

O TELETRABALHO COMO FORMA LABORAL NA ERA DIGITAL

Fabian Viégas¹, Valéria Koch Barbosa², Cláudia Petry de Faria³

Resumo

O presente artigo trata sobre um tema ainda sem disposições legais específicas: o teletrabalho. Tal tema remete a uma emergente necessidade de adequar a legislação, a fim de fixar normas para reger essa matéria e possibilitar às empresas estabelecerem relações trabalhistas mais claras com seus empregados. Todo o ordenamento trabalhista pátrio visa a auxiliar nos conflitos decorrentes das relações de trabalho existentes na nossa sociedade, mas as novas relações que se estabelecem devido à tecnologia da informação ainda não possuem seu lugar nesse ordenamento. Com o objetivo, então, de auxiliar no esclarecimento do tema, este estudo aborda o teletrabalho sob o enfoque administrativo e jurídico, mostrando o teletrabalho como uma nova forma laboral para as empresas.

Palavras-chave:

Teletrabalho 1. Direito do Trabalho 2. Tecnologia da Informação e Comunicação 3.

¹ Doutorando em Qualidade Ambiental pela Universidade Feevale. Mestre em Ciência da Computação. Bacharel em Direito. Bacharel em Informática. Especialista em Análise de Sistemas. Especialista em Direito do Trabalho, Previdenciário e Processual do trabalho. Professor na Universidade Feevale. Professor na Faculdades Monteiro Lobato – FATO. Professor na Castelli Escola Superior de Hoteleira. Professor no Instituto de Educação Ivoiti – IEI. *E-mail*: fabianv@feevale.br

² Professora dos cursos de Direito, Comércio Exterior e Superior de Tecnologia em Segurança Pública da Universidade Feevale. *E-mail*: valeriakb@feevale.br

³ Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais. Mestre em Letras, Cultura e Regionalidade. Doutoranda em Qualidade Ambiental. Professora do Curso de Direito da Universidade Feevale. *E-mail*: cpetryfaria@ig.com.br

Abstract

This article discusses a topic without specific legal provisions: teleworking. This theme refers to an emerging need to adapt the law in order to establish rules to govern this matter and allow companies to establish clearer labor relations with its employees. All labor planning patriotic aims to assist in conflicts arising from employment relationships in our society, but new relationships established due to information technology do not yet have their place in this land. With the goal, then, to assist in clarifying the issue, this study addresses telework under the administrative and legal approach, showing telecommuting as a new way for business labor.

Keywords:

Teleworking 1. Labor Law 2. Information Technology and Communication 3.

1 Introdução

Com o advento das tecnologias, as relações de trabalho vêm se modificando de forma gradativa e possibilitando tanto às empresas quanto aos trabalhadores novas formas de executarem suas tarefas, ou seja, de controlar e executar, respectivamente. Tais controles devem ser estabelecidos pela empresa de forma a garantir a subordinação necessária para um efetivo trabalho a distância, sendo esse na modalidade domiciliar ou de teletrabalho.

O uso das novas tecnologias de comunicação de dados fornecidas pela tecnologia da informação e comunicação (TIC) possibilita aos trabalhadores e às empresas manterem contato em locais distantes. Essas tecnologias, quando bem empregadas, possibilitam um resultado melhor com mais produtividade. O controle, embora possa ser questionado neste instante, passa a ser muito maior, pois os sistemas informatizados passam a exercer esses controles outrora exercidos pelos chefes.

Para detalhar o tema, buscou-se referencial teórico que dê amparo às necessidades de comprovação e argumentação das hipóteses levantadas, quais sejam: (I) o teletrabalho é uma tendência; (II) o teletrabalho pode ser regido pela CLT atual, e (III) há necessidade de buscar uma solução mais completa para as relações de trabalho na modalidade teletrabalho.

Nesse sentido, iniciam-se essas reflexões com a evolução das relações de trabalho, num breve histórico, até o teletrabalho, conceituando, identificando e caracterizando o teletrabalho como alternativa para empresas e empregados.

Após, apresenta-se o teletrabalho como forma de solucionar alguns problemas sociais e ambientais, mostrando-o como alternativa para profissionais desempenharem suas funções longe da empresa. Também se abordam as formas com que isso pode ocorrer, como se dá a subordinação, as vantagens e as desvantagens desse tipo de relação de trabalho, o perfil do teletrabalhador, as implicações tecnológicas e as normas vigentes no Brasil e em alguns países.

2 Evolução do Trabalho – Breve Relato

Para um melhor conhecimento do tema, é importante distinguir relação de trabalho e relação de emprego. Relação de emprego, conforme José Affonso Dallegrave Neto⁴, é

aquela que pressupõe qualquer liame jurídico entre dois sujeitos, desde que tendo por objeto a prestação de um serviço, autônomo ou subordinado, não há dúvidas que não só os contratos celetistas estão nele abrangidos, mas também boa parte dos contratos civis e comerciais.

A relação de trabalho, segundo Rodrigo Coimbra Santos,

é um gênero do qual fazem parte muitas espécies, como: a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, relação de trabalho temporário, relação de trabalho avulso, relação de trabalho rural, estágio,

⁴ NETO, José Affonso Dallegrave. Nova competência trabalhista para julgar ações oriundas da relação de trabalho. v.71, n.02. Brasília, DF: **Revista do TST**, Mai./Ago. 2005, p.241.

cooperativas de trabalho, relação de trabalho voluntário, relação de trabalho terceirizado, entre outras.⁵

Conforme ensina Rodrigo Coimbra Santos, os elementos da relação empregatícia são: (I) prestação pessoal de serviços a outrem: a pessoalidade; (II) continuidade ou não eventualidade; (III) subordinação e (IV) a contraprestação mediante salário: a onerosidade.⁶

Segundo Martins, a palavra *trabalho* tem origem do latim, na palavra *tripalium*, que era um “instrumento formado por três estacas para manter presos bois ou cavalos difíceis de ferrar, [...] pena ou servidão do homem à natureza”.⁷

A evolução nas relações de trabalho acompanha a revolução pelas quais a humanidade passou: agrícola, industrial e informática (ou tecnológica). Na era agrícola, houve uma migração da agricultura da subsistência (familiar) para uma agricultura de grandes áreas de terra; foi o período do surgimento dos senhores feudais, com vastas terras. No feudalismo, modelo de organização da sociedade cujo poder ficava na mão dos senhores feudais, a economia era baseada na agricultura e utilizava o trabalho de servos. Os empregados desses senhores feudais ganhavam algum alimento e alguns trocados como remuneração.⁸

Na Idade Média, “nasce um sistema de corporações de ofício, caracterizadas como organizações urbanas que possuíam o monopólio do exercício de determinadas profissões e das tecnologias a elas associadas”. [23, p.3-4] Foi nessa época que o feudalismo foi implantado e o regime de escravidão transformou-se em regime de servidão pela relação senhorio-vassalos.

⁵ SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do trabalho**. Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2006, p.47.

⁶ Ibidem, p.48-54.

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23.ed. São Paulo, SP: Atlas, 2007, p.16.

⁸ MACHADO, Júlio César. **Ampliação do poder de vigilância sobre o trabalhador no regime de teletrabalho**. p. 2. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/8/search?order=DESC&rpp=10&sort_by=0&page=1097&query=jur%C3%ADdicos&etal=0>. Acesso em: 10 set. 2012.

Na Revolução Industrial, houve três fases distintas: (I) era do vapor; (II) era dos motores a combustão interna e (III) era da eletricidade e energia atômica.

Nessa primeira revolução, ocorrida no século XVIII, modificaram-se as relações de trabalho de forma significativa, bem como os métodos de trabalho. O trabalho transformou-se em emprego, e os trabalhadores começaram a receber salários. A mão de obra reduziu-se pelo fato de as empresas utilizarem máquinas que faziam determinadas funções com menos pessoas.[12, p.20]

Já na segunda revolução industrial, enfatiza Frederico Silveira e Silva, “a organização científica do trabalho por Henry Ford e a criação da produção em série por Frederick Taylor”,⁹ chamadas de fordismo e taylorismo, respectivamente, incitaram à organização sindical e, juntamente com o Estado, ocuparam-se em elaborar normas para a proteção dos trabalhadores.

As empresas tornaram-se grandes máquinas de produção, e a sincronização, a padronização e a coordenação das tarefas foram fundamentais para que esses modelos tivessem sucesso.¹⁰

O surgimento da eletricidade, dando início à terceira revolução industrial, modificou muito a indústria, que pôde trocar os equipamentos mecânicos e/ou a combustão interna por equipamentos elétricos, tais como máquinas de escrever elétrica, calculadoras elétricas, entre outros. Essa revolução, culminada com a evolução dos computadores, trouxe uma nova realidade às empresas.

Com o término da Segunda Grande Guerra, surgiu o chamado constitucionalismo social, o qual passou ao incluir, nas Constituições, preceitos que correspondiam à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho.¹¹ Segundo

⁹ SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista CEJ**, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p. 103.

¹⁰ *Ibidem*, p. 103.

¹¹ DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2009, p. 21.

Rodrigo Coimbra Santos, a “Constituição do México (1917) é a primeira constituição do mundo que dispõe sobre direito do trabalho”.¹²

A Constituição de Weimar, em 1919, foi a segunda a tratar do assunto, “disciplinando a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalizão dos trabalhadores e tratando da representação dos trabalhadores na empresa”.¹³

Complementa Rodrigo Coimbra Santos dizendo que essa Constituição “[...] repercutiu na Europa, sendo considerada a base das democracias sociais”.¹⁴ Nesse momento, afirma Sérgio Pinto Martins, as Constituições dos países passaram a tratar do Direito do Trabalho, constitucionalizando os direitos trabalhistas.¹⁵

Naquele mesmo ano,

[...] a Conferência da Paz aprovou o Tratado de Versalhes, que previu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com a finalidade de proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido.¹⁶

A *Carta de lavoro*, na Itália, de 1927, conforme apresenta Rodrigo Coimbra Santos, teve “[...] forte intervenção do Estado. Nesta época a Itália estava sob o regime fascista”.¹⁷

As relações de trabalho sofreram sérias e profundas mudanças no mundo todo. O surgimento dos sindicatos, dos conselhos de classe e das representações dos trabalhadores e empregados tornaram-se importantes na condução das relações de trabalho. Sendo assim, é necessário entender o conceito de Direito do Trabalho. Para Rodrigo Coimbra Santos, o autor Mauricio Godinho Delgado “possui uma das definições mais completas”:¹⁸

¹² SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do trabalho**. Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2006, p. 24.

¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23.ed. São Paulo, SP: Atlas, 2007, p. 8.

¹⁴ SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do trabalho**. Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2006, p. 24.

¹⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23.ed. São Paulo, SP: Atlas, 2007, p. 8.

¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23.ed. São Paulo, SP: Atlas, 2007, p. 39.

¹⁷ SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do trabalho**. Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2006, p. 24.

¹⁸ *Ibidem*, p. 29.

É um complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia e outras relações normativas especificadas, englobando, também os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.¹⁹

Agora, na sociedade pós-industrial, constata-se que os avanços tecnológicos impulsionados pelos computadores trouxeram mudanças nas relações de trabalho e na sociedade. Com o surgimento das redes de computadores, no início da década de 60,²⁰ o trabalho deixou de ser individual para ser colaborativo e as mudanças permitiram agilizá-lo, possibilitando fazer mais em menos tempo.

O advento da Internet e sua respectiva popularização forneceram um suporte tecnológico que possibilitou enviar informações digitais a longas distâncias e, com isso, boa parte dos trabalhos poderia ser feita em lugares fora da empresa, desde que tivessem acesso à Internet.²¹

A dinâmica do mercado atual impõe às empresas uma organização tal que possibilite o acompanhamento das informações, de maneira que a produção acompanhe a agilidade necessária para atender clientes e mercados no menor tempo possível, disponibilizando

¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo, SP: LTr, 2005, p. 49.

²⁰ Segundo Soares, Lemos & Colcher, os “avanços na década de 1960 possibilitaram o desenvolvimento dos primeiros terminais interativos, permitindo aos usuários acesso ao computador central através de linhas de comunicação [...]. Usuários passavam a ter então um mecanismo que possibilitava a interação direta com o computador, ao mesmo tempo em que os avanços nas técnicas de processamento davam origem a sistemas de tempo compartilhado (*time-sharing*), permitindo que as várias tarefas dos diferentes usuários ocupassem simultaneamente o computador central [...]”. SOARES, Luiz Fernando G; LEMOS, Guido; COLCHER, Sergio. **Redes de computadores: das LANS, MANS e WANS às redes ATM**. 2.ed.rev. e ampliada. Rio de Janeiro, RJ: Campus, 1995, p. 4.

²¹ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça**. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília, DF: UnB, 2009, p. 9.

informações para a cadeia produtiva de forma rápida, dirigida, clara e precisa.²²

A aplicação de novas tecnologias e de novas idéias acaba afetando a forma de trabalho das empresas e o modo de vida das pessoas, disponibilizando a informação no momento certo e, com isso, aumentando as chances de decisões acertadas referentes ao fluxo de dados internos da empresa, sem necessidade de deslocamento ou perda de tempo.²³

Assim, é indubitável que as relações de trabalho estão passando por mudanças, o que traz ao momento atual o teletrabalho.

3 O teletrabalho

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, mas não deve ser comparado nem confundido com trabalho domiciliar. Para Vittorio Di Martino, “o lugar de trabalho de hoje é, potencialmente, qualquer ambiente onde a gestão de redes eletrônicas é possível”.²⁴ Isso faz refletir sobre o conceito de **lugar de trabalho**. O conceito *lugar de trabalho* está começando a desaparecer, pois “qualquer lugar tem potencial para assumir este papel, quando a natureza do trabalho requerer”,²⁵ enfatiza Vittorio de Martino.

Frederico Silveira e Silva ensina que:

[...] o grande responsável pelo surgimento do teletrabalho é o desenvolvimento tecnológico, especialmente a criação da infovia, que possibilitou melhor comunicação entre empresa e empregado, o qual pode executar absolutamente todas as funções exigidas de seu cargo fora do ‘local de trabalho’.²⁶

²² O'BRIEN, James A. **Sistemas de informação e as decisões gerenciais na era da Internet**. 2.ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2004, p.15.

²³ ROCHA, Marcelo Oliveira. **Direito do trabalho e internet: aspectos das novas tendências das relações de trabalho na “era informatizada”**. São Paulo, SP: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2004, p.141.

²⁴ DI MARTINO, Vittorio. **High road to teleworking, in the to teleworking**. Genève: OIT, 2001, p. 11.

²⁵ Ibidem, p. 3.

²⁶ SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista CEJ**, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p. 103.

Mas outros grandes fatores que suscitaram o surgimento do teletrabalho foram: a criação de ferramentas como o fax, o *e-mail*, além da diminuição do custo tecnológico, o aumento da capacidade de processamento, transferência e armazenamento de dados dos computadores. Esses fatores, em conjunto, estabeleceram condições para que o teletrabalho se tornasse uma realidade.

O Decreto-lei n. 399, de 30 de abril de 1938, definiu o trabalho a domicílio como segue:

Art. 8º Entende-se por trabalho em domicílio, para os efeitos do presente regulamento, o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

§ 1º O trabalho em domicílio abrangerá não só o manual como o executado com qualquer aparelhagem, sendo vedada a participação das mulheres e dos menores dos serviços perigosos ou insalubres.

§ 2º Será também considerado trabalho em domicílio o realizado na habitação do empregado, desde que se comunique a mesma, direta ou indiretamente, com estabelecimentos de atividade comercial ou industrial.

§ 3º Entende-se por oficina de família a que for constituída por parentes cônjuges, ascendentes, descendentes e colaterais até ao segundo grau do chefe da mesma família, bem como os demais parentes, desde que com eles resida.²⁷

O artigo 6º da CLT afasta a discussão do que venha a ser domicílio de trabalho. Eis o teor: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”.²⁸ Não é o local de trabalho que caracteriza a relação de emprego, mas as próprias condições deste, apuradas, concretamente, pela aplicação do princípio do contrato-realidade.

Segundo Rodrigo Coimbra Santos,

Empregado em domicílio: é o trabalho que uma pessoa realiza em troca de remuneração, em seu domicílio ou em outros locais distintos dos locais de trabalho do empregador, com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço, conforme as especificações do empregador, independentemente de quem

²⁷ BRASIL. **Decreto-Lei n. 399**, de 30 de abril de 1938. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=12746>>. Acessado em: 20 jun. 2010.

²⁸ BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acessado em: 20 mai. 2012.

proporcione os materiais (Convenção n.177, de 1996, da Organização Internacional do Trabalho – OIT).²⁹ (Grifos do autor)

A relação de emprego, no trabalho em domicílio, estará configurada, necessariamente, se houver subordinação medida, o que pode ocorrer por vários fatores, entre os quais, a quantidade de ordens de serviço recebidas pelo empregado. Subordinação, escreve Rodrigo Coimbra Santos, “é o elemento que dá fisionomia própria à relação de emprego, bem como ao negócio jurídico laboral, sendo o elemento que melhor permite distingui-lo dos contratos afins”.³⁰ Assim, em virtude do uso de novas tecnologias, o trabalho em domicílio vem sofrendo profundas alterações no passar dos anos, originando o que se chama de teletrabalho.

É de extrema relevância, para este estudo, conceituar o que é teletrabalho, especialmente porque se trata de assunto relativamente recente. Assim, segundo Frederico Silveira e Silva,

a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1990, propôs a definição de teletrabalho tendo em vista das noções básicas, trazidas por Vittorino Di Martino: a de uma forma de trabalho que é executado em um local distante do escritório central ou instalação de produção, onde o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com colegas de trabalho, e aquela em que é desenvolvido com a ajuda de uma nova tecnologia que habilita essa separação, facilitando a comunicação.³¹

Para Vittorino Di Martino, o teletrabalho é definido como o “trabalho levado por cabo a um local onde, afastado dos escritórios centrais ou instalações de produção, o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com seus colegas de trabalho, mas pode comunicar-se com eles usando nova tecnologia”.³² Existem

²⁹ SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do Trabalho**. Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2006, p. 82.

³⁰ *Ibidem*, p. 51.

³¹ SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista CEJ**, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p. 104.

³² DI MARTINO, Vittorino. **Conditions of work digest on telework**. Telework: a new way of working and living. v.9.1. Genève: OIT, 1990, p. 526.

outros conceitos definidos por Pinho Pedreira³³ e Jack M. Nilles³⁴ que corroboram os já apresentados.

Conforme a Carta Europeia para o Teletrabalho,

é um novo modo de organização e gestão do trabalho, que tem o potencial de contribuir significativamente à melhora da qualidade de vida, a práticas de trabalho sustentáveis e à igualdade de participação por parte dos cidadãos de todos os níveis, sendo tal atividade um componente chave da Sociedade da Informação, que pode afetar e beneficiar a um amplo conjunto de atividades econômicas, grandes organizações, pequenas e médias empresas, microempresas e autônomos, como também à operação e prestação de serviços públicos e a efetividade do processo político.³⁵

O Projeto de Lei da Argentina, n. 829/06, contém os seguintes artigos:

Art. 1º (definição de teletrabalho e de teletrabalhador): Realização de atos, execução de obras ou prestação de serviços, tanto total como parcialmente no domicílio do trabalhador ou em lugares diferentes do estabelecimento ou estabelecimentos do empregador, mediante o uso de todo tipo de tecnologia da informação ou das comunicações (Tics). Teletrabalhador é toda pessoa que realiza teletrabalho conforme a definição anterior.

O art. 2º determina que o teletrabalhador terá os mesmos direitos e garantias do trabalhador comum.³⁶

No Projeto de lei da Colômbia, n. 170/06, encontram-se:

Art. 1º menciona a importância do projeto como impulsionador na geração de emprego e autoemprego mediante o uso das Tics.

Art. 2º define o teletrabalho como 'uma forma de organização laboral, que consiste no desenvolvimento de atividades ou prestação de serviços mediante as Tics numa relação de trabalho e que permita a sua realização à distância, quer dizer, sem precisar da presença física do trabalhador num lugar específico de trabalho'.

'O teletrabalhador é a pessoa que desenvolve atividades laborais mediante os meios telemáticos fora da empresa que presta seus serviços'.³⁷

³³ SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista CEJ**, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p. 104.

³⁴ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo, SP: Futura, 1997, p. 21.

³⁵ CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 27.ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2002, p.27.

³⁶ ESTRADA, Manuel Martín Pino. Trabalho em casa aumenta produtividade. Seção Empregos e Negócios. Bahia, BA: **Jornal A Tarde de Salvador**, 21/03/2010. Disponível em: <<http://tele-trabalho.blogspot.com>>. Acessado em: 15 out. 2012.

³⁷ Idem.

Por sua vez, o Código de Trabalho de Portugal, Lei n.99/2003, traz o seguinte:

Art. 233: Para efeitos deste Código, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.³⁸

Analisando esses conceitos, chega-se à conclusão de que o teletrabalho é um meio de desconcentração da mão de obra produtiva da empresa, possibilitando aos trabalhadores estar em locais diversos fora da empresa para a realização de suas tarefas. O trabalho a distância é um gênero de trabalho que compreende duas espécies: o teletrabalho e o trabalho em domicílio. O teletrabalho foi inspirado no trabalho em domicílio e pode ser exercido total ou parcialmente distante da empresa de forma telemática.

O teletrabalho pode existir na modalidade de domicílio, mas não deve ser confundido com trabalho em domicílio. A diferença entre teletrabalho e trabalho em domicílio, portanto, é que o primeiro acontece fora do ambiente empresarial e sem contato pessoal com a empresa, baseado em tecnologia pesada de comunicação e transferência de dados. Já o segundo utiliza meios normais de comunicação, como telefone e fax, por exemplo.³⁹

Existem três modalidades de teletrabalho, a saber: (I) teletrabalho em domicílio, (II) teletrabalho em telecentro e (III) teletrabalho nômade. Tatiana Penna de Oliveira diz que o teletrabalho “traz, em si, a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador em lugar de enviar o trabalhador ao trabalho”.⁴⁰

A ideia básica do teletrabalho em casa, também chamado de teletrabalho em domicílio, conforme explica Jack M. Nilles, é a seguinte:

O lar pode ser uma base eficiente para o teletrabalho, permitindo reduções de custo significativas para o patrão e para o funcionário, possibilitando às pessoas

³⁸ PORTUGAL. **Lei n. 99/2003**. Disponível em:

<http://www.mtss.gov.pt/docs/Cod_Trabalho.pdf>. Acessado em: 20 jun. 2012.

³⁹ SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista CEJ**, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p. 104.

⁴⁰ OLIVEIRA, Tatiana Penna de. **Teletrabalho: fatos-suportes para a sua caracterização**. Dissertação de mestrado. Belo Horizonte, MG: 2003, p. 82.

acesso a empregos que de outro modo poderiam não estar disponíveis, proporcionando ganhos significativos de produtividade e inúmeros benefícios indiretos à sociedade (conservação de energia, redução da poluição, etc.).⁴¹

Os teletrabalhadores domésticos, como escreve esse autor, “[...] devem ter em casa uma área bem definida e que seja tratada como local de trabalho. Neste local deve ficar todo o equipamento e os acessórios necessários para o serviço”.⁴² Nessa modalidade de teletrabalho, o trabalhador realiza a prestação de serviços em seu próprio domicílio com a ajuda de mecanismos de telemática. A falta de usos de formas telemáticas de serviço acabaria por descaracterizar o teletrabalho em domicílio para trabalho em domicílio normal.⁴³

Juridicamente, equipara-se o teletrabalho em domicílio com o trabalho em domicílio normal, conforme o já referido art. 6º da CLT, que diz: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”.⁴⁴ Além do teletrabalho em domicílio, há a modalidade de teletrabalho em telecentros. Os telecentros são locais de trabalho da empresa localizados fora da sua sede central. Não são locais necessariamente da empresa, podem ser locais de terceiros locados por ela, com toda a infraestrutura de TI, para que os empregados possam realizar suas tarefas sem a necessidade de deslocamento até a sede da empresa.

Os telecentros dividem-se, conforme explica Silva, em: (I) centros-satélites e (II) centros locais de telesserviço. O primeiro, centros-satélites, configura-se como um “edifício de escritórios, ou parte

⁴¹ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo, SP: Futura, 1997, p. 27.

⁴² Ibidem, p. 27.

⁴³ SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista CEJ**, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p. 106.

⁴⁴ BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acessado em: 20 mai. 2012.

de um edifício, inteiramente de propriedade de uma organização, ou cedido em regime de *leasing*, aos quais os funcionários comparecem regularmente para trabalhar”.⁴⁵ Parece muito com um conjunto de escritórios, mas a disposição é feita de forma diferente de um edifício comercial, dividindo os escritórios com divisórias, salas de reuniões, mesas, computadores, telefones etc.

Conforme Jack. M. Nilles, “há diferença importante entre um escritório-satélite e um escritório tradicional: todos os funcionários do centro trabalham ali porque moram mais perto daquele local do que do local de trabalho usual ou principal, independentemente de seus cargos”.⁴⁶

O segundo, centros locais de telesserviço, configura-se como um “edifício de escritórios, mas de propriedade de um grupo, um terceiro, que loca esse serviço para várias empresas”.⁴⁷

Um centro local de telesserviço é parecido com um centro-satélite. A diferença é que o edifício pode abrigar funcionários de várias organizações diferentes. As vantagens adicionais dos centros locais de telesserviço são: (I) a facilidade do compartilhamento de serviços (telecomunicações, grandes computadores etc.), (II) a possibilidade de ter mais escritórios, menores e mais bem distribuídos, (III) o alívio das preocupações que traz a propriedade do edifício. As desvantagens parecem se concentrar no menor controle sobre os espaços dos escritórios, incluindo a segurança física.⁴⁸

O teletrabalho, além de poder ser em domicílio ou em telecentros, pode ainda ser nômade. Diz-se teletrabalho nômade o “trabalho realizado por empregados sem lugar determinado para sua

⁴⁵ SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista CEJ**, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p. 106.

⁴⁶ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo, SP: Futura, 1997, p. 28.

⁴⁷ SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista CEJ**, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.106.

⁴⁸ *Ibidem*, p. 29.

prestação, atuando, em grande parte do tempo, dentro de outras empresas”,⁴⁹ comenta Frederico Silveira e Silva.

As organizações podem combinar, conforme sua escolha, os tipos de teletrabalho. Por exemplo, um teletrabalhador poderia trabalhar em casa meio período e o restante do tempo em seu escritório principal, ou em um centro-satélite ou local de telesserviço. O principal critério para o teletrabalho é o mesmo em todos os casos, discorre Jack M. Nilles:

Se um serviço, ou grandes parcelas deste, não depende intrinsecamente da localização do trabalhador, então *é viável o sistema de teletrabalho*. As perguntas então são: quem?, quando?, onde?, como?, e não uma questão de ‘sim ou não’.⁵⁰ (Grifos do autor)

Conforme ensina Frederico Silveira e Silva, “a subordinação é um elemento caracterizador da relação de emprego, na qual o empregador controla o empregado e se impõe a ele”.⁵¹ Na forma autônoma, o empregado trabalha sob as próprias regras, sendo esse o motivo para não ser considerado teletrabalho por alguns autores.

Sérgio Pinto Martins mostra que “a caracterização da relação de emprego se dá pelo preenchimento dos seguintes requisitos: tratar-se de pessoa física, de trabalho não eventual, haver relação de dependência, pagamento de salário e prestação de serviço”.⁵²

Rodrigo Coimbra Santos, citando Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, destaca que

O caráter subjetivo do conceito de subordinação reflete a consciência de cumprir ordens por parte do empregado, correlativa ao poder diretivo do empregador. O critério subjetivo está, portanto, relacionado com o consenso das partes na formação do contrato de trabalho. [...]

⁴⁹ Ibidem, p. 106.

⁵⁰ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo, SP: Futura, 1997, p. 30.

⁵¹ SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista CEJ**, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p. 104.

⁵² Ibidem, p. 104.

O caráter objetivo da subordinação foi justificado inicialmente pela inserção do trabalho nos fins do empreendimento econômico.⁵³

Para o contrato de trabalho nos termos do teletrabalho, é necessário caracterizar a natureza e o grau da subordinação, a fim de esclarecer eventuais dúvidas no tocante à existência da subordinação do teletrabalhador.⁵⁴ No que diz respeito à subordinação do teletrabalhador, Pinho Pedreira ressalta que “a peculiaridade da subordinação do trabalhador em casa, em comparação ao trabalhador em funcionamento dentro da unidade produtiva, não poderá ser colocada em discussão”.⁵⁵

Para saber, então, qual o regime do trabalhador, é preciso somente fixar-se no elemento risco. Frederico Silveira e Silva declara que “se o trabalhador imprime força de trabalho na construção de algo e o risco da produção é inteiramente dele, este é um trabalhador autônomo. Se o risco da produção é do empresário, é subordinado”.⁵⁶ Dessa forma, tem-se que a subordinação depende do grau de hierarquia funcional e do risco da produção.

Nessa linha, a parassubordinação “surge justamente na tentativa de explicar uma certa autonomia vista nos novos meios de trabalho”,⁵⁷ comenta o mesmo autor. No caso especial do teletrabalho, esse autor continua dizendo que “tal teoria é muito frágil, pois ele existe na forma autônoma e subordinada, e a forma parassubordinada acabaria se enquadrando na própria forma subordinada”.⁵⁸

⁵³ SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do Trabalho**. Novo Hamburgo: Feevale, 2006, p. 53.

⁵⁴ SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista CEJ**, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p. 105.

⁵⁵ PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**. Revista LTr, v.64, n.5. São Paulo, SP: LTr, mai. 2000, p. 564.

⁵⁶ SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista CEJ**, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p. 105.

⁵⁷ SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista CEJ**, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p. 105.

⁵⁸ Idem.

Para o teletrabalhador empregado, nota-se uma maior carga de subordinação imposta pelos empregadores, pois, conforme Frederico Silveira e Silva, “com a ajuda de *softwares*, pode-se precisar quantas horas, em que, e em qual momento se estava trabalhando, reprogramando-se metas automaticamente, quando já cumpridas as antecedentes”.⁵⁹

Luiz Carlos Amorim Robortela lembra que “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 de computador”.⁶⁰

Torna-se importante, então, determinar a subordinação no contrato de trabalho, ou, quando não expressa em contrato, determinar-se no momento inicial de uma tarefa. Frederico Silveira e Silva declara, nesse sentido, que

podemos referir-nos a um princípio basilar no Direito do Trabalho, o da primazia da realidade, pois, como se sabe, o empregador muitas vezes tenta fugir da configuração da relação de emprego por causa da onerosidade e da responsabilidade que lhe são inerentes.⁶¹

A teoria majoritária, conforme Frederico Silveira e Silva, é de que “a natureza jurídica do teletrabalho é contratual”. O contrato, continua ele, “pode admitir a natureza civil, comercial e trabalhista. A natureza jurídica do contrato de teletrabalho dependerá do conteúdo obrigacional da prestação”.⁶²

Para Pinho Pedreira,

A investigação da natureza jurídica do teletrabalho não comporta uma resposta unitária. Tudo vai depender da forma como se realiza a prestação de serviços, que tanto pode assumir fisionomia de autonomia como de subordinada, em relação a todas as modalidades de teletrabalho.⁶³

⁵⁹ Idem.

⁶⁰ ROBORTELA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo, SP: LTr, 1994, p. 146.

⁶¹ SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista CEJ**, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p. 105.

⁶² Ibidem, p. 106.

⁶³ PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. **Revista LTr**, v.64, n.5. São Paulo, SP: LTr, mai. 2000, p. 584-5855.

Dessa forma, conclui-se, assim como corrobora Silva,⁶⁴ que o teletrabalho tem natureza contratual mista, vinculada ao conteúdo obrigacional da prestação. É importante considerar que são necessárias algumas características para que um trabalhador seja destinado ao teletrabalho. Nesse sentido, Adriana Araújo Martins Melo, citando Chahad, relata que

o mundo do trabalho tem assistido a um processo de muitas transformações em direção ao aumento do grau de flexibilidade das empresas, com a finalidade de torná-las mais competitivas. Porém, esses fatores também têm trazido mudanças nas práticas de trabalho e em comportamentos dos trabalhadores.⁶⁵

Assim, o trabalhador precisa se adaptar, e a empresa, em decorrência das evoluções tecnológicas, necessita de trabalhadores mais especializados e capacitados, inseridos nessa era digital. Para Homem e Dellagnelo, “as transformações no mundo do trabalho afetam não apenas as organizações com sua exigência de mobilidade, flexibilidade e eficácia, mas, principalmente, os indivíduos”.⁶⁶

Na opinião de Adriana Araújo Martins Melo, “as organizações, doravante focadas em resultados e na produção do trabalhador, sem muitas preocupações com horas cumpridas de trabalho, geram novos perfis dos seus trabalhadores”.⁶⁷

Essa autora, citando algumas características que o trabalhador deve ter no século XXI, relata que “a flexibilidade do trabalho está, em geral, ligada à multifuncionalidade e ao comprometimento do

⁶⁴ SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista CEJ**, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.106.

⁶⁵ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça**. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília, DF: UnB, 2009, p. 14.

⁶⁶ HOMEM, I. D.; DELLAGNELO, E. H. L. **Novas formas organizacionais e os desafios para os expatriados**. v.5, n.1. São Paulo, SP: Revista de Administração Eletrônica, jan./jun. 2006, p. 3.

⁶⁷ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça**. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília, DF: UnB, 2009, p.14.

trabalhador com a solução de problemas, com a redução de custos e, obviamente, com a melhoria contínua do trabalho”.⁶⁸

O perfil do trabalhador nos dias de hoje, no que tange a habilidades e competências esperadas pela empresa, deve contemplar: (I) motivação; (II) pró-atividade; (III) integridade; (IV) visão estratégica; (V) habilidade para o trato interpessoal; (VI) liderança; (VII) conhecimento das operações da empresa; (VIII) foco nos resultados; (IX) capacidade de decisão; negociação e coordenação de equipes e (X) ética no trato das questões pessoais e sociais. Tais características foram estudadas e tratadas no trabalho de Adriana Araújo Martins Melo.⁶⁹

Uma das características positivas mais marcantes do teletrabalho é o horário flexível. Para o teletrabalhador, de acordo com Adriana Araújo Martins Melo, “essa é uma das grandes vantagens, pois ele pode escolher o melhor horário para executar sua tarefa, sem a pressão de horário cumprido na organização a que está vinculado”.⁷⁰

Oliveira, em seu estudo, considera que

No caso do trabalho em domicílio, geralmente, não há nenhum controle de carga horária de trabalho, pois, para o empregador ou contratante, o importante é o nível de produção do trabalhador. [...] deve-se atentar que, em quase todos os casos de trabalho no domicílio, inclusive no Teletrabalho no Domicílio, o horário de trabalho é mais do que flexível, ele é livre.⁷¹

Boonen relata que “a presença do teletrabalhador no lar pode ser uma vantagem para esse tipo de trabalhador, já que o aproxima de sua família, facilitando o acompanhamento da educação dos filhos ou a assistência a familiares”.⁷²

Adriana Araújo Martins Melo, citando Ferreira Jr, destaca os principais fatores para o aumento da produtividade do

⁶⁸ Ibidem, p.15.

⁶⁹ Ibidem, p.16.

⁷⁰ Ibidem, p 21.

⁷¹ OLIVEIRA, M. M. V. **A ergonomia e o teletrabalho no domicílio**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Florianópolis, SC: Universidade Federal de Santa Catarina, 1996, p. 25.

⁷² BOONEN, E. M. **As várias faces do teletrabalho**. v.2 e 3, n.4 e 5. Belo Horizonte, MG: Revista E & G Economia e Gestão, dez.2002/jul. 2003, p. 125.

teletrabalhador, quais sejam: (I) a satisfação pessoal; (II) o aumento do ego; (III) a capacidade de gerenciamento do próprio horário; e (IV) a possibilidade de trabalhar nos horários mais produtivos.⁷³

Algumas das vantagens encontradas, segundo pesquisa da mesma autora, são: (I) eliminação ou redução do deslocamento casa-trabalho-casa (tempo e distância); (II) redução de gasto com combustível; (III) redução ou eliminação do estresse do trânsito; (IV) economia com vestimentas apropriadas ao local de trabalho; (V) economia com as refeições e (VI) aumento da qualidade de vida.⁷⁴

As empresas, por sua vez, diminuem gastos com: (I) transporte, (II) alimentação, (III) planos de saúde, (IV) água, (V) eletricidade, (VI) limpeza, (VII) segurança, entre outras despesas com a infraestrutura. Também não há limite para a quantidade de pessoas trabalhando remotamente para a empresa, bem como a empresa pode trabalhar 24 horas por dia. Nesse sentido, a produtividade aumentará consideravelmente.⁷⁵ Outras vantagens das empresas com o teletrabalho são: (I) mudança para gestão por objetivos e resultados; (II) redução de absenteísmos; (III) redução de gastos com material de expediente, e; (IV) redução de gastos com auxílio transporte.

Já para a sociedade, os ganhos, dentre alguns que podem ser apontados, são: (I) redução do número de veículos circulando nas ruas e (II) redução da poluição.⁷⁶

De acordo com J. Mair, um dos primeiros aspectos que chama a atenção é o fato de que a dissolução espacial também permite

⁷³ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho**: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília, DF: UnB, 2009, p. 22.

⁷⁴ Ibidem, p. 22-24.

⁷⁵ COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Teletrabalho**: subjugação e construção de subjetividades. Revista de Administração Pública, v.41, n.1. Rio de Janeiro, RJ: jan./fev. 2007, p. 110.

⁷⁶ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho**: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília, DF: UnB, 2009, p. 27.

umentar o número de horas trabalhadas.⁷⁷ Ressalta Adriana Araújo Martins Melo: “se o teletrabalhador não souber administrar o seu tempo, ele pode ultrapassar as horas previamente estabelecidas em seu local de trabalho que estaria dedicando à execução de suas tarefas”.⁷⁸

Essa última autora elenca as desvantagens para o teletrabalhador, quais sejam: (I) aumento no número de horas trabalhadas; (II) falhas no seu desempenho; (III) isolamento social; (IV) redução de oportunidades profissionais; (V) interrupções (no caso de trabalho em domicílio) e (VI) ambiente ruidoso.⁷⁹

As desvantagens para a empresa, destacadas por Adriana Araújo Martins Melo em seu trabalho, são: (I) dificuldades de supervisão das tarefas; (II) redução da produtividade do trabalhador e (III) vulnerabilidade das informações trocadas.⁸⁰

Segundo Manuel Martin Pino Estrada, são cinco os requisitos para um indivíduo ser um teletrabalhador:

- capacidade de auto-supervisão: o teletrabalhador deve, na maior parte do tempo, se auto-supervisionar, pois seu supervisor não estará a seu lado cobrando produtividade e empenho o tempo todo;
- capacidade de ajuste ao isolamento: o teletrabalhador estará, boa parte do tempo, sozinho no ambiente de teletrabalho, se este for domiciliar, e é necessário que ele tenha condições de ficar isolado, pois problemas psicossociais podem advir deste isolamento, e a empresa precisa ficar atenta a isso;
- capacidade de organização do tempo: o teletrabalhador, estando em telecentro, em domicílio ou de forma nômade, deve gerenciar o tempo para que não atrase os projetos (tarefas) destinados a ele e comprometa o restante dos projetos da empresa, organizando-se com o tempo dedicado para o teletrabalho;
- ajuste às novas tecnologias: as novas tecnologias surgem para facilitar o trabalho, e o teletrabalhador precisa se adequar a elas a medida em que são implantadas na empresa e em seu local de trabalho, seja em domicílio ou em telecentro;
- motivação própria e concentração: a motivação faz parte do trabalho e, sabe-se por experiência, trabalhador motivado trabalha muito mais. A concentração deve ser a máxima possível, e em ambiente doméstico muitas vezes não se consegue se

⁷⁷ MAIR, J. **Chega de Oba-Oba**. São Paulo, SP: Martins Fontes, 2005, p.45.

⁷⁸ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho**: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília, DF: UnB, 2009, p. 27.

⁷⁹ Ibidem, p. 27-29.

⁸⁰ Ibidem, p. 31.

ter de forma adequada. Para tanto, o teletrabalhador precisa se distanciar do ambiente familiar e, no seu local de trabalho domiciliar, se concentrar ao máximo.⁸¹

As principais características que devem compor o perfil do teletrabalhador são: (I) motivação própria; (II) autossuficiência; (III) autodisciplina; (IV) ajuste às novas tecnologias; (V) iniciativa; (VI) capacidade de organização do tempo; (VII) concentração; (VIII) autoconfiança; (IX) capacidade de ajuste ao isolamento e (X) capacidade de autossupervisão.

Ademais, o teletrabalhador deve possuir, além das características já elencadas, segundo Adriana Araújo Martins Melo, “iniciativa e habilidade para aceitar responsabilidade por si e por seus atos. [...] um teletrabalhador deve ser capaz de se responsabilizar pelas tarefas que lhe são incumbidas, pelo tempo para executá-las e pelo sigilo das informações”.⁸²

Sabe-se que não há legislação específica, no Brasil, que trate do teletrabalho. Sendo isso um fato, a analogia faz-se necessária, para se aplicar os conceitos da lei vigente às novas formas de trabalho. No caso do teletrabalhador autônomo, esse pode ser enquadrado como trabalhador eventual e avulso, pois não se configura relação de emprego, mas de trabalho.⁸³

Faz-se necessária, então, a análise dos requisitos do artigo 3º da CLT sob um novo prisma, ou seja, “no âmbito da tecnologia, da informática, da internet. [...] Importa ressaltar que a atual Constituição Federal assegura, em seu artigo 7º, inciso XXVII, a

⁸¹ ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O Teletrabalho Transfronteiriço no Direito Brasileiro**. Revista Consultor Jurídico, 2002. Disponível em:

<<http://conjur.locaweb.com.br/textos/15945>>. Acessado em: 23 out. 2012.

⁸² MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça**. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília, DF: UnB, 2009, p. 33.

⁸³ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p. 107.

proteção do trabalhador face da automação, amparo este que ainda carece de regulamentação”.⁸⁴

José Afonso da Silva lembra que houve um grande avanço no tocante à proteção dos trabalhadores, dizendo:

[...] é a importante inovação do inciso XXVII, que prevê ‘a proteção em face da automação, na forma da lei’; embora dependendo de lei, essas normas criam condições de defesa do trabalhador diante do grande avanço de tecnologia, que o ameaça, pela substituição da mão-de-obra humana pela de robôs, com vantagens para empresários e desvantagens para a classe trabalhadora; o texto possibilita a repartição das vantagens entre aqueles e estes.⁸⁵

No Brasil, segundo Vera Regina Loureiro Winter,

a elaboração das normas necessárias à regulamentação do teletrabalho cabe, principalmente, às entidades sindicais, devendo estas estabelecer cláusulas específicas para a indicação de parâmetros de acordo com as peculiaridades do teletrabalho.⁸⁶

A norma do art. 83 da CLT diz que “é devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunerere”.⁸⁷ Assim sendo, essa espécie de teletrabalho não traz problemas para o Direito, possuindo a regulamentação inerente ao trabalho em domicílio.

No âmbito internacional, a Convenção n. 177 da OIT, de 1996, “obtida por uma pesquisa relativa ao trabalho em domicílio tradicional, deu cobertura ao teletrabalhador subordinado em domicílio”.⁸⁸

⁸⁴ DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2009, p. 55.

⁸⁵ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 18.ed. São Paulo, SP: Malheiros, 2000, p. 298-299.

⁸⁶ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo, SP: LTr, 2005, p. 136.

⁸⁷ BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acessado em: 20 mai. 2012.

⁸⁸ **Convenção OIT n.177/1996**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C177>>. Acesso em: 20 jun. 2012.

Ainda, segundo Frederico Silveira e Silva, “algumas dúvidas podem surgir quanto aos teletrabalhadores de telecentros, mas estes são a própria empresa ou prolongamento desta”.⁸⁹

Independentemente de ser através de um telecentro ou em domicílio a prestação do serviço do teletrabalhador, um bom contrato de trabalho pode garantir direitos e deveres para ambos: empresa e empregador. O problema encontrado, segundo a literatura, “é a falta de normas para os teletrabalhadores nômades”.⁹⁰ Nesse sentido, torna-se essencialmente importante a elaboração de um adequado contrato de trabalho, visto que a norma não trata desse assunto.

Conforme a legislação vigente no país, as horas extras só poderão ser cobradas, se houver alguma forma de controlar o horário do trabalhador, o que não é muito difícil com a atual tecnologia da informação.⁹¹

Nessa perspectiva, Wolfgang Däubler afirma:

Controlar a tecnologia através de normas é uma tarefa difícil pelo fato de se tratar de uma realidade variada. A técnica de regulamentação tradicional se orienta pelo sujeito abstrato do direito, por suas relações contratuais e não contratuais com outros sujeitos do direito, por sua condição de cidadão. Esse acesso generalizador reduz a complexidade de modo substancial.⁹²

O Projeto de Lei n. 3.129/2004⁹³, de autoria do Deputado Federal Eduardo Valverde, apresentado em 11 de março de 2004 em regime ordinário, propôs alterar o art. 6º da CLT e dar outras providências. O referido projeto previa:

⁸⁹ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p. 107.

⁹⁰ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p. 107.

⁹¹ BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acessado em: 20 mai. 2012.

⁹² DÄUBLER, Wolfgang. **Direito do trabalho e sociedade na Alemanha**. São Paulo, SP: LTr, 1997, p.201.

⁹³ VALVERDE, Eduardo. Projeto de lei n. 3.129. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/201909.pdf>>. Acessado em: 23 jun. 2012.

a inclusão do trabalho realizado à distância do local de trabalho, via computador, como subordinado juridicamente aos meios pessoais e diretos de comando do empregador, desde que haja relação empregatícia; altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.⁹⁴

Alterado pela lei n.12.551/2011, o texto apresentado pelo Deputado Federal Eduardo Valverde e agora incorporado à CLT diz:

Parágrafo único: Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.⁹⁵

Vale destacar os ensinamentos de Luiz Carlos Amorim Robortela, para quem “o direito do trabalho deve ajustar-se cuidadosamente a essas mutações. Os institutos jurídicos, embora com mais lentidão, acabam por adaptar-se e depois influem nas transformações sociais, como a história repetidamente demonstra”.⁹⁶ Eis o princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho. “Cabe aos estudiosos do direito do trabalho determinar a sua natureza jurídica, incluindo-as em alguma das categorias legais existentes, porém, caso uma adequação seja impossível, o legislativo deverá criar novas leis, e, novos parâmetros”.⁹⁷

Embora não haja possibilidade de este artigo contemplar todos os aspectos jurídicos passíveis de análise quando se fala em teletrabalho, é importante trazer à baila algumas ementas oriundas dos Tribunais, mesmo que tão somente para ilustrar que essa área ainda carece de normas suficientes para dar conta das diversas situações as quais podem se apresentar em decorrência da adoção do teletrabalho. Vejam-se, a seguir, alguns entendimentos.

‘TRABALHO EXTERNO. CONTROLE MEDIANTE APARELHO DE COMUNICAÇÃO. DIREITO A HORAS EXTRAS. O controle da jornada de trabalho externo, mediante aparelho de comunicação utilizável como telefone celular, rádio ou Pager, é constitutivo do direito ao recebimento de horas extras,

⁹⁴ BRASIL. **Projeto de Lei n. 3.129**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=155964>. Acessado em: 20 jun. 2010.

⁹⁵ Idem.

⁹⁶ ROBORTELA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo, SP: LTr, 1994, p.144.

⁹⁷ DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2009, p. 59.

quando caracterizada a extrapolação do limite legal de duração do trabalho'. (Recurso Ordinário nº 19990582346 - Acórdão nº 20010111667 - São Paulo - Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - Oitava Turma - Juíza Relatora Vilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva - julgado em 19.03.2001 - DJ in 10.4.2001)⁹⁸

VÍNCULO DE EMPREGO - PROFESSOR - CURSOS A DISTÂNCIA.

Como bem destaca a r. sentença recorrida, o reclamante foi contratado intuito personae para trabalhar no assessoramento dos cursos a distância. Intermitência invocada pela reclamada não descaracteriza o vínculo jurídico de emprego entre o professor e a instituição de ensino, por não ser imprescindível que o empregado compareça ao estabelecimento de ensino todos os dias, especialmente no presente caso concreto, por ter sido contratado o reclamante para trabalhar na execução do Projeto Pedagógico dos Cursos a Distância instituído pela Universidade reclamada, portanto só comparecendo às atividades presenciais com a frequência que lhe for determinada pelo empregador, o que não descaracteriza a 'não-eventualidade' do vínculo jurídico contratual que preside o relacionamento jurídico entre as partes. Em se tratando de ensino a distância não é imprescindível a presença física do empregado no estabelecimento de ensino diariamente para que haja a configuração da relação de emprego, como ocorre com o trabalho externo e com o teletrabalho. Quem se insere num Projeto Pedagógico de Cursos a Distância, trabalha para o empregador em casa, participa de uma equipe de teletrabalho ou que seja contratado para trabalhar online sozinho em casa, tem plenamente preenchido o requisito da não eventualidade necessária para a proclamação judicial da existência do vínculo jurídico de emprego. Os cursos a distância até podem ter curta duração, ser sequenciados ou ser descontinuados, o que depende exclusivamente do poder de comando empresarial e não da vontade individual dos professores contratados. A atividade empresarial de educação superior adotada pela reclamada é permanente, como instituição de ensino superior privada - uma Universidade particular -, cuja característica de permanência fundamenta o princípio jurídico da continuidade da relação de emprego, de molde a afastar a suposta eventualidade por ela invocada. (Relator Convocado Milton Vasques Thibau de Almeida)⁹⁹

'Serviços externos não controlados - Não faz jus o trabalhador horas extras nessas condições. O trabalhador que presta serviços externos não sujeitos a controle de horário enquadra-se nas disposições do art. 62 da CLT e não faz jus, portanto, ao pagamento de horas extras'. (TRT-SC; RO-V-2.966/90 -AC. 1ª T. 1.250/91, 05.03.91, Rel. Juiz Rubens Muller, Publ. DJSC 30.04.91, p. 62 - in FERRARI, Irany. Julgados trabalhistas selecionados. 3. ed. São Paulo: LTr, v. I, 1994. p. 311, nota 1088).¹⁰⁰

⁹⁸ Disponível em: <<http://tele-trabalho.blogspot.com/2008/08/horas-extras-e-sobreaviso-no.html>>. Acessado em: 17 out. 2012.

⁹⁹ Disponível em: <<http://revistavisaojuridica.uol.com.br/advogados-leis-jurisprudencia/52/artigo185656-2.asp>>. Acessado em: 17 out. 2012.

¹⁰⁰ Disponível em: <<http://tele-trabalho.blogspot.com/>>. Acessado em: 17 out. 2012.

As jurisprudências colacionadas apontam para a constatação de que o tema pode ser objeto de fervorosas discussões, mas esse não é o foco do presente estudo.

4 O teletrabalho como forma de flexibilização do trabalho

Com o advento da sociedade virtual, globalizada e mais competitiva, o mercado passa a sofrer transformações profundas no âmbito do trabalho. A partir da conexão do computador a redes sociais, a bancos de dados e a redes corporativas, é possível desvincular-se do ambiente físico da empresa e trabalhar em ambientes remotos.¹⁰¹

Há, dessa forma, uma flexibilização do tempo de trabalho. A empresa passa, assim, “a adentrar no âmbito pessoal do empregado”, como ressalta Salomão Resedá.¹⁰²

Conforme traz o referido autor,

A inserção de novos meios de comunicação possibilitou o surgimento de um regime de trabalho nunca antes visto pelo meio jurídico. O teletrabalho apresenta-se viável para redução de custos e aumento da competitividade empresarial. A transposição do controle físico do empregador para o controle virtual, com a desconcentração do ambiente de trabalho, é uma boa opção para o labor do século XXI.¹⁰³

Mas não se pode, sob esse pretexto, deixar de lado as garantias mínimas asseguradas ao trabalhador. “O direito ao descanso, ao lazer e à desvinculação completa ao trabalho são requisitos

¹⁰¹ Ambiente remoto: local distante do servidor, o qual permite que operações realizadas por pessoas a distância possam ser feitas no seu computador (ou terminal) e processadas no servidor da empresa, centralizando as tarefas, as informações e o processamento nesse servidor. O computador (ou terminal) serve como interface visual para a realização do trabalho.

¹⁰² RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acessado em: 15 jul. 2012, p. 1.

¹⁰³ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acessado em: 15 jul. 2012, p. 1.

necessários para a manutenção da vida saudável do empregado”, ressalta Salomão Resedá.¹⁰⁴ O teletrabalho surge, além de uma excelente alternativa para o trabalho fora da empresa, como uma ameaça aos direitos elencados. Não se discutirá a questão do direito à desconexão¹⁰⁵ que o empregado possui, sendo também um tema interessante a ser abordado, todavia também não é o foco deste trabalho. Cabe ressaltar, de antemão, que o assunto teletrabalho não se esgota com este artigo. O tema *desconexão no teletrabalho* possibilita uma margem imensa para discussão e suposições que poderão dar ensejo a um trabalho futuro.

Em relação à disseminação da tecnologia e às mudanças no cenário globalizado, destacam-se as seguintes palavras:

As economias dos países estão cada vez vinculadas pela troca de mercadorias e serviços. Não há uma nação imune ao fluxo de capital do mercado global. Este fluxo impõe a necessidade de avançar com uma nova estrutura produtiva, na qual utiliza-se de forma exacerbada as tecnologias da comunicação e da informação.¹⁰⁶

Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento sintetiza essa premissa dizendo que:

Neste cenário, assumem fundamental importância as tecnologias informáticas, pois nas formas de trabalho emergentes, de que devemos destacar a compensação de hora, o horário móvel e flexível, a redução da jornada de trabalho, o teletrabalho e o trabalho a tempo parcial, o gerenciamento de informações é essencial, ao possibilitar grande potencial de introdução de modificações, facilidade de monitoramento dos processos e correção dos possíveis erros, servindo a rapidez no fluxo de informações como substrato à condução do processo produtivo, dando-lhe velocidade, mobilidade de adaptabilidade.¹⁰⁷

Assim, a inclusão da informática, nas relações laborais, provocou uma flexibilização no ambiente de trabalho. Hoje, é possível trabalhar em qualquer lugar, em qualquer horário. Basta que haja uma conectividade através de um computador ligado a um sistema de rede de transmissão de dados, por exemplo, a Internet.

¹⁰⁴ Ibidem, p. 2.

¹⁰⁵ Desconexão está relacionada ao fato de o trabalhador não estar conectado à Internet ou qualquer outro meio telemático realizando algum trabalho para a empresa.

¹⁰⁶ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acessado em: 15 jul. 2012, p. 4.

¹⁰⁷ NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Flexibilização do horário de trabalho**. 1.ed. Curitiba, PR: LTR LV, 2002, p.31.

Os sistemas computadorizados preveem controle de acesso, de tempo de conexão, de máquina conectada, além de outros controles que são necessários para dimensionar o trabalho realizado pelo empregado, tanto pela rede local de computadores (LAN – *Local Area Network*) da empresa quanto pela Internet (usando a *Extranet* da empresa).

Devido a esses controles, o teletrabalhador pode exercer sua atividade em outros locais além do espaço interno da empresa, flexibilizando tempo e espaço. Essa flexibilização de tempo e espaço é abordada por Joel Kugelmass, que divide em três tipos: horário flexível, local flexível (trabalho remoto) e telecomunicação. Por horário flexível, esse autor usa o termo referindo-se ao emprego do tempo integral em horários que diferem do esquema semanal padrão.¹⁰⁸

As formas indicadas de horário flexível incluem, segundo Joel Kugelmass:

- *banco de horas*: permite que os empregados façam crédito de horas que podem depois usar para compensar folgas;
- *semana comprimida*: os empregados fazem 40 ou 80 horas de trabalho em menos de cinco ou dez dias;
- *tempo principal*: os empregados precisam estar no trabalho em determinados horários todo dia;
- *saidas não remuneradas*: os empregados podem sair por um período, sem remuneração, sempre que a carga de trabalho permitir;
- *programas de horário flexível fixo*: os empregados escolhem entre horários alternativos predeterminados;
- *flexibilidade rotativa*: os empregados escolhem a hora de começar a e a hora de sair por um período de tempo, mas isto pode mudar de período para período;
- *horário flexível integral*: os empregados tomam decisões independentes sobre a combinação de horários que totalize quarenta horas por semana ou oitenta horas por quinzena;
- *horário flexível diário*: o horário de entrar e de sair do trabalho pode variar de um dia para outro;
- *maxiflexibilidade*: não existe a exigência de tempo principal;
- *tempo de projeto*: os empregados são responsáveis por completar um projeto, não pode trabalhar um determinado número de horas;

¹⁰⁸ KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo, SP: Atlas, 1996, p. 30.

- *horário de trabalho coordenado*: o empregador determina que hora cada empregado entra e sai do trabalho.¹⁰⁹

Salomon mostra que “o *local flexível* caracteriza um relaxamento dos limites de tempo-lugar, basicamente para evitar a necessidade de viagem ao trabalho”.¹¹⁰

A telecommutação, conforme descreve com propriedade Joel Kugelmass, ocorre

quando um empregado combina local flexível, horário flexível e comunicações eletrônicas [...]. Embora a telecommutação às vezes não incorpore horário flexível, existem argumentos semânticos, programáticos e de produtividade que ligam os dois.¹¹¹

O trabalho flexível, apesar de sua reputação, afirma Joel Kugelmass, “não é tão incomum; para milhões de trabalhadores e milhares de gerentes, o horário flexível, a hora extra, as viagens e o trabalho em instalações remotas constituem uma amostra relevante”.¹¹² Não existe razão para imaginar o trabalho flexível como algo incomum ou ameaçador. Pelo contrário, hoje, já há empresas que encaram essa flexibilidade como um diferencial competitivo no mercado, mas isso implica, obviamente, algumas modificações no Direito do Trabalho.

O teletrabalho trouxe para o direito laboral algumas novidades decorrentes da influência tecnológica. Torna-se evidente que o mundo jurídico precisa acompanhar essas mudanças, se quiser estabelecer regras sobre elas e trazer, a quem de direito necessitar, garantias essenciais. Ao se trabalhar com o conceito de teletrabalho, esbarra-se em conceitos defasados e institutos ligados mais à época da industrialização do que à atual sociedade, que vive a terceira revolução industrial.

Nessa perspectiva, Salomão Resendá ensina que

¹⁰⁹ KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo, SP: Atlas, 1996, p. 31-2.

¹¹⁰ SALOMON, Ilan; SOLOMON, Meira. Telecommuting: the employee's perspective. **Technological Forecasting and Social Change**, v.25, p.15-28, 1984.

¹¹¹ KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo, SP: Atlas, 1996, p. 32.

¹¹² *Ibidem*, p. 45.

falar em teletrabalho é reportar-se à idéia de flexibilização do tempo de exercício da atividade laboral. Há, portanto, o desaparecimento da divisão outrora evidente entre o tempo destinado ao exercício da profissão e aquele voltado para o lazer. Hoje em dia esta interseção pode ser interpretada como um prolongamento da jornada de trabalho. O que importa não é o tempo de trabalho, mas sim as metas a serem alcançadas.¹¹³

Isso remete a outra questão: o salário percebido pelo trabalhador e pelo teletrabalhador. O trabalhador tem um salário estabelecido em convenção coletiva, na maioria das vezes, ou pelo governo, com o salário mínimo nacional. O teletrabalhador deve ter um salário estabelecido de forma diferente, pois não trabalha mais por hora, mas por meta.

Nesse sentido, Antônio de Pádua Melo Neto declara:

A idéia de 'salário por meta' é muito simples. É uma atualização do conceito de 'salário por peça' exposto por Marx em O Capital, pois este é unidimensional, ao explicar a variação da remuneração do trabalhador a partir de uma única variável: o volume de produção, o número de mercadorias elaboradas em um determinado período. A produção flexível e o trabalhador polivalente não eram realidades plausíveis nos tempos de Marx, e, portanto, as formas de remuneração da força de trabalho não poderiam avançar para os modelos que hoje estão disponíveis. As formas contemporâneas de 'assalariamento por meta' estão atreladas a um conjunto de variáveis que dizem respeito não apenas ao volume de produção (tal qual o salário por peça marxiano), mas também aos prazos de cumprimento de determinada tarefa, à qualidade (redução de refugos, redução de retrabalho, regulação de estoques, relações com os clientes), ao comportamento dos trabalhadores (assiduidade, redução de acidentes, organização do local de trabalho), entre outros. O grau de complexidade dessa remuneração é bem maior do que as formas anteriores, o que significa um maior controle dos resultados obtidos pelo trabalhador.¹¹⁴

Salomão Resendá alerta para o que ele chama de escravidão tecnológica, já que essa modalidade de trabalho poderá acarretar mais horas de trabalho em domicílio do que ocorreria na empresa. Eis o que diz o autor:

¹¹³ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acessado em: 15 jul. 2012, p. 6.

¹¹⁴ MELO NETO, Antônio de Pádua. **Teletrabalho**: novas formas de subsunção do trabalho ao capital? Caderno CEAS, n.223, jul./set. 2006, p. 40-46. Disponível em: <<http://www.ceas.com.br/cadernos/index.php/cadernos/article/view/132/113>>. Acessado em: 10 set. 2012.

O fantástico mundo da tecnologia passa a transformar-se no vilão do próprio homem. A tão perseguida idéia de desenvolver as atividades em seu próprio domicílio pode vir a imprimir ao trabalhador maior dedicação da sua capacidade intelectual ao âmbito profissional por muito mais tempo do que quando laborava no interior da própria empresa. A facilidade de comunicação e de localização poderá fazer ressurgir uma nova idéia de escravidão: a tecnológica.¹¹⁵

Por outro lado, conforme leciona Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento,

o advento das redes de comunicações tornaram desnecessária a reunião de todos os trabalhadores num mesmo local. Os empregados podem operar em locais diversos, conectados por uma tela de comunicação e se comunicando em tempo real. Tal fato reafirma a descentralização e autoriza o aumento da autonomia decisória de cada trabalhador.¹¹⁶

Sérgio Pinto Martins defende a existência da parassubordinação, alegando uma subordinação indireta por parte do empregador sobre o empregado. Acrescenta, ainda,

na telessubordinação, há subordinação à distância, uma subordinação mais tênue do que a normal. Entretanto, o empregado pode ter o controle da sua atividade por intermédio do próprio computador, por número de toques, por produção, por relatórios, etc.¹¹⁷

A tecnologia dá respostas com relação à operacionalização das tarefas realizadas fora do ambiente da empresa, flexibilizando o trabalho e, ao mesmo tempo, permitindo controlar as atividades de forma mais eficiente.

Mas flexibilização não significa afastar o empregado da empresa. Destaca Salomão Resendá que

não muito tempo atrás era necessário que o empregado permanecesse próximo a um telefone fixo para que estivesse à disposição do empregador, sendo este praticamente o único meio de comunicação entre ambos. Entretanto, a forte evolução da tecnologia trouxe grandes modificações para o meio social. Hoje, por exemplo, há no Brasil um número muito maior de celulares em uso do que de

¹¹⁵ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acessado em: 15 jul. 2012, p. 7.

¹¹⁶ NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Flexibilização do horário de trabalho**. 1.ed. Curitiba, PR: LTR LV, 2002, p.31.

¹¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 7.ed. São Paulo, SP: Atlas, 2004, p.18.

telefones fixos e o mesmo certamente acontecerá com a venda de computadores portáteis que, em pouco tempo, ultrapassarão os tradicionais desktops.¹¹⁸

O mesmo autor reforça a ideia de que o afastamento físico da empresa não implica que o empregado não esteja à sua disposição. Há distinção, portanto, entre disponibilidade física e virtual.

[...] não se deve usar a liberdade do empregado, decorrente da mobilidade tecnológica, para justificar que este não está à disposição da empresa quando conectado a um laptop. O fato de ter mobilidade física, não quer dizer que este não esteja vinculado à empresa. Não se deve confundir a disponibilidade física com a disponibilidade virtual.¹¹⁹

Com o advento da tecnologia da computação e os recursos tecnológicos hoje existentes de mobilidade, tais como computadores portáteis, celulares, *palmtops*, entre outros dispositivos eletrônicos, é possível trabalhar em locais até antes improváveis, tais como engarrafamentos de trânsito, aeroportos, aviões em deslocamento, navios etc.

Conclui Salomão Resendá dizendo que

A presença do teletrabalho é evidente e constitui fato gerador de uma grande mudança de mentalidade, visto que já se inicia um aumento no contingente dos trabalhadores submetidos a este sistema de trabalho. **Trata-se, portanto, de uma nova modalidade de prestação de serviço**, conectada a uma nova tecnologia e às necessidades próprias da época.¹²⁰ (Grifou-se)

Assim, para reger as relações de trabalho nesse novo contexto, é necessário um contrato de trabalho específico, ou complementar ao contrato de trabalho, que contemple aspectos relevantes ao teletrabalho, tais como responsabilidade por equipamentos, seguro, horário de teletrabalho, custos relacionados ao teletrabalho, entre outros aspectos igualmente importantes nessa relação.

Resta pouca dúvida de que o trabalho flexível melhora a produtividade, como afirma Joel Kugelmass:

os arranjos de horário flexível têm sido usados com êxito para melhorar o recrutamento e retenção de empregados valiosos, para aumentar os horários de

¹¹⁸ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho.

Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acessado em: 15 jul. 2012, p. 13.

¹¹⁹ Idem.

¹²⁰ Idem.

serviço ao cliente, melhorar a segurança do empregado e até ajudar a amenizar os efeitos de desastres naturais.¹²¹

Uma das questões que mais preocupa as empresas com relação ao uso da tecnologia e ao acesso à sua base de dados, atualmente, está relacionada à segurança da informação. Informação é o bem mais precioso de uma empresa e, sendo esse um ativo importante, é de grande importância zelar pelo seu sigilo e pela guarda.

No teletrabalho, o acesso às informações é de fora da empresa, o que acarreta um investimento maior na segurança da informação como forma de impedir que pessoas não autorizadas acessem as informações e/ou invadam os sistemas computadorizados (*softwares*, redes, dados etc.) da empresa. As políticas de segurança da informação servem para auxiliar na criação de barreiras tecnológicas, a fim de impedir, ou pelo menos minimizar, os efeitos negativos que uma invasão e um roubo de informações, por meio eletrônico, poderiam ocasionar. Esse assunto, embora interessante, não é objeto deste estudo, razão pela qual não será aprofundado, mas, no Direito Penal, torna-se um grande tema a ser discutido.

As questões tecnológicas fundamentais do teletrabalho, discorre Jack M. Nilles, “estão relacionadas aos meios de transferência/distribuição dos dados básicos de entrada e à recuperação dos dados de saída. A escala de operações e os tempos de respostas são fatores importantes aqui”.¹²²

O processamento mecânico de dados¹²³/informações¹²⁴ é candidato ao teletrabalho, pois as funções são bem definidas e é

¹²¹ KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo, SP: Atlas, 1996, p. 79.

¹²² NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo, SP: Futura, 1997, p. 93.

¹²³ **Dado**: unidade de processamento sem significado aparente ou imediato encontrado na forma bruta, que possibilita, após combinação e processamento, gerar a informação.

¹²⁴ **Informação**: dado processado usado, normalmente, para tomada de decisão ou inferências acerca de determinado assunto ou tema.

relativamente fácil verificar os resultados.¹²⁵ A tecnologia empregada no teletrabalho deve ser a mais adequada ao tipo de teletrabalho que está se desenvolvendo, independentemente do porte da empresa. Será necessário, num contexto mais genérico, um computador (portátil ou não), uma conexão com a empresa (que pode ser pela Internet ou outro meio de conexão), utilizando qualquer dispositivo de *hardware* e *software* para tal, e acesso às informações disponibilizadas pela empresa através de sua *Extranet*. Cabe ressaltar, ainda, que a disponibilidade de informações e o acesso à rede de computadores da empresa requerem permissões de acesso disponibilizadas pelos administradores de dados e de rede, respectivamente, de acordo com a política de segurança e acesso às informações da empresa.

Segundo a OIT,¹²⁶ 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 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 gerência.

É possível constatar então que várias são as profissões que podem ser exercidas na modalidade de teletrabalho, o que implica alterações consideráveis nas relações entre empregador e

¹²⁵ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo, SP: Futura, 1997, p. 93.

¹²⁶ ILO, **Conditions of work digest on telework**, v.9, n.1. Geneva: ILO, 1990, p. 8-9.

empregado e, por consequência, no âmbito da legislação trabalhista.

Jon Rognes, em estudo sobre os paradoxos do teletrabalho, realiza análise de quatro paradoxos relacionados às consequências 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 sobrepujado 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.¹²⁷

A telemática permite um maior controle sobre o trabalho realizado, conforme relata Luiz Carlos Amorim Robortella em sua obra:

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.¹²⁸

Verifica-se, portanto, que os mecanismos de controle aumentaram e, hoje, o trabalho a distância possui muitas especificidades que precisam ser analisadas criteriosamente, sob pena de haver um contrato de trabalho omisso em muitas dessas questões, dando ensejo a posteriores reclamações trabalhistas.

A subordinação, nas relações de trabalho, experimenta uma acentuação mediante um poder de vigilância que cresceu em

¹²⁷ ROGNES, Jon et al. **Paradoxes and some unexpected consequences in telecommuting**. Artigo apresentado no Telecommuting'96. Jacksonville, Florida: Jacksonville, abril de 1996, p.2.

¹²⁸ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo, SP: LT, 1994, p. 146.

intensidade pelo uso dos instrumentos informáticos.¹²⁹ Pinho Pedreira traz, no tocante ao aspecto do poder de vigilância da empresa, duas conclusões conflitantes: (I) 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; (II) 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.¹³⁰

O monitoramento remoto, como diz Pekka Huuhtanen,

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.¹³¹

Ressalta Jack M. Nilles que

[...] não há uma maneira infalível de *saber* se um profissional de informações está realmente trabalhando, sem ler seus pensamentos – exceto nos casos em que o trabalho é aparente como algum tipo de atividade física, como os dedos de uma secretária no teclado do computador [...]. Como boa parte do trabalho ligado à informação exige raciocínio, é também invisível enquanto está sendo executado.¹³²

O telegerenciamento requer capacidade de liderança e são importantes dois atributos à liderança: confiabilidade e harmonia. O segredo da liderança é a capacidade de inspirar os outros a se qualificarem para trabalhar pelos mesmos objetivos que o líder aponta. A falta de liderança manifesta-se no fato de cada elemento do grupo proceder de acordo com seus próprios objetivos e interesses particulares, sem dar atenção às metas coletivas. É nesse ponto que entram a confiabilidade e a harmonia.

¹²⁹ Ibidem, p. 50.

¹³⁰ PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. **Revista LTr**, v.64, n.5. São Paulo, SP: LTr, mai. 2000, p. 585.

¹³¹ HUUHTANEN, Pekka. **The health and safety issues for teleworkers in the European Union**. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997, p. 29.

¹³² NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo, SP: Futura, 1997, p. 97.

A confiança depende de uma comunicação de qualidade, e essa, por sua vez, ajuda a criar confiança. Uma das maneiras de vigiar é fazer reuniões e avaliações, que necessariamente não precisam ser presenciais, podendo-se usar a TIC para realizá-las a distância, chamadas de telerreuniões. Desde o agendamento até a reunião propriamente dita, pode ser tudo realizado pelos sistemas telemáticos da informação.

Nesse contexto, é importante o *feedback* contínuo sobre como o trabalho está sendo executado. Isso é importante para uma boa supervisão, mas exige esforço extra do telegerente em avaliar o trabalho realizado e dar um retorno em tempo hábil para o teletrabalhador.

É muito importante também, conforme ensina Jack M. Nilles, “ênfatizar quem é responsável por cada tarefa – definir explicitamente o que deve ser feito, executar o serviço e fornecer auxílio, orientação, suprimentos, manutenção etc.”¹³³ O teletrabalhador deve ser responsável por manter seu ambiente doméstico em perfeitas condições. Aqui faz-se uma observação julgada importante: embora o teletrabalhador deva manter limpo e organizado seu ambiente de trabalho domiciliar, a empresa deve, antes de iniciar o contrato de teletrabalho, vistoriar o ambiente, certificando de que está em condições. Essa vistoria deve ser feita periodicamente, afastando, dessa forma, possíveis reclamações trabalhistas relacionadas ao ambiente. Cabe também ressaltar que o teletrabalhador, em qualquer momento, pode solicitar certificação por terceiro e, nesse caso, arcará com as despesas.

Adentrando no aspecto de recompensas dadas pela empresa, enfatiza a literatura que o teletrabalhador não deve ser uma pessoa especial para o sistema de recompensas da empresa. Segundo Jack M. Nilles, “os critérios de qualificação do teletrabalhador devem ser o mais objetivos possível, baseados em critérios de

¹³³ Ibidem, p. 131.

desempenho”.¹³⁴ Sobre os horários de prestação do telesserviço, disserta o referido autor dizendo que:

essa questão parece ter relevância [...]. Na base da confiança (sistema); o chefe faz o controle a cada três horas; monitora o telefone [...]. Sejam quais forem os detalhes, deve haver um entendimento sobre as regras *antes de começar o teletrabalho*.¹³⁵

Independentemente do tipo de controle que será exercido pelo supervisor, o importante é “se concentrar sempre nos resultados [...]”. O registro da duração do processo é útil principalmente para estimar quanto tempo levará a produção de um resultado semelhante”.¹³⁶

A licença médica vale para os mesmos casos elencados na CLT. Pelo fato de o teletrabalhador estar desenvolvendo sua atividade laboral em outro local que não seja a empresa não significa dizer que não poderá ficar doente ou ter algum acidente de trabalho que o impeça, momentaneamente, de exercer suas atividades normalmente.¹³⁷ Conforme comenta Jack M. Nilles, um estudioso sobre esse tema, a maioria das organizações

que alcançou êxito no teletrabalho aceitou a premissa de que o escritório doméstico do teletrabalhador segue as mesmas regras que o escritório principal. Sob esse ponto de vista, acidentes de trabalho são acidentes de trabalho, independentemente da localização da ocorrência. [...] os funcionários devem receber informações claras e apropriadas sobre a necessidade de documentar suas reivindicações, e também sobre os procedimentos dessa documentação.¹³⁸

Relacionado à saúde e à segurança para profissionais que teletrabalham em domicílio, se esses sofrerem um acidente de trabalho em casa, deverão informar imediatamente a empresa.¹³⁹ A cobertura é a mesma, como se estivessem no escritório principal. Mas é importante ressaltar que o seguro é válido, desde que o teletrabalhador esteja exercendo sua função no horário estabelecido e na atividade da empresa, ressaltando questões como

¹³⁴ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo, SP: Futura, 1997, p. 97.

¹³⁵ Ibidem, p. 132-3.

¹³⁶ Ibidem, p. 133.

¹³⁷ Idem.

¹³⁸ Ibidem, p. 134.

¹³⁹ Ibidem, p. 139.

acidentes fora do expediente, os quais não envolvam o telesserviço. Mas, cada caso deverá ser analisado pela empresa, para assegurar que o teletrabalhador tenha resguardado seu direito ao seguro.

Relativamente aos equipamentos, o que se encontra na literatura é que esses podem ser disponibilizados pela empresa, mas tal situação deve ser combinada com o teletrabalhador. No caso de um centro de telesserviço, os equipamentos são fornecidos pela empresa, salvo combinação anterior, comenta o autor ora em tela, Jack. M. Nilles.¹⁴⁰

Esse mesmo autor, nesse sentido, diz que

A empresa fica responsável pela manutenção de rotina dos equipamentos e software de sua propriedade, usados durante o projeto de demonstração. É responsabilidade de cada funcionário garantir que equipamentos e software sejam usados em condições profissionais, seja em casa ou um centro de telesserviço. O funcionário deve garantir também que equipamentos e softwares não serão mal-utilizados e que seu uso não violará a política adotada pela companhia para preservar o patrimônio.¹⁴¹

O uso de equipamentos da empresa para fins particulares está regulado pela política de segurança, uso e privacidade da empresa. Para cada empresa, há regras que estabelecem que equipamentos o funcionário pode utilizar, em quais horários, como devem ser usados os equipamentos de informática, quais ferramentas informatizadas (*software*) podem ser usadas, quais *websites* podem ser acessados, entre outras regras que preservem a imagem e garantam a segurança da informação na empresa.

O teletrabalhador pode utilizar seu próprio equipamento, se convencionado com a empresa antes da demonstração, mas este deve ser compatível com os da empresa, para que não gere danos acidentais aos dados. Estando o teletrabalhador desempenhando suas atribuições em serviços autorizados pela empresa e as atividades dentro do método e do âmbito de sua função, a responsabilidade da empresa é a mesma, seja em casa, num centro

¹⁴⁰ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo, SP: Futura, 1997, p.139.

¹⁴¹ Idem.

de telesserviço ou no local normal de trabalho, ensina Jack M. Nilles.¹⁴²

Nesse sentido, qualquer atividade profissional que não seja fraudulenta, corrupta ou com intenção criminosa e que cause danos ao teletrabalhador e/ou a terceiros será indenizada pela empresa. Caso interrompa o serviço para fazer algo não relacionado ao trabalho da empresa e, nesse intervalo, aconteça um acidente, então a pessoa será tão responsável quanto qualquer outra pessoa dentro de sua casa.

Nas despesas de viagem, as leis existentes, além de regras e cláusulas contratuais da empresa, são aplicáveis a todos os participantes da demonstração, como ensina Jack M. Nilles.¹⁴³ A demonstração consiste no treinamento dado ao trabalhador para definir como se dará o teletrabalho, seguindo o guia de teletrabalho elaborado pela empresa. Essa demonstração normalmente é feita dentro da empresa e possui a finalidade de capacitar o trabalhador nos recursos de TI que estarão disponíveis para o desempenho das atividades.

Caso o teletrabalhador precise viajar de carro por causa do trabalho, a contagem de quilometragem inicia no local de trabalho domiciliar ou do centro de telesserviços. Quando houver deslocamentos em virtude de reuniões, a empresa poderá pagar pelo deslocamento ou não pagar, dependerá de acerto feito entre as partes.

Jack M. Nilles afirma que a maioria dos teletrabalhadores passará vários dias por semana no escritório principal.¹⁴⁴ Significa dizer que não é necessário o teletrabalhador trabalhar no escritório de telesserviço ou em casa o tempo todo. Segundo o autor supramencionado,

a ideia é arquitetar um sistema de divisão de tempo entre um e outro, de forma que as tarefas mais bem-executadas no local remoto [...] sejam feitas lá, enquanto as

¹⁴² Ibidem, p. 141.

¹⁴³ Idem.

¹⁴⁴ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo, SP: Futura, 1997, p. 142.

tarefas mais bem-executadas no escritório principal [...] sejam desempenhadas nesse local.¹⁴⁵

Os horários de teletrabalho devem ser combinados com o supervisor antecipadamente e podem ser alterados ocasionalmente durante um projeto. Pode ocorrer que, em alguns dias e horários, o teletrabalhador precise estar em contato com seu supervisor para esclarecimentos, relatório de atividades desenvolvidas ou encaminhamentos sobre o projeto que está sendo desenvolvido.¹⁴⁶

No que concerne a férias ou licenças médicas, importante trazer à baila que

licenças médicas e férias estarão garantidas do mesmo modo que num escritório convencional. Se estiver incapaz de trabalhar no escritório de sua casa, informe as horas não-trabalhadas, como faria num ambiente de trabalho tradicional. O gozo de férias, folgas compensatórias, licenças médicas, ou qualquer outro tipo de licença, está sujeito à aprovação de seu supervisor, como sempre.¹⁴⁷

Quanto à jornada de trabalho,

em nenhuma hipótese suas horas regulares de trabalho, sejam numa escala fixa ou flexível, poderão exceder o estabelecido, a não ser que o supervisor aprove com antecedência a alteração. Não haverá mudanças quanto a horas extras. Como sempre, é necessária a aprovação prévia do supervisor para qualquer hora extra trabalhada. Outros tipos de bonificação, como plantão, chefia e turno, não serão afetados pelo teletrabalho.¹⁴⁸

O teletrabalhador não precisa ficar conectado ou na frente da tela do computador o dia todo. A ênfase que se dá é ao uso da TIC para ajudar o teletrabalhador a desempenhar suas atribuições da melhor maneira, não para controlar sua vida. Sobre a desconexão, já mencionada neste artigo, aqui não se aprofunda, mas é tema relevante para estudo posterior.

Quando se fala em teletrabalho, também é mister referir que devem ser ministrados *workshops* especiais para teletrabalhadores e supervisores antes do início do teletrabalho. Enfatizam-se, nessas sessões, os aspectos práticos do teletrabalho, tais como decidir como e quanto teletrabalhar, estruturar escritórios domésticos (se

¹⁴⁵ Idem.

¹⁴⁶ Ibidem, p. 143.

¹⁴⁷ Idem.

¹⁴⁸ Idem.

aplicável), agendar reuniões, manter o contato com os colegas de trabalho e lidar com os problemas e as questões que possam surgir.¹⁴⁹

Os padrões de desempenho já adotados pela empresa devem ser mantidos no teletrabalho, comenta Jack M. Nilles, mas “o que pode mudar é o método de supervisão e avaliação de desempenho nessa nova relação de trabalho”.¹⁵⁰ O resultado do trabalho deverá ser discutido e decidido entre o teletrabalhador e o seu supervisor. As regras de trabalho já convencionadas serão mantidas na fase inicial do teletrabalho e, ao longo de sua implantação em uma empresa, deverão ser avaliadas para medir os resultados alcançados. Essa avaliação surtirá efeitos nas regras de trabalho e na forma de sua execução, destaca Jack M. Nilles.¹⁵¹

Não pode ser deixada de lado a discussão sobre a segurança da informação no teletrabalho, visto que, dentro da empresa, existem políticas e mecanismos de segurança que são utilizados por todos para garantir problemas com a falha da informação ou o roubo dela. As regras estabelecidas pela empresa, bem como a criptografia das informações, são importantes para aumentar a segurança na transferência da informação do local do teletrabalho até a empresa. Ao mesmo tempo em que existe confiança entre supervisor e teletrabalhador, o mesmo não ocorre na Internet. *Hackers*¹⁵² e *crackers*¹⁵³ invadem seguidamente servidores de empresas, para provocar danos a seus dados, sistemas ou equipamentos e, por vezes, demonstrar a vulnerabilidade que as empresas possuem com relação ao sigilo e à segurança da

¹⁴⁹ Ibidem, p. 144.

¹⁵⁰ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo, SP: Futura, 1997, p. 144-5.

¹⁵¹ Ibidem, p.145.

¹⁵² Pessoas que têm um vasto e aprofundado conhecimento de determinado assunto, normalmente associado à informática, que o utilizam para encontrar brechas nas redes de computadores e nos sistemas das empresas.

¹⁵³ É um *hacker* com más intenções, buscando invadir computadores, redes de computadores e sistemas de informação, para danificar, prejudicar, roubar/furtar, com a intenção de obter ganhos financeiros ou pessoais, tais como *status*.

informação. Isso pode muito bem acontecer no local onde está sendo exercido o teletrabalho.

A política de segurança da informação da empresa deve garantir que as informações sejam utilizadas pelas pessoas certas, no momento correto, de forma segura e que não cause dano aos usuários da informação nem a terceiros pelo seu mau uso.

O teletrabalho é um modo de executar uma função, sendo assim, as avaliações de desempenho continuarão a ser feitas da maneira habitual e não alterarão, sobremaneira, as possibilidades de promoção do teletrabalhador.

Os custos e os benefícios com o teletrabalho mudam constantemente, afirma o estudioso Jack M. Nilles: “os custos tendem a aparecer primeiro, mesmo antes do início de um projeto de teletrabalho. Os benefícios por teletrabalhador tendem a crescer ao longo do tempo, aumentando mesmo depois de dois anos de implementação do sistema”.¹⁵⁴

O supervisor pode conferir, através de uma lista de acompanhamento, se o teletrabalhador está aclimatado ao projeto de teletrabalho implantado na empresa.¹⁵⁵

5 Conclusões

O mundo globalizado e a competitividade imposta pelo mercado fazem com que as empresas privadas tenham uma necessidade de refletir sobre suas posturas e suas estratégias, buscando sua adequação a esse contexto. Rotinas de trabalho mais diversificadas e mais complexas surgem como auxiliares na busca por melhores e mais céleres resultados.

¹⁵⁴ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo, SP: Futura, 1997, p. 148.

¹⁵⁵ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo, SP: Futura, 1997, p. 211.

Em face dessa competitividade imposta pelo mercado, as empresas buscam alternativas para melhor conduzir seu negócio, tanto como fator de economia (redução de custos) quanto de sobrevivência.

É nesse contexto que o teletrabalho vem como uma alternativa tanto para as empresas quanto para os trabalhadores, pois, para as primeiras, há uma redução de custos diretos e indiretos e, para os segundos, mais oportunidades de trabalho e qualidade de vida, dentre outras tantas vantagens evidenciadas neste trabalho. Mas, como visto, há também desvantagens para ambos, empresa e trabalhador.

Numa perspectiva otimista, o mercado de trabalho caminha para essa transformação, a qual, com o auxílio da tecnologia da informação, possibilitará uma melhor realização de tarefas em menos tempo e de forma compartilhada.

Mas, necessariamente, esbarra-se no aspecto jurídico das relações de trabalho entre empresa e teletrabalhador, o que justifica a escolha do tema que aqui foi analisado. Assim, os possíveis conflitos advindos dessas mudanças devem ser minimizados e, se possível, dirimidos pela legislação.

Faz-se, então, necessária uma legislação específica para tratar dessa matéria, como visto no texto, bem como sinaliza nossa Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XXVII.¹⁵⁶

Do ponto de vista de *classificação jurídica*, o *teletrabalho* revela-se uma espécie do gênero *trabalhador*, desdobrável em uma de suas espécies básicas – o *autônomo* e o *subordinado*. Na primeira inflexão, deixará de interessar à disciplina tutelar do Direito do Trabalho. Na segunda, será *empregado*, podendo assumir um de dois perfis: o de prestador do trabalho *sob subordinação direta do empregador*, em estabelecimento, centralizado ou não, e o de *empregado em domicílio*, sujeito de um dos contratos especiais de trabalho, em que a

¹⁵⁶ “Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; [...].”

subordinação é rarefeita e o *local da prestação* coincide com o do eixo da vida pessoal do trabalhador.

Destaca-se que, dadas as limitações que se apresentam à elaboração de um artigo e a vastidão de abordagens cabíveis acerca do tema escolhido, não foi possível fazer um estudo da jurisprudência, até porque essa ainda é incipiente nessa área. Mas, pelo breve “passeio” nessa esfera, foi possível constatar que não há ainda um consenso quando o assunto é teletrabalho.

Sem dúvida, porém, mais cedo ou mais tarde, chegar-se-á à era de prevalência do teletrabalho sobre o trabalho na empresa, pelo que é interessante pensar-se em começar a remodelar sua disciplina pelo Direito do Trabalho, aproveitando a onda de flexibilização de suas bases.

Não somente o teletrabalho ajuda as empresas a aumentarem seus lucros, fato já comprovado por meio de casos bem-sucedidos mostrados na literatura especializada, mas também auxilia os trabalhadores a terem mais possibilidades de crescimento e desempenho, bem como auxilia portadores de deficiência locomotora. Mas, inegavelmente, há riscos envolvidos no teletrabalho, que serão analisados em um trabalho futuro já previsto por este pesquisador. Nesse sentido, sabe-se que muitos aspectos são passíveis de análise, razão pela qual existe ciência de que não se exauriu o tema deste artigo.

Assim, urge sejam aprofundados estudos que possam trazer contribuições para uma área que, ao mesmo tempo em que fascina pelas suas inúmeras possibilidades, suscita uma série de questionamentos para os quais, hoje, o Direito do Trabalho ainda não tem respostas.

Pode-se concluir que o teletrabalho não é fruto da TIC, mas essa contribuiu muito para romper barreiras e tornar o teletrabalho uma realidade. Esse novo paradigma de trabalho trouxe mudanças na forma e no local de trabalho, revolucionando o tempo e o espaço em que ele se dá, modificando procedimentos e hábitos do trabalhador.

6 Referências

- BACELLAR, Margareth de Freitas. **O direito do trabalho na era virtual**. Rio de Janeiro, RJ: Renovar, 2003.
- BOONEN, E. M. **As várias faces do teletrabalho**. v.2 e 3, n.4 e 5. Belo Horizonte, MG: Revista E & G Economia e Gestão, dez.2002/jul. 2003.
- BRASIL. **Decreto-lei n. 399**, de 30 de abril de 1938. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=12746>>. Acesso em: 20 jun. 2010.
- BRASIL. **Projeto de lei n. 3.129**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=155964>. Acesso em: 20 jun. 2010.
- BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acesso em: 20 mai. 2012.
- CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. 9.ed. São Paulo, SP: Moderna, 1997.
- CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 27.ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2002.
- Convenção OIT n.177/1996**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C177>>. Acesso em: 20 jun. 2012.
- COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, v.41, n.1. Rio de Janeiro, RJ: jan./fev. 2007.
- DÄUBLER, Wolfgang. **Direito do trabalho e sociedade na Alemanha**. São Paulo, SP: LTr, 1997.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo, SP: LTr, 2005.
- DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2009.
- DI MARTINO, Vittorio. **High road to teleworking, in the to teleworking**. Genève: OIT, 2001.
- DI MARTINO, Vittorio. **Conditions of work digest on telework**. Telework: a new way of working and living. v.9.1. Genève: OIT, 1990.
- ESTRADA, Manuel Martin Pino. Trabalho em casa aumenta produtividade. Seção Empregos e Negócios. Bahia, BA: **Jornal A Tarde de Salvador**, 21/03/2010. Disponível em: <<http://tele-trabalho.blogspot.com>>. Acesso em: 15 out. 2012.

- ESTRADA, Manuel Martín Pino. O teletrabalho transfronteiriço no direito brasileiro. **Revista Consultor Jurídico**, 2002. Disponível em: <<http://conjur.locaweb.com.br/textos/15945>>. Acesso em: 23 out. 2012.
- HOMEM, I. D.; DELLAGNELO, E. H. L. **Novas formas organizacionais e os desafios para os expatriados**. v.5, n.1. São Paulo, SP: Revista de Administração Eletrônica, jan./jun. 2006.
- HUUHTANEN, Pekka. **The health and safety issues for teleworkers in the European Union**. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997.
- ILO, **Conditions of work digest on telework**, v.9, n.1. Geneva: ILO, 1990.
- KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação**. São Paulo, SP: Atlas, 1996.
- MACHADO, Júlio César. **Ampliação do poder de vigilância sobre o trabalhador no regime de teletrabalho**. p. 2. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/8/search?order=DESC&rpp=10&sort_by=0&page=1097&query=jur%C3%ADdicos&etal=0>. Acesso em: 10 set. 2012.
- MAIR, J. **Chega de oba-oba**. São Paulo, SP: Martins Fontes, 2005.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23.ed. São Paulo, SP: Atlas, 2007.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 7.ed. São Paulo, SP: Atlas, 2004.
- MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça**. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília, DF: UnB, 2009.
- MELO NETO, Antônio de Pádua. **Teletrabalho: novas formas de subsunção do trabalho ao capital?** Caderno CEAS, n.223, jul./set. 2006, p. 40-46. Disponível em: <<http://www.ceas.com.br/cadernos/index.php/cadernos/article/view/132/113>>. Acesso em: 10 set. 2012.
- MORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho**. São Paulo, SP: Revista do Trabalho, 1943.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 19.ed. rev. atual. São Paulo, SP: Saraiva, 2004.
- NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Flexibilização do horário de trabalho**. 1.ed. Curitiba, PR: LTR LV, 2002.

- NETO, José Affonso Dallegrave. Nova competência trabalhista para julgar ações oriundas da relação de trabalho. v.71, n.02. Brasília, DF: **Revista do TST**, Mai./Ago. 2005.
- NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo, SP: Futura, 1997.
- O'BRIEN, James A. **Sistemas de informação e as decisões gerenciais na era da Internet**. 2.ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2004.
- OLIVEIRA, M. M. V. **A ergonomia e o teletrabalho no domicílio**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Florianópolis, SC: Universidade Federal de Santa Catarina, 1996.
- OLIVEIRA, Tatiana Penna de. **Teletrabalho**: fatos-suportes para a sua caracterização. Dissertação de mestrado. Belo Horizonte, MG: 2003.
- PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. **Revista LTr**, v.64, n.5. São Paulo, SP: LTr, mai. 2000.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. 4.ed. São Paulo, SP: LTr, 2000.
- PORTUGAL. **Lei n. 99/2003**. Disponível em:
<http://www.mtss.gov.pt/docs/Cod_Trabalho.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2012.
- RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Disponível em:<<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acesso em: 15 jul. 2012.
- ROBORTELA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo, SP: LTr, 1994.
- ROCHA, Marcelo Oliveira. **Direito do trabalho e internet**: aspectos das novas tendências das relações de trabalho na “era informatizada”. São Paulo, SP: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2004.
- ROGNES, Jon et al. **Paradoxes and some unexpected consequences in telecommuting**. Artigo apresentado no Telecommuting'96. Jacksonville, Florida: Jacksonville, abril de 1996.
- SALOMON, Ilan; SOLOMON, Meira. Telecommuting: the employee's perspective. **Technological Forecasting and Social Change**, v.25, p.15-28, 1984.
- SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do trabalho**. Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2006.

- SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista CEJ**, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004.
- SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 18.ed. São Paulo, SP: Malheiros, 2000.
- SOARES, Luiz Fernando G; LEMOS, Guido; COLCHER, Sergio. **Redes de computadores**: das LANS, MANS e WANS às redes ATM. 2.ed.rev. e ampliada. Rio de Janeiro, RJ: Campus, 1995.
- VALVERDE, Eduardo. **Projeto de lei n. 3.129**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/201909.pdf>>. Acesso em: 23 jun. 2012.
- WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo, SP: LTr, 2005.