹¹⁰ OIT, *Conditions of Work Digest - Telework* [Compêndio de Condições de Trabalho - Teletrabalho], p. 4. A OIT define os "Centros de Vizinhança" (*Neighbourhood Centres*) como sendo instalações que fornecem instrumentos eletrônicos e telemáticos, que podem ser utilizados por diferentes usuários - vinculados a distintas empresas - ou por empreendedores autônomos. Tais centros de trabalho compartilhado são localizados em local próximo da residência de determinado grupo de trabalhadores, para os quais reduz-se, dessa forma, o problema do deslocamento ao trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho, em compêndio sobre o Teletrabalho publicado em 1990¹¹¹, traz uma bibliografia anotada a respeito do tema, da qual se extraem as denominações adotadas em diversos países da Europa.

Na França, adota-se o termo *Teletavail* (a exemplo da obra de Alter, N; Monod, E. *A la recherche du teletavail* [Em busca do Teletrabalho]. *In Informatique et gestion* [Informática e gestão], p. 79-83. Paris: dezembro de 1980).

Na Alemanha, utiliza-se o termo *Telearbeit* (Brokmann, W. *Telearbeit* [Teletrabalho]. *In Angewandte arbeitswissenschaft* [Ergonomia aplicada], p. 33-42. Colônia: fevereiro de 1988).

Na Itália, o termo adotado é *Telelavoro* (Cepollaro, G. *Dal lavoro distante al lavoro a distanza: verso il telelavoro* [Do trabalho distante ao trabalho a distância: rumo ao Teletrabalho]. *In Innovazione e sviluppo* [Inovação e desenvolvimento], p. 1-15. Roma: fevereiro de 1988).

No Reino Unido e demais países anglo-saxões, utiliza-se *Telework* (Council of Europe. *Telework* [Teletrabalho]. *In Protection of persons working at home* [Proteção de pessoas trabalhando em casa], p. 69-73. Strassburgo: 1989)

Dessa forma, o termo “Teletrabalho” consiste em equivalente direto e tradução imediata, para o vernáculo, da denominação consolidada mundialmente para a caracterização da nova modalidade laboral.

A literatura internacional apresentou, nos últimos anos, termos alternativos, ou sinônimos, para o Teletrabalho: *Telecommuting* [Tele-locomoção]; *E-work* [abreviatura para “Trabalho eletrônico”]; *Remote Work* [Trabalho remoto]; e *Distance work* [Trabalho a distância]. Todavia, as referidas denominações perderam espaço diante da consolidação do termo “Teletrabalho”, muito embora ainda sejam mencionados em escassos artigos, sobretudo estrangeiros, e em menor proporção na literatura nacional, nas áreas da Administração, Engenharia de Produção e outras ciências.

5.3 - Evolução Histórica

¹¹¹ OIT, *Conditions of Work Digest - Telework* [Compêndio de Condições de Trabalho - Teletrabalho], p. 149-248.

O Teletrabalho, como fenômeno de revitalização e consolidação do trabalho a distância, alicerçado nos modernos instrumentos da telemática, vem contrapor-se ao tradicional modelo de trabalho industrial.

Segundo Joel Kugelmass:

“A Revolução Industrial cimentou o trabalho baseado num lugar. A regulamentação uniforme do local e do horário de trabalho é essencial para a produção convencional: o trabalho deve ser fisicamente sincronizado para que o resultado de um processo produtivo saia na hora e lugar para ser usado em outro processo”¹¹².

No século XIX e meados do século XX, a perfeita sincronização das tarefas exigida pelas empresas obrigou as massas de trabalhadores a chegarem pontualmente às fábricas ou escritórios, para trabalhar no mesmo local, no mesmo momento¹¹³.

O exemplo máximo desse sistema de produção sincronizada, congregando os trabalhadores em um mesmo local de trabalho, foi utilizado por Henry Ford em sua fábrica de automóveis, a Ford Motor Co., em Highland Park, Detroit, em 1913. O processo de produção fordista fundamenta-se na linha de montagem acoplada à esteira rolante, que mantém um fluxo constante de peças e partes, exigindo a ação perfeitamente sincronizada dos trabalhadores, cada qual realizando uma tarefa definida e especializada¹¹⁴.

Ao lado do processo de produção fordista, e integrando a teoria da Organização Científica do Trabalho, deve-se mencionar o Taylorismo, teoria desenvolvida pelo engenheiro norte-americano F. W. Taylor (1856-1915), que sistematizou os princípios de racionalização produtivista do trabalho industrial. Os princípios tayloristas foram aplicados na grande indústria desde o final da Primeira Guerra Mundial. Baseia-se, o Taylorismo, na separação das funções de concepção e planejamento das funções de execução, na fragmentação e na especialização das tarefas, no controle de tempos e movimentos e na remuneração por desempenho¹¹⁵.

¹¹² KUGELMASS, Joel. *Teletrabalho: Novas Oportunidades para o Trabalho Flexível - Seleção de Funcionários, Benefícios e Desafios, Novas Tecnologias de Comunicação.*, p. 18.

¹¹³ DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*, p. 255.

¹¹⁴ LARANGEIRA, Sonia M.G. *Fordismo e pós-fordismo*. In Cattani, Antonio David (org.). *Trabalho e tecnologia. Dicionário crítico*. p. 89-90.

¹¹⁵ CATTANI, Antonio David. *Taylorismo*. In *Trabalho e tecnologia. Dicionário crítico*, p. 247.

Embora tenha possibilitado o incremento da produção industrial, através da produção em série, o Taylorismo despiu o trabalho do operário de qualquer atrativo intelectual, na medida em que suas tarefas, fragmentadas, passaram a consistir na permanente e infundável repetição de passos mecanicamente estabelecidos.

Segundo Cattani:

“Organizado pelo taylorismo, o trabalho transfigurou-se em atividade fragmentada, repetitiva, monótona e desprovida de sentido. Perdendo sua autonomia, sua capacidade de usar a criatividade, o trabalhador transformou-se em operário-massa, alienado do conteúdo do seu esforço produtivo”¹¹⁶.

Ao mencionado modelo presencial de trabalho, inabalável até a década de 70 - à exceção das modalidades tradicionais de trabalho a distância, já praticadas desde tempos longínquos (Evaristo de Moraes Filho já mencionava, em 1943, que os Estados Unidos foram um dos primeiros países a legislar sobre o trabalho em domicílio. Em 1891, o estado de Massachussetts votou uma lei destinada à colocar um fim na exploração do *sweating system* [sistema do suor]¹¹⁷) - surgiu a alternativa do trabalho a distância apoiado na telemática.

Robortella, em relação aos novos instrumento tecnológicos, assinala que:

“A concepção do estabelecimento como unidade técnica onde necessariamente se desenvolve o trabalho, com a reunião de pessoas em determinado local, dentro de certos horários e debaixo de uma estrutura hierarquizada, de rigidez militar, se torna obsoleta. O trabalho pode ser executado em locais diferentes, mediante sistemas de comunicação e de informática, sem concentração dos processos produtivos”¹¹⁸.

¹¹⁶ Idem, p. 249.

¹¹⁷ MORAES FILHO, Evaristo de. *Trabalho a domicílio e contrato de trabalho*, p. 57.

¹¹⁸ ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O Moderno Direito do Trabalho*, p. 145.

Sobre a natureza do trabalho na Sociedade da Informação, a Comissão Europeia afirma: “o trabalho na Sociedade da Informação está, na realidade, se tornando ‘o que você faz’, e não ‘aonde você vai’”¹¹⁹.

Com os avanços e o barateamento das novas tecnologias de telecomunicações e de informática, o trabalho pode ser realizado em locais diferentes, sem concentração de processos produtivos. Dessa forma, tornam-se anacrônicos certos conceitos como o início e a duração da jornada de trabalho, em função da chegada a um determinado “lugar de trabalho”, pois tais idéias partem da concepção de empresa como simples espaço físico e não como estrutura destinada à produção¹²⁰.

Na análise de Boissonnat:

“Graças à informática, as máquinas doravante comandam as máquinas. O Taylorismo é destruído pelo computador. O homem não precisa mais ser um autômato à Charlie Chaplin, pois criou autômatos artificiais”¹²¹.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, em volume especial sobre o Teletrabalho, publicado em 1990, tal modalidade laboral teria, à época, cerca de dez anos. Nessa avaliação, está-se, portanto, completando duas décadas do surgimento da nova prática laboral.

O estudo salienta que o fenômeno, à época, apresentava-se de forma relativamente contida, em termos quantitativos, estando substancialmente limitado aos países desenvolvidos¹²². Justificava-se, a seguir, que o tema fora escolhido em vista de suas características inovadoras e de seu potencial de crescimento futuro.

Desde então, diversos projetos de pesquisa foram conduzidos na União Europeia, a respeito dos aspectos jurídicos e sociais do Teletrabalho. Um dos que se destacam é o estudo intitulado *The Social Implications of Teleworking* [As Implicações Sociais do Teletrabalho], realizado pela Fundação Europeia para Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, sediada em Dublin, Irlanda.

¹¹⁹ “work in the Information Society, is in reality becoming “what you do” not “where you go”. COMISSÃO EUROPEIA. *Status report on european telework. Telework 98*. [Relatório sobre a situação do teletrabalho europeu. Teletrabalho 98], p. 10.

¹²⁰ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*, p. 145.

¹²¹ BOISSONNAT, Jean. *2015 - Horizontes do trabalho e do emprego*, p. 13.

¹²² OIT, *Conditions of Work Digest - Telework* [Compêndio de Condições de Trabalho - Teletrabalho], p. 3.

A pesquisa, concluída em 1997, buscou esclarecer de que forma e em que extensão as legislações dos países membros da União Européia concernentes ao direito do trabalho e à seguridade social são aplicáveis aos teletrabalhadores.

Para cada um dos quinze países, foram elaborados três relatórios, sob os títulos: *Legal and contractual situation of teleworkers* [situação legal e contratual dos teletrabalhadores], *The social security position of teleworkers* [a situação previdenciária social dos teletrabalhadores], e *Health and safety on telework* [saúde e segurança no Teletrabalho].

Alguns dos aspectos tratados nos estudos incluem: definição do Teletrabalho; situação legal do teletrabalhador; privacidade; questões transnacionais na União Européia; aspectos coletivos; e inspeção do trabalho.

Outro projeto de pesquisa de grande relevância¹²³ foi intitulado *MIRTI - Models of Industrial Relations in Telework Innovation* [Modelos de Relações Industriais na Inovação do Teletrabalho], havendo sido iniciado em 1996 e concluído em julho de 1998, reunindo documentos relativos às práticas adotadas na implementação do Teletrabalho na Itália, Alemanha, Áustria, Suécia, Austrália e Grã-Bretanha, fornecendo sugestões para a correta implantação de projetos semelhantes. O projeto de pesquisa contou com o patrocínio da Comissão Européia - Programa de Aplicações Telemáticas, Setor de Engenharia Telemática.

O desenvolvimento do MIRTI foi liderado pelo Instituto Europeu de Estudos Sociais, em Roma, contando com a participação de outros institutos de pesquisas, dentre os quais, o instituto alemão de pesquisas sociais IUK Dortmund, e o Centro Telemático da Associação Educacional dos Trabalhadores de Manchester, EUA.

Havendo identificado a ocorrência de experimentos em Teletrabalho dentre as companhias e países estudados, o grupo de pesquisa entrevistou pessoas envolvidas e obteve cópias integrais dos seus contratos de trabalho.

Na Áustria, foram pesquisadas as instituições e empresas IBM, Philips, Raiffeisen, Zuerich Kosmos e Austrian Oil Industry; na Alemanha, a IBM Germany, Deutsche Telekom, Lufthansa e Deutsch Telekom MobilNet; na Itália, a Caridata, Digital, Dun and Bradstreet, ENPACL (*National Institute of Labour Consultants* [Instituto nacional de consultores trabalhistas]), Itatel, Saritel, Seat, Telecom Itália, Dimensione, os setores do comércio e de telecomunicações italiano e a prefeitura de Roma; na Grã-Bretanha, a British

¹²³ Uma breve avaliação do MIRTI é feita no artigo de MCCLUSKEY, Alan. *Review: teleworking - the challenge of industrial negotiations in new working conditions* [Informe: teletrabalho - o desafio das negociações industriais nas novas condições de trabalho]. Consulta realizada na versão eletrônica, *site* da Organização Internacional do Trabalho.

Gas, British Telecom e o Co-operative Bank; na Suécia, a Siemens Sweden e TCO Union; na Austrália, a Telstra Corporation.

As conclusões obtidas no MIRTI foram organizadas sob a forma de manual¹²⁴, onde aspectos jurídicos, tais como o vínculo de emprego do teletrabalhador, jornada pactuada, controle de jornada, obrigações relativas ao fornecimento dos equipamentos, seguridade social, ergonomia, dentre outros, podem ser localizados nos resumos ou nos textos integrais dos contratos de Teletrabalho das instituições pesquisadas.

Embora a referida pesquisa tenha sido realizada de forma criteriosa e abrangente, permitindo a análise e a comparação de contratos de Teletrabalho em seis países distintos, não se pode garantir que as tendências ali verificadas venham a ser mantidas no futuro, diante da rápida evolução da tecnologia, da cultura e das relações sociais. Outra questão que surge é se o universo apresentado nos estudos de casos reunidos na pesquisa seria suficientemente extenso e diversificado, de forma que pudesse ser generalizado para todas as demais situações.

Tais questionamentos são formulados por Alan McCluskey, em artigo na revista da Organização Internacional do Trabalho, quando afirma: *“A natureza do Manual do MIRTI leva a diversas questões. Em primeiro lugar, até que ponto a experiência contida nos estudos de casos pode ser generalizada para circunstâncias diferentes? Qual é a relevância dos mesmos no futuro, quando a tecnologia e a cultura poderão ter mudado? Essas são as limitações de todos os sistemas especialistas que fixam o conhecimento em um determinado momento, com base em um contexto particular”*.¹²⁵

McCluskey reconhece, todavia, que os resultados obtidos a partir do projeto de pesquisa consistem em uma conquista real, devendo ser de considerável valia para aqueles interessados no desenvolvimento do Teletrabalho.

Com proposta de trabalho semelhante à adotada no MIRTI, a Confederação dos Sindicatos Europeus (*European Trade Union Confederation - ETUC*) vem conduzindo, desde novembro de 1999, um projeto de pesquisa internacional denominado *Euro-Telework*, o qual reunirá documentos e contratos de Teletrabalho dos quinze países integrantes da União

¹²⁴ O manual eletrônico *MIRTI handbook* está disponível para consultas em CD-ROM, bem como através da página eletrônica no endereço www.telework-mirti.org

¹²⁵ *“The nature of the MIRTI Handbook raises a number of questions. First of all, to what extent can the experience contained in the case studies be generalized to different circumstances? What is their relevance at a future date when technology and culture may well have changed? Such are the limitations of all knowledge systems which fix knowledge at a given moment on the basis of a particular context”*. MCCLUSKEY, Alan. *Review: teleworking - the challenge of industrial negotiations in new working conditions* [Informe: teletrabalho - o desafio das negociações industriais nas novas condições de trabalho]. Consulta realizada na versão eletrônica, site da Organização Internacional do Trabalho.

Européia, bem como da Noruega, com duração prevista de dezoito meses. Em face das semelhanças com a pesquisa anterior, o projeto também vem sendo divulgado sob o título de *MIRTI II*.

A Confederação dos Sindicatos Europeus - ETUC pretende concentrar as pesquisas nos aspectos relevantes aos trabalhadores e às suas associações. O lema do projeto é “*O Teletrabalho pode trazer muitos benefícios aos trabalhadores, empregadores e à sociedade como um todo - mas esses benefícios somente tornar-se-ão aparentes se todas as partes interessadas no Teletrabalho estiverem ativamente envolvidas em sua implantação*”.¹²⁶

Em relatório sobre a situação do Teletrabalho na União Européia no ano de 1998, a Comissão Européia traz a informação de que as melhores estimativas indicariam o total de 4 milhões de trabalhadores exercendo alguma espécie de Teletrabalho, o que corresponderia a 2,5% da força de trabalho européia. Tal número representaria, ainda, o dobro da quantidade verificada no ano de 1996¹²⁷.

O relatório assinala, ainda, a situação de cada estado-membro em relação ao Teletrabalho¹²⁸: na Áustria, firmou-se o primeiro acordo coletivo de Teletrabalho, abrangendo as indústrias de petróleo; na Bélgica, a Innotek, empresa responsável pela instalação de um telecentro no ano de 1996, iniciou projeto para implantação de outros 20 telecentros naquele país.

No trecho do relatório dedicado à Dinamarca, apresenta-se a estimativa de que 5% da força de trabalho dinamarquesa já exerce o Teletrabalho, sob alguma de suas formas possíveis; o mesmo percentual é apontado para a Finlândia; na França, destacou-se o uso do Teletrabalho por 5.000 empregados da empresa de telecomunicações France Telecom; na Alemanha, diversas grandes empresas adotam o Teletrabalho, tais como a BMW e a Lufthansa.

O estudo enuncia que, no final de 1997, uma única companhia alemã da área de seguros, a LVM, possuía 400 teletrabalhadores; na Itália, a prefeitura de Roma lançou o projeto de implantar 57 telecentros em pontos-chave da cidade; em relação à Holanda, apresenta-se o número estimado de 137.400 teletrabalhadores em 1996; na Espanha, um estudo desenvolvido pelas empresas Microsoft e Telefônica, concluiu que 53% das pequenas

¹²⁶ “*Telework can bring many benefits to individual workers, employers and society as a whole - but these benefits will only become apparent if all the parties with an interest in teleworking are actively involved in its implementation*”. As linhas gerais do projeto de pesquisa Euro-Telework podem ser consultadas na página eletrônica do MIRTI, no endereço www.telework-mirti.org, ou, ainda, na página eletrônica do instituto alemão de pesquisas sociais IUK Dortmund, no endereço www.iuk.com.

¹²⁷ COMISSÃO EUROPÉIA. *Status report on european telework. Telework 98*. [Relatório sobre a situação do teletrabalho europeu. Teletrabalho 98], p. 3.

empresas daquele país se interessam em implantar o Teletrabalho; na Grã-Bretanha, estimou-se o número de 1 a 2 milhões de teletrabalhadores, em tempo integral ou parcial.

Em outro estudo abrangente promovido pela Fundação Europeia para Melhoria da Qualidade de vida e das Condições de Trabalho, Roger Blanpain apresenta os seguintes quantitativos para os países europeus em 1997: 30.000 teletrabalhadores na Alemanha; 150.000 na Finlândia; 16.000 na França; 2.000 a 3.000 na Itália; 80.000 na Holanda (dados de 1994); 500.000 na Suécia; e 560.000 na Grã-Bretanha.

As diferenças numéricas entre as diversas pesquisas resultam da utilização de definições e padrões distintos para conceituar o fenômeno do Teletrabalho, bem como a existência de concepções diversas quanto à dedicação mínima ao trabalho telemático à distância, para caracterizar a existência de Teletrabalho.

Em obra voltada ao campo da administração de recursos humanos, Álvaro Mello relaciona, em 1999, 35 das principais instituições que vêm utilizando o Teletrabalho no Brasil, formalizado ou não. Em São Paulo: W/Brasil; ACSB; AT&T; DuPont; Price Waterhouse; Kodak; Proudfoot Brasil; Trevisan Consultores; Andersen Consulting; Philip Crosby; Sun Microsystem; Gartner Group; EMC; Microsoft; Commscope; Semp Toshiba; Cisco System; Bianchessi & Cia. Auditores; ALMAP/BBDO; Anixter; IBM; Natura; Richardson Electronics; SSA; e Movicarga. No Paraná, a fundação Inepar. No Rio de Janeiro: Laboratório Buckmann; Ícone Propaganda; Banerj; IPUR; Dinsmore Associates; Greenpeace; Cebela; Shell; e Grupo¹²⁹.

5.4 - Comparação com o Trabalho a distância

O Teletrabalho é uma das modalidades de trabalho a distância. Todavia, o conceito de trabalho a distância abrange, ainda, outras formas de labor, não necessariamente alicerçadas na tecnologia telemática, tais como o tradicional trabalho em domicílio, ou as modalidades de trabalho a distância realizado com apoio de instrumentos tradicionais, como o telefone, o bip, o rádio, etc.

Conforme exposto anteriormente, na definição proposta para o tema, *Teletrabalho é trabalho a distância, no qual os resultados e informações são transferidos, preponderantemente, através de instrumentos telemáticos.*

¹²⁸ Idem, p. 36-78.

¹²⁹ MELLO, Álvaro. *Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora...*, p. 102.

Ao lado das demais formas de trabalho a distância, o elemento diferenciador do Teletrabalho é o uso extensivo da telemática como instrumento imprescindível para a produção e transmissão de resultados.

Nos termos enunciados por Nicholas Negroponte, pesquisador do MIT - Instituto de Tecnologia de Massachussets, EUA, o Teletrabalho envolve, na maior parte do tempo, transferência de informações codificadas sob a forma de dígitos binários (sinais digitais, ou *bits*), ao invés da transferência de elementos manufaturados físicos e materiais (átomos): “*Teletrabalho envolve, na maior parte das vezes, a transferência de bits, e não de átomos*”¹³⁰.

A idéia de Negroponte sintetiza as mudanças pelas quais a sociedade industrial converte-se, gradativa e aceleradamente, em sociedade da informação, na qual os resultados do trabalho constituem elementos imateriais, ou seja, informações codificáveis.

5.5 - Modalidades de Teletrabalho segundo a OIT

Do relatório da OIT sobre o Teletrabalho, datado de 1990, extraem-se classificações para a nova modalidade laboral, conforme os seguintes critérios: local em que é realizado; parcela de tempo sob a forma de Teletrabalho; âmbito territorial no qual é realizado; tipo de linha de telecomunicação utilizada; número de teletrabalhadores no mesmo ambiente; e quanto à presença ou não dos elementos ensejadores da relação de emprego.

Conforme o local no qual seja realizado, o Teletrabalho pode ser classificado nas seguintes modalidades: Teletrabalho em Domicílio; Teletrabalho em Centros de Vizinhança; e Teletrabalho Móvel. A essas três categorias, o relatório acrescenta, ainda, o Teletrabalho realizado em Centros Satélites¹³¹.

¹³⁰ “*Teleworking involves most of times transfer of bits, not of atoms*”. NEGROPONTE, Nicholas. *Being digital* [Sendo digital], Londres, 1995, p. 11, *apud* BLANPAIN, Roger, *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union - the law aspects including self-employed - consolidated report* [A situação legal e contratual dos teletrabalhadores na União Européia - os aspectos legais incluindo trabalhadores autônomos. Relatório consolidado], p. 3.

¹³¹ OIT, *Conditions of Work Digest - Telework* [Compêndio de Condições de Trabalho - Teletrabalho], p. 3-4. Acrescente-se que, conforme examina-se adiante, os Centros Satélites são rejeitados como local remoto, não ensejando trabalho a distância e, conseqüentemente, não ensejando Teletrabalho, na visão da Fundação européia para a melhoria da qualidade de vida e das condições de trabalho (BLANPAIN, Roger, *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union - the law aspects including self-employed - consolidated report* [A situação legal e contratual dos teletrabalhadores na União Européia - os aspectos legais incluindo trabalhadores autônomos. Relatório consolidado], p. 3).

Em qualquer dessas modalidades, o Teletrabalho poderá ser classificado, quanto à parcela de tempo na qual se labora à distância, ou na sede da empresa, em Teletrabalho em tempo parcial ou Teletrabalho em tempo integral¹³².

Quando o trabalhador estiver domiciliado em um país e prestar serviços à distância a empregador ou a tomador de serviços sediado em outro país, fazendo uso extensivo da telemática para a transmissão dos resultados, estar-se-á diante do Teletrabalho Transnacional (“*off-shore telework*”¹³³).

A Organização Internacional do Trabalho prevê que, quanto ao tipo de linha de telecomunicação utilizada, o Teletrabalho pode ser classificado em *on-line* ou *off-line*¹³⁴.

Quanto ao número de pessoas que trabalhariam a distância, utilizando-se, simultaneamente, do mesmo ambiente remoto, o Teletrabalho pode ser classificado como individual ou coletivo¹³⁵.

Ainda na classificação da OIT, o Teletrabalho pode ser subdividido em autônomo ou subordinado, conforme restem, ou não, configurados os elementos ensejadores da relação de emprego¹³⁶.

Tal classificação não é unânime na doutrina nacional ou estrangeira, conforme poderá ser verificado nas análises realizadas a seguir.

5.5.1 - Em Domicílio

Dentre as três formas possíveis de se classificar o Teletrabalho em relação ao local no qual é desempenhado (em domicílio; em centros de vizinhança; ou de forma móvel), o Teletrabalho em domicílio constitui-se na forma mais disseminada¹³⁷ na atualidade.

Em sentido oposto ao trabalho em domicílio tradicional, o Teletrabalho em domicílio permite o exercício de tarefas altamente especializadas, e o exercício das mesmas por pessoal com alta qualificação e formação. Isso decorre do fato de que o Teletrabalho, em qualquer modalidade em que seja realizado, baseia-se na transferência de informações, e na utilização de meios informatizados para produzi-las ou reuni-las. Dessa forma, os trabalhos intelectuais, cujos resultados podem ser consubstanciados e transmitidos sob a forma de sinais

¹³² Idem, p. 4.

¹³³ Idem, p. 10.

¹³⁴ Idem, p. 4.

¹³⁵ Id. Ibidem.

¹³⁶ Id. Ibidem.

¹³⁷ OIT, *Conditions of Work Digest - Telework* [Compêndio de Condições de Trabalho - Teletrabalho], p. 3.

eletrônicos são mais adequados ao Teletrabalho em domicílio, enquanto que as tarefas nas quais os resultados consistem de peças manufaturadas ou produzidas artesanalmente relacionam-se com o Trabalho em domicílio tradicional.

A respeito da possibilidade de absorção dessa mão-de-obra altamente qualificada, é oportuna a definição de Teletrabalho - sob a modalidade exercida em domicílio - trazida por Lorena Holzmann da Silva:

“Um novo tipo de trabalho a domicílio, mais vinculado ao setor de serviços, vem se difundindo, viabilizado pelo avanço das tecnologias de informação e comunicação. Trabalhadores instalados em suas casas, dispendo de equipamentos que os mantêm conectados com a empresa ou com a rede de trabalhadores com os quais cooperam, podem processar informações (por exemplo, todo o tipo de trabalho burocrático e administrativo que é feito, atualmente, nos escritórios das empresas), produzir idéias (marketing, campanhas publicitárias), projetar objetos, vender e comprar mercadorias. É o chamado teletrabalho, o qual, embora ainda incipiente, tem sido considerado como possibilidade promissora do trabalho a domicílio. Difere do trabalho industrial a domicílio hoje vigente por requerer trabalhadores altamente qualificados, tendencialmente muito bem remunerados”¹³⁸.

A abordagem de Holzmann, entretanto, deixa de considerar as outras possibilidades do exercício do Teletrabalho, em locais distantes das instalações da empresa. Restringe-se, a mencionada definição, ao Teletrabalho em domicílio. O parágrafo deixa claro, ainda, que se trata de nova forma de trabalho em domicílio, distinto daquele que, na era do liberalismo industrial, mereceu a denominação de “sistema do suor” (*sweating system*)¹³⁹.

Tão preponderante numericamente é o Teletrabalho em Domicílio (em relação às modalidades do Teletrabalho em Centros de Vizinhança e ao Teletrabalho Móvel), que diversos juristas e estudiosos nacionais, em pioneiras abordagens a respeito do tema, restringiram suas definições do fenômeno ao exercício do labor em domicílio (conforme

¹³⁸ In CATTANI, Antonio David (org.). *Trabalho e Tecnologia. Dicionário Crítico*, p. 277.

¹³⁹ Os termos “*sweating system*” e sistema do suor são mencionados por MORAES FILHO, Evaristo de. *Trabalho a domicílio e contrato de trabalho*, p. 56.

mencionamos em notas anteriores, relativas às definições apontadas por Maria Helena Diniz, André Luiz Batista Neves, Valentin Carrion e Lorena Holzmann da Silva).

Todavia, a nova modalidade laboral comporta outras classificações, conforme o local na qual seja, preponderantemente, exercida. Diz-se “preponderantemente” para não se afastar a natural possibilidade de ter-se o exercício misto do Teletrabalho, parcialmente realizado em domicílio, parcialmente em centros de vizinhança, e em parte sob a forma móvel.

5.5.2 - Em Centros de Vizinhança

Os Centros de Vizinhança (*Neighbourhood Centres*)¹⁴⁰, ou Telecentros, são instalações independentes, que podem ser utilizadas por diferentes usuários, cada qual prestando serviços a tomadores de serviços ou a empregadores diversos, ou, ainda, utilizando as instalações para empreendimento próprio.

Os Centros de Vizinhança podem ser mantidos por empresas privadas, com o objetivo de alcançar lucro através da locação dos espaços (os quais podem conter todas as facilidades de um escritório informatizado moderno) a empresas diversas, possibilitando que os empregados ou prestadores de serviços utilizem-se das instalações reservadas ou das que se encontrem disponíveis. Podem, ainda, ser mantidos por grupos mistos de empresas, ou por sindicatos ou associações de trabalhadores.

O nome “Centro de Vizinhança” deriva do fato de que os mesmos localizam-se nas imediações das residências dos trabalhadores, ou seja, em bairros residenciais, possibilitando que os teletrabalhadores reduzam drasticamente a distância diária a ser percorrida, uma vez que não necessitam deslocar-se até a sede da empresa.

Diversos Centros de Vizinhança encontram-se em funcionamento em países estrangeiros, preponderantemente na Europa e na América do Norte.

5.5.3 - Teletrabalho Móvel

Também chamado de Teletrabalho Nômade, o Teletrabalho Móvel é aquele realizado através de computadores portáteis (do tipo *lap-top* ou *notebook*), acoplados a linhas telefônicas celulares, independentemente do local no qual esteja o trabalhador, permitindo que o mesmo se conecte a qualquer instante com a instituição para a qual labora.

Roger Blanpain detalha que, nessa modalidade, o trabalho pode ser realizado em hotéis, durante vôos¹⁴¹, concretizando de forma máxima o conceito de Teletrabalho, como forma de trabalho à distância, apoiado pela telemática.

5.5.4 - Em Centros Satélites

Conforme exposto anteriormente, não é unânime, na doutrina nacional e estrangeira, a classificação acima detalhada, na qual se subdivide o Teletrabalho, quanto ao local em que o labor é preponderantemente realizado, nas modalidades em domicílio; em centros de vizinhança; e de forma móvel (ou nômade).

No mencionado compêndio sobre o Teletrabalho publicado em 1990, a Organização Internacional do Trabalho enuncia que, ao lado das três classificações mencionadas, tal modalidade laboral poderia, ainda, ser realizada em “Centros Satélites”, os quais consistiriam de unidades separadas, integrantes da própria empresa, geograficamente apartadas das instalações centrais, mas mantendo comunicação eletrônica constante¹⁴². Tais Centros Satélites poderiam ser comparados com os Centros de Vizinhança, definidos anteriormente, com a diferença de que estes são independentes da empresa, enquanto que aqueles constituem unidades da própria instituição.

Pinho Pedreira, mencionando a autora espanhola Rosário Gallardo Moya, também entende que os Centros Satélites - *“pequenos estabelecimentos separados da sede central, mas que dela dependem em muitos aspectos e que com ela estão em permanente comunicação eletrônica”* - viriam a constituir uma quarta classificação do Teletrabalho, quanto ao local em que o mesmo é realizado.

Ao consolidar os relatórios nacionais, promovidos por iniciativa da Fundação Europeia para Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, dos quinze países membros da União Europeia¹⁴³, tratando a respeito da situação legal e contratual dos teletrabalhadores, Roger Blanpain expõe opinião diversa:

¹⁴⁰ OIT, *Conditions of Work Digest - Telework* [Compêndio de Condições de Trabalho - Teletrabalho], p.4.

¹⁴¹ BLANPAIN, Roger, *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union - the law aspects including self-employed - consolidated report* [A situação legal e contratual dos teletrabalhadores na União Europeia - os aspectos legais incluindo trabalhadores autônomos. Relatório consolidado], p. 3.

¹⁴² OIT, *Conditions of Work Digest - Telework* [Compêndio de Condições de Trabalho - Teletrabalho], p. 3.

¹⁴³ Integram a União Europeia a Áustria, Bégica, Luxemburgo, Dinamarca, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Irlanda, Itália, Holanda, Portugal, Espanha, Suécia e Grã-Bretanha.

*“O trabalho realizado em um centro satélite, organizado pelo empregador, e dessa forma sob o controle do mesmo, por razões óbvias, não é válido (como forma de Teletrabalho - N.T.), uma vez que o centro satélite pertence às instalações do empregador.”*¹⁴⁴

Em constituindo, o Centro Satélite, unidade da própria instituição ou empresa, na qual o trabalhador labora, não existe, a rigor, trabalho a distância, a menos que assim fossem caracterizadas todas as formas de trabalho exercidas, por exemplo, nas filiais de uma grande organização.

Dessa forma, os Centros Satélites, vinculados à própria instituição, operam de forma similar às filiais ou departamentos distanciados. Os trabalhadores que ali exercem suas atividades encontram-se inseridos no ambiente da instituição, inexistindo labor a distância e, conseqüentemente, inexistindo Teletrabalho sob tal modalidade.

5.5.5 - Em Tempo Parcial ou em Tempo Integral

Dependendo da sistemática a ser adotada pelas partes, o trabalhador pode exercer suas atividades exclusivamente à distância - situação em que verificar-se-ia o Teletrabalho em Tempo Integral. Nessa modalidade, os dados, orientações, diretrizes e demais informações necessárias aos projetos a serem desenvolvidos são encaminhados ao trabalhador por intermédio dos próprios meios telemáticos que servirão para o envio dos resultados, e para a realização de reuniões (em sistema de teleconferência¹⁴⁵).

Nessa modalidade, o trabalhador não necessita se deslocar fisicamente à empresa, uma vez que, inclusive seus pagamentos são realizados através de meios virtuais (tal como o já tradicional sistema integrado bancário).

Todavia, tal afastamento, conquanto possa significar maior liberdade para o trabalhador eficiente - na medida em que possibilita que o mesmo organize seus horários de trabalho de forma personalizada - traz conseqüências indesejáveis, tais como o isolamento social, com todas as nefastas conseqüências psicológicas decorrentes.

¹⁴⁴ *“Working at a satellite, organised by the employer, thus under the control of the employer, for obvious reasons, is not meant, since a satellite belongs to the premises of the employer”*. BLANPAIN, Roger, *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union - the law aspects including self-employed - consolidated report* [A situação legal e contratual dos teletrabalhadores na União Européia - os aspectos legais incluindo trabalhadores autônomos. Relatório consolidado], p. 3.

Outra consequência indesejável do Teletrabalho em tempo integral é o afastamento profissional, em razão do qual o teletrabalhador passa a contar com menores chances de promoção na carreira, quando competindo com empregados sob o sistema tradicional (presencial, ou *in loco*).

Quanto à organização coletiva, o Teletrabalho em tempo integral pode favorecer o enfraquecimento das organizações sindicais e associativas dos trabalhadores, posto que o contato pessoal é, por vezes, imprescindível ao fortalecimento de iniciativas por parte das agremiações coletivas.

Dessa forma, uma alternativa viável é a adoção do Teletrabalho em Tempo Parcial, no qual o trabalhador tem por obrigação realizar parte da jornada semanal nas instalações físicas da empresas. Alberto Trope denominou tal regime de “Teletrabalho pendular”: “*o funcionário trabalha alguns dias em sua residência e outros na sede da empresa*”¹⁴⁶.

No acordo coletivo de trabalho firmado na Alemanha, em 1996, entre a direção da empresa Deutsche Telekom AG e o sindicato dos respectivos trabalhadores (*Deutsche Postgewerkschaft*), estabeleceu-se o Teletrabalho, de forma voluntária, e sob a forma de tempo parcial: “*2.2 - O horário regular pactuado por este contrato ou individualmente é, no caso do Teletrabalho, parcialmente realizado na residência do empregado (local de trabalho residencial), e parcialmente nos escritórios (local de trabalho na companhia)*”.¹⁴⁷

O Teletrabalho em tempo integral, inobstante as desvantagens mencionadas, possibilita que trabalhadores em outras cidades, regiões, ou mesmo países, laborem para instituições sem a necessidade de comparecimento físico. Contudo, verifica-se a tendência de que, para a maioria dos teletrabalhadores, consolidar-se-á o modelo do Teletrabalho em tempo parcial, uma vez que o trabalho de supervisão e a orientação para novas tarefas e projetos podem ser realizados, na maioria das vezes, de forma mais eficiente através de reuniões, trabalhos de grupo e contato pessoal.

5.5.6 - Em Conexão *on-line* ou *off-line*

¹⁴⁵ Maria Helena Diniz define Teleconferência como sendo “*Conferência de voz e de imagens por meios de telecomunicações*”, mencionando, ainda, a possibilidade da mesma ser realizada através da rede mundial Internet, atingindo países diversos. In *Dicionário jurídico*, v. 4, p. 505.

¹⁴⁶ TROPE, Alberto. *Organização virtual: impactos do Teletrabalho nas organizações*, p. 12.

¹⁴⁷ “*2.2 The regular working time agreed by contract or individually is in the case of teleworking partly performed at the employee’s home (domestic working place), partly in the office (working place within the company)*”. A íntegra do acordo coletivo pode ser vista na página <www.telework-mirti.org>.

Tal classificação diz respeito às características da linha de telecomunicação que une os equipamentos do teletrabalhador aos equipamentos da empresa.

Quando tal conexão estiver permanentemente ativa e disponível, e os programas de computador utilizados pelo trabalhador dependam dessa conexão permanente, estar-se-á diante do Teletrabalho *on-line*. Quando as conexões entre os equipamentos do trabalhador e os equipamentos da empresa forem eventuais - por exemplo, para a simples remessa de resultados, verificação periódica de mensagens - e os programas utilizados pelo trabalhador funcionem independentemente de conexão com a empresa, configurar-se-á o Teletrabalho *off-line*.

Quanto à relação entre o tipo de linha de telecomunicação - *on-line* ou *off-line* - utilizada para a conexão do teletrabalhador ao tomador de serviços, e a probabilidade da existência de vínculo de emprego, Pinho Pedreira¹⁴⁸ enuncia, citando Wolfgang Däubler:

“Para saber se existe ‘dependência pessoal’ no sentido do conceito tradicional de assalariado será necessário atender sobretudo à conexão direta com o computador central (empresa on-line). Se existir essa relação será preciso na prática partir sempre da condição de assalariado (Washner-Steinbruck AIB 1984,105). Se se trata de uma empresa off-line, tudo dependerá da espécie concreta da atividade que se realize; nesse aspecto a situação não é distinta da existente entre os trabalhadores a domicílio tradicionais. Portanto, só em casos muito raros não existirá uma relação de trabalho, nem uma relação de trabalho a domicílio”. Coincidente é a manifestação de Paolo Pizzi no sentido de que o fato de estar o trabalhador em contato contínuo e iterativo com a empresa, através de uma ligação on-line com o computador central, permite ao empregador fiscalizar continuamente o trabalho daquele sem precisar chegar ao local em que ele é desenvolvido. De outra parte, a ligação on-line entre o computador central e o computador terminal possibilitam ao trabalhador realizar suas tarefas como se estivesse no interior da empresa”.

A conexão *on-line*, por ser contínua, interativa e permanente, enseja, a princípio uma maior possibilidade de restar caracterizado o vínculo de emprego, uma vez que a supervisão dos trabalhos pode ser feita constantemente pela companhia, através do próprio

¹⁴⁸ PEDREIRA, Pinho. *O Teletrabalho*, p. 586.

canal telemático, que, em última análise, mantém o trabalhador virtualmente presente na empresa.

5.5.7 - Individual ou em Grupo

Sem dúvida, a maioria dos casos de Teletrabalho ocorre de forma individual, na qual a integração com os demais membros da equipe de projeto ou de trabalho somente se dá através de reuniões presenciais periódicas ou, mesmo, através de teleconferência.

Todavia, nos casos do Teletrabalho transnacional, pode-se vislumbrar a possibilidade de um conjunto de teletrabalhadores laborarem em um mesmo ambiente compartilhado, e organizado em local fora do comando da empresa, a qual se encontra em país distinto.

Socialmente, tal estruturação amenizaria os efeitos nefastos do isolamento pessoal do teletrabalhador, sem evitar, contudo, o afastamento profissional e associativo dos mesmos.

Sob o aspecto do Direito do Trabalho, tal distinção entre Teletrabalho individual e em Grupo não traz elementos peculiares para a verificação da existência do vínculo de emprego, posto que o mesmo decorrerá da existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, a serem examinados individualmente para cada trabalhador.

5.5.8 - Autônomo ou Subordinado

Conforme já mencionava a OIT, no relatório sobre o Teletrabalho publicado em 1990¹⁴⁹, a nova modalidade laboral pode ser exercida de forma autônoma, ou sob a forma subordinada.

Dessa forma, tem-se que distinguir entre o Teletrabalho prestado sob a forma de relação de emprego daquele prestado sob a forma autônoma. Para os teletrabalhadores com vínculo de emprego, aplicam-se as disposições do Direito do Trabalho; para os

¹⁴⁹ Conforme o relatório, “*it may be carried out by independent workers or employees*” [ele (N.T.: o Teletrabalho) pode ser executado por trabalhadores autônomos ou empregados]. OIT. *Conditions of Work Digest - Telework* [Compêndio de Condições de Trabalho - Teletrabalho], p. 4.

teletrabalhadores autônomos, a relação entre os contratantes rege-se-á pela legislação civil, nos termos previstos pelo acordo individual entre contratante e teletrabalhador¹⁵⁰.

Na lição de Rosário Gallardo Moya:

“Em geral pode-se afirmar que o vínculo entre o que presta um serviço de teletrabalho e o que recebe tanto poderá ser de natureza comercial, quanto civil ou trabalhista.”¹⁵¹.

Conforme assinala Pinho Pedreira, qualquer das modalidades de Teletrabalho (realizado em telecentros, em domicílio ou de forma nômade) pode ser prestado de forma autônoma ou de forma subordinada¹⁵².

Inexistindo vínculo de emprego, são livres as partes para estabelecerem as condições sob as quais os serviços serão prestados e quanto ao pagamento correspondente. Aplica-se o Direito Civil, com a vigência dos princípios da autonomia da vontade e da vinculação ao pactuado (*pacta sunt servanda*).

Na outra hipótese, presente o vínculo empregatício, o Estado intervém em prol do teletrabalhador. Aplica-se o Princípio Tutelar, determinando-se as condições mínimas de salário, jornada de trabalho, descansos, segurança e medicina do trabalho, proteção ao trabalho do menor e da mulher, dentre outras normas de proteção ao trabalho subordinado.

A existência de relação de emprego no Teletrabalho exige a comprovação da presença simultânea dos quatro elementos exigidos pelo Direito pátrio: continuidade; subordinação; onerosidade; e pessoalidade (arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho).

Nas hipóteses em que o labor, sob a forma de Teletrabalho, for realizado com a presença simultânea dos mencionados elementos indispensáveis, estar-se-á diante de uma relação de emprego. Caso contrário, o teletrabalhador será autônomo.

No presente trabalho acadêmico, serão avaliados os efeitos do Teletrabalho sobre a fiscalização e o controle das tarefas executadas pelo trabalhador. Tal poder de controle

¹⁵⁰ BLANPAIN, Roger, *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union - the law aspects including self-employed - consolidated report* [A situação legal e contratual dos teletrabalhadores na União Européia - os aspectos legais incluindo trabalhadores autônomos. Relatório consolidado], p. 8.

¹⁵¹ MOYA, Rosário Gallardo. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio*, p. 65.

¹⁵² PEDREIRA, Pinho. *O Teletrabalho*, p. 585.

decorre do poder hierárquico, que desfruta o empregador¹⁵³ na relação de emprego, aspectos analisados no capítulo que trata da ampliação do poder de vigilância sobre o teletrabalhador, cerne deste estudo.

5.5.9 - Teletrabalho Transnacional

A Organização Internacional do Trabalho definiu o Teletrabalho Transnacional como aquele realizado em um país diferente do qual se encontram as instalações da companhia para a qual se labora.¹⁵⁴

Os aspectos relevantes do Teletrabalho Transnacional surgem quando a companhia encontra-se sediada em país economicamente desenvolvido, enquanto que o trabalhador reside em país economicamente subdesenvolvido.

O relatório da OIT menciona casos de empresas americanas que utilizam, para tarefas administrativas e de processamento de dados, trabalhadores residentes em Barbados, China, Irlanda, Jamaica, México, Coréia e Singapura. Experiências similares são adotadas na Austrália, onde os trabalhos de processamento de dados são subcontratados, sob a forma de Teletrabalho, a pessoal sediado em Singapura e Filipinas.

Para Robortella, “*O teletrabalho em escala continental é tecnicamente viável, havendo companhias aéreas americanas que têm base informática nas Caraibas e nas Filipinas. Para os países desenvolvidos, é uma forma de exportar trabalho, evitando a imigração massiva de mão-de-obra para seus territórios*”.¹⁵⁵

O fator que motiva as companhias a adotarem o Teletrabalho transnacional reside primordialmente na diferença dos custos de mão-de-obra nos seus próprios países em comparação com aqueles verificados nos países onde residem os teletrabalhadores. A OIT ilustra tal fato com o seguinte exemplo: uma empresa americana remunera trabalhadores jamaicanos à razão de um dólar por hora de trabalho de digitação, valor este que corresponde ao salário mínimo local na Jamaica, enquanto que, nos Estados Unidos, um trabalhador que realizasse o mesmo trabalho receberia entre cinco a doze dólares¹⁵⁶.

¹⁵³ GONÇALVES, Simone Cruxên. *Limites do jus variandi do empregador*, p. 24-28.

¹⁵⁴ OIT. *Conditions of Work Digest - Telework* [Compêndio de Condições de Trabalho - Teletrabalho], p. 9-10.

¹⁵⁵ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O Moderno Direito do Trabalho*, p. 135.

¹⁵⁶ OIT. *Conditions of Work Digest - Telework* [Compêndio de Condições de Trabalho - Teletrabalho], p. 16.

5.6 - Vantagens do Teletrabalho

As vantagens do Teletrabalho constituem a própria força motivadora que tem impulsionado as empresas e instituições, bem como grupos de trabalhadores, a considerá-lo como alternativa ao trabalho presencial.

Serão analisados os benefícios do Teletrabalho sob três ângulos complementares: vantagens para as empresas; vantagens para os trabalhadores; e vantagens para a comunidade.

Todavia, a nova modalidade laboral também traz em si desvantagens, as quais serão analisadas em relação à empresa e ao trabalhador.

5.6.1 - Vantagens para a Empresa

Dentre as vantagens do Teletrabalho para as empresas e instituições que o adotam, encontra-se a redução de custos das instalações físicas, compreendendo salas, escritórios, prédios, estacionamentos, em zonas urbanas, onde o espaço costuma ser bastante caro. Amplia-se tal vantagem à medida em que tratamos de centros urbanos mais densamente povoados, nos quais ocorre a elevação proporcional dos preços de imóveis - seja para compra ou locação - e impostos correspondentes.

A possibilidade de que o trabalho seja realizado em local apartado da empresa, possibilita que esta reduza suas instalações físicas ao mínimo necessário à coordenação das atividades, as quais passam a ser realizadas em telecentros; de forma móvel; ou nas residências dos trabalhadores. Trata-se do fenômeno que Robortella denominou de Desconcentração, o qual levaria à “*fábrica sem operários*”¹⁵⁷. Tal conceito equivale, ainda, ao de “*fábrica dispersa*”, mencionado por Evaristo de Moraes Filho¹⁵⁸.

A adoção do Teletrabalho pode fazer com que a empresa passe a concentrar-se nos resultados pretendidos, ao invés da observância tradicional às jornadas de trabalho.

É inegável, ainda, que o novo fenômeno laboral é analisado pelas instituições empregadoras como alternativa para viabilizar a redução de custos salariais, com adoção de jornadas flexíveis. É justamente nesse aspecto que deve intervir o Direito, de forma a prevenir-se situações de exploração extrema do trabalhador por meio do uso das novas tecnologias.

¹⁵⁷ ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho*, p. 135.

¹⁵⁸ MORAES FILHO, Evaristo de. *Trabalho a domicílio e contrato de trabalho*, p. 142.

5.6.2 - Vantagens para o Trabalhador

O Teletrabalho vem sendo visto com entusiasmo por determinados grupos de trabalhadores e respectivas associações, em razão dos benefícios que, também ao obreiro, traz a nova modalidade de labor a distância.

Com a adoção do Teletrabalho em domicílio, ou sob a forma nômade, elimina-se o tempo de deslocamento diário residência-empresa-residência do trabalhador, o que vem constituir grande vantagem para o obreiro, em vista das indignas viagens às quais é obrigado a realizar diariamente nos grandes centros, utilizando-se de veículo próprio ou de transporte coletivo.

Nilles apresenta um estudo que avalia o número de dias desperdiçados por ano, à medida em que amplia-se o tempo do trajeto de ida ao trabalho. Para um percurso residência-trabalho que consuma 90 minutos somente para ida - o que é corriqueiro em grandes centros urbanos - ocorre o desperdício de 45 dias, os quais poderiam ser convertidos em trabalho, estudo, lazer, ou convívio familiar¹⁵⁹.

No Teletrabalho realizado em centros de vizinhança, não há a completa eliminação do mencionado tempo de deslocamento, mas este passa a ser mínimo, o que vem constituir vantagem para o trabalhador, à qual se soma, neste caso específico, a desnecessidade de manter-se um espaço de trabalho na residência, uma vez que o teletrabalhador ocupar-se-á dos recursos disponibilizados pelo telecentro.

Tão importante é tal vantagem, que o Teletrabalho mereceu o termo sinônimo de *Telecommuting*, o qual pode ser traduzido como “tele-locomoção”.

Ocorre, ainda, um ganho de autonomia para o trabalhador, com a possibilidade de compartilhar e compatibilizar atividades pessoais e domésticas com a realização das atividades profissionais. O teletrabalhador pode realizar uma gestão personalizada dos seus projetos e atividades, adequando sua jornada diária aos seus projetos pessoais, desde que assim permita o contrato e a natureza das atividades a serem prestadas à empresa.

Tal compartilhamento entre trabalho e vida privada não é, todavia, algo que se implante com naturalidade e facilidade pela maioria dos trabalhadores. Domenico de Masi, mencionando o Teletrabalho em domicílio, assinala que o teletrabalhador será obrigado a modificar sua relação afetiva com os outros, sua relação com o bairro em que vive e com a própria casa: “*estamos às vésperas de uma revolução nova e, igualmente, drástica: a da*

¹⁵⁹ NILLES, Jack M. *Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores*, p. 23.

reorganização pela informática do trabalho, o assim chamado teletrabalho, que traz de volta o trabalho para dentro dos lares e, assim, nos obrigará a rever toda a organização prática de nossa existência”¹⁶⁰.

Portanto, somente se concretizam as vantagens para o trabalhador, se o mesmo possuir habilidades individuais de auto-organização, e de aceitação do isolamento social que se verificará, na maioria das vezes, na nova forma de trabalho.

5.6.3 - Vantagens para a Comunidade

A redução dos deslocamentos das massas de trabalhadores proporciona a redução da sobrecarga na utilização dos transportes coletivos. Reduzem-se os impactos ambientais da instalação de novas estruturas de transporte, bem como o consumo das fontes naturais de energia. Diminui a poluição do meio ambiente, notadamente nas áreas urbanas e empresariais.

Koji Sato apresentou estudo relacionando a crise que se seguiu ao “grande terremoto Hanshin”, que se abateu sobre a cidade japonesa de Kobe em 17 de janeiro de 1995, causando, dentro outros prejuízos, a destruição de auto-estradas e ferrovias. Conclui o estudo que o Teletrabalho, pela descentralização que proporciona, e pela reduzida dependência em relação aos meios de transporte, deve ser encarado como instrumento de gerenciamento de situações de crises como a mencionada¹⁶¹.

Como vantagem à sociedade, deve-se elencar, ainda, a maior oferta de emprego aos portadores de deficiências físicas, proporcionada pelo Teletrabalho.

5.7 - Desvantagens do Teletrabalho

O aumento crescente no número de empresas e de trabalhadores que vêm adotando o Teletrabalho, ou se interessando pelo estudo do tema, demonstra que as vantagens da nova modalidade de labor superam as desvantagens que a mesma encerra.

Contudo, tais desvantagens existem, afetando aspectos da cultura e da organização empresarial tradicional, bem como os trabalhadores.

5.7.1 - Desvantagens para a Empresa

¹⁶⁰ DE MASI, Domenico. *O ócio criativo*. p. 55.

¹⁶¹ SATO, Koji; SPINKS, Wendy A. *Telework and crisis management in Japan* [Teletrabalho e gerenciamento de crises no Japão]. In JACKSON, PAUL J.; VAN DER WIELEN, Jos M. (orgs.), *Teleworking: International Perspectives* [Teletrabalho: perspectivas internacionais], p. 233-244.

Dentre as desvantagens trazidas às empresas pela nova modalidade laboral, podem-se apontar a dificuldade na supervisão dos trabalhos a distância através dos meios convencionais de fiscalização. Tal fiscalização passa a ser dependente, principalmente, da averiguação constante da qualidade dos serviços produzidos pelo empregado, embora existam meios de fiscalização baseados na própria tecnologia telemática, passando o computador a funcionar como ferramenta de trabalho e como instrumento de registro constante dos horários e das atividades desenvolvidas.

Ampliam-se os custos empresariais ligados às tecnologias de teleinformática. Tal aspecto é minimizado, entretanto, pela gradativa redução nos preços dos equipamentos de informática, decorrente da constante evolução da tecnologia eletrônica e de *software*¹⁶².

Outro elemento do Teletrabalho que vem afetar negativamente as empresas é que o novo fenômeno e o conseqüente distanciamento físico do trabalhador podem acarretar o enfraquecimento do espírito de grupo e da lealdade empresarial. Pinho Pedreira ressalta a conveniência da cláusula contratual que impõe ao teletrabalhador a obrigação da não-concorrência, salientando que “*a tentação é muito grande para o teletrabalhador quando ele dispõe de um material (muitas vezes fornecido pela empresa), particularmente competitivo, e, por vezes, de códigos de acesso a dados que interessariam muito à concorrência*”¹⁶³. Tal distanciamento fica reduzido, todavia, quando o Teletrabalho é realizado em tempo parcial.

5.7.2 - Desvantagens para o Trabalhador

Para Boissonnat, além de sua função manifesta - auferir renda para o trabalhador¹⁶⁴ - o trabalho possui cinco funções latentes: impõe uma estrutura temporal da vida; cria contatos sociais fora da família; estabelece objetivos que ultrapassam as pretensões pessoais; define a identidade social; e leva à ação¹⁶⁵.

¹⁶² O termo inglês *software* corresponde ao conjunto de programas e dados que, em conjunto, controlam o funcionamento do computador. Maria Helena Diniz define *software* como o “*Programa seguido pelo computador para realizar suas tarefas*”. In *Dicionário jurídico*, v. 4, p. 413. No extremo complementar, denomina-se *hardware* ao maquinário, ao aparato físico e palpável que constitui o computador e seus acessórios.

¹⁶³ PEDREIRA, Pinho. *O Teletrabalho*, p. 587.

¹⁶⁴ A tal consideração, enfocada sob o ponto de vista do benefício ao trabalhador, acrescenta-se que o trabalho tem, ainda, como função essencial a produção de renda ao empregador, e de riquezas à comunidade.

¹⁶⁵ BOISSONNAT, Jean. 2015 - *Horizontes do trabalho e do emprego*, p. 278.

Dessa forma, o trabalho transcende os objetivos básicos do mero fornecimento de meios para a subsistência do trabalhador, consistindo em fenômeno essencial para a integração social dos indivíduos na sociedade contemporânea.

Dentre as desvantagens que o novo fenômeno laboral traz aos trabalhadores, menciona-se o isolamento social ao qual o teletrabalhador é submetido, isolamento que se agrava na proporção em que se ampliam as horas de labor prestadas em domicílio.

Kouloumdjian, tratando a respeito do isolamento no Teletrabalho, assinala que tal fenômeno está relacionado à perda das referências usuais em espaço e tempo, notadamente no que se refere à ausência de horários estabelecidos, e na necessidade de grande auto-disciplina na organização do trabalho. Conseqüentemente, a noção de isolamento é específica das atividades de Teletrabalho em domicílio, nas quais a ausência de trabalho coletivo empobrece a qualidade das relações cotidianas¹⁶⁶.

A esse respeito, Pekka Huuhtanen mencionando o relatório austríaco sobre saúde e segurança dos teletrabalhadores, defende que o Teletrabalho em tempo integral deve ser evitado:

*“De acordo com os autores do relatório austríaco (da Fundação Européia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho - N.T.), o desenvolvimento humano e das habilidades profissionais ocorre através das relações sociais. Um ambiente isolado de trabalho não pode ser compensado pela intensificação dos contatos familiares. Essa é uma razão pela qual deve-se rejeitar a adoção do Teletrabalho em domicílio de forma exclusiva”.*¹⁶⁷

O Teletrabalho em domicílio pode trazer impactos negativos a nível familiar, os quais dependerão da habilidade individual do obreiro em gerenciar a nova forma de relacionamento com a família, com o retorno do trabalho à residência, local que outrora representava descanso do trabalho cotidiano.

Avaliado comparativamente com trabalhadores que exercem suas tarefas nas dependências da empresa, o teletrabalhador pode ver reduzidas suas possibilidades de ascensão profissional. O contato direto e pessoal dos trabalhadores *in loco* com as respectivas

¹⁶⁶ KOULOUMDJIAN, M.F.; ARMELLINO, L.; MONTANDREA, V. *The social dimension of telework (health and safety). Report from France* [A dimensão social do teletrabalho (saúde e segurança). Relatório da França], p. 12.

¹⁶⁷ *“According to Austrian rapporteurs, human development and professional skills develop through social relations. An isolated work environment cannot be compensated for by intensifying family contacts. This is one reason why only doing tele-homework should be rejected”.* HUUHTANEN, Pekka. *Consolidated report*

chefias constitui vantagem destes sobre os trabalhadores à distância, embora se possa ter a mesma qualidade e volume de serviços em ambas as modalidades.

Também pode ocorrer prejuízo aos teletrabalhadores no que concerne à organização sindical. Na lição de Robortella:

“Trabalhadores dispersos, atuando individualmente e com maior autonomia, não constituem bom caldo de cultura para a organização e ação do sindicato. O enfraquecimento do movimento sindical, por isto, deve se acelerar com as novas tecnologias. O vínculo social básico, que está na essência do grupo, será perturbado pela diluição dos trabalhadores em locais de trabalho geograficamente distintos e em tarefas tecnologicamente díspares”¹⁶⁸.

Todavia, os sindicatos europeus têm buscado participar ativamente e promover pesquisas acadêmicas e científicas sobre a natureza e as possíveis conseqüências do Teletrabalho. Um exemplo é o projeto *MIRTI - Models of Industrial Relations in Telework Innovation* [Modelos de Relações Industriais na Inovação do Teletrabalho], conduzido em conjunto pela Confederação dos Sindicatos Europeus e pela Comissão Européia.

5.8 - Atividades Compatíveis com o Teletrabalho

O Teletrabalho vem sendo, gradativamente, aplicado a um número cada vez maior de atividades e profissões, nas diversas modalidades em que se manifesta: remoto; em domicílio; em centros de vizinhança; em regime de Teletrabalho total ou parcial. Conforme se extrai da definição da nova modalidade de trabalho a distância, o mesmo não se restringe às profissões integrantes da área de telecomunicações e informática.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho¹⁶⁹, as ocupações para as quais o Teletrabalho é adequado são, principalmente, aquelas que usam as tecnologias de escritório. O relatório da OIT divide tais ocupações em dois grandes grupos: de um lado as atividades de apoio e secretaria; de outro, as atividades técnicas, gerenciais e profissionais, propriamente ditas. Elencam-se as seguintes ocupações: agentes de viagens; escritores; vendedores (sob as

on the health and safety issues for teleworkers in the European Union. [Relatório consolidado sobre os aspectos relativos a saúde e segurança dos teletrabalhadores na União Européia], p. 33.

¹⁶⁸ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*, p. 149.

¹⁶⁹ OIT. *Conditions of Work Digest - Telework* [Compêndio de Condições de Trabalho - Teletrabalho], p. 8-9.

formas de vendas por catálogos, trabalhando como atendentes de pedidos); agentes públicos; bibliotecários; programadores de computador; advogados; agentes de compra; contadores; secretárias; pessoal de apoio; agentes de seguros; analistas de sistemas de computadores; engenheiros; conselheiros vocacionais ou educacionais; operadores de computador; empregados de bancos e instituições financeiras; arquitetos; digitadores e processadores de textos; gerentes de *marketing*; e outras formas de gerentes.

Jack Nilles, em sua obra voltada para a área da Administração, apresenta três metodologias distintas para averiguar se determinada atividade pode ser realizada sob a forma de Teletrabalho¹⁷⁰. Exemplifica as metodologias enumerando as seguintes profissões sobre as quais se pode utilizar o Teletrabalho, em alguma de suas diversas modalidades: contador; executivo de propaganda; programador de aplicativos; arquiteto; auditor; escritor; engenheiro de CAD/CAM¹⁷¹; engenheiro civil; digitador; psicólogo clínico; cientista de computação; especialista em pesquisa de dados; engenheiro projetista; economista; analista financeiro; artista gráfico; engenheiro industrial; jornalista; diretor de laboratório; cientista de laboratório; advogado; operador de *mainframe*¹⁷²; técnico de manutenção; gerência superior; gerente de pessoal; gerente de sistemas automatizados; analista de mercado; gerente de *marketing*; cientista (ciências naturais); gerente de compras; locutor de rádio; analista de riscos; administrador escolar; engenheiro de software; estatístico; analista de ações; corretor de ações; engenheiro de sistemas; programador de sistemas; vendedor; e professor universitário.

Nilles chamou tal listagem de “tabela incompleta”, ressaltando que todas as profissões existentes podem ser analisadas individualmente, segundo suas peculiaridades, para avaliar-se a viabilidade, ou não, da adoção do regime de Teletrabalho. Tal seleção de atividades ou cargos deve ser realizada pela empresa ou instituição tomadora dos serviços.

A principal conclusão que decorre da mencionada enumeração é que as atividades que se beneficiam da possibilidade de serem exercidas sob a forma de Teletrabalho não se

¹⁷⁰ NILLES, Jack M. *Managing telework: strategies for managing the virtual workforce* [Administrando o teletrabalho: estratégias para gerenciar a força de trabalho virtual], p. 18- 43.

¹⁷¹ As siglas CAD/CAM referem-se às tecnologias de projeto e fabricação auxiliados por computador: *Computer-Aided Design/Computer-Aided Manufacturing* [projeto auxiliado por computador/fabricação auxiliada por computador].

¹⁷² O termo *mainframe* corresponde ao computador de grande porte central de uma instalação de processamento de dados, o qual pode estar conectado a centenas ou milhares de terminais locais e remotos. Com o progresso das tecnologias de redes e da computação distribuída, os *mainframes* têm perdido espaço para os servidores de rede e para os provedores de acesso. Nessas novas tecnologias de informática, mantém-se, todavia, a necessária figura do operador de equipamentos centrais, algumas vezes intitulado de Analista de Suporte.

restringem às profissões diretamente ligadas às áreas de tecnologia ou de informática como atividade-fim, incluindo profissões tradicionais como as de engenheiro, arquiteto, contador, jornalista, dentre outras mencionadas, as quais se utilizam da informática como instrumento para a obtenção das suas respectivas finalidades.

Por outro lado, à medida em que se intensifica o atual processo de ampliação da tecnologia informática às diversas áreas da atuação humana, ampliar-se-á, também, o leque de atividades que passarão a ser consideradas como opções viáveis ao Teletrabalho.

5.9 - Perspectivas Futuras

No ano de 1990, a Organização Internacional do Trabalho já relatava¹⁷³ um interesse crescente no Teletrabalho, através de pesquisas realizadas na década de 80 na Alemanha, França, Itália e Grã-Bretanha. Todavia, o relatório alertava para o excesso de entusiasmo contido em previsões formuladas durante os anos 60 e 70. Mencionam-se, ainda, no estudo, as previsões realizadas por Alvin Toffler, em princípios da década de 80, ao descrever a iminência de um retorno em massa ao trabalho em domicílio, com um rápido aprimoramento das tecnologias que viabilizariam tal forma de trabalho a distância¹⁷⁴. Tais cenários, contudo, não se concretizaram com o vigor descrito.

Contendo dados colhidos até o final dos anos 80, o relatório da Organização Internacional do Trabalho elenca como obstáculos ao crescimento do Teletrabalho, que se verificou até 1990, os altos custos das telecomunicações, além da resistência às mudanças no paradigma do ambiente de produção empresarial.

Domenico de Masi menciona outro obstáculo à difusão do Teletrabalho, consistente no contexto psicológico no qual a maioria da população sempre viveu, no qual a separação entre a vida do trabalho e a vida doméstica era considerada fator de progresso social. Com o Teletrabalho, estaria em jogo, pela primeira vez em duzentos anos - após as mudanças sociais decorrentes da revolução industrial - a necessidade de reorganizar não só o trabalho, mas a própria vida¹⁷⁵.

¹⁷³ OIT. *Conditions of Work Digest - Telework* [Compêndio de Condições de Trabalho - Teletrabalho], p. 7-8.

¹⁷⁴ TOFFLER, Alvin. *The third wave* [A terceira onda]. p. 210-223.

¹⁷⁵ DE MASI, Domenico. *O ócio criativo*. p. 209.

Alterando tais cenários, a década de 90 trouxe significativos avanços nas tecnologias de telecomunicações. Em compêndio publicado em 1998, Jack Nilles¹⁷⁶ menciona que os sistemas de chaveamento eletrônico e as fibras ópticas multiplicaram tanto a velocidade quanto a quantidade de linhas de comunicação. A rede telefônica tornou-se digital em todo o mundo, facilitando e concedendo segurança à comunicação entre computadores. A Internet despontou aos olhos do público em geral em 1993, com o aparecimento dos navegadores (*browsers*) e da interface gráfica conhecida como WWW (*World-Wide Web* [teia mundial]). Os avanços nas telecomunicações trouxeram novas facilidades, como transferência, espera, bloqueio e identificação de chamadas, correio de voz, banco eletrônico, videoconferência, telefonia celular, redes de computadores dos tipos LAN, WAN, ISDN e ATM¹⁷⁷. Ainda durante a referida década, os computadores multiplicaram enormemente o desempenho e, mais importante ainda, a facilidade de serem utilizados pelos usuários, através de recursos gráficos que tornaram o aprendizado dos programas aplicativos mais rápido e, mesmo, intuitivo.

De forma inversa ao aumento na capacidade de processamento de informações, a década de 90 trouxe uma gradativa redução nos preços finais dos computadores e demais equipamentos de informática, decorrente dos processos de fabricação em larga escala de equipamentos eletrônicos, nos quais a maior parte do custo de produção encontra-se embutida no projeto intelectual do maquinário, diluindo-se proporcionalmente ao número de unidades produzidas. A redução de preços favorece a ampliação do parque de equipamentos instalados, difundindo a cultura de utilização dos referidos equipamentos e serviços associados à utilização dos mesmos. Tais elementos consistem na base física e humana para a disseminação do Teletrabalho.

Nos aspectos concernentes à cultura empresarial, também ocorreram mudanças: anteriormente, a auto-suficiência nas organizações era considerada uma meta suprema, até que, forçadas pela competição, as empresas passaram a reduzir suas estruturas, através dos processos administrativos de *downsizing* e da reengenharia. Sob esse enfoque, as organizações

¹⁷⁶ NILLES, Jack M. *Managing telework: strategies for managing the virtual workforce* [Gerenciando o teletrabalho: estratégias para administrar a força de trabalho virtual], p. 10.

¹⁷⁷ LAN (*Local Area Network* [rede local de computadores]), WAN (*Wide Area Network* [rede de computadores geograficamente espalhada]), ISDN (*Integrated Services Digital Networks* [redes digitais de serviços integrados]) e ATM (*Asynchronous Transfer Mode* [modo de transferência assíncrono]) são arquiteturas e protocolos de comunicação de computadores interligados em rede. In NILLES, Jack M. *Managing telework: strategies for managing the virtual workforce* [Gerenciando o teletrabalho: estratégias para administrar a força de trabalho virtual], p. 10.

passaram a considerar o Teletrabalho um instrumento para ampliar a competitividade no mundo globalizado¹⁷⁸.

Amparado nessas contatações, Nilles prevê o crescimento constante do número de teletrabalhadores em todas as regiões mundiais, quantificando tais previsões de crescimento, obtidas por meio de modelos estatísticos, sob a forma de gráficos contendo curvas para o período de tempo compreendido entre os anos de 1990 e 2030¹⁷⁹. São apresentados estudos independentes para os Estados Unidos e países economicamente desenvolvidos, América Latina e Caribe, países do leste europeu, Ásia, África e Oriente Médio.

Do estudo, Nilles conclui que o Teletrabalho irá crescer rapidamente no cenário global nas próximas décadas, até o ponto em que, provavelmente, venha a ser chamado de simples trabalho, por ter-se tornado o modelo mais corriqueiro de labor, dessa forma confundindo-se com as formas tradicionais de trabalho.

Na representação gráfica conjunta do crescimento do Teletrabalho nas diversas regiões econômicas mundiais¹⁸⁰, Nilles conclui que, na hipótese mais modesta, o número de teletrabalhadores irá triplicar entre o ano 2000 e o ano 2030.

Para outras regiões, a previsão para o ano 2030 chega a alcançar oito vezes os números verificados no ano 2000.

No relatório final, publicado em 1997, sobre *A situação legal e contratual dos teletrabalhadores na União Européia*, a Fundação Européia para a Melhoria da Qualidade de Vida e das Condições de Trabalho afirma que o Teletrabalho deverá crescer, tanto numericamente quanto em importância, embora hoje permaneça à margem da reflexão jurídica em alguns países europeus¹⁸¹.

Dentre os fatores que impulsionam o desenvolvimento do Teletrabalho, o relatório aponta: a revolução na tecnologia das telecomunicações; a crescente exigência empresarial por flexibilidade nas relações de trabalho; as possibilidades de redução dos custos relativos ao espaço físico empresarial; o aumento na produtividade proporcionado pelo Teletrabalho; a redução dos deslocamentos e da locomoção do trabalhador de sua residência às dependências

¹⁷⁸ MELLO, Alvaro. *Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora...* p. 29-30.

¹⁷⁹ NILLES, Jack M. *Managing telework: strategies for managing the virtual workforce* [Gerenciando o teletrabalho: estratégias para administrar a força de trabalho virtual], p. 283-300.

¹⁸⁰ NILLES, Jack M. *Managing telework: strategies for managing the virtual workforce* [Gerenciando o teletrabalho: estratégias para administrar a força de trabalho virtual], p. 296.

¹⁸¹ BLANPAIN, Roger, *The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union - the law aspects including self-employed - consolidated report* [A situação legal e contratual dos teletrabalhadores na União Européia - os aspectos legais incluindo trabalhadores autônomos. Relatório consolidado], p. 45.

da empresa; a possibilidade de realização de trabalho em rede, mesmo através de fronteiras nacionais, dentre outros¹⁸².

Não há dúvida de que a difusão das inovações tecnológicas prosseguirá na sociedade contemporânea. Miguel Reale afirma que vivemos, atualmente, em uma civilização cibernética, a qual gera uma nova face de imperialismo, baseado no domínio e posse dos processos mais avançados de tecnologia pelos países de vanguarda¹⁸³.

O Teletrabalho insere-se nessa nova realidade denominada sociedade tecnológica, notadamente no que concerne aos interesses empresariais, com a possibilidade que encerra, de redução de custos. Assim sendo, as próximas décadas assistirão à consolidação dessa nova forma de prestação laboral.

¹⁸² Idem, p. 2.

¹⁸³ REALE, Miguel. *O estado democrático de direito e o conflito das ideologias*. p. 75.

VI - PODER DE VIGILÂNCIA SOBRE O TELETRABALHADOR

6.1 - Paradoxo entre Ampliação e Adelgaçamento da Subordinação nas Atuais Relações de Trabalho

O Teletrabalho, pela complexidade dos elementos sobre os quais se firma, traz à tona uma série de conclusões que à primeira vista constituem paradoxos, opondo-se conflitantemente entre si e exigindo uma análise minuciosa para a elucidação da aparente controvérsia.

Jon Rognes, em estudo sobre o tema, realiza análise de quatro paradoxos relacionados às conseqüências do novo fenômeno: aumento da flexibilidade *versus* aumento da rigidez do trabalho (amplia-se a flexibilidade de horários e de local de trabalho para o empregado; simultaneamente, aumenta a rigidez na organização das tarefas remanescentes no escritório central da organização); ampliação do isolamento *versus* ampliação da comunicação do trabalhador (amplia-se o isolamento do trabalhador à distância; paralelamente, amplia-se o poder de comunicação não-verbal, por meio dos instrumentos telemáticos); ganho de tempo *versus* sobrecarga de trabalho (o ganho de tempo é ssobrepujado pela sobrecarga de trabalho em busca da produtividade máxima); e ampliação da criatividade *versus* redução da criatividade no regime de Teletrabalho (o isolamento do teletrabalhador favorece a criatividade analítica, ao mesmo tempo em que desfavorece a geração de idéias novas, em razão da redução nos contatos com a organização).¹⁸⁴

Às mencionadas constatações conflitantes, deve-se acrescentar a discussão e análise sobre o aparente paradoxo que surge quanto ao adelgaçamento da subordinação nas modernas relações de emprego e, em sentido oposto, do aumento potencial do poder de vigilância sobre o trabalhador, por intermédio dos mecanismos de monitoramento eletrônico.

A subordinação jurídica do empregado ao empregador admite gradações conforme a espécie de atividade que seja exigida do obreiro, seu grau de especialização, e do nível técnico e cultural utilizado no desempenho das tarefas.

A subordinação é, via de regra, muito maior nos trabalhos materiais em geral, tornando-se muito mais tênue e sutil nos trabalhos técnicos e intelectuais.

¹⁸⁴ ROGNES, Jon *et alii*. *Paradoxes and some unexpected consequences in telecommuting* [Paradoxos e algumas conseqüências inesperadas no Teletrabalho]. Artigo apresentado no *Telecommuting'96 - Jacksonville, Florida*. Jacksonville: abril de 1996.

Tal variabilidade do grau de subordinação existente nas relações de emprego manifesta-se também no Teletrabalho. Em estudo inaugural sobre o tema, a Organização Internacional do Trabalho afirma que a relação entre o teletrabalhador e o empregador possui um caráter ambíguo: certas características assemelham-se ao trabalho autônomo - o trabalho é realizado em local apartado das dependências da empresa; por outro lado, os teletrabalhadores são dependentes das tarefas fornecidas pelo empregador, estando sujeitos à autoridade do mesmo, em aspectos tais como a eficiência no trabalho¹⁸⁵.

Tal constatação já era feita em 1943, por Evaristo de Moraes Filho, que frisava que o conceito de subordinação é relativo:

“Não se vai admitir a mesma subordinação para um trabalhador braçal e para um advogado de partido assalariado; para um operário propriamente dito e para um empregado técnico. À medida que se vai elevando o empregado na escala do trabalho manual para o intelectual, vai-se adelgaçando a subordinação que ele deve ao seu empregador, e vai, também, aumentando o elemento fiduciário que existe em toda relação de emprego”¹⁸⁶.

Valentin Carrion admite a existência de vínculo de emprego no Teletrabalho, salientando, entretanto, que em tal modalidade de labor, a subordinação se faz presente *“de forma tênue”¹⁸⁷.*

Ao discorrer sobre o ressurgimento do trabalho em domicílio, Magano manifesta-se nos seguintes termos:

“Adelgaçam-se, em conseqüência, a relação entre o trabalhador e a empresa: volatiliza-se o elemento subordinação como característica do contrato de trabalho e surgem dúvidas a respeito da própria configuração deste”¹⁸⁸.

Para Robortella, a tendência é a substituição da noção única de subordinação por subordinações diferenciadas, com a conseqüente gradação da proteção estatal¹⁸⁹. Assinala que

¹⁸⁵ OIT. *Conditions of Work Digest - Telework* [Compêndio de Condições de Trabalho - Teletrabalho], p. 21.

¹⁸⁶ MORAES FILHO, Evaristo de. *Trabalho a domicílio e contrato de trabalho*, p. 114.

¹⁸⁷ CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*, p. 36.

¹⁸⁸ MAGANO, Octavio Bueno. *A flexibilização do direito do trabalho*, p.10.

a utilização das novas tecnologias acarreta uma redução no grau de subordinação do empregado ao empregador.

Todavia, o autor destaca, mencionando Jean-Emmanuel Ray, que de forma paradoxal a telemática permite também um maior controle sobre o trabalho realizado:

“a máquina viabiliza também, paradoxalmente, maior controle sobre o trabalho do empregado. Com o avanço das telecomunicações, via telefone celular ou telefax, institui-se a “telesubordinação” ou “teledisponibilidade”, que não se compara ao trabalho a domicílio dos primórdios da industrialização. Os equipamentos modernos permitem, à distância, a conexão permanente do trabalhador com a empresa; até as pausas, descansos e horas de atividade podem ser determinados previamente através do computador”¹⁹⁰.

Pinho Pedreira declara que nas relações de trabalho que se utilizam das novas tecnologias, a subordinação experimenta, na realidade, uma acentuação, mediante um poder de vigilância que cresceu em intensidade pelo uso dos instrumentos informáticos¹⁹¹.

Portanto, estar-se-ia, em princípio, em face de duas conclusões conflitantes: de um lado, admite-se que o afastamento físico e a ampliação do teor intelectual - elementos presentes no Teletrabalho - reduzam a subordinação de empregado ao empregador; de outro, conclui-se que, inversamente, a própria tecnologia telemática dispõe de mecanismos que permitem um maior grau de vigilância, fiscalização ou controle sobre o empregado, fato do qual, decorreria um incremento na intensidade da subordinação na mencionada relação de emprego.

Verificar-se-á que tal paradoxo se resolve à medida em que se analisa, caso a caso, a real utilização dos mecanismos dos quais dispõe a telemática, para a ampliação da vigilância à distância do trabalhador, mediante uso do monitoramento eletrônico remoto.

6.2 - Monitoramento Remoto

¹⁸⁹ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho*, p. 50.

¹⁹⁰ Idem, p. 146.

¹⁹¹ PEDREIRA, Pinho. *O teletrabalho*. p. 585.

O monitoramento remoto, consistente na fiscalização à distância das tarefas realizadas pelo teletrabalhador é plenamente possível através dos meios e equipamentos usuais de informática e de telecomunicações. Tal recurso já vem sendo posto em prática em nível mundial.

Huhtanen menciona que, na Irlanda, muitos telecentros automaticamente monitoram o trabalho realizado nos equipamentos. Os dados registrados servem para controle de vendas, podendo ser utilizados também para a fiscalização das tarefas realizadas¹⁹².

A empresa Digital Equipment, fabricante de equipamentos de informática, firmou em 1996, em Milão, um acordo coletivo com o sindicato dos trabalhadores, com vigência em todo o território italiano, prevendo a possibilidade de labor sob a forma de Teletrabalho¹⁹³. O acordo coletivo dispõe, de forma expressa, sobre a utilização de dados coletados por meio informático ou telemático, para a fiscalização da produtividade e da qualidade dos serviços.

Também na convenção coletiva firmada pela confederação italiana de comércio (Confcommercio) e a confederação dos trabalhadores (FILCAMS-CGIL)¹⁹⁴, em junho de 1997, estabeleceu-se o regime optativo de Teletrabalho, com a expressa previsão da fiscalização a distância por meios eletrônicos.

6.3 - Ampliação do Poder de Vigilância sobre o Teletrabalhador

Dos elementos expostos, conclui-se que realização do trabalho em local distante da empresa não impossibilita a fiscalização do mesmo pelo empregador, notadamente quando se tem à disposição linhas de telecomunicação, computadores e demais instrumentos de telemática, a registrar cada etapa do trabalho, cada caracter digitado e cada minuto de trabalho ou de descanso do obreiro.

No que diz respeito às características da linha de comunicação que conecta a rede de computadores da empresa ao computador remoto do teletrabalhador, verifica-se que qualquer espécie de conexão - *on-line* ou *off-line* - permite o monitoramento remoto do trabalho do empregado.

Se estivermos diante de uma conexão permanente e constante (*on-line*), de tal forma que uma interrupção na linha de telecomunicação signifique forçosamente a

¹⁹² HUUHTANEN, Pekka. *Consolidated report on the health and safety issues for teleworkers in the European Union*. [Relatório consolidado sobre os aspectos relativos a saúde e segurança dos teletrabalhadores na União Européia], p. 29.

¹⁹³ COMISSÃO EUROPÉIA DGXIII. *MIRTI handbook* [manual do MIRTI]. Acesso eletrônico, com a íntegra dos contratos.

interrupção dos trabalhos do obreiro, terá o empregador condições de fiscalizar continuamente o trabalho desenvolvido, sem precisar deslocar-se ao local em que o mesmo é realizado.

Pinho Pedreira, mencionando Paolo Pizzi, conclui que:

“a ligação on-line entre o computador central e o computador terminal possibilitam ao trabalhador realizar suas tarefas como se estivesse no interior da empresa”.¹⁹⁵

O jurista, transcrevendo exposição de Wolfgang Däubler, destaca que no Teletrabalho realizado com equipamento em conexão *on-line* com a empresa, deve-se partir, sempre, da condição de assalariado¹⁹⁶.

Ocorre que o progresso nas redes de computadores, programas de comunicação, e o aumento vertiginoso no poder de processamento dos computadores pessoais tem feito com que a regra sejam as conexões *off-line*. Nesse tipo de conexão, os computadores conectam-se somente quando necessário, para a transferência de arquivos (*download* [transferência de arquivo do computador central para o computador remoto] ou *upload* [transferência de arquivo do computador remoto para o computador central]), mensagens, atualização de dados, ou videoconferência.

Com o progresso da Internet, é possível, por exemplo, que um engenheiro mecânico desempenhe seu trabalho altamente especializado em um computador isolado, instalado em sua residência, utilizando-se de programas específicos (por exemplo, programas do tipo *CAD - Computer-Aided Design* [PAC - Projeto Auxiliado por Computador]), para o desenvolvimento de uma série de peças de um novo motor para automóveis, cujas outras partes estão sendo desenvolvidas por outros engenheiros, alguns deles também laborando sob a forma de Teletrabalho, para a mesma indústria automobilística.

Nesse exemplo, as conexões com o computador da empresa não precisam ser permanentes, tendo em vista que o equipamento residencial do obreiro possui desempenho suficiente para a execução dos programas de engenharia. Trata-se, portanto, de Teletrabalho exercido sob a forma *off-line*. O projetista poderia conectar-se diariamente ao computador central, durante quinze minutos ou uma hora, para transferência dos projetos concluídos

¹⁹⁴ Id.Ibidem.

¹⁹⁵ PEDREIRA, Pinho. *O Teletrabalho*, p. 586.

¹⁹⁶ Id.Ibidem.

(*upload*) e para a alimentação do seu computador remoto com diretrizes para os novos trabalhos (*download*). Durante o restante da jornada, trabalharia com seu próprio equipamento, isolado e auto-suficiente.

No exemplo em questão, embora a conexão entre os computadores seja *off-line*, permanece plena a possibilidade de fiscalização dos trabalhos desempenhados pelo trabalhador: os atuais recursos tecnológicos existentes na área de programas de computador (*softwares*) permitem que, a cada conexão com o computador central, sejam transferidos, de forma automática, arquivos de registro detalhando o número de toques no teclado, o número de vezes em que foram pressionados botões do *mouse*, quais arquivos foram impressos, horário de início e fim da jornada diária.

Tais arquivos de registro das atividade do empregado recebem o nome técnico de *arquivos de log*. Na definição de Korth & Siberschatz: “*Todas as atualizações são gravadas num arquivo mantido pelo sistema chamado log (histórico)*”¹⁹⁷. Em artigo técnico na área de gerenciamento de redes, Specialski *et alii* descrevem o uso de “*registros de log*” para o gerenciamento de eventos em redes de computadores¹⁹⁸.

Outrora restrito ao âmbito das tecnologias de computação, o interesse pelos *arquivos de log* hoje atinge a área jurídica: Mauro Cesar Martins de Souza menciona-os, dentre as técnicas utilizadas para o monitoramento eletrônico das atividades realizada por empregados em uma organização:

*“Sabe-se quais pessoas recebem e ou enviam mais mensagens, as mais longas que atravancam as redes, as de conteúdo comprometedor, etc. (...) Fala-se ainda em quebra de algoritmos matemáticos, cookies, applets, opt-in, scripts, URLs, arquivos de log, etc”*¹⁹⁹.

Através dessa técnica pode-se fiscalizar todo e qualquer evento ocorrido no computador e, dessa forma, pode-se registrar toda e qualquer atividade que o empregado tenha realizado por intermédio do equipamento.

¹⁹⁷ KORTH, Henry F.; SILBERSCHATZ, Abraham. *Sistemas de bancos de dados*, p. 359.

¹⁹⁸ SPECIALSKI, Elizabeth Sueli *et alii*. *Funções de gerenciamento*. In CARVALHO, Tereza Cristina Melo de Brito. *Gerenciamento de redes: uma abordagem de sistemas abertos*, p. 78-86

¹⁹⁹ SOUZA, Mauro Cesar Martins de. *E-mail (...net) na relação de emprego: poder diretivo do empregador (segurança) & privacidade do empregado*, p. 865.

O que se demonstra é que, a critério do empregador, o computador remoto do obreiro pode consistir não apenas na ferramenta de trabalho, mas também no relógio de ponto altamente desenvolvido, verdadeiro livro de registro das atividades realizadas, que confirmam as conclusões de Jean-Emmanuel Ray, de que a máquina, ao contrário de reduzir o poder de fiscalização do empregador, viabiliza maior controle sobre o trabalho do empregado²⁰⁰.

Constata-se, portanto, que o monitoramento remoto acarreta, quando utilizado, uma ampliação do poder de fiscalização sobre o obreiro. Outras importantes conclusões podem ser alcançadas a partir desse fato: tendo em vista que, conforme exposto no presente estudo, o poder de fiscalização é elemento integrante do poder diretivo, temos, como consequência, que a utilização do monitoramento remoto no Teletrabalho amplia o poder diretivo do empregador sobre o trabalhador.

Prosseguindo-se nesse raciocínio, verifica-se necessariamente, ainda, que sendo o poder diretivo a principal manifestação do poder hierárquico, existente nas relações de trabalho, a utilização do monitoramento remoto virá a ampliar também o elemento subordinação nas relações de emprego sob o regime de Teletrabalho.

Saliente-se, ainda, que nas hipóteses de questionamento sobre a existência de vínculo de emprego em uma particular relação de teletrabalho, a utilização de monitoramento remoto virá constituir um forte indício para a configuração da relação de emprego.

6.4 - Direito à Intimidade

Alice Monteiro de Barros afirma que o exercício do poder apresenta uma tendência para dele o homem abusar, até que encontre um obstáculo.

Para corroborar a afirmação, a jurista menciona o pensamento de Montesquieu:

“É uma experiência eterna que o homem com autoridade é capaz de abusar da mesma; irá cada vez mais longe, até que encontre uma barreira. Mas se o exercício do poder pode levar ao despotismo, a ausência de um poder

²⁰⁰ Apud ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*, p. 146.

*superior seria a anarquia, ou seja, uma situação social em que todos os indivíduos teriam um poder ilimitado”.*²⁰¹

O monitoramento remoto, pelo empregador, das atividades realizadas pelo obreiro encontra limite concreto no direito à intimidade que este possui.

Conforme José Laércio Araújo:

*“A informática é uma séria ameaça ao direito à intimidade, eis que seu potencial permite a acumulação de dados sobre cada um, sua rápida utilização e definitiva conservação”*²⁰².

No acordo coletivo firmado em 1996 entre a empresa Digital Equipment, fabricante de equipamentos de informática, e o sindicato dos trabalhadores, com vigência em todo o território italiano, dispôs-se, de forma expressa, sobre a utilização de dados coletados por meio informático ou telemático, para a fiscalização da produtividade e da qualidade dos serviços:

*“2.4. Controles à distância. Fica estabelecido que a análise e a avaliação da produtividade e da qualidade relativas aos planos iniciados no contexto deste experimento, coletados inclusive por meio de sistemas informáticos/telemáticos não constituem violação ao art. 4º da Lei n° 300/70 e normas contratuais em vigor, na medida em que sejam úteis ao desenvolvimento da relação de trabalho”.*²⁰³

A referida Lei italiana n° 300/70 trata de aspectos relativos à dignidade do trabalhador. No que se refere à privacidade, estabelece no art. 4º a proibição do uso de equipamentos audiovisuais ou de outros dispositivos que permitam o controle à distância da atividade do trabalhador, permitindo, todavia, que tais medidas sejam adotadas mediante acordo coletivo, na hipótese de ser imprescindível aos aspectos organizacionais e produtivos, ou relativos à segurança do obreiro.

²⁰¹ BARROS, Alice Monteiro (coord.), *Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*, p. 547.

²⁰² ARAÚJO, José Laércio. *Intimidade, vida privada e Direito Penal*, p. 104.

²⁰³ *“2.4. Controlli a distanza. Si conviene che analisi e rapporti su produttività/qualità, relativamente ai progetti avviati nel contesto di questa sperimentazione, raccolti anche a mezzo dei sistemi informatici/telematici non costituiscono violazione dell'art. 4 della Legge 300/70 e delle norme contrattuali*

Também na convenção coletiva firmada pela confederação italiana de comércio (Confcommercio) e a confederação dos trabalhadores (FILCAMS-CGIL)²⁰⁴, em junho de 1997, estabeleceu-se o regime optativo de Teletrabalho, com a expressa previsão da fiscalização à distância por meios eletrônicos:

“As partes estabelecem que os dados coletados para a avaliação do desempenho do trabalhador individual, inclusive por meio da ciência da computação e/ou sistemas telemáticos, não constitui violação ao art. 4º da Lei nº 300/70 e normas contratuais em vigor, na medida em que sejam úteis ao desenvolvimento da relação de trabalho”.

Buscando garantir transparência nos critérios de controle à distância aos quais o teletrabalhador estará permanentemente sujeito, o contrato prossegue:

*“À companhia cabe ilustrar preventivamente ao teletrabalhador o modo de funcionamento e as eventuais variações dos softwares de avaliação do trabalho desenvolvido, de modo a garantir a transparência do controle”.*²⁰⁵

Edson Ferreira da Silva apresenta a seguinte definição para o direito à intimidade:

*“o direito à intimidade deve compreender o poder jurídico de subtrair ao conhecimento alheio e de impedir qualquer forma de divulgação de aspectos da nossa vida privada, que segundo um sentimento comum, detectável em cada época e lugar, interessa manter sob reserva”*²⁰⁶.

in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto”. Íntegra do contrato na página eletrônica do MIRTI.

²⁰⁴ *“Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della Legge n.300/70 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto”.* Id.Ibdem.

²⁰⁵ *“L'Azienda è tenuta ad illustrare preventivamente al telelavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli”.* Íntegra do contrato na página eletrônica do MIRTI.

²⁰⁶ SILVA, Edson Ferreira da. *Direito à intimidade: de acordo com a doutrina, o direito comparado e a Constituição de 1988*, p . 39.

O direito à intimidade possui condição de direito subjetivo constitucional, a teor do disposto no art. 5º, X, da Constituição Federal Brasileira:

“X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”

Também no que concerne às comunicações de dados, dispõe a Constituição Federal, no art. 5º, XII:

“XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.”

Na lição de Valentin Carrion, a *“fiscalização por instrumentos mecânicos ou pessoais, só caracteriza dano moral se houver abuso desnecessário”*²⁰⁷.

Dessa forma, é fundamental que os métodos de monitoramento remoto utilizados em uma relação de teletrabalho restrinjam-se ao registro dos eventos essenciais ao exercício do poder diretivo do empregador (registro de horários de trabalho, intervalos, volume e frequência de toques em digitação, dentre outros), abstendo-se este de verificar, por exemplo, a correspondência particular do empregado, veiculada sob forma eletrônica (mediante *e-mail*) ou textos e arquivos que não guardem relação com o contrato de trabalho.

Da mesma forma como se procede nos mencionados contratos de teletrabalho estrangeiros, é recomendável que o empregado seja informado, com detalhes, dos eventos e atividades que serão registrados pelo sistema de monitoramento eletrônico.

De outra forma, estar-se-á ferindo o direito à intimidade do empregado, com prejuízos à continuidade da relação de emprego.

²⁰⁷ CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*, p. 350.

VII - CONCLUSÕES

As relações de trabalho alcançaram grande evolução no decorrer da História, substituindo-se formas de exploração extrema do indivíduo, por ideais, hoje inquestionáveis, de justiça social.

Por meio do princípio tutelar, o Direito do Trabalho busca compensar as desigualdades de fato existentes entre as partes, igualando-as na relação de emprego. O princípio da igualdade não deve ser interpretado como algo que pré-existe no mundo real, mas como um estado que se deve alcançar por intermédio da utilização dos instrumentos jurídicos.

O poder manifesta-se nas relações de trabalho sobre a forma de poder hierárquico do empregador. Tal poder concretiza-se sob a forma de poder diretivo, no qual se insere o poder de vigilância sobre o obreiro.

O Teletrabalho, como nova forma de labor à distância, apoiada nos instrumentos da telemática, viabiliza a ampliação do poder de fiscalização sobre o empregado, por meio de instrumentos potencialmente presentes nos equipamentos utilizados, aos quais denominam-se monitoramento remoto.

A tecnologia moderna possibilita que, a critério do empregador, o computador remoto do obreiro consista não apenas na ferramenta de trabalho, mas também no relógio de ponto altamente desenvolvido, verdadeiro livro de registro das atividades realizadas. A máquina, ao contrário de reduzir o poder de fiscalização do empregador, viabiliza maior controle sobre o trabalho do empregado.

Tal ampliação do poder de vigilância encontra limites no direito à intimidade do trabalhador. Os métodos de monitoramento remoto utilizados em uma relação de teletrabalho devem restringir-se ao registro dos eventos essenciais ao exercício do poder diretivo do empregador (registro de horários de trabalho, intervalos, volume e frequência de toques em digitação, dentre outros), abstendo-se de verificar documentos ou arquivos que não guardem relação com o contrato de trabalho.

VIII - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARTZ, Tim. *Technologies for enabling telecommuting* [Tecnologias para viabilizar o Teletrabalho]. Jacksonville: Artigo apresentado no *Telecommuting'96 - Jacksonville, Florida*, abril de 1996.
- ARAÚJO, José Laércio. *Intimidade, vida privada e Direito Penal*. São Paulo: Madras, 2000.
- BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.
- BARROS, Alice Monteiro de (coord.). *Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*. São Paulo: LTr, 1994.
- BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 1998.
- BETZ, Fritz; RIEGLER, Johanna; SCHWARZ, Irene. *Deployment of telework in european public administrations. An overview*. [Difusão do Teletrabalho nas administrações públicas europeias. Uma visão geral]. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities [Escritório para publicações oficiais das comunidades europeias], 1999.
- BLANPAIN, Roger (coord.). *The legal and contractual situation of teleworkers in the member states of the European Union - labour law aspects including self-employed* [A situação legal e contratual dos teletrabalhadores nos Estados Membros da União Europeia - aspectos de Direito Laboral, Incluindo trabalhadores autônomos]. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997.
- BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.
- BOISSONNAT, Jean. *2015 - Horizontes do trabalho e do emprego*. Trad. Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 1998.
- BREMER, Carlos F. *et alii. Case study of a virtual organization in Brazil* [Estudo de caso de uma organização virtual no Brasil]. In *Newsletter*, Vol. 3, nº 1. Berna: Universidade de Berna, Suíça. Instituto de Sistemas de Informação. Departamento de Gerência de Informações, 1999.
- CAPRILE, María; LLORENS, Clara. *Teleworking and industrial relations in Europe* [Teletrabalho e relações industriais na Europa]. Dublin: European Industrial Relations Observatory Online - Eironline. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, novembro 1998.
- CARVALHO, Ruy de Quadros. *Tecnologia e trabalho industrial: as implicações sociais da automação microeletrônica na indústria automobilística*. Porto Alegre: L&PM, 1987.

- CARVALHO, Tereza Cristina Melo de Brito (coord.). *Gerenciamento de redes: uma abordagem de sistemas abertos*. Patrocínio Telebrás - Telecomunicações Brasileiras S.A. Rio de Janeiro: Makron Books, 1993.
- CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. Trad. Roneide Venancio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CATTANI, Antonio David (org.). *Trabalho e tecnologia. dicionário crítico*. 2ª ed. Petrópolis: Vozes - Editora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1999.
- CHADWICK, Scott A. *Optimizing the communication effectiveness of telecommuters* [Otimizando a eficácia de comunicação dos teletrabalhadores]. Jacksonville: Artigo apresentado no *Telecommuting'96 - Jacksonville, Florida*, abril de 1996.
- CHALITA, Gabriel Benedito Isaac. *O Poder*. São Paulo: Saraiva, 1998.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural*. São Paulo: LTr, 1998.
- DE BEER, A.; BLANC, G. *Le travail à distance: enjeux et perspective, Une analyse documentaire* [O trabalho à distância: situação e perspectiva, Uma análise documental]. Paris: Association Internationale Futuribles, 1985.
- DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Trad. Yadyr A. Figueiredo. 4ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília: Editora da UnB, 2000. _____ . *O ócio criativo. Entrevista a Maria Serena Palieri*. Trad. Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.
- DE VILLEGAS, Gisela Shnider. *Trabajadores a domicilio: necesidad de una protección social*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho. *Revista Internacional del Trabajo*, v. 109, n. 3, 1990.
- DICK, Geoff. *Telecommuting in Australia: tomorrow's workforce or "a pie in the sky"?* [Teletrabalho na Austrália: a força de trabalho do amanhã ou uma fantasia?]. Jacksonville: Artigo apresentado no *Telecommuting'96 - Jacksonville, Florida*, abril de 1996.
- DINIZ, Maria Helena. *Dicionário Jurídico*. São Paulo: Saraiva, 1998.
- ECO, Humberto. *Como se faz uma tese*. Trad. Gilson Cesar Cardoso de Souza. 14ª. ed. São Paulo: Perspectiva, 1998.
- ENGBLOM, Matleena. *The judicial aspect of flexiwork* [O aspecto jurídico do trabalho flexível]. Dissertação de Mestrado. Turku (Finlândia): Turku University, Faculty of Law, 1995.
- FARIA, José Eduardo. *Declaração universal dos direitos humanos: um cinquentenário à luz da globalização econômica*. Separata da revista Economia e sociologia, nº 66. Évora, 1998.

- FILAS, Rodolfo Ernesto Capón. *Síntese da concepção sistêmica do Direito Laboral*. Trad. Reginaldo D. H. Felker. Porto Alegre: Síntese, 1998.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.
- FRITZ, Mary Beth Watson *et alii*. *The impact of remote work on informal organizational communication* [O impacto do trabalho remoto na comunicação informal nas organizações]. Jacksonville: Artigo apresentado no *Telecommuting'96 - Jacksonville, Florida*, abril de 1996.
- GAMA, Ruy. *A tecnologia e o trabalho na história*. São Paulo: Nobel; Editora da Universidade de São Paulo, 1986.
- GONÇALVES, Simone Cruxên. *Limites do "jus variandi" do empregador*. São Paulo: LTr, 1997.
- HEIKKILÄ, Asko. *Teleworking: the social dimension* [Teletrabalho: a dimensão social]. Dissertação de Mestrado. Turku (Finlândia): Turku University Centre for Extension Studies. The Finnish Ministry of Labour, 1995.
- HÜBNER, Maria Martha. *Guia para elaboração de monografias e projetos de dissertação de mestrado e doutorado*. São Paulo: Pioneira - Mackenzie, 1998
- HUUHTANEN, Pekka (coord.). *The health and safety issues for teleworkers in the European Union* [As questões de saúde e segurança dos teletrabalhadores na União Européia]. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997.
- International Labour Organization. *Conditions of work digest - Telework* [Compêndio de condições de trabalho - Teletrabalho]. Genebra: International Labour Office, Volume 9, N° 1, 1990.
- _____. *Symposium on multimedia convergence. Final report* [Simpósio sobre convergência multimídia. Relatório final]. Genebra: OIT, Janeiro de 1997.
- _____. *Gender issues in the world of work. Emerging gender issues in the Asia Pacific region. Effects of technological change* [Questões de gênero no mundo do trabalho. Questões de gênero emergentes na região do Pacífico asiático. Efeitos das mudanças tecnológicas]. Genebra: International Labour Organization, South-East Asia and the Pacific Multidisciplinary Advisory Team, ILO/SEAPAT's Online Gender Learning & Information Module, 1998.

- JACKSON, Paul J.; VAN DER WIELEN, Jos M. (orgs.). *Teleworking: international perspectives. From telecommuting to the virtual organisation* [Teletrabalho: perspectivas internacionais. Da "telelocomoção" à organização virtual]. London: Routledge, 1998.
- KORTH, Henry F.; SILBERSCHATZ, Abraham. *Sistemas de bancos de dados*. São Paulo: McGraw-Hill, 1989.
- KUGELMASS, Joel. *Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível - seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação*. Trad. Geni G. Goldschmidt. São Paulo: Atlas, 1996.
- LEWIS, Patricia F. *A feasibility study of implementing a telecommuting program at Booz-Allen and Hamilton* [Um estudo de viabilidade de implementação de um programa de Teletrabalho na Booz-Allen e Hamilton]. Jacksonville: Artigo apresentado no *Telecommuting'96 - Jacksonville, Florida*, abril de 1996.
- LÉVY, Pierre. *As tecnologias da inteligência. O futuro do pensamento na era da informática*. Trad. Carlos Irineu da Costa. São Paulo: Editora 34, 1993.
- _____. *Cibercultura*. Trad. Carlos Irineu da Costa. São Paulo: Editora 34, 1999.
- _____. *O que é virtual?* Trad. Paulo Neves. São Paulo: Editora 34, 1996.
- LIMA, Francisco Meton Marques de. *Os princípios de Direito do Trabalho na lei e na jurisprudência*. São Paulo: LTr, 1997.
- McCLUSKEY, Alan. *Review: teleworking - the challenge of industrial negotiations in new working conditions* [Informe: Teletrabalho - o desafio das negociações industriais nas novas condições de trabalho]. *The magazine of the ILO: World of Work* [A revista da OIT: Mundo do Trabalho], n. 30. Genebra: julho de 1999.
- MADRIGANO, Enrico. *Il telelavoro come strumento di competizione aziendale. Il caso IBM e un'indagine tra le imprese padovane* [O Teletrabalho como instrumento de competição empresarial. O caso IBM e uma análise sobre as empresas de Padova]. Tese de Láurea. Padova: *Università degli Studi di Padova - Facoltà di Scienze Politiche*, 1996.
- MAGANO, Octavio Bueno. *A flexibilização do direito do trabalho*. Síntese Trabalhista, vol. 10, n. 116, p. 5-12. Porto Alegre: Síntese, 1999.
- _____. *Trabalho a distância*. Trabalho e Doutrina, n. 24, p. 3-4. São Paulo: Saraiva, março de 2000.
- MARTOCCHIA, Romeo. *Il telelavoro: perché non sta decollando in talia?* [O Teletrabalho: porquê não está se desenvolvendo na Itália?]. Tese de Láurea. Roma: *Università degli Studi "La Sapienza" di Roma, Facoltà di Sociologia*, 1995.

- MAZZI, Angela. *Alternative office structures for Telecommuting* [Estruturas alternativas de escritórios para o Teletrabalho]. Jacksonville: Artigo apresentado no *Telecommuting'96 - Jacksonville, Florida*, abril de 1996.
- MELLO, Alvaro. *Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora...* Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.
- MENDES, Fernando. *Teletrabalho e suas implicações*. Lisboa: Encontro Nacional de Informática - Sociedade da Informação - Transformações Sociais - Implicações na Educação, Formação e Cultura, 1996.
- MESQUITA, Luiz José de. *Direito disciplinar do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1950.
- Missão para a Sociedade da Informação. *Livro verde para a sociedade da informação em Portugal*. Lisboa: Ministério da Ciência e da Tecnologia, 1997.
- MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 6^a ed. São Paulo: LTr, 1993.
- _____. *Trabalho a domicílio e contrato de trabalho*. "Edição fac-similada". São Paulo: LTr, 1994.
- MOYA, Rosário Gallardo. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio* [O velho e o novo trabalho em domicílio]. Madri: Ibidem Edición, 1998.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 15^a. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1998.
- NEVES, André Luiz Batista. *Trabalho em domicílio: novas e velhas formas*. *Ciência Jurídica do Trabalho*, vol. 1, n. 6, p. 127-130, junho de 1998.
- NILLES, Jack. M. *Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores*. Trad. Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.
- _____. *Managing telework. Strategies for managing the virtual workforce* [Gerenciando o Teletrabalho. Estratégias para administrar a força de trabalho virtual]. New York: John Wiley & Sons, 1998.
- NUNES, Luiz Antonio Rizzato. *Manual da monografia jurídica*. São Paulo: Saraiva, 1997.
- OLIVEIRA, Martha Maria Veras de. *A ergonomia e o Teletrabalho no domicílio*. Dissertação de Mestrado. Florianópolis: Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, 1996.
- Organización Internacional del Trabajo. *Conferencia de la OIT adopta primer convenio sobre el trabajo a domicilio* [Conferência da OIT adota a primeira convenção sobre o trabalho em domicílio]. *In Informes de Prensa OIT/96*. Ginebra: junho de 1996.

- _____. *Crear Más y Mejores Puestos de Trabajo. Ascenso de las Telecomunicaciones: Nuevas Empresas, Nuevas Tecnologías, e Internet Producirán un Crecimiento del Empleo a Largo Plazo* [Criar Mais e Melhores Postos de Trabalho. Progresso das Telecomunicações: Novas Empresas, Novas Tecnologias e a Internet Produzirão um Crecimento do Emprego a Longo Prazo]. In *Trabajo - La Revista de la OIT*, nº 25. Genebra: junho/julho de 1998.
- _____. *Atención al Dolor. Prevención de las Lesiones y Enfermedades Profesionales a través de la ergonomía* [Atenção a Dor. Prevenção de Lesões e Enfermidades Profissionais Através da Ergonomia]. In *Trabajo - La Revista de la OIT*, nº 21. Genebra: setembro/outubro de 1997.
- _____. *Trabajadores a Domicilio: Primeras Normas Internacionales de Protección Global* [Trabalhadores em Domicílio: Primeiras Normas Internacionais de Proteção Global]. In *Trabajo - La Revista de la OIT*, nº 17. Genebra: setembro de 1996.
- _____. *Simposio de la OIT sobre "Convergencia Multimedia": Traerá la era Informática una Revolución Virtual en el Empleo?* [Simpósio da OIT sobre "Convergência Multimídia": Trará, a Era da Informática, uma Revolução Virtual no Emprego?]. In *Trabajo - La Revista de la OIT*, nº 19. Genebra: março de 1997.
- PAESANI, Liliana Minardi. *Direito de informática: comercialização e desenvolvimento internacional do software*. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- PAZZIANOTTO PINTO, Almir. *Trabalho no próximo século*. Revista de Direito do Trabalho. Brasília: Consulex, vol. 5, nº 11, p. 6-10, 30 de novembro de 1999.
- PEDREIRA, Pinho. *O Teletrabalho*. Revista LTr, vol. 64, n. 5, p. 583/587. São Paulo: LTr, maio de 2000.
- PENNINGS, Frans *et alii*. *Telework in the Netherlands. Labour law, social security law and occupational health and safety aspects* [Teletrabalho na Holanda. Direito do Trabalho, Direito Previdenciário e aspectos de saúde ocupacional e segurança]. Amsterdam: Hugo Sinzheimer Instituut, 1996.
- PENNINGS, Frans (coord.). *The social security position of teleworkers in the European Union* [A situação da seguridade social dos teletrabalhadores na União Européia]. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997.
- PEREIRA, Adilson Bassalho. *A subordinação como objeto do contrato de emprego*. São Paulo: LTr, 1991.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. Trad. Wagner D. Giglio. 3ª tiragem. São Paulo: LTr - EDUSP, 1994.

- REALE, Miguel. *Filosofia do Direito*. 18^a. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.
- _____. *O Direito como experiência: introdução à epistemologia jurídica*. 2^a. ed. São Paulo: Saraiva, 1992.
- _____. *O estado democrático de direito e o conflito das ideologias*. 2^a. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 1999.
- _____. *Teoria tridimensional do Direito*. 5^a. ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 1994.
- REIS, Palhares Moreira. *O Poder político e seus elementos*. Recife: Editora da Universidade Federal de Pernambuco, 1978.
- RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis de empregos e a redução da força global de trabalho*. Trad. Ruth Gabriela Bahr; revisão técnica de Luiz Carlos Merege. São Paulo: Makron Books, 1995.
- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.
- RODRIGUES, Rosângela Schwarz. *Modelo de avaliação para cursos no ensino a distância: estrutura, aplicação e avaliação*. Dissertação de Mestrado. Florianópolis: Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, 1998.
- ROGNES, Jon *et alii*. *Paradoxes and some unexpected consequences in telecommuting* [Paradoxos e algumas consequências inesperadas no Teletrabalho]. Artigo apresentado no *Telecommuting'96 - Jacksonville, Florida*. Jacksonville: abril de 1996.
- SILVA, Edson Ferreira da. *Direito à intimidade: de acordo com a doutrina, o direito comparado e a Constituição de 1988*. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998.
- SKIDELSKY, Robert. *Keynes*. Rio de Janeiro. Jorge Zahar, 1999.
- SNIECIKOSK, Luciane. *Longe do escritório. Como é um dia típico na vida de uma funcionária virtual*. São Paulo: VOCÊ S.A. Ano I, nº 11. p. 42-45, editora Abril, 1999.
- SOUZA, Mauro Cesar Martins de. *E-mail (...net) na relação de emprego: poder diretivo do empregador (segurança) & privacidade do empregado*. Revista LTr, vol. 64, n. 7, p. 863/871. São Paulo: LTr, julho de 2000.
- SÜSSEKIND, Arnaldo *et alii*. *Instituições de Direito do Trabalho*. 18^a. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999.
- The European Commission (DGXIII-B). *Status report on european telework. Telework 98*. [Relatório sobre a situação do Teletrabalho europeu. Teletrabalho 98]. Bruxelas: The European Commission DGXIII-B ACTS Central Office, setembro de 1998.
- TOFFLER, Alvin. *The third wave* [A terceira onda]. New York: William Morrow, 1980.

- TREU, Tiziano; PERO, Luciano. *Italian national report on the legal and contractual situation of teleworkers in the member states of the european union* [relatório nacional italiano sobre a situação legal e contratual dos teletrabalhadores nos estados membros da união européia]. Bruxelas: Eurofound, 1996.
- TRINDADE, Washington Luiz da. *Teletrabalho - trabalho à distância*. Revista de Direito do Trabalho. Brasília: Consulex, vol. 5, nº 11, 30 de novembro de 1999. Republicação em junho de 2000.
- TROPE, Alberto. *Organização virtual: impactos do Teletrabalho nas organizações*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.
- Universidade Federal do Paraná. Biblioteca Central. *Normas para apresentação de trabalhos*. 6ª ed. Curitiba: Editora da UFPR, 1996. 8 volumes.
- VIRTANEN, Satu. *Judicial distinctions between employment relationships and entrepreneurship* [Diferenças jurídicas entre relações de emprego e trabalho autônomo]. Dissertação de Mestrado. Turku (Finlândia): Turku University, Faculty of Law, 1995.
- Washington State University. *Telework case study: Electronic Data Systems; Seattle Housing Authority* [Estudo de Caso sobre Teletrabalho: a empresa Electronic Data Systems]. Seattle: Washington State University Cooperative Extension Energy Program and the U.S. Department of Agriculture, outubro de 1998.
- WEBER, Max. *Ensaio de sociologia*. Org. H.H. Gerth e C. Wright Mills. Trad. Waltensir Dutra. Rev. Fernando Henrique Cardoso. 5ª ed. Rio de Janeiro: LTC - Livros Técnicos e Científicos, 1982.
- ZOLA, Emile. *Germinal*. Londres: Penguin UK, 1954.