



NOVOS DIREITOS NA SOCIEDADE EM REDE: ABORDAGEM SOBRE A UTILIZAÇÃO DAS NOVAS TICS NO MUNDO DO TRABALHO

Denise Silva Nunes¹

Lorenice Freire Davies²

RESUMO

A sociedade informacional inaugura um novo contexto das relações humanas no século XXI, com o surgimento de novos direitos na sociedade em rede. A globalização aliada à Revolução Tecnológica fragmenta as estruturas clássicas do trabalho e incorpora as novas tecnologias na seara trabalhista, resultando na insurgência de novos direitos. O teletrabalho configura-se como uma nova modalidade de trabalho, estabelecido na sociedade informacional, com a utilização das novas tecnologias da informação e comunicação. Trata-se de trabalho executado em local diverso da sede empresarial, priorizando o uso de meios de telecomunicação para o recebimento, trato e transmissão de informação. Nesse contexto, a presente pesquisa aborda a recente regulação do teletrabalho no Brasil, com o objetivo de identificar aspectos falhos e/ou inexistentes na legislação brasileira. Para tanto, utilizou-se o método dedutivo de abordagem, através da pesquisa bibliográfica. Como resultado final, no âmbito jurídico destaca-se que o Brasil ainda não recepcionou todas as situações peculiares do teletrabalho, necessitando, assim, de novas disposições no ordenamento jurídico. De outro modo, destaca-se que o teletrabalho representa uma inovação no ramo trabalhista, em que as empresas estão incorporando esta modalidade como estratégia que concilia

¹ Mestranda em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Maria (PPGD/UFSM). Pós-Graduação em andamento no Curso de Especialização em Educação Ambiental e Graduação em andamento no Curso de Ciências Sociais- Bacharelado, ambos pela UFSM. Integrante do Grupo de Pesquisa em Direitos da Sociobiodiversidade (GPDS/UFSM). Graduada em Direito pela Universidade Luterana do Brasil (ULBRA). Bolsista CAPES. Advogada. Endereço eletrônico: denise.silva.nunes@hotmail.com

² Mestranda em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Maria (PPGD/UFSM). Possui graduação em Licenciatura em Letras pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras "Imaculada Conceição" e também possui graduação em Direito pela Faculdades Unificadas de Foz do Iguaçu. Especialização em Docência do Ensino Superior pela Universidade Dinâmica das Cataratas, e, Especialização em Especialização em Língua Portuguesa e Literatura, pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras "Imaculada Conceição". Integrante do Grupo de Pesquisa em Direitos da Sociobiodiversidade (GPDS/UFSM). Bolsista CAPES. Advogada. Endereço eletrônico: loryfreire1@hotmail.com



informação e comunicação, com a utilização das novas tecnologias da informação e comunicação (TICS).

Palavras-chave: comunicação; globalização; inovação tecnológica; teletrabalho.

INTRODUÇÃO

No início do século XVIII ocorreu o surgimento da máquina a vapor, e, conseqüentemente, o desenvolvimento de fábricas, tornando possível a produção em grande escala e com menores custos.

A partir da Revolução Industrial, ocorreram inúmeras transformações na sociedade moderna, com destaque para a divisão social do trabalho e a afirmação do modo de produção capitalista.

O período industrial proporcionou a introdução dos meios de produção capitalista, fundados na livre iniciativa, consolidando o liberalismo. E contra os abusos da Revolução Industrial, devido às condições precárias e desumanas de trabalho, eclodiram-se os movimentos sociais, a formação de sindicatos, o surgimento do Estado Social e o Direito do Trabalho, a fim de impor limites à mão de obra assalariada. Com isso, o surgimento das Constituições Sociais de 1917 no México, em 1919 de Weimar e a Organização Internacional do Trabalho (1919).

A partir da crise do petróleo nos anos 70, os setores produtivos intensificaram a implementação de alternativas para a diminuição dos custos de produção, com investimentos na informática, na automação, nas comunicações e na produção globalizada.

Inaugurou-se, no final do século XX, a era pós-industrial ou tecnológica, com o surgimento da telemática (fusão telecomunicações-informática) e da robótica, priorizando os serviços, as informações, comunicações e a produção de idéias.



Nessa conjuntura, em decorrência da globalização e da automação, os postos tradicionais de trabalho foram aos poucos eliminados, sendo considerados obsoletos, de modo que o mesmo produto ou serviço passou a ter suas etapas de elaboração espalhadas por diversos locais, ou ainda, em diversos países, corroborando para a concorrência mundial de mão de obra.

O capital passou a ter grandes fluxos, com imensa mobilidade, transferindo-se para os locais de menor custo, com valorização da qualificação em detrimento da especialização.

A partir dessas transformações, agregadas ao surgimento das novas tecnologias da comunicação e informação (TIC's), uma nova modalidade de trabalho vem se estabelecendo na sociedade, denominada teletrabalho.

Pondera-se que as transformações sociais estão à frente do Direito, e, o teletrabalho possui inúmeros desafios na legislação brasileira, visto que nem todas as situações estão previstas no ordenamento jurídico brasileiro. Desse modo, verifica-se a relevância da temática e a necessidade de se pensar neste novo contexto, visto que esta modalidade de trabalho representa uma inovação que muito contribui para a sustentabilidade.

A metodologia utilizada foi o método dedutivo de abordagem, procedendo à pesquisa bibliográfica, jurisprudencial, documental, além de legislação aplicada.

O objetivo do presente artigo é discorrer sobre o instituto do teletrabalho, enquanto nova modalidade de trabalho inserida no contexto da sociedade informacional, e proceder à análise de aspectos falhos e/ou inexistentes na legislação brasileira.

O artigo está estruturado em três seções. No primeiro momento, feitas considerações gerais sobre o teletrabalho, nos aspectos de sua evolução e conceituações. Posteriormente, no segundo momento, apontadas as principais características sobre a execução, as vantagens e desvantagens e os riscos do



teletrabalho. Por fim, no terceiro momento, a realidade do teletrabalho no Brasil, procedendo à análise de jurisprudência e doutrina, e apontando os desafios ao tratamento jurídico brasileiro, algumas iniciativas brasileiras sobre o tema e contribuições para a sustentabilidade.

A presente pesquisa insere-se na Área de Concentração (e Pesquisa) do Curso de Direito da FADISMA – “Direito, Sociedades Globalizadas e Diálogos entre Culturas”, tendo relevância científica e social.

1 A INSURGÊNCIA DE NOVOS DIREITOS NA SOCIEDADE INFORMACIONAL E A INTENSIFICAÇÃO DO TELETRABALHO

Na sociedade em rede, a globalização traz consigo uma nova ordem de princípios, e o que se verifica no sistema é uma economia global, onde as economias nacionais adquirem capacidade e importância somente quando inseridas num contexto de macro articulação internacional (MOREIRA, 2002, p. 96-97).

Nesse contexto, afasta-se a territorialidade em nome do global, de modo que a soberania, a autonomia e a legalidade são postas em plano secundário, uma vez que o mercado globalizado regula as ações dos Estados e fará a ‘lei’ das relações. E nessa articulação, “os instrumentos de telecomunicação extremamente eficientes permitiram a viabilidade deste conceito, reduzindo as distâncias a nada” (MOREIRA, 2002, p.97).

Quanto aos efeitos econômicos da informatização, da automatização e da globalização, o autor Alexandre Agra Belmonte destaca:

[...] maior capacidade de produção com menor custo; barateamento do produto ou serviço; maior circulação do capital; diminuição ou eliminação das fronteiras; detenção setorial de tecnologia e capital com a imposição de regras; enfraquecimento do Estado Nacional frente às empresas transnacionais e multinacionais, em ditar políticas sociais; dificuldades na implementação dos direitos sociais (BELMONTE, 2007, p.15).



A globalização e o capital propiciaram o surgimento de uma nova estruturação social. E, para De Masi (2000), trata-se de um fenômeno recente e ainda incipiente da sociedade industrial, fruto do desenvolvimento da informática e das telecomunicações. Uma tendência que vem recuperar o que a indústria e o artesanato tinham de melhor. Do artesanato, a produção em pequenas unidades produtivas, até domiciliares, a rapidez nas decisões e a pouca burocracia. Da indústria, a interação que pode ser estabelecida entre unidades produzidas por meio da telemática, com a experiência e a solidez (DE MASI, 2000).

No mercado globalizado ocorre a extraterritorialidade do funcionamento do mercado e do trabalho, o que se ocorre de forma virtual através da rede. Desde então, o termo teletrabalho é comumente utilizado para definir empregados que trabalham distante da empresa, descrevendo não só os empregados que trabalham exclusivamente em casa, mas também os que trabalham em outros lugares que ofereçam acesso à rede de comunicação, como aeroportos, hotéis, restaurantes, entre outros.

No tocante à origem e ao surgimento do teletrabalho no mundo corporativo, não existe uma definição exata. Alguns registros apontam para a experiência de John Edgard Thompson, presidente da empresa *Pennsylvania Railroad* nos Estados Unidos, ao implementar no ano de 1857 um sistema privado de telégrafo para gerenciar divisões remotas. E no ano de 1962, na Inglaterra, Stephane Shirley criou um pequeno negócio chamado *Freelance Programmers*, localizado na sua própria residência, onde ela desenvolvia programas de computador para empresas (NILLES, 1997).

A ideia do teletrabalho só entra no debate administrativo na década de 1970, através do físico americano Jack Nilles, com a experiência do *telecommuniting*. No seu empreendimento, Nilles dirige o primeiro projeto sobre o teletrabalho, com a possibilidade de eliminar o trajeto de casa ao trabalho, por meio de recursos das tecnologias de comunicação e informação.



Posteriormente, o contexto da revolução informacional proporcionou ferramentas para o desenvolvimento de uma nova modalidade de trabalho. O avanço das tecnologias da informação e comunicação (TIC's) conjugadas aos movimentos globalizatórios e integracionistas desencadearam uma revolução nas relações humanas, com repercussões em diversas áreas do conhecimento.

O teletrabalho é a vertente mais relevante que assume a Sociedade da Informação no contexto das alterações que têm ocorrido nos mercados da força de trabalho pelo que as preocupações com o seu desenvolvimento e implementação parecem, à partida, justificadas; tanto mais que o fenómeno não corresponde a uma “moda”, antes tem raízes profundas na atual organização e dinâmica socioeconômicas (ALMEIDA, 2000, p.2).

O teletrabalho constitui-se “uma modalidade de trabalho oriunda (e inserida) no contexto dessa Revolução Informacional, que mescla os avanços tecnológicos (principalmente informáticos) e comunicacionais” (FINCATO, 2003, p. 41).

Quanto às conceituações, o teletrabalho para o Desembargador Federal do Trabalho da 1ª Região Alexandre Belmonte, é “o trabalho executado à distância, através das novas tecnologias de comunicação. Permite a flexibilização do tempo e do lugar de trabalho, com redução de custos” (BELMONTE, 2007, p.16).

Para o autor Manuel Pino Estrada é definido como “aquela pessoa que desenvolve atividades laborais por meio de antigas e novas tecnologias de informação e comunicação, distante da sede da empresa ou da pessoa física à qual presta serviço” (ESTRADA, 2012, p.66).

E em sentido lato, teletrabalho “refere-se ao trabalho realizado com a aplicação sistemática de telecomunicações que permitem trabalhar e comunicar à distância, trocando sistematicamente informações e dados” (ARAÚJO, 2002, p.17).

Na Organização Internacional do Trabalho (OIT) o teletrabalho é admitido como espécie do gênero ‘trabalho à distância’, sendo normatizado pela Convenção n.177 de 1996, sobre trabalho a domicílio e pela Recomendação n. 184.

A expressão ‘trabalho a domicílio’ significa o trabalho realizado no próprio domicílio do trabalhador, ou em outro local, em troca de



remuneração, com o fim de elaborar produto ou serviço conforme especificações do empregador, independentemente de quem proporcione os equipamentos e materiais utilizados para a prestação (art. 1º); deve haver igualdade de tratamento com os outros empregados com respeito à remuneração, aos direitos previdenciários, idade mínima de admissão e proteção à maternidade (art. 4º); quando for permitida a terceirização no trabalho a domicílio as responsabilidades dos tomadores de serviços e intermediadores serão fixadas conforme a legislação e jurisprudência nacionais do país (art. 8º), da Organização Internacional do Trabalho.

O teletrabalho, para estudo *jus* laboral, será o trabalho humano desempenhado de forma subordinada (mesmo que necessária à revisão conceitual de subordinação), porém fora dos limites físicos da empresa, priorizando o uso de meios de telecomunicação para o recebimento, trato e transmissão de informação.

De forma didática, são características do teletrabalho: o trabalho subordinado (podendo ser teletrabalho com a forma autônoma, para alguns doutrinadores), fisicamente distante do empregador, com uso intenso de tecnologias de informação e comunicação.

Na modalidade de teletrabalho são inseridos na categoria de teletrabalhadores os vendedores, os corretores de seguro, os colunistas, os assessores de imprensa, os jornalistas, os cartunistas, arquitetos, decoradores, blogueiros, técnicos de suporte de computadores e rede *online*, dentre outros (BELMONTE, 2007).

A denominação 'teletrabalho' é a mais usual, sendo também utilizados os termos *e-workplace*, *home-based telework*, *new technology homework* e trabalho compartilhado. (COSTA, 2003). Outros autores nomeiam como *networking*, *telecommuting* e *remote working* (BARROS, 2008).

A intensificação do teletrabalho ocorreu no contexto da sociedade informacional, sobretudo com a utilização das novas tecnologias, por meio de ferramentas da informação e da comunicação. E apesar de se constituir uma recente modalidade de trabalho, a sua execução laboral vem crescendo, tendo as suas peculiaridades, benefícios e desvantagens, conforme exposição a seguir.



2. APONTAMENTOS SOBRE A EXECUÇÃO DO TELETRABALHO

Na configuração de teletrabalho são fundamentais os elementos que se inserem na execução laboral, como a deslocalização do trabalhador para fora da empresa, ou fora do centro de produção, bem como a utilização de tecnologias e de comunicação que permitam ultrapassar a barreira da distância física.

Compreende-se por teletrabalho, o realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho. A comunicação do teletrabalhador com a sede central do trabalho e com outras sedes ocorre com o uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são, necessariamente, sempre de natureza informática (DE MASI, 2000, p.214).

O teletrabalho pode ser implementado em qualquer ponto do planeta, pois, na sua execução ele exige a utilização das tecnologias de comunicação (e do 'cérebro') e não a presença física da pessoa. Com isso, a utilização do teletrabalho faz desaparecer as fronteiras de espaço e de tempo entre o trabalho e a casa; o trabalho e o 'não-trabalho'; o trabalhador e o 'não-trabalhador' (COSTA, 2003).

Conforme o relatório da OIT sobre o teletrabalho (datado de 1990) extraem-se classificações para a nova modalidade laboral, envolvendo os seguintes critérios:

O local em que é realizado; a parcela de tempo sob a forma de teletrabalho; o âmbito territorial no qual é realizado; o tipo de linha de telecomunicação utilizada; o número de teletrabalhadores no mesmo ambiente; e critérios quanto à presença ou não dos elementos ensejadores da relação de emprego.

Quanto ao local do teletrabalho, conforme a OIT pode ser classificado nas seguintes modalidades: Teletrabalho em domicílio; teletrabalho em centros de vizinhança; teletrabalho móvel; e o teletrabalho realizado em centros satélite.

Em qualquer das modalidades supracitadas, o teletrabalho poderá classificado, quanto à parcela de tempo que se labora à distância, ou (parcial) na sede da empresa. Assim sendo, pode ser classificado como 'teletrabalho em tempo parcial' ou 'teletrabalho em tempo integral'. No tocante ao tipo de linha de



telecomunicação utilizada, o teletrabalho pode ser classificado em ‘*on-line ou off-line*’ (BELMONTE, 2007, p.15).

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

Na classificação da OIT, o teletrabalho pode ser subdividido em ‘autônomo’ ou ‘subordinado’, conforme restem, ou não, configurados os elementos ensejadores da relação de emprego. Portanto, pode ser ‘teletrabalho de forma autônoma’ ou ‘teletrabalho subordinado’, e, conforme a configuração, os devidos reflexos trabalhistas.

Na situação de quando o trabalhador estiver domiciliado em um país e prestar serviços à distância a empregador ou a tomador de serviços sediado em outro país, e fazendo uso extensivo da telemática para a transmissão dos resultados, estar-se-á diante da classificação ‘teletrabalho transnacional’ (BITENCOURT, 2012, p.35).

Na abordagem sobre o teletrabalho transnacional, o embate consiste em qual lei será aplicada a esse tipo de relação. No Brasil, há uma Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei nº4.657/1942), que, em seu artigo 9º prevê, como critério de solução do conflito de leis no espaço, a lei do país onde se deu a contratação do trabalhador. A jurisprudência do TST, por sua vez, consagrou o entendimento, por meio da Súmula n.207, no sentido de que a lei aplicável é a do lugar onde ocorre a prestação dos serviços.

Ainda referindo-se sobre o teletrabalho transnacional, no Direito estrangeiro, na linha do critério da territorialidade, tem-se o artigo 198 do Código de Bustamante, que dispõe que “também é territorial a legislação sobre acidentes de trabalho e proteção social do trabalhador”, bem como a Convenção de Roma, no seu Artigo 6, 2, letra ‘a’9. Destarte, alguns autores criticam a flexibilização e postulam pelo disposto no artigo 7º da Constituição Federal brasileira que rege sobre a garantia de



direitos mínimos aos trabalhadores, com a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador (BITENCOURT, 2012, p.36).

Com a execução laboral do teletrabalho é possível obter inúmeras vantagens, como também desvantagens, tanto sob o prisma individual como no âmbito coletivo. E essa modalidade de trabalho também pode acarretar riscos aos teletrabalhadores, conforme exposição a seguir.

2.1. Os possíveis riscos do teletrabalho, as suas vantagens e desvantagens

O teletrabalho possui vantagens e desvantagens visto que “é uma alternativa de solução para os diversos problemas atuais, como a distância entre o interior e as grandes cidades, e também para os congestionamentos que acontecem especificamente nas capitais e Estados” (ESTRADA, 2012, p.73).

A globalização insere o teletrabalho em cadeias produtivas que ultrapassam fronteiras nacionais, eis que permitam que o mesmo produto ou serviço tenha as suas etapas de elaboração espalhadas por diversos países. E, se por um lado mundializa a produção e promove uma concorrência global no preço da mão-de-obra, por outro lado precariza as condições de trabalho dos prestadores menos qualificados e dificulta à adequada proteção trabalhista (BELMONTE, 2007, p.16-17).

Não fosse suficiente, a globalização passa a afetar não só o mercado financeiro, mas também altera a distribuição de postos de trabalho, de forma que as grandes empresas passaram a ‘importar’ mão-de-obra e cérebor ‘mais baratos’, o que provocou sério desequilíbrio no mercado, até com a intervenção governamental em alguns casos, para coibir tal prática (MOREIRA, 2002, p.100).

Contudo, por outro lado, para muitos trabalhadores as vantagens do teletrabalho consistem “nas escalas mais flexíveis, maior produtividade e melhor qualidade do trabalho” (TREMBLAY, 2002).



Conforme a autora Manoela de Bitencourt, inúmeras são as vantagens trazidas pelo teletrabalho transnacional. Dentre elas, destaca-se a inserção do trabalhador em um contexto mundial globalizado, a interação entre os países e o aumento no número de postos de trabalho, permitindo o desenvolvimento e o progresso da humanidade (BITENCOURT, 2012, p.36).

Enquanto vantagens ao trabalhador tem-se a possibilidade de redução do tempo e custos de deslocamento, sendo este o benefício mais óbvio para a maioria dos teletrabalhadores. Para o teletrabalhador é possível ficar mais tempo com a família, podendo aproveitar intervalos de trabalho com os filhos, esposa ou marido, ou com amigos (NILLES, 1997).

Na ótica do governo as principais vantagens do teletrabalho consistem na redução dos problemas com transporte (horário do *rush*), uma melhor organização territorial, contribuições para a redução dos índices de poluição, dentre outros (JARDIM, 2004).

A execução do trabalho à distância contribui para a promoção da sustentabilidade, e nesse sentido, o professor da BSP, Álvaro Mello (2012) explica:

Há por parte das companhias uma consciência crescente da necessidade de se criar condições de trabalho que prezem pelo meio ambiente e pela qualidade de vida. Além disso, a prática do trabalho flexível tem se mostrado uma ótima ferramenta para o rendimento e a produtividade do trabalho (Agência de Pautas INCorporativa, em estudo da BSP – Business School São Paulo, 2012).

Na questão da sustentabilidade, pontua-se principalmente as suas dimensões social, econômica e ambiental. Na dimensão ambiental da sustentabilidade, destaca-se que o teletrabalho contribui para a redução da poluição atmosférica; na dimensão social destaca-se a flexibilização da jornada de trabalho, possibilitando uma melhor qualidade de vida ao teletrabalhador; e na dimensão econômica da sustentabilidade o teletrabalho pode reduzir custos com transportes, dentre outros.



Por outro lado, pondera-se que as mudanças tecnológicas nem sempre ficam sob o controle dos trabalhadores, e a mudança ou inserção no trabalho implica em modificar conhecimentos e obter qualificações (ROSSO, 2008, p.200).

Nessa perspectiva, nem sempre o trabalhador possui condições de obter qualificações por conta própria, e se a empresa não dispuser a devida capacitação, o trabalhador acaba sendo excluído do mundo do trabalho.

Do ponto de vista empresarial, capacitar o trabalhador é vantajoso, pois, “o teletrabalhador bem treinado, evita ou reduz a necessidade de supervisão do trabalho, tarefa que, via de regra, é desenvolvida pelos empregadores como gasto de tempo e de dinheiro” (MILPIED, 1996, p.36).

Atribui-se também, enquanto vantagens do teletrabalho, o aumento e a inserção de pessoas portadoras de deficiência física no mercado de trabalho. Para os trabalhadores com deficiência o teletrabalho representa uma chance de se inserir ou retornar ao mercado de trabalho, por meio do uso das tecnologias de informação e comunicação. A deficiência física deixa de ser um obstáculo, no momento em que o teletrabalhador está em atividade laboral, utilizando o seu conhecimento e desconhecendo a limitação de espaço e de locomoção.

O teletrabalho atende às novas exigências do mundo globalizado, pela sua natureza flexível e peculiar, que é capaz de gerar empregos altamente especializados e os de menor especialização, atraindo um grande contingente de trabalhadores, especialmente os com deficiências (DARCANCHY, 2006, p.41-42).

Embora o teletrabalho possua a vantagem de se permitir a redução dos custos empresariais, pela desnecessidade total ou parcial da presença física do trabalhador no estabelecimento, bem como uma maior flexibilização na prestação do trabalho de modo a favorecer o trabalhador em diversos aspectos, por outro lado, o teletrabalho, possui inúmeros riscos, dentre eles, destacam-se:

[...] pouco ou nenhum contato com colegas e hierarquia; isolamento social e mistura das vidas privada e profissional; controle invisível da mensuração



da produtividade; risco da informalidade e exploração do trabalho (tratamento diferenciado de salários e direitos e de subcontratação ilícita); dificuldade de prevenção e eliminação dos riscos de doenças ligadas ao videoterminal; fragmentação, por meio da dispersão dos trabalhadores; destruição da noção de coletividade e da divisão de tarefas (BELMONTE, 2007).

Também enquanto riscos à saúde do teletrabalhador, a autora Denise Pires Fincato destaca a possibilidade de enfermidades psicológicas, decorrentes do isolamento e das sobrecargas aliadas às atividades laborais e familiares. Os teletrabalhadores podem desenvolver esforços repetitivos, lesões 'osteomusculares', a má postura laboral, o uso excessivo das tecnologias da informação, as lesões oculares, bem como a fadiga decorrente (em tese) da ausência de limites da jornada de trabalho (FINCATO, 2009).

Sobre a fiscalização do funcionário à distância, o autor Manuel Pino Estrada menciona que o empresário brasileiro ainda não está acostumado a fiscalizar o funcionário, "mas hoje controlar a produtividade está fácil, pois, há tecnologia para isso. Existem softwares que registram até quantas teclas o funcionário apertou no teclado"

Conforme Manuel Pino Estrada (2012, p.67), "apesar da existência de formas de controle, o especialista alerta que é a relação de confiança entre empregado e empregador que garantirá o sucesso da modalidade".

Para a autora Jerusa Schroeder (2007, p.40-41), o teletrabalho coloca dois problemas centrais relacionados à organização, como a reorganização do trabalho em si (estatuto, tipos de remuneração, natureza do trabalho) e a modificação necessária nas estruturas hierárquicas (principalmente o nível das chefias).

Inclusive, aspectos subjetivos também são passíveis de reflexões, como questões profundas de foro antropológico-filosófico sobre a natureza da relação 'homem-máquina' (SCHROEDER, 2007, p.41). Norberto Wiener diz: "O perigo da máquina para a sociedade não provém da máquina em si, mas daquilo que o homem faz dela" (WIENER, 1954).



Apesar da evolução e do aperfeiçoamento das formas de trabalho na sociedade informacional, alguns antigos problemas ainda persistem em sua essência e são refletidos no âmbito virtual. Aponta-se a figura do 'assédio digital', com situações onde o assediador age de maneira direta, com *feedbacks* corretivos em *e-mails* coletivos ou em redes sociais internas, de modo que exponha o empregado a situações constrangedoras.

No tocante às vantagens e desvantagens do teletrabalho, alguns elementos são tão visíveis que automaticamente se classificam como vantagens e/ou desvantagens. No entanto, conforme a necessidade e particularidade de cada um (seja do teletrabalhador, da empresa e/ou do coletivo), as circunstâncias poderão ser definidas enquanto vantagens e/ou desvantagens.

Feitas estas considerações, é imprescindível prosseguir na discussão, com apontamentos sobre a realidade do teletrabalho no Brasil, a fim de possibilitar a identificação de aspectos falhos e/ou inexistentes no tratamento jurídico brasileiro, conforme a seguir.

3. A REALIDADE DO TELETRABALHO NO BRASIL

No Brasil, o Superior Tribunal Federal na ADPF nº 130/DF (abril de 2009) expressa a seguinte conceituação de mundo virtual: "Silenciando a CF/88 quanto ao regime da *internet*, não há como se recusar a qualificação de mundo virtual livremente veiculador de ideias e opiniões, tudo o que signifique plenitude de comunicação". Nesse sentido, o STF define teletrabalho como uma forma de trabalho na qual são usadas ferramentas antigas e novas de comunicação para tentar resolver as questões do mundo globalizado em que vivemos.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reconhecia a igualdade de direitos entre os trabalhadores que exerciam suas atividades dentro do estabelecimento empresarial e aqueles que trabalhavam em seu domicílio.



No entanto, com o crescimento do teletrabalho no Brasil³, a Lei Nº 12.551/11, de 15 de dezembro de 2011, alterou o artigo 6º da CLT e incorporou, definitivamente, a figura do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro e dispõe: “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.

Corroborando com a peculiaridade inerente às condições do teletrabalho, o parágrafo único do referido artigo (6º) dispõe que, “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Muitos autores e operadores jurídicos criticam o atual tratamento normativo do teletrabalho, pois, a Lei N.12.551/11 apenas equiparou o teletrabalho com o trabalho realizado sob o controle direto do empregador sem estabelecer as peculiaridades desta modalidade de trabalho como, por exemplo, a quem caberá à manutenção dos equipamentos utilizados, como será feita a fiscalização do empregador na residência deste empregado, dentre outros aspectos.

Neste sentido, entende-se que a regulamentação estabelecida na CLT, apesar de inserir a figura do teletrabalho, é insuficiente e deixa lacunas, de modo a acarretar conseqüências sociais e jurídicas.

Quanto à jurisprudência sobre o teletrabalho, destaca-se que o Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Minas Gerais é o pioneiro na matéria. No ano de

³ “Pesquisa sobre o uso das tecnologias da informação e da comunicação feita entre 3.700 empresas, referente ao ano de 2009, revelou que o teletrabalho está presente em 25% delas. Em 2006 o índice era de 15%. O levantamento feito pelo Centro de Estudos sobre as Tecnologias da Informação e da Comunicação (CETIC.br) mostrou também que 65% dos funcionários das empresas pesquisadas utilizam celulares corporativos para chamadas de voz, envio de torpedos, navegação pela web e leitura de e-mails. Cálculos da Sociedade Brasileira de Teletrabalho (SOBRATT) estimam em 10,6 milhões o número de teletrabalhadores no Brasil. “A tendência desta modalidade de emprego é aumentar. Juízes estão estimulando os advogados do país a adaptarem-se ao processo eletrônico vigente. “Existem varas digitais do Trabalho em Curitiba (PR) onde tudo é digital”, avaliou Manuel Martín Pino Estrada, da SOBRATT” (Blog Ministério do Trabalho e Emprego).



2010, o Tribunal mineiro reconheceu o vínculo jurídico de emprego, conforme o enquadramento de professor em curso à distância (ESTRADA, 2012, p.70).

A jurisprudência dos tribunais brasileiros, como por exemplo, no Tribunal Regional do Trabalho do Estado das Minas Gerais, tem equiparado o teletrabalhador à figura do trabalhador a domicílio:

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO. A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo art. 3º da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Aliás, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação (TRT da 3ª Região - RO 977/2009-129-03-00.7 - Rel. Jesse Claudio Franco de Alencar - DJe 26.11.09 - p. 97).

Verificou-se hipótese de teletrabalho, com o reconhecimento de vínculo empregatício, visto que presentes os pressupostos do artigo 3º da CLT, além da empresa ter concedido instrumentos para o empregado desenvolver o seu labor. Também se observa o interesse dos magistrados brasileiros quanto à matéria envolvendo a internet e o cenário virtual. Inclusive, a incorporação de ferramentas como técnica jurídica diante do volume das relações humanas e laborais.

Verificou-se hipótese de teletrabalho, com o reconhecimento de vínculo empregatício, visto que presentes os pressupostos do artigo 3º da CLT, além da empresa ter concedido instrumentos para o empregado desenvolver o seu labor. Também, nesse sentido, coleciona-se o seguinte julgado:

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO. TRABALHO AUTÔNOMO. O trabalho do homem livre acompanhou o movimento pendular da economia, segundo a tendência de cada época - liberal ou intervencionista. O trabalho subordinado e o trabalho autônomo foram, durante séculos, os pontos extremos de uma mesma linha, na qual se inseriram obrigatoriamente os diversos fatores da produção, inclusive o custo da mão de obra. Durante cerca de cinquenta anos viu-se, no Brasil, por força da CLT, a progressiva aglutinação jurídica em torno do trabalho subordinado, fruto até de uma exigência do sistema fordista da produção. Nos últimos anos, contudo, tem-se presenciado um forte movimento em sentido inverso, em decorrência das substanciais mudanças na forma de prestação de serviços - teletrabalho, microinformática, robotização, trabalho a domicílio - sem que se atente para o determinismo do art. 3º da CLT. Neste contexto, **se o trabalho não**



eventual é prestado com personalidade, por pessoa física, com onerosidade, resta ao intérprete examinar a subordinação. Esta, cada vez mais, vem se diluindo diante da quebra da estrutura hierárquica da empresa fordista e suas características deslocaram-se da esfera subjetiva para a esfera objetiva, sem se falar que a desprestigiada dependência econômica volta a ganhar importância. **Preenchidos estes pressupostos, o contrato de emprego se assume por inteiro.** (TRT da 3ª Região - 4ª T - RO 00750.2003.047.03.00.0 - Rel. Luiz Otávio Renault - DJMG 7/8/2004 - p. 9). **(Grifo nosso).**

Na análise do julgado acima, verifica-se que a prestação de serviços na residência do empregado não obsta o reconhecimento da relação de emprego, uma vez que identificados os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT. Somando-se a isso, se a empresa fornece os equipamentos à atividade laboral, como computador, impressora, móveis, etc. Considera-se, portanto, a execução de teletrabalho.

De acordo com as decisões jurisprudenciais colecionadas acima, também se observa o interesse dos magistrados brasileiros quanto à matéria envolvendo a *internet* e o cenário virtual. Inclusive, a incorporação de ferramentas como técnica jurídica diante do volume das relações humanas e laborais.

A jurisprudência do Estado do Rio Grande do Sul (TRT da 4ª Região), no tocante à discussão das horas extras, tem se manifestado da seguinte forma:

EMENTA: HORAS EXTRAS. Os registros de ponto invariáveis não servem a comprovar a efetiva jornada de trabalho do reclamante. Súmula nº 338, item III, do TST. Mantida a sentença que arbitrou a jornada a partir da prova oral, deferindo horas extraordinárias quando constatados excessos aos limites legal e contratual. Acórdão N.0000131-93.2011.5.04.0020. RO. Desembargador: JOÃO PEDRO SILVESTREIN. Órgão Julgador: 4ª Turma. **(Grifo nosso).**

O julgado acima, trata de recurso ordinário interposto pela empresa Brasil Telecom, ora parte reclamada, o qual teve provimento negado. Observou-se que, muito embora, registros de ponto, estes não servem para comprovação de jornada de trabalho, consoante a Súmula do TST n.338. Inclusive, o Juízo de origem considerou os registros de ponto da jornada de trabalho do reclamante, como meios de prova inválidos, porquanto invariáveis e não assinados. Contudo, neste caso, a



prova oral corroborou para a fixação de horas extraordinárias na jornada de trabalho.⁴

Quanto ao regime de sobreaviso, o presente Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul tem se posicionado no seguinte entendimento:

HORAS DE SOBREAVISO. USO DE TELEFONIA MÓVEL CELULAR. BIP.

Tendo o Tribunal Regional fixado entendimento de que caracteriza o regime de sobreaviso quando o trabalhador espera contato por meio de telefone celular, verifica-se que o posicionamento adotado pelo Colegiado regional diverge do entendimento cristalizado na Orientação Jurisprudencial n.º 49 da SBDI-I desta Corte superior. Esse verbete consagra tese de que **o direito ao pagamento de horas de sobreaviso tem como pressuposto a restrição da liberdade de locomoção do empregado, fazendo-se necessário, para tanto, que permaneça em sua residência, aguardando eventual chamado** - circunstância não corroborada, no caso presente, pela instância de prova. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 79100-28.2002.5.04.0024, 1ª Turma, julgado em 14/12/2011, Relator Juiz Convocado Hugo Carlos Scheuermann, publicado em 03/02/2012). **(Grifo nosso)**.

Conforme se desprende do julgado acima, o empregado que não permanecer aguardando em sua residência, a convocação a qualquer momento para o serviço, a despeito do uso do BIP ou de telefone celular, não tem direito ao recebimento das horas extras caracterizadas pelo regime de sobreaviso.

Também, em análise de jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul, destaca-se o que segue:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. RELAÇÃO DE EMPREGO. REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. Ainda que não raro cheguem ao conhecimento desta Especializada relações de emprego típicas entabuladas sob a roupagem de contrato empresarial de prestação de serviços, como o de representação comercial, no caso em tela restou demonstrada nos autos a prestação de serviços autônomos por representante comercial, com empresa própria de representação constituída bem antes do início de sua relação com a demandada. **O autor detinha**

⁴ Colecionado na fundamentação do referido acórdão, destaca-se o seguinte julgado: **“HORAS EXTRAS. REGISTROS IDÔNEOS. Quando os controles de horários apresentam registros invariáveis e a prova oral evidencia que não refletem a efetiva jornada de trabalho, impõem-se desconsiderar tais documentos como prova.** Mantida a jornada de trabalho acolhida pela sentença. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento, no aspecto. (TRT da 4ª Região, 4ª. Turma, 0147200-91.2009.5.04.0023. RO, em 21/06/2012, Desembargador Hugo Carlos Scheuermann – Relator. Participaram do julgamento: Desembargador João Pedro Silvestrin. Juiz convocado Lenir Heinen)”. **(Grifo nosso)**.



ampla liberdade no exercício de suas funções (não caracterizada por diretrizes mínimas acerca dos produtos e preços fixadas pela empresa ré), **não sofria qualquer cobrança em relação às vendas e arcava como ônus concernente às suas atividades**, havendo ainda notícia por sua testemunha acerca de prestação de serviços de representação também para outra empresa calçadista. **Inviável, assim, o reconhecimento do vínculo empregatício** postulado, pois inexistente na relação havida entre as partes o principal elemento diferenciador entre a relação de emprego e os contratos de prestação de serviços civis autônomos: a subordinação. Recurso não provido. (Acórdão N. 0000337-18.2011.5.04.0373 (RO) Redator: Alexandre Corrêa da Cruz. Data: 27/09/2012. Origem: 3ª Vara do Trabalho de Sapiranga-RS). **(Grifo nosso)**.

O julgado acima refere-se a recurso ordinário interposto pela parte reclamante, a qual pretendia reformar a sentença de improcedência, pleiteando o reconhecimento da existência de relação de emprego com a parte demandada.⁵ Contudo, por unanimidade, o acórdão foi negado, em detrimento da inexistência dos requisitos constantes no artigo 3º da CLT⁶. Assim, não foi reconhecido o vínculo empregatício de representante comercial, visto que o reclamante detinha ampla liberdade no exercício de suas funções (também não se configurando teletrabalho).

Na matéria de regulamentação do teletrabalho a legislação brasileira vigente está atrás de muitos países, como Portugal, Colômbia e Argentina. O País ainda não

⁵ Na análise do presente julgado, destaca-se o seguinte trecho (p.3, et.al.) que contribui ao presente estudo: “o reclamante relatou que “costumava vir à sede da empresa duas ou três vezes por ano” (fl. 1886). Trata-se de mais um indicativo da ausência de controle de horários ou das atividades do reclamante pela empresa reclamada, ou seja, ausência de subordinação. Muito **embora não desconheça a existência da modalidade de teletrabalho - no qual o empregado trabalha em seu próprio domicílio ou longe da empregadora -,tenho que não é este o caso do reclamante**, uma vez que mesmo no teletrabalho o empregador fiscaliza o cumprimento de metas, a produtividade, a qualidade do serviço, o atendimento/cumprimento às ordens que emana, enfim, uma série de fatores e peculiaridades que não estão presentes no caso em tela. Sublinho que as correspondências eletrônicas juntadas pelas partes não servem para comprovar a alegada subordinação. Mesmo em uma relação jurídica de representação comercial há necessidade de contato entre empresa e representante(s), a fim de repassar dados sobre preços, modelos de produtos, aceitação dos mesmos, troca de produtos com defeito, estratégias e medidas para alavancar as vendas. **Trata-se de algo normal em uma relação de representação comercial**. Percebo, nas mencionadas correspondências, **ser o próprio reclamante quem cobra prazos de entrega, preços mais competitivos e mudança de modelos**, por exemplo, as mensagens das fls. 29, 43, 47 e 51.” Ainda, no presente julgado, destaca-se também: “A correspondência eletrônica (*e-mails*) juntada aos autos também fornece elementos importantes acerca da forma de trabalho desenvolvida (fls. 1541 e seguintes). De sua análise, é possível extrair que a relação se desenrolava **com equilíbrio e igualdade entre as partes, afastando, assim, a subordinação, elemento-chave de distinção entre a relação empregatícia e os contratos civis de prestação de serviços**”. **(Grifo nosso)**.

⁶ Conforme o artigo 3º da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.



recepcionou todas as situações oriundas da arquitetura da rede, de modo a ocorrer relativizações (e paradigmas), controvérsias na interpretação doutrinária e jurisprudencial, bem como ocorrem decisões díspares no Poder Judiciário.

Diante da forma que se apresenta o tratamento jurídico brasileiro, são necessárias novas disposições legais, a fim de enfrentar e dirimir as questões advindas do teletrabalho. Para tanto, é necessário observar as articulações e peculiaridades da utilização das novas tecnologias incorporadas nos diversos segmentos da seara do trabalhista.

O estudo do teletrabalho como um instituto juslaboral é imprescindível, a fim de pensar nos desafios ao tratamento jurídico brasileiro, conforme se propõe (brevemente) nos apontamentos a seguir.

3.1 desafios ao teletrabalho no tratamento jurídico brasileiro

Na análise dos desafios ao teletrabalho, para a autora Denise Pires Fincato, “um fenômeno social, econômico ou administrativo, quando alerta a comunidade jurídica, necessita primeiramente de uma depuração dogmática que permita aos operadores, quando provocados, efetivamente dar ao fato concreto, o direito adequado” (FINCATO, 2008).

Quanto às práticas preventivas aos acidentes de trabalho, a questão da fiscalização encontra alguns impasses, visto que no teletrabalho qualquer lugar é lugar da prestação de serviço, exceto o ambiente tradicional da empresa. Devem ser observadas as questões:

- (a) A ambiência laboral segura e saudável é direito fundamental de todo trabalhador, constituindo-se em um dos realizadores de sua dignidade humana;
- (b) Por efeito jurídico, trabalho presencial e teletrabalho estão equiparados;
- (c) A fiscalização é necessária ao mapeamento do local e de seus riscos, bem como para projetar medidas de saneamento, minimização ou responsabilização dos infortúnios (potencias ou concretos) (FINCATO, 2008).



A maior preocupação consiste em como proteger o teletrabalhador dos infortúnios, visto que ele executa (*a priori*) o seu trabalho distante da fiscalização de seu empregador. A atividade laboral quando executada no domínio do teletrabalhador pode prejudicar a fiscalização do empregador em face do princípio constitucional da inviolabilidade do domicílio. Nesse contexto, invoca-se, em caso de análise jurídica (situações de risco, insegurança e saúde), o princípio da dignidade da pessoa humana, enquanto método e parâmetro de interpretação jurídica (FINCATO, 2008, p.25-26).

Destaca-se, conforme a Recomendação 184 da OIT, o aconselhamento de comunicar à autoridade competente sobre a natureza do trabalho, a remuneração, o reembolso de despesas, dentre outros. Ainda, a OIT prevê a autorização para que os inspetores do trabalho façam as verificações sobre as condições da prestação do trabalho em domicílio privado.

Quanto às principais questões a serem regulamentadas para o teletrabalho, o autor Alexandre Agra Belmonte destaca as seguintes necessidades:

[...] critérios de avaliação do vínculo, de normas de higiene e segurança no ambiente de trabalho prestado à distância; critérios para a inspeção do local de trabalho pelo empregador e pela DRT; critérios à obrigação de fornecimento de equipamentos e de condições de reembolso das despesas; métodos de avaliação da produtividade e de escolha da lei aplicável à regência do contrato; critérios de mensuração do tempo à disposição e dos períodos de descanso; preferência no preenchimento de funções correlatas no quadro interno da empresa; critérios para o monitoramento do uso dos aparatos eletrônicos, bem como dos direitos e de restrições relativas ao uso de equipamentos corporativos; promoção da interação periódica entre trabalhadores e objetivos globais empresariais: *com quem trabalha, com quem compete e para quem trabalha*; estabelecimento de equipes de revezamento, com horários e fusos definidos na prestação *on-line* de trabalho internacional, como SAC. (BELMONTE, 2007, p.27).

Diante das inúmeras possibilidades do teletrabalho, frisa-se que o ordenamento jurídico brasileiro não pode ser omissivo a esse novo contexto laboral, uma vez que é dever do Estado zelar pela completa prestação jurisdicional, conforme disposição constitucional do artigo 5º, XXXV, da CF/1988. Conforme o



artigo 5º, XXXV, da CF/1988, “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito”.

É importante pensar na conjuntura do mundo do trabalho. Nesse viés, se o emprego conjuntural já foi um problema na sociedade industrial, na tecnológica o desafio está na busca de soluções e novos paradigmas para a questão do desemprego estrutural, causado por inúmeros fatores, entre eles a redução dos postos tradicionais de trabalho em decorrência das novas tecnologias.

E feitas estas considerações, destaca-se que algumas medidas estão sendo adotadas na execução do teletrabalho, conforme exposição a seguir.

3.2. Iniciativas brasileiras sobre o teletrabalho

Destaca-se a possibilidade de iniciativas brasileiras, por meio de representação sindical, a fim de assegurar os direitos fundamentais dos teletrabalhadores, com possibilidades através de acordos e convenções adaptados à nova realidade do cenário trabalhista. Conforme explica a autora Odete Grasselli, “a intenção não é a supressão das normas legais em vigor, mas apenas especificar o conteúdo à nova realidade eletrônica que se apresenta no século XXI” (GRASSELLI, 2010, p.103).

Também enquanto iniciativas brasileiras, considerando o aumento do serviço e o pouco espaço disponível para ter mais funcionários, foi criada a figura do ‘auditor externo’, o qual utiliza a internet e a cada 15 dias vai para a sede física do Tribunal, a fim de retirar mais processos. Para tanto, destaca-se a Instrução Normativa nº 11/2003, do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul, que dispõe sobre a realização de trabalhos fora das dependências desse Tribunal. E quem trabalha é o ‘auditor público externo’, inclusive, existe concurso público só para esta modalidade de trabalho (ESTRADA, 2012, p.69-70).



A Receita Federal do Brasil, na sua Portaria RFB nº 947, de 20 de abril de 2012, regulamentou a experiência-piloto de teletrabalho no âmbito da Secretaria da Receita Federal do Brasil.

A Portaria n.139 do Tribunal de Contas da União, de 9 de março de 2009, também representa uma iniciativa brasileira, pois, estabeleceu uma definição de teletrabalho, como sendo “trabalhos realizados fora das dependências do Tribunal”. Destaca-se o disposto no seu artigo 2º, §2º da referida Portaria: “Aqueles cujo desenvolvimento, em determinado período, demande maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como, instruções, pareceres, relatórios, roteiros, propostas de normas e de manuais, dentre outros. (Breve Panorama dos mundos virtuais e do teletrabalho nos tribunais brasileiros” (2012).

Estas iniciativas brasileiras representam importantes instrumentos à proteção do teletrabalhador, pois, são medidas articuladas que incorporam as novas tecnologias da informação e comunicação na seara trabalhista, atendendo as demandas emergentes da atual sociedade informacional.

O termo empreendedor – do francês *entrepreneur* – significa aquele que assume riscos e começa algo novo. Começar algo novo, e que esse atinja seus objetivos, deve ser gerido por um empreendedor com perfil desafiador e que tenha em sua bagagem conhecimentos científicos de administração, como, planejar, organizar, dirigir e controlar todas as atividades relacionadas direta ou indiretamente com o negócio (SANDRONI,2002). A tendência agora é o crescimento do teletrabalho nas empresas.

As empresas que incorporam o teletrabalho em suas atividades contribuem para a sustentabilidade. Ressalta-se que a sustentabilidade possui os pilares social, econômico, ambiental, o cultural e o político-jurídico, ou seja, a sustentabilidade é multidimensional.

A sustentabilidade é multidimensional e pressupõe que suas dimensões devam “ser tratadas em sincronia, com transparência, e o atraso de uma dimensão



acarreta forçosamente o atraso das demais” (FREITAS, 2012, p.310). Freitas (2012, p.86). também defende o ‘Estado Sustentável’, comprometido com o bem-estar das gerações presentes e futuras.

Nesse cenário de transformações na sociedade global a incorporação da modalidade de teletrabalho contribui para a inclusão social, na medida em que favorece o maior acesso das Pessoas Portadoras de Deficiência às oportunidades de trabalho; à redução de preconceitos de várias origens (racial, religiosa, comportamental, etc); aumento da segurança e redução dos atos de violência criminosa; contribui para a melhoria da saúde física e mental dos trabalhadores, bem como favorece ao fortalecimento das relações familiares e sociais; proporciona a revitalização dos centros comerciais dos bairros; contribui para a redução de custos pessoais dos trabalhadores.

No enfoque da sustentabilidade, na sua dimensão ambiental, o teletrabalho proporciona a redução do nível de poluição das grandes cidades; o arrefecimento do trânsito sobrecarregado das grandes cidades; a redução da emissão de CO₂ na atmosfera; a redução das possibilidades de contaminação por doenças infecto-contagiosas, dentre outros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo abordou a temática do teletrabalho, com a exposição de suas características e a sua intensificação no Brasil, adotando à análise de jurisprudências e de apontamentos sobre os principais desafios postos ao ordenamento jurídico brasileiro.

Verificou-se que a sociedade informacional intensificou o uso das novas tecnologias no mundo do trabalho, reformulando as relações sociais, e muitos desafios estão postos ao ordenamento jurídico brasileiro frente ao estabelecimento desta nova modalidade de trabalho.



O teletrabalho é uma modalidade de trabalho executado à distância, não devendo ser comparado nem confundido com o trabalho domiciliar. Trata-se, o teletrabalho, de uma nova alternativa de solução para diversos problemas atuais como a distância entre o interior e as grandes cidades, e também para os congestionamentos que acontecem, especialmente, nas capitais e nos Estados.

Na legislação brasileira vigente existem aspectos falhos e inexistentes, de modo que o País está atrás de muitos países, como a Colômbia, Portugal e Argentina, referente à matéria de regulamentação do teletrabalho. O Brasil ainda não recepcionou todas as situações oriundas da arquitetura da rede, de modo a ocorrer relativizações, controvérsias na interpretação doutrinária e decisões díspares no Poder Judiciário.

De modo geral, o teletrabalho proporciona inúmeros benefícios à sociedade. No entanto, também acarreta algumas preocupações decorrentes da ausência de um programa de prevenção de riscos. Conforme abordado no artigo, sobre os riscos devem-se observar as situações que predispõem o teletrabalhador às situações insalubres e de desenvolvimento de doenças, visto que o empregador não se encontra no mesmo local para proceder à fiscalização e providenciar medidas de proteção e prevenção à saúde e integridade do teletrabalhador.

Quanto à análise breve de jurisprudências, no presente artigo verificou-se que alguns elementos são requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício consoantes no artigo 3º da CLT. E, conforme julgados colecionados, pode-se vislumbrar a necessidade de uma legislação mais específica, a fim de regulamentar as peculiaridades do teletrabalho.

Destaca-se a necessidade de se pensar nas seguintes questões, as quais devem ser observadas na modalidade do teletrabalho: a jornada de trabalho; a execução do poder diretivo e a fiscalização; as horas extras; os elementos jurídicos do vínculo empregatício como a existência ou não de subordinação no teletrabalho, a personalidade (e como saber se é o empregado que está laborando, ou outra



peessoa no seu lugar?), a não eventualidade, a onerosidade (a quem compete o dever de fornecer os materiais necessários à prestação do serviço); os acidentes de trabalho; a equiparação salarial; dentre outras questões.

Almeja-se, urgentemente, que o Brasil faça as mudanças necessárias na legislação laboral, com medidas cabíveis. Podendo, para tanto, espelhar-se no Código de Trabalho Português⁷ (dentre outras adequadas legislações internacionais), observando às peculiaridades necessárias, a fim de regulamentar de maneira adequada a matéria, proporcionando segurança jurídica aos teletrabalhadores brasileiros.

Inúmeros desafios são postos ao Direito, na medida em que se espera a incorporação de previsões no ordenamento jurídico brasileiro. Busca-se uma melhor estruturação, com o estabelecimento de regramentos, previsões mais específicas às diversas situações, e definições na relação de emprego no teletrabalho, buscando não apenas a segurança jurídica, como também a efetivação dos direitos fundamentais dos teletrabalhadores brasileiros.

Não se pretende esgotar aqui a discussão, tampouco, nem todas as nuances do teletrabalho foram exploradas neste estudo. Mas, enfatiza-se a necessidade de se buscar alternativas, a fim de enfrentar e dirimir as situações advindas da utilização das novas tecnologias incorporadas nos diversos segmentos empresariais e trabalhistas.

Ainda, agregar as multidimensões da sustentabilidade ao empreendimento é um dos desafios a serem incorporados pelas empresas e aos demais segmentos. Com isso, inovação e estratégia podem ser vislumbradas na modalidade do teletrabalho, o que muito contribuirá para a inovação sem fronteiras, conectando idéias com soluções sustentáveis. A discussão sobre a temática do teletrabalho é imprescindível face ao novo contexto da sociedade informacional e ao grande número de teletrabalhadores brasileiros. As relações sociais, com a utilização das



novas tecnologias da informação e comunicação, estão transformando (e moldando) a seara trabalhista, por meio de iniciativas governamentais e empresariais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria do Rosário Alves de. **O teletrabalho: levantamento e caracterização**. Projecto Victori@ - ADAPT. Agosto de 2000. Disponível em <http://www.apdt.org/victoria/projecto_victoria.pdf>. Acesso: 01 set.2014.

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

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

BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. In: **Revista Direito do Trabalho**. MANNRICH, Nelson (Org.). Ano 33, n.127, jul-set/2007. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

BITENCOUT, Manoela de. Teletrabalho transnacional: necessidade de revisão da súmula nº 207 do Tribunal Superior do Trabalho. In: (Org.). **Revista de Direito das Novas Tecnologias**. Ano 6, n.8, jul/2011-jun/2012. São Paulo: Síntese e IBDI.

Blog Ministério do Trabalho e Emprego. **Pesquisa com 3.700 empresas indica que em 25% delas o trabalho remoto é realidade**. Disponível em <<http://blog.mte.gov.br/trabalho/detalhe-1651.htm#.UeOdgVLLZUU>>. Acesso: 01 jul.2014.

BRAGA, Ruy. A vingança de Braverman: o infotaylorismo como contratempo. ANTUNES, Ricardo. BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Bomtempo, 2009.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 30 jun. 2014.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10. set.2014.



_____. Superior tribunal Federal. **ADPF nº 130/DF** (abril de 2009) expressa à conceituação de mundo virtual. Disponível em <>. Acesso: 10.set.2014.

_____. **Lei N. 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso: 10.set.2014

_____. **Portaria RFB nº 947, de 20 de abril de 2012**. Regulamenta a experiência-piloto de Teletrabalho no âmbito da Secretaria da Receita Federal do Brasil. Disponível em <<http://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Portarias/2012/portrfb9472012.htm>> Acesso: 01set.2014.

_____. **RO. 977/2009-129-03-00.7** - TRT da 3ª Região - Rel. Jesse Claudio Franco de Alencar - DJe 26.11.09 - p. 97. Disponível em <www.trt3.jus.br>. Acesso: 01 set.2014.

_____. **RO 00750.2003.047.03.00.0** - TRT da 3ª Região - 4ª T - Rel. Luiz Otávio Renault. DJMG 7/8/2004. Disponível em <www.trt3.jus.br>. Acesso: 01 set.2014.

_____. **RR - 79100-28.2002.5.04.0024**. 1ª Turma, julgado em 14/12/2011, Relator Juiz Convocado Hugo Carlos Scheuermann. Disponível em <www.trt1.jus.br>. Acesso: 01 set.2014.

_____. **RO. N.0000131-93.2011.5.04.0020**. Desembargador: JOÃO PEDRO SILVESTREIN. Órgão Julgador: 4ª Turma. Disponível em <www.trt4.jus.br>. Acesso: 01 set.2014.

_____. **RO. 0000337-18.2011.5.04.0373**. Redator: Alexandre Corrêa da Cruz. Data: 27/09/2012. Origem: 3ª Vara do Trabalho de Sapiranga-RS. Disponível em <www.trt4.jus.br>. Acesso: 01 set.2014.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro. **As novas tecnologias e as relações de trabalho**: o teletrabalho no Brasil e o direito comparado português. Disponível em <http://www.amatra3.com.br/uploaded_files/TELETRABALHO.pdf>. Acesso: 01set.2014.

COSTA, I. de S. A. da. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. Rio de Janeiro. Tese de Doutorado em Administração. Fundação Getúlio Vargas, 2003.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.



Departamento intersindical de estatísticas e estudos econômicos (DIEESE).
Pesquisa sindical. Disponível em <<http://www.dieese.org.br>>. Acesso em: 13 maio.2014.

DE MASI, Domenico. A sociedade pós-industrial. **A sociedade pós-industrial.** 3. ed. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2000.

ESTRADA, Manuel Pino. O teletrabalho transfronteiriço no direito brasileiro. **Revista de Derecho Informático.** N. 55, 2003. Disponível em <<http://www.alfa-redi.org/rdi-articulo.shtml?x=1376>>. Acesso em: 05 maio.2014.

_____. Breve Panorama dos mundos virtuais e do teletrabalho nos tribunais brasileiros. In: (Org.). **Revista de Direito das Novas Tecnologias.** Ano 6, n.8, jul/2011-jun/2012. São Paulo: Editora Síntese e IBDI;

_____. **Os mundos virtuais e o teletrabalho nos Tribunais Brasileiros:** os casos do STF e do TRT de Minas Gerais. In Revista de Direito Trabalhista, ano 16, n.05, Brasília: Consulex, 2010.

FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho:** Aproximações Epistemológicas. Editora Magister - Porto Alegre - RS. Publicado em: 20 out. 2009. Disponível em: <http://www.editoramagister.com/doutrina_ler.php?id=578>. Acesso em: 08 maio.2014.

_____. **Teletrabalho:** uma análise juslaboral. Revista Justiça do Trabalho. N. 236, (ago. 2003).

_____. **Acidentes de trabalho e teletrabalho:** desafios à dignidade do trabalhador. Disponível em <http://www.dfj.inf.br/Arquivos/PDF_Livre/4_Doutrina_7.pdf>. Acesso em: 01 set.2014.

_____. **Saúde, higiene e segurança no teletrabalho:** reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana. Disponível em <http://www.dfj.inf.br/Arquivos/PDF_Livre/09_artigo_05.pdf> Acesso em: 01 set.2014.

FREITAS, Juarez. FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade:** Direito ao futuro. 2.ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

GBEZO, Bernard E. **Otro modo de trabajar:** la revolución del teletrabajo. Trabajo. Revista da OIT, n. 14, dez de 1995.

GRASSELLI, Odete. **O direito derivado da tecnologia:** circunstâncias coletivas e individuais no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010.



JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O Teletrabalho e suas modalidades**. São Paulo, LTr, 2004.

LOJKINE, Jean. **A Revolução informacional**. Trad. José Paulo Netto. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

MAÑAS, Christian Marcello. **A externalização da atividade produtiva: o impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica**. Revista da Universidade Federal do Paraná. Disponível em <<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/direito/article/viewArticle/1750>>. Acesso em: 10 set, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. Teletrabalho. **Repertório IOB**. Trabalhista e Previdenciário. N. 18/2001. São Paulo/SP.

MILPIED, Marie-Aude, et al. **Telework and people with disabilities**. 1996.

MOREIRA, Alexandre Mussoi. **A transformação do Estado: neoliberalismo, globalização e conceitos jurídicos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

NILLES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Futura, 1997.

Organização Internacional do Trabalho. Disponível em <<http://www.oit.org.br/>>. Acesso em: 10.set.2014.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **A Nova Face do Direito do Trabalho e a Globalização**. 2013.

PEREIRA, Marcella Marques. **Fiscalização do direito à saúde e a segurança no meio ambiente laboral no âmbito do teletrabalho**. Disponível em <http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_1/marcella_pereira.pdf> Acesso: 10.set.2014.

PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Lei N. 99 de 27 de agosto de 2003. Disponível em <<https://dre.pt/application/dir/pdf1s/2003/08/197A00/55585656.pdf>> Acesso: 10.set.2014.

Revista Consultor Jurídico. TST vai analisar impacto da lei do teletrabalho. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2012-jan-13/semana-estudos-tst-analisar-impacto-lei-teletrabalho>>. Acesso: 10.set.2014.

Revista Você RH, 03/2011. Entenda o assédio moral digital. Por Antonio Carlos Bratefixe Jr. Disponível em <<http://www.nic.br/imprensa/clipping/2011/midia207.htm>>. Acesso: 10.set.2014.



ROSSO, Sadi Dal. **Mais trabalho!**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Bomtempo, 2008.

SCHROEDER, Jerusa Betina. **Impactos do teletrabalho nas atividades dos docentes do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)**. Dissertação de Pós-Graduação em Administração da Universidade Regional de Blumenau – FURB. Blumenau, 2007.

SEVERO, Valdete Souto. **O mundo do trabalho e a flexibilização**. Paper. Porto Alegre, 2011.

TREMBLAY, Diane Gabrielle. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. (Org.) **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 42, n. 3, p. 54-65, jul./set. 2002.

WIENER, Nobert. **Cibernética e sociedade**. Trad. José Paulo Paes. São Paulo: Cultrix, 1954.