

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO “PROF. JACY DE ASSIS”

NATHÁLIA EUGÊNIA NASCIMENTO E SILVA

**TELETRABALHO: UM INSTITUTO PROMISSOR AO DESENVOLVIMENTO
ECONÔMICO OU UMA FERRAMENTA PROPÍCIA PARA A EXCLUSÃO DO
TRABALHADOR NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA**

UBERLÂNDIA

2017

NATHÁLIA EUGÊNIA NASCIMENTO E SILVA

**TELETRABALHO: UM INSTITUTO PROMISSOR AO DESENVOLVIMENTO
ECONÔMICO OU UMA FERRAMENTA PROPÍCIA PARA A EXCLUSÃO DO
TRABALHADOR NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito “Prof. Jacy de Assis” da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Márcia Leonora Santos Régis Orlandini.

UBERLÂNDIA

2017

NATHÁLIA EUGÊNIA NASCIMENTO E SILVA

**TELETRABALHO: UM INSTITUTO PROMISSOR AO
DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO OU UMA FERRAMENTA
PROPÍCIA PARA A EXCLUSÃO DO TRABALHADOR NA
SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA**

Monografia aprovada para a obtenção do título
de Bacharel em Direito na Faculdade de Direito
“Prof. Jacy de Assis” da Universidade Federal
de Uberlândia (MG) pela banca examinadora:

Uberlândia, ____ de _____ de 2017.

____ Professora Doutora Márcia Leonora Régis Santos Orlandini
(UFU) Orientadora

Professor Doutor Rubens Valtecides Alves
1º Examinador

Professor Doutor Magno Luiz Barbosa
2º Examinador

À minha falecida avó paterna, que muito se
orgulharia desse momento.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus pela dádiva da vida.

Aos meus amados pais, agradeço pelo amor incondicional, pelos ensinamentos e pelo apoio, financeiro e emocional. Sem vocês, meus heróis, tudo seria mais difícil e doloroso.

Agradeço também à minha pequena e unida família, de avós, tios, padrinhos e primos. Nossas relações são exemplos de amor e de união, pois mesmo com a distância nos mantivemos conectados e envolvidos uns aos outros, sempre prontos para o acolhimento e aconchego.

Agradeço, ainda, a todos aqueles que me receberam nesta cidade de Uberlândia (MG), seja na vida acadêmica, seja na vida pessoal. Aqui, tive a oportunidade de conhecer pessoas inesquecíveis em minha vida, as quais levarei comigo por onde for.

Agradeço, por fim, aos mestres que sempre me incentivaram nesta trajetória e, sem sombra de dúvidas, foram fundamentais para minha formação.

“O maior obstáculo ao progresso não é a ignorância
e sim a ilusão do conhecimento”

(BOORSTIN, Daniel apud SANTOS, William Douglas
Resinente dos, 2016).

RESUMO

O tema desta monografia é o teletrabalho. Entende-se que o teletrabalho é um assunto relativamente novo e requer muita discussão e prática. Poucos são os países que possuem legislação específica sobre o tema, dentre eles, Portugal é tido como uma referência de normatização. No Brasil, considera-se que o teletrabalho foi regulamentado com a Lei n. 12.551/2011, que modificou o *caput* do art. 6º e ainda inseriu o parágrafo único. No entanto, com essa alteração, a CLT somente passou a equiparar o teletrabalho ao trabalho tradicional, com a distinção de que aquele é exercido, total ou parcialmente, fora do estabelecimento empresarial e, necessariamente, através dos meios telemáticos e informatizados de comunicação. No contexto da Sociedade da Informação e da Globalização, contexto no qual, aliás, se desenvolveu o teletrabalho, os adeptos da flexibilização e da desregulamentação discordam da necessidade de previsão normativa sobre o tema, e sustentam a pactuação das cláusulas do contrato de teletrabalho em acordos e convenções coletivas. Salienta-se que é este o entendimento que está exposto no projeto de reforma trabalhista (Projeto de Lei n. 6787/2016), pendente ainda de aprovação, em que dentre os diversos temas que o negociado deve prevalecer sobre o legislado, encontra-se o teletrabalho. Diante da ausência de normas específicas e tendo em vista que o teletrabalho é uma realidade, para melhor interpretação e resolução de qualquer lide que o envolva, mister se faz a adoção dos princípios constitucionais e especiais trabalhistas, notadamente o princípio da proteção, base e razão de ser do Direito do Trabalho. Nesse contexto, foi delimitado um estudo que buscou as principais características e peculiaridades do teletrabalho, com o intuito de verificar se essa nova forma laboral seria propícia para o desenvolvimento econômico do país e a superação da crise, ou se seria excludente para alguns trabalhadores no mercado. Analisou-se as possíveis e prováveis vantagens e desvantagens, a depender da referência que se adota (empregado, empregador ou sociedade). Pretendeu-se, ainda, examinar o instituto, estudando suas espécies, seu desenvolvimento e evolução no Brasil e em alguns países que o regulamentam, bem como suas potencialidades, dentro do contexto social, para incluir e excluir, e, dentro do contexto econômico, desenvolver e crescer.

Palavras-chave: Teletrabalho; globalização; norma jurídica.

ABSTRACT

The theme of the monograph is teleworking. As a matter of fact, teleworking is a relatively new subject and requires much debate and practice. Few countries have specific legislation on the matter, among them Portugal, as a standardization reference. In Brazil, it is considered that teleworking was regulated by the Bill No. 12,551 / 2011, which modified the caput of Article 6 and also included the single paragraph. However, with this change, the CLT only started to compare teleworking with traditional work, with the distinction that it is exercised totally or partially outside the business establishment, and necessarily, through telematic and computerized means of communication. In the context of the Information Society and Globalization, this context which is responsible for developing teleworking, the advocates of flexibilization and deregulation disagree with the need for legislative provisions on the subject, and support the pact of telecommuting contract clauses in collective agreements and conventions. It should be emphasized that this is the understanding that is set forth in the Labor Reform Bill (Bill No. 6787/2016), still pending approval, in which among the various issues that the negotiated should prevail over the legislated, there is the telecommuting. Given the absence of specific norms and considering that teleworking is a reality, in order to better interpret and resolve any issue involving telecommuting, it is necessary to adopt the constitutional and special labor principles, notably the principle of protection, basis and *raison d'être* of the Labor Law. In this context, a study was designed to analyze the main characteristics and peculiarities of teleworking, in order to analyze whether this new labor form is favorable to the economic development of country and overcoming the crisis, or if it is exclusionary to some workers in the Market. Analyses and comments were made on possible and likely advantages and disadvantages, depending on the reference adopted (employee, employer or society). It was also intended to dissect the institute, studying its species, its development and evolution in Brazil and in some countries that regulate it, as well as its potential within the social context to include and exclude, and within the economic context, to develop and grow.

Keywords: Telework; globalization; legal law.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 NORMAS TRABALHISTAS - PRINCÍPIOS E REGRAS	12
2.1 Princípios constitucionais do trabalho	13
2.2 Princípios especiais do trabalho	16
3 TELETRABALHO	20
3.1 Conceito	20
3.2 Desenvolvimento do teletrabalho no Brasil	24
3.3 Espécies de teletrabalho	26
3.4 Vantagens e desvantagens	29
3.4.1 <i>Vantagens ao teletrabalhador</i>	30
3.4.2 <i>Vantagens para a empresa</i>	31
3.4.3 <i>Vantagens para a sociedade</i>	31
3.4.4 <i>Desvantagens ao teletrabalhador</i>	32
3.4.5 <i>Desvantagens para a empresa</i>	33
3.4.6 <i>Desvantagens para a sociedade</i>	33
3.5 Visão do teletrabalho sob o ponto de vista das centrais sindicais	34
3.6 Inclusão e/ou Exclusão	35
3.7 A adoção do teletrabalho	39
4 GLOBALIZAÇÃO E SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO	41
4.1 Flexibilização	45
4.2 O teletrabalho e a proteção dos empregados frente à automação	47
4.3 Excesso de trabalho e o direito à desconexão	49
5 PREVISÃO NORMATIVA	52
5.1 Previsão normativa estrangeira	56
5.1.1 <i>Previsão na OIT</i>	57
5.1.2 <i>Previsão no Acordo Marco Europeu</i>	58
5.1.3 <i>Regulamentação do teletrabalho no direito português</i>	59
5.2 A regulamentação do teletrabalho na Reforma Trabalhista	60
6 CONCLUSÃO	66
REFERÊNCIAS	70

1 INTRODUÇÃO

O trabalho nos primórdios era considerado indigno e vergonhoso, sendo que a sua prática era relacionada à sofrimento e à submissão dos desafortunados para com os senhores dos capitais, que à época não eram detentores apenas da força de trabalho, mas também da própria pessoa (escravidão e servidão, por exemplo). Após a Revolução Industrial, com a luta da classe trabalhadora e com a regulamentação do Direito do Trabalho, emergiu uma aceção social do trabalho, que aos poucos foi progredindo para a atual concepção de satisfação, de dignidade e de empoderamento. Afinal, o capital é fruto do trabalho.

A história muito bem demonstrou que cabe ao Estado intervir para proteger os fracos, pois a liberdade não é suficiente para assegurar a igualdade que, na verdade, nunca existiu entre desiguais. Diante dessa realidade, as normas de Direito do Trabalho não partiram do pressuposto da igualdade entre as partes, ao contrário, consideraram a desigualdade inerente às relações de trabalho, uma vez que de um lado tem-se o detentor dos meios de produção e do outro o possuidor da força de trabalho, que aliena a direção de seu trabalho. O Direito do Trabalho adotou e ainda adota uma postura intervencionista, limitando a autonomia de vontade das partes em prol da igualdade substancial e da equidade.

Com os fenômenos da Globalização e da Revolução Tecnológica da Informação, ocorridos no final do século XX e início do século XXI, mudanças relevantes ocorreram na estruturação e dinâmica do trabalho, tendo em vista o aperfeiçoamento da tecnologia (microeletrônica, robotização, microinformática e telecomunicações). Nesse contexto, outras formas de prestação laboral, que pareciam estranhas ao modelo tradicional de contratação e de controle empregatício, surgiram, por exemplo, o Teletrabalho.

A partir disso, é correto afirmar que o teletrabalho se consolidou na sociedade contemporânea como reflexo das inovações advindas do processo de Globalização e das alterações tecnológicas que retiraram as barreiras de tempo e de espaço, propiciando conexões à distância de modo global.

Como o teletrabalho é um tema relativamente recente, poucos são os países que efetivamente desenvolveram legislações específicas sobre o tema. No Brasil, por exemplo, não há uma norma específica. De modo muito superficial e pouco satisfatório, entende-se que a Lei n. 12.556/2011, que alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), implicitamente tratou do teletrabalho (em uma de suas espécies – *home office*), visto que equiparou a subordinação exercida pelos meios telemáticos e informatizados de comunicação ao controle direto e pessoal dos moldes tradicionais.

No entanto, em que pese a superficialidade, a aludida Lei representou um importante passo para a proteção e consolidação dessa forma de exercício laboral. É importante salientar que o trabalho à distância é gênero do qual uma das espécies é o teletrabalho, isto é, nem todo trabalho exercido à distância pode ser considerado teletrabalho.

O teletrabalho se expandiu, principalmente, por ser uma prática produtora, qualitativa e quantitativamente, o que logo chamou a atenção dos empreendedores. Entretanto, como tudo que é realizado sem respaldos protetivos, pode trazer alguns descompassos inesperados e imprevistos. É cediço que os progressos econômico e tecnológico não podem vir acompanhados de privações sociais. Por tal razão, destes avanços também deve advir a consciência universal da defesa dos direitos fundamentais da pessoa humana.

Dentro do contexto apresentado, o presente trabalho buscou estudar essa forma laboral, analisar suas minúcias, suas principais características, peculiaridades, bem como propor a melhor forma de se implementar o teletrabalho para produzir desenvolvimento econômico, justiça, emprego, melhores condições de vida, dignidade aos sujeitos da relação e à coletividade.

Sobre a organização deste trabalho, ressalta-se que o primeiro capítulo, ante a ausência de previsão normativa específica sobre o tema, lida com as normas trabalhistas, notadamente os princípios constitucionais e especiais do trabalho, que deverão ser objeto de fundamento na hipótese de eventual lide envolvendo o tema.

Já o segundo capítulo examina com minúcia o instituto do teletrabalho, conceituando-o, por meio da análise de seu desenvolvimento no Brasil, de suas espécies/tipos, de suas potencialidades em termos de vantagens e desvantagens e de inclusão e exclusão, além da visão das centrais sindicais sobre o tema, de comentários sobre as empresas que já o implantaram e quais foram as estratégias para sua adoção.

O terceiro capítulo, por sua vez, trata do contexto em que se desenvolveu essa forma laboral, a saber, a Globalização e a Sociedade de Informação. Nesse capítulo são estudados, em subtópicos, a flexibilização, a proteção em face da automação e o direito à desconexão. Por fim, no quarto e último capítulo apresentam-se as principais normatizações existentes desse instituto, notadamente, as normativas de Portugal, que é considerado o país que mais avançou no desenvolvimento do tema, e também as prescrições da OIT – Organização Internacional do Trabalho e do Acordo Marco Europeu.

Quanto à legislação brasileira, estudou-se a Lei n. 12.556/2011 e os projetos de Lei que estão em trâmite sobre o assunto, principalmente o atual projeto de reforma trabalhista (Projeto

de Lei n. 6.787/2016), que regulamenta o teletrabalho, ao dispor sobre a prevalência do negociado sobre o legislado.

Quanto à metodologia adotada para a elaboração deste projeto tem-se que com relação às fontes prevaleceu a pesquisa bibliográfica nacional, sem no entanto, desconsiderar a bibliografia estrangeira, tendo em vista a influência e a importância da experiência e da adoção do teletrabalho em outros países.

Ressalta-se que na presente pesquisa prevaleceu, sobremaneira, a análise doutrinária para o desenvolvimento do tema, não comportando análise experimental, em que pese a abordagem de alguns casos concretos acerca da implantação do teletrabalho apenas com objetivo exemplificativo.

Da vasta análise doutrinária e adotando-se, principalmente, o procedimento metodológico dedutivo, foram obtidas conclusões particulares pautadas em deduções lógicas eivadas de proporcionalidade e razoabilidade, considerando o contexto político e econômico do país.

Adianta-se a seguinte conclusão com relação ao desenvolvimento econômico e a prática do teletrabalho: não é função do Direito do Trabalho gerar esse desenvolvimento. O papel dessa área é garantir condições mínimas aos trabalhadores e evitar a degradação da pessoa humana em prol do lucro fácil e desmedido. Logo, no quesito superação de crise e combate ao desemprego, ou melhor, incrementar o desenvolvimento do país, entende-se que o teletrabalho não deve ser implantado sob tal perspectiva, porque essa não é a sua finalidade, mas nada impede que esse êxito seja uma decorrência de sua adoção, desde que bem planejado.

Quanto à inclusão social, sem sombra de dúvidas, o teletrabalho traz esta perspectiva, porque é mais uma opção de trabalho. Pela mesma razão, não será excludente, por ser apenas mais uma maneira laboral e não a única. Assim, com o intuito de fazer prevalecer seus efeitos inclusivos, defende-se na adoção do teletrabalho a voluntariedade, a reversibilidade e o fornecimento de cursos de formação, de capacitação e de informação aos trabalhadores.

No mais, espera-se que o Direito do Trabalho não perca suas forças na sociedade contemporânea, frente à ordem flexibilizante e desregulamentadora, pois acredita-se que somente ele é capaz de impedir o processo de mercantilização da força de trabalho e, ao mesmo tempo, assegurar a justiça social e preservar a dignidade humana. Portanto, é inevitável a criação de uma legislação específica no Brasil a respeito das condições dos teletrabalhadores.

2 NORMAS TRABALHISTAS - PRINCÍPIOS E REGRAS

O contrato de trabalho, desde os seus primórdios, é marcado por uma relação de desigualdade, sendo o empregador, na maior parte das vezes, o detentor do poder econômico e explorador da força de trabalho do empregado. Por tais razões, o Direito do Trabalho adotou postura protetiva e diferenciada, em que, ao menos juridicamente, o empregado tenha prevalência sobre o empregador, através da criação de normas imperativas, cogentes e irrenunciáveis, em nome da busca incessante da igualdade substancial.

A competitividade, advinda da sociedade capitalista, ainda deixa o trabalhador, mesmo que protegido juridicamente, vulnerável e hipossuficiente, pois no ideal de manter seu emprego, ele aceita e se submete a condições, muitas vezes, abusivas e desgastantes, para não dizer sub-humanas. Há de se falar, na sociedade capitalista, especialmente da subordinação econômica sobre a qual o trabalhador se encontra em relação ao patrão, mister se faz esclarecer que não estamos falando de modo generalizado, dado que há exceções no modo como as relações trabalhistas se estabelecem.

Nessa linha de raciocínio, se o trabalhador, mesmo diante de tamanha proteção jurídica, encontra-se vulnerável, o que dizer do teletrabalhador, que sequer possui proteção normativa particularizada. Diante desse quadro, necessária se faz a análise do teletrabalho através de toda a principiologia e dos valores fundamentais que organizam o nosso ordenamento jurídico, notadamente à Constituição e a Consolidação das Leis do Trabalho, pois não se pode deixar de considerar o avanço trabalhista com o advento da Constituição Cidadã, que introduziu o chamado Estado Democrático de Direito.

Para Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, a dimensão dúplice dos direitos trabalhistas está “bem reconhecida na estrutura normativa da Constituição. São direitos e garantias individuais de seus titulares, os trabalhadores, e, ao mesmo tempo, são direitos sociais”¹.

Não obstante a Consolidação das Leis do Trabalho seja um compilado de Leis, originárias do Decreto-Lei n. 5.452/1943, não há como não considerar seu marco histórico e sua importância, inclusive atual, para a defesa e para a segurança dos trabalhadores, pois mesmo com as alterações feitas desde o seu surgimento, ela ainda é um instrumento aplicável para a proteção dos trabalhadores.

¹ DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2013. p. 49.

Quanto à formação do nosso ordenamento jurídico, como um todo, pode-se dizer que ele é um misto de princípios e regras. Isso porque a garantia do Estado Democrático de Direito e da Justiça Social é construída com o equilíbrio das regras e dos princípios. Essas duas categorias mencionadas (regras e princípios) compõem as normas jurídicas, que são proposições prescritivas, por meio das quais organiza-se, direciona-se e impõe-se condutas.

As regras, por serem ou não aplicadas, trazem segurança e determinação ao ordenamento. Elas se caracterizam por apresentarem baixa densidade axiológica e alta densidade normativa, sendo frequentemente alteradas, porquanto a sua não aplicação resulta em expulsão/exclusão do ordenamento.

Os princípios, por serem “mandamentos de otimização”², conforme magnífica definição de Alexy, podem ser aplicados na maior medida possível, o que possibilita que seu cumprimento se dê em diferentes graus e proporções, a depender das situações fáticas e jurídicas, sendo que a sua não aplicação em um determinado contexto não gera exclusão/expulsão do ordenamento. Eles também asseguram a valoração dos ideais da sociedade e a possibilidade de mudanças e complementação, pois, ao contrário das regras, possuem alta densidade axiológica e baixa densidade normativa, não sendo, portanto, frequentemente mutáveis.

Ressalta-se, por fim, que as regras se informam, no plano da validade, nos princípios, e estes, por sua vez, informam-se nos valores. Sérgio Pinto Martins sintetiza muito bem o papel dos princípios para o Direito: “Para o Direito, o princípio é seu fundamento, a base, a estrutura, o fundamento que irá informar e inspirar as normas jurídicas”.³

Em síntese, tem-se que os princípios informam e fundamentam à criação dos preceitos legais (função informadora), suprem lacunas ou omissões nas leis (função normativa), e servem de orientação para a atuação e compreensão do intérprete (função interpretativa), razão pela qual na análise do teletrabalho deverão ser, sombra de dúvidas, aplicados.

2.1 Princípios constitucionais do trabalho

Dentre os Direitos Fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, encontram-se os Princípios Constitucionais do Trabalho e, dentre eles, há o princípio da valorização do trabalho, da justiça social, da submissão da propriedade à sua função social, e da dignidade da pessoa humana.

² ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 90.

³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 65.

O princípio da valorização do trabalho pode ser encontrado no preâmbulo da Carta Magna, quando o texto aponta que “o Estado Democrático deve se destinar a garantir o exercício dos Direitos Sociais”⁴. O art. 6º, *caput*, do mesmo diploma, traz também o trabalho como um direito social. Ainda no artigo 1º, inciso IV, o legislador previu que o valor social do trabalho e a livre iniciativa são fundamentos da República Federativa do Brasil.

No art. 7º da Constituição, por sua vez, há uma extensa gama de direitos previstos para os trabalhadores urbanos e rurais, cuja finalidade seria a de melhorar a qualidade de vida dessas classes. É importante mencionar que o rol desses direitos não são taxativos, o que possibilita a criação de outros, que visem a melhoria da condição social do trabalhador. Tais criações podem ocorrer através dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho.

No mesmo sentido, o artigo 170, *caput*, determina que a ordem econômica é “[...] fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa”⁵, e estabelece que o trabalho humano é supremo e deve ser sobrelevado em relação ao espírito liberal econômico, combatendo os males possivelmente advindos da sociedade capitalista, visto que assegura, inclusive, a “busca do pleno emprego” (inciso VIII da CF/1988).⁶

O artigo 193, por sua vez, prescreve que a “[...] ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social”.⁷ Assim, temos que “A Constituição de 1988 deu destaque ao trabalho, colocando-o como valor a ser protegido e garantido; como princípio e fundamento do Estado brasileiro e como uma das estruturas da ordem econômica e social humano”.⁸

O princípio da Justiça Social está previsto como um dos fins do Estado Brasileiro. Também, em outras disposições, como “[...] construir uma sociedade livre, justa e solidária” (artigo 3º, inciso I)⁹, assim como em “[...] erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” (artigo 3º, inciso III)¹⁰ são encontradas marcas desse princípio.

⁴ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Não paginado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 20 fev. 2017.

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

⁸ WULFING, Juliana. **Teletrabalho: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado no Brasil**. 2014. 281 f. Tese – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014. p. 33. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789-/128693/331752.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 3 mar. 2017.

⁹ BRASIL, op. cit.

¹⁰ Ibid.

Nesse sentido, Luiz de Pinho Pedreira de Silva nos ensina que “a interpretação deve atender a sua justiça social, pois se o propósito de nosso estatuto é o trabalhador, a solução contrária constituiria um benefício ao capital, o que não está e nem pode estar nas finalidades do direito do trabalho”.¹¹

O princípio da submissão da propriedade à sua função social (art. 5º, inciso XXIII, CF) traz limitações ao exercício desse direito individual (propriedade) em prol de toda uma coletividade que pode ser afetada com esse exercício, notadamente quanto às questões ambientais (art. 225). Dessa forma, o uso da propriedade deve atentar-se às questões que afetem o meio social como um todo, não podendo seu uso ser desmedido e arbitrário. A partir dessa perspectiva, tem-se as disposições do art. 170, incisos III e VI.

Vale ressaltar que a Constituição também assegura a busca pelo pleno emprego (art. 170, inciso VIII). Por pleno emprego entende-se aquele que observa todas as determinações mínimas previstas na lei, como carteira assinada, salário em observância ao mínimo ou ao piso da categoria, pagamento de FGTS, férias, décimo terceiro, vale-transporte, limite de jornada de trabalho e tantos outros direitos. A Constituição quer evitar a informalidade a que se submetem muitos trabalhadores, que se sujeitam a labores sem as mínimas condições de dignidade.

Por fim, o princípio da dignidade da pessoa humana, no caso, a dignidade do trabalhador, está previsto no art. 1º, inciso III, assim como o princípio dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, como um fundamento da República Federativa do Brasil. A dignidade da pessoa humana constitui um vetor do Constitucionalismo e reúne em si todos os demais valores que informam o ordenamento jurídico. A pessoa humana foi eleita como o ponto central do ordenamento, de modo que está garantida implícita ou explicitamente em diversos segmentos deste, como nos princípios fundamentais, nos direitos e nas garantias fundamentais, na regulação da ordem econômica, financeira e social.

De fato, conclui-se que a previsão de tais princípios se dá com o objetivo de tentar fazer com que o Direito do Trabalho cumpra suas funções no capitalismo e na Democracia, que não se confundem com a função basilar de qualquer outro ramo jurídico, a saber, a regulação de condutas, de interesses e de relações, com o fim de solucionar conflitos e trazer paz social. Outrossim, trata-se das seguintes funções específicas: função de melhoria das condições de pactuação e de gestão do trabalho na vida socioeconômica (restrição empresarial no plano da contratação e gestão trabalhista e interferência justalabalhista); função modernizante e progressista (estímulo a investimentos em tecnologia e capacitação dos trabalhadores); função

¹¹SILVA, Luiz de Pinho Pedreira de. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999, p. 46-47.

civilizatória e democrática (inserção de segmentos sociais que são despossuídos materialmente); e função conservadora (manutenção da sociedade e da economia capitalista).

2.2 Princípios especiais do trabalho

O Direito do Trabalho como disciplina autônoma, com metodologia e métodos próprios, também possui princípios próprios, que diferenciam este ramo dos demais ramos do Direito.

Não obstante existirem divergências quanto à enumeração e nomenclatura dos Princípios Especiais do Direito do Trabalho, adota-se, neste trabalho, o posicionamento de que são princípios especiais desse ramo, ou melhor, constituem o núcleo basilar do Direito do Trabalho, os seguintes princípios: da imperatividade das regras trabalhistas; da indisponibilidade dos Direitos empregatícios; da inalterabilidade contratual lesiva; da primazia da realidade; da continuidade da Relação de Emprego e da proteção do empregado.

O princípio da imperatividade das regras trabalhistas, através de normas cogentes e obrigatórias, que não podem ser renunciadas pela vontade das partes, busca garantir o equilíbrio entre estas nas relações de emprego, sendo uma restrição à autonomia da vontade. Para Godinho: “Esta restrição é tida como instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerentes ao contrato de emprego”.¹²

O princípio da indisponibilidade dos Direitos trabalhistas está vinculado ao princípio da imperatividade das regras trabalhistas, visto que o intuito é o mesmo, qual seja, de assegurar o equilíbrio e a igualdade nessas relações, não permitindo a renunciabilidade dos direitos, ou seja, o empregado não pode despojar das proteções que lhe são asseguradas. Tal princípio impede que por simples manifestação de vontade, o trabalhador renuncie suas garantias, o que leva a uma subtração parcial da liberdade das partes para estipular algumas cláusulas contratuais.

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva dispõe que é proibida alterações contratuais lesivas ao trabalhador (art. 469 da CLT), mesmo que ele tenha concordado com elas. Dessa forma, somente são permitidas as alterações contratuais favoráveis ao obreiro. Tal princípio é clara influência do que prevê o art. 2º, *caput*, da CLT, no qual o ônus do empreendimento deve ser suportado única e exclusivamente pelo empregador.

O princípio da continuidade da relação empregatícia tenta fazer permanecer os vínculos empregatícios, com a intenção de manter incluído o trabalhador na estrutura e na dinâmica

¹²DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015. p. 204.

empresarial capitalista. Manifestações deste princípio podem ser encontradas nas seguintes disposições constitucionais: art. 7º, inciso III, que garante o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; e art. 21, que garante o aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço. O intuito de tal princípio é que as relações trabalhistas sejam de prazo indeterminado, com a finalidade de que o trabalhador permaneça na empresa e dela não seja excluído de maneira extraordinária, com exceção do contrato por prazo determinado.

O princípio da continuidade das relações empregatícias pode ser facilmente encontrado nas características do contrato de trabalho, quais sejam, contrato de trato sucessivo e de execução continuada.

Por fim, o princípio da primazia da realidade enfatiza o que de fato aconteceu, devendo prevalecer a realidade fática, ou melhor, a execução sobre qualquer prova documental (celebração formal) em contrário.

Com tais explanações dos princípios especiais trabalhistas, chega-se ao princípio mor, que é o princípio da proteção ao trabalhador. O princípio norteador do Direito do Trabalho, sem sombra de dúvidas, é o da proteção do trabalhador, pois todos os princípios e direitos fundamentais previstos na Carta Magna possuem o intuito de protegê-lo. Com tais regulamentações, o que de fato se almeja é igualar, no plano jurídico, a escancarada desigualdade entre empregado e empregador.

O Direito do Trabalho, em seu arcabouço conceitual e normativo, parte do pressuposto de que, como bem explica Zangrando,

[...] existe uma flagrante diferença socioeconômica e de poder entre os sujeitos envolvidos na relação jurídica de emprego. Regra geral, é o empregado um indivíduo hipossuficiente, ou seja, possui poucos recursos econômicos, e, por isso, estaria mais fragilizado, em relação ao empregador, podendo facilmente ceder às suas pressões, e aceitar condições de trabalho ilegais, injustas e, em alguns casos, até mesmo aviltantes.¹³

Assim, o Direito do Trabalho almeja o equilíbrio contratual na relação empregatícia, buscando compensar as diferenças entre as partes. O resguardo (proteção) da parte desfavorecida (empregado) pretende além de tudo, buscar a pacificação social. É indiscutível de que é este o princípio fonte de todos os demais tratados, deixando claro que o Direito do Trabalho adota uma postura preferencial para com o trabalhador, sendo suas normas, como já mencionado, imperativas, cogentes e indisponíveis.

¹³ ZANGRANDO, Carlos. Princípios jurídicos do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2011. p.246.

Assim, conclui Maurício Godinho Delgado que “Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente”.¹⁴

A principal referência teórica quanto ao princípio da proteção é a estabelecida por Plá Rodriguez¹⁵, que divide o princípio da proteção em três outros princípios, quais sejam, o da norma mais favorável, da condição mais benéfica e do *in dubio pro operário*.

O princípio da norma mais favorável aduz que se houver mais de uma norma regulando a mesma matéria, deve ser utilizado, no caso concreto, a norma mais favorável. Para a sua aplicação, a situação deve trazer uma pluralidade de normas válidas e vigentes que se adequem ao caso, sendo que diante a colisão, a escolha é pela norma mais favorável, não havendo que se considerar critérios hierárquicos e específicos, e sim que naquele caso específico optou-se por uma norma em prol de outra, em razão de seu favorecimento à parte inferior do contrato de trabalho, que é o trabalhador.

Para melhor explicar a aplicação da norma mais favorável, cabe a transcrição do seguinte trecho:

A regra da norma mais favorável não afeta a hierarquia das normas, mas a preleção de sua aplicação; não modifica a ordem rigorosa em que as normas se colocam e que tem sua cúspide na Constituição, mas que, com respeito a essa hierarquia e sem alterá-la, determina qual, em caso de coexistência e colisão de normas, deve ser aplicada no caso concreto, e esta é a mais proveitosa para o trabalhador.¹⁶

Com relação à escolha da norma mais favorável, a doutrina trabalha com três teorias, sendo elas a teoria da cumulação, a teoria do conglobamento e a teoria do conglobamento por institutos. A primeira delas prevê que devem ser aplicadas as cláusulas individualizadas de cada ordenamento normativo, isto é, fraciona-se o texto normativo e dele se aplica o que, quando comparado aos demais, for mais favorável.

Já a segunda teoria aduz que as normas devem ser aplicadas em conjunto, assim, as que conjuntamente foram mais favoráveis é que deverão ser aplicadas, não sendo, portanto, possível aplicar simultaneamente normas de um e de outro ordenamento. Aplica-se um ou outro ordenamento em toda a sua extensão.

A terceira delas prevê que o assunto sobre o qual se interpreta deve ser analisado conjuntamente no texto, isto é, as normas mais favoráveis sobre aquele assunto, como um todo, é que devem ser aplicadas. Aqui os ordenamentos também se excluem quando da aplicação do

¹⁴DELGADO, 2015, p. 201.

¹⁵ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996. p. 42-43.

¹⁶ SILVA, 1999, p. 70.

outro. Ressalta-se que a opção pela regra mais favorável não deve se dar apenas quando da aplicação, mas também no momento da elaboração e da interpretação, com o claro intuito de orientar o legislador.

O princípio da condição mais benéfica prevê que em caso de estabelecimento de novas proposições, deve prevalecer a mais benéfica, mesmo que ela seja a anterior e não a nova. Maurício Godinho explica que “este princípio importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste de direito adquirido (art. 5º, inciso XXXVI, CF/88)”.¹⁷

Por fim, o princípio do *in dubio pro operário* ou *in dubio pro misero* aduz que diante várias interpretações/sentidos possíveis, deve ser adotada sempre a interpretação a favor do trabalhador, por ser ele a parte vulnerável da relação.

A questão é que se quer proteger o trabalhador não apenas no plano jurídico, mas também no plano econômico-financeiro, no plano psicológico, na segurança familiar, na saúde e em diversos outros campos. A partir do exposto até aqui, entendemos que se deve buscar proteger, também, o teletrabalhador, que merece atenção especial dos juristas trabalhistas, mediante a ausência de uma proteção específica.

Não se pode, portanto, permitir o questionamento dos princípios constitucionais e especiais do trabalho e do próprio Direito do Trabalho frente à globalização, à sociedade de informação e à flexibilização das normas trabalhistas, como se ele fosse causa de agravamento e de avanço do desemprego e da crise capitalista. Ao contrário, sabe-se que é meio impeditivo de retrocesso social e humano.

¹⁷DELGADO, 2015, p. 205.

3 TELETRABALHO

O teletrabalho já é uma realidade com perspectivas de transformar a sociedade terciária (comercial) em quaternária (informacional e tecnológica), com a descentralização das empresas e dos empregados.¹⁸ O que antes era marcado pela pessoalidade e pela localização, hoje é caracterizado por meios informáticos e telemáticos. A comunicação exige aptidões especiais, pois será realizada através de meios tecnológicos, e as tarefas serão exercidas por equipamentos avançados. A comunicação poderá ser esporádica ou frequente, mas será na maioria das vezes impessoal e distante.

3.1 Conceito

Conceituar o teletrabalho é uma tarefa árdua, pois, muitas das vezes, ele é identificado tão somente como trabalho à distância. Não é tão discrepante tal identificação, porque o teletrabalho surgiu, inicialmente, da noção de trabalho à distância conjugado ao trabalho em casa. Ademais, etimologicamente falando, teletrabalho significa “trabalho à distância”.

No entanto, tal identificação é simplória, porque o teletrabalho não é apenas o trabalho em casa ou o trabalho exercido à distância. Para caracterizar o teletrabalho, além do exercício parcial ou totalmente à distância, é indispensável a utilização de tecnologia de informação e da telecomunicação.

A definição trazida pela OIT sobre teletrabalho delimita bem essa diferença de trabalho à distância como gênero, e teletrabalho como uma de suas espécies. Confira-se: teletrabalho é “uma espécie de trabalho à distância, que inclui o trabalho em domicílio, mas diferente deste se realiza com o auxílio dos meios de telecomunicação e/ou do computador”.¹⁹

O que se pode constatar é que não existe apenas um conceito de teletrabalho, mas vários, o que não os torna contraditórios ou errôneos, mas sim complementares.

José Augusto Rodrigues Pinto, conceitua o teletrabalho como:

[...] atividade de produção ou de serviço que permite o contato à distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal. Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da

¹⁸SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **O teletrabalho**. Revista LTr, São Paulo, v. 64, n. 5, p. 583, maio 2000.

¹⁹OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Manual de buenas prácticas em teletrabajo**. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011. p. 11.

tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta.²⁰

Sendo o teletrabalho uma realidade plural, é bastante complexo aceitar e acertar uma definição, razão pela qual é mais fácil mencionar alguns traços caracterizadores do instituto. Isso significa que é mais viável identificar seus elementos descritivos e suas formas/modalidades do que conceituá-lo.

Antes, é importante apresentar mais uma definição dada a essa modalidade laboral por mais um de seus grandes estudiosos: “O teletrabalho, em sentido lato, refere-se ao trabalho realizado com a aplicação sistemática de telecomunicações que permitem trabalhar e comunicar à distância, trocando sistematicamente informações e dados”.²¹

Alguns elementos definidores do teletrabalho são: trabalho realizado fora da empresa/escritório; uso de meios de telecomunicação informatizados; flexibilização de horários; e descentralização da atividade laboral, que poderá ser realizada onde quer que o empregado se encontre, desde que com uso dos meios de comunicação.

As formas/modalidades de teletrabalho podem ser distinguidas/identificadas pelos seguintes fatores: pelo local de trabalho; pelo tempo; pelo empregador, que pode ou não ser exclusivo; e pela forma de comunicação com a empresa (on-line ou off-line).

Com essas inúmeras possibilidades de combinações, nítido está que o teletrabalho pode assumir diversas modalidades e variações, não sendo, assim, fácil conceituá-lo, pois teoricamente é cabível assumir múltiplas formas, fato que demonstra sua principal característica, qual seja, a flexibilidade.

Desse modo, explicada a dificuldade em defini-lo, segue um singelo e breve conceito do instituto, que longe está da amplitude e da perfeição que merecia: teletrabalho é um modo, maneira e ferramenta de se trabalhar adaptada a era da telecomunicação digital e virtual, visto que é imprescindível para sua execução o uso de meios tecnológicos.

A única afirmação certa é a de que essa modalidade laboral rompe com os padrões tradicionais, na medida em que altera a forma organizacional de trabalho, como por exemplo, o controle do trabalho passa a ser online ou por meio da verificação do cumprimento de metas e resultados, muitas das vezes estipulados previamente. Sendo assim, o teletrabalho pode ser

²⁰ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. p. 133.

²¹ ARAUJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e aprendizagem**: contributos para uma problematização. Lisboa: Fundação Coluste Gulbenkian, 2002. p. 17.

entendido “como ferramenta e produto da reestruturação global do capital, do trabalho e dos mercados, em direção à fluidez da acumulação flexível”²²

Alguns elementos são colocados em profunda discussão com essa modalidade de prestação de serviços, como a subordinação, a pessoalidade, a continuidade, a privacidade e a intimidade.

Subordinação, porque não há mais aquela estrutura hierarquizada e burocrática de dentro da empresa, razão pela qual alguns doutrinadores falam que com o teletrabalho há, em verdade, uma parasubordinação. Não é que a subordinação será abrandada no teletrabalho, e sim que ela será exercida de modo diferenciado (através dos meios de telecomunicações) ao modelo tradicional de controle direto e pessoal, se consumando pela comunicação eletrônica, por áudios, por mensagens, por vídeos e pelo cumprimento de prazos e de tarefas, que podem ser estipulados pelas próprias partes.

O ilustre Riva Sanseverino afirma que “a subordinação varia de intensidade, passando de um máximo a um mínimo, segundo a natureza da prestação de trabalho e à medida que se passa do trabalho prevalentemente material ao prevalentemente intelectual”.²³

A ementa abaixo transcrita traz um excelente conceito do que os Tribunais entendem por parassubordinação. Confira-se:

EMENTA – PARASSUBORDINAÇÃO – JORNALISTA CORRESPONDENTE – NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO RELACIONADO COM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – Encontra-se sob o manto da legislação trabalhista, porquanto presentes os pressupostos do art. 3º., da CLT, a pessoa física que prestou pessoalmente os serviços de correspondente jornalístico, onerosamente. Ao exercer a atividade relacionada com a busca de notícias, bem como com a respectiva redação de informações e comentários sobre o fato jornalístico, o profissional inseriu-se no eixo em torno do qual gravita a atividade empresarial, de modo que, simultaneamente, como que se forças cinéticas, a não eventualidade e a subordinação, esta última ainda que de maneira mais tênue, se atritaram e legitimaram a caracterização da relação empregatícia. **As novas e modernas formas de prestação de serviços avançam sobre o determinismo do art. 3º., da CLT, e alargam o conceito da subordinação jurídica, que, a par de possuir diversos matizes, já admite a variação periférica da parassubordinação, isto é, do trabalho coordenado, cooperativo, prestado extramuros, distante da sua original concepção clássica de subsunção direta do tomador de serviços. Com a crescente e contínua horizontalização da empresa, que se movimenta para fora de diversas maneiras, inclusive via terceirização, via parassubordinação, via micro ateliers satélites, adveio o denominado fenômeno da desverticalização da subordinação, que**

²²DA COSTA, Isabel de Sá Affonso. **Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades**. Rio de Janeiro, 2007. p. 02. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122007000100007. Acesso em 7 jun. 2017.

²³SANSEVERINO, Riva, 1976 apud BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 241.

continua a ser o mesmo instituto, mas com traços modernos, com roupagem diferente, caracterizada por um sistema de coordenação, de amarração da prestação de serviços ao empreendimento por fios menos visíveis, por cordões menos densos. Contudo, os profissionais, principalmente os dotados de formação intelectual, transitam ao lado e se interpenetram na subordinação, para cujo centro são atraídos, não se inserindo na esfera contratual do trabalho autônomo, que, a cada dia, disputa mais espaço com o trabalho subordinado. Neste contexto social moderno, é preciso muito cuidado para que os valores jurídicos do trabalho não se curvem indistintamente aos fatores econômicos, devendo ambos serem avaliados à luz da formação histórica e dos princípios informadores do Direito do Trabalho, de onde nasce e para onde volta todo o sistema justralhista. O veio da integração objetiva do trabalhador num sistema de trocas coordenadas de necessidades, cria a figura da parassubordinação e não a da para-autonomia. Se a região é de densa nebulosidade, isto é, de verdadeiro fog jurídico, a atração da relação jurídica realiza-se para dentro da CLT e não para dentro do Código Civil, que pouco valoriza e dignifica o trabalho do homem, que é muito livre para contratar, mas muito pouco livre para ajustar de maneira justa as cláusulas deste contrato”.²⁴

Na mesma seara, confira-se as explicações do mestre Barros:

O teletrabalho, trasladando o prestador dos serviços para a sua casa, ultrapassa os limites do poder de direção do empregador e modifica, substancialmente, a relação jurídica de subordinação típica do contrato de trabalho, conforme o grau de inovação técnica utilizado. Há de ser, pois, encarado com realidade nova, que as leis trabalhistas, com mais de meio século de idade, não imaginavam, pois tinham em mente, à época, a teoria de inserção do trabalhador na fábrica.²⁵

Pessoalidade, porque o empregado não está mais diretamente na empresa exercendo sua função, ao contrário, pode estar em qualquer lugar. Em que pese a pessoalidade seja um requisito para a caracterização da relação de emprego, trabalha-se, nessa modalidade laboral, com o risco de subcontratações, ou simplesmente da delegação de funções a terceiros. Todavia, desde que a fiscalização do empregador seja eficiente, é cediço que os meios tecnológicos são capazes de identificar quem, de fato, é que está exercendo o trabalho.

Continuidade, porque não há como controlar efetivamente a jornada exercida, se descontinua, contínua, com poucas ou muitas interrupções. Afinal, a principal característica do teletrabalho, frise-se, novamente, é a flexibilidade. No entanto, como será desenvolvido abaixo, espera-se do teletrabalhador um perfil de autodisciplina, em que se exige a continuidade de sua atividade, de modo a impedir, ao máximo, o número de interrupções durante a prestação de serviço.

²⁴BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região. Recurso Ordinário n.º 00073.2005.103.03.00.5. Relator: Juiz Luiz Otávio Renault. **Diário da Justiça de Minas Gerais**: 01 de outubro de 2005.

²⁵BARROS, Cássio Mesquita. **Teletrabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2001. p. 36-37.

Privacidade e intimidade, porque, conforme já ressaltado, o teletrabalho rompe a barreira de casa e trabalho, tornando o ambiente único. Tais questões de privacidade e intimidade serão melhor tratadas quando da menção das vantagens e desvantagens dessa nova forma laboral.

Para que o teletrabalho seja eficiente, alguns pontos são bastante importantes e ajudam no melhor desenvolvimento, como limitação dos equipamentos necessários (quanto menos, ou mais portátil e versátil, melhor); controle do ritmo de trabalho; mensuração do resultado; atividade mais intelectual, voltada às profissões técnicas ou científicas, como programação e consultoria.

O sucesso do teletrabalho está ligado a um conjunto de condições tecnológicas, econômicas, sociais, espaciais, dentre outras. Além disso, não se pode deixar de mencionar a importante posição dos intervenientes, quais sejam, trabalhadores e empresários, com seus respectivos sindicatos.

Essa nova modalidade laboral deve ser estudada para não colocar em xeque ou reduzir todos os avanços já conquistados pela classe trabalhadora. A proteção legal do empregado adveio de lutas de séculos passados e não pode sofrer ingerência através do teletrabalho, com o mero intuito de burlar a lei ou enfraquecê-la.

3.2 Desenvolvimento do teletrabalho no Brasil

Na década de 1990 houve o reconhecimento oficial do teletrabalho no Brasil, pois em 1997 aconteceu o *Seminário Home Office/Telecommuting – perspectivas de negócios e de trabalho para o terceiro milênio* e, em 1999, o Conselho Regional de Administração de São Paulo – CRA/SP criou o Grupo de Excelência de Teletrabalho e Novas Formas de Trabalho, hoje denominado de Grupo de Excelência em Convergência Tecnológica e Mobilidade corporativa. Também naquele mesmo ano, 1999, foi criada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade – SOBRATT.

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades é uma associação sem fins lucrativos, criada com o objetivo de ampliar o âmbito de difusão do Teletrabalho na sociedade em geral. A SOBRATT elaborou uma cartilha ²⁶ de orientação para a implantação do teletrabalho, cuja intenção não é a de ser um manual completo sobre o assunto.

26 SOBRATT. **Cartilha sobre teletrabalho, home office, trabalho à distância**. [2015?] Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/08072016-sobratt-lanca-cartilha-de-orientacao-para-implantacao-do-teletrabalho-e-home-office/>. Acesso em 20 maio 2017.

A Cartilha, em linhas gerais, apresenta o Teletrabalho como uma estratégia de gestão e estimula a sua adoção, seja nas empresas, seja nas organizações públicas e privadas, seja na comunidade como um todo, porque acredita nas vantagens e benefícios desse meio laboral. Ela menciona, ainda, as principais entidades privadas e públicas que já adotam o teletrabalho, a saber, (a) CNJ – Conselho Nacional de Justiça, que regulamentou o teletrabalho no âmbito do judiciário nacional – Resolução 227 de 15/06/2016; (b) CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que tratou da matéria perante o Judiciário Trabalhista, através da Resolução 151 de 29 de maio de 2015; (c) MJ – Ministério da Justiça, através da Portaria 469 de maio de 2016, que também regulamentou o tema em sua esfera; (d) AGU – Advocacia Geral da União, que já estendeu o *home office* a seus procuradores na área previdenciária – www.agu.gov.br – Portaria n.º 978 e n.º 979, ambas de 24/12/2015; (e) SRF – Secretaria da Receita Federal, que autorizou o teletrabalho através da Portaria 196 de 14 de junho de 2016; (f) STF – Supremo Tribunal Federal, que também regulamentou o assunto internamente, através da Resolução 568, de 05 de fevereiro de 2016, para projetos piloto no tema; (g) vários tribunais de justiça, que também já adotaram a medida, como TJSP, TJA, TJMG, TJRJ; (h) Tribunais Regionais Federais, que também regulamentaram o tema, como o do Rio Grande do Sul e o de São Paulo; (i) Tribunal de Contas da União, que também foi pioneiro no tema; (j) Banco do Brasil, BNB, Conab, MPF, Receita Federal, Serpro, TRT- ES, TCE, TJ-RJ, TJ-SP, TRF3, TRF4 e TST.

Com a promulgação da CLT, em 1943, houve a previsão e proteção do trabalho à distância, na modalidade trabalho à domicílio, pois o artigo 6º desse dispositivo legal equiparou os trabalhadores em domicílio àqueles que trabalham no estabelecimento empresarial, desde que presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego (pessoa física, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação).

Em 2011, o art. 6º da CLT foi alterado pela Lei n. 12.551, que expandiu a proteção a todos os trabalhadores que trabalham à distância, e não apenas aos que trabalham em domicílio. Ainda, o parágrafo único equiparou, aos modos de controle direto e pessoal, o controle por meios telemáticos e informatizados. Com a inclusão do parágrafo único ao art. 6º, passou-se a entender que, apesar de não haver previsão expressa acerca do teletrabalho, de sua interpretação depreende-se que a CLT estendeu a proteção dos trabalhadores normais, vulgo tradicionais, aos teletrabalhadores.

No entanto, críticas devem ser feitas em relação às inovações do mencionado artigo, pois ele, de fato, pouco contribuiu para a elucidação e o disciplinamento do teletrabalho no Brasil. Aliás, a previsão foi imprecisa, dado que nem todo trabalho à distância é um trabalho à domicílio. Da mesma forma que é possível trabalhar à distância em domicílio, sem ser um

teletrabalhador, também é possível teletrabalhar em domicílio, e a lei não esclareceu ou distinguiu tais constatações.

Nesse sentido, Juliana Wulfing elucida que:

[...] da forma como está expresso no parágrafo único do artigo 6º., da CLT, fica a impressão de que todo o trabalho a distância poderia vir a ser controlado, comandado e supervisionado através dos meios telemáticos e informatizados, quando na verdade é só uma porção deste, o teletrabalho.²⁷

É importante mencionar que o principal fator de distinção do trabalho à domicílio do teletrabalho é o uso dos meios telemáticos e informatizados. O trabalho à domicílio se desenvolveu com a atividade industrial, em que eram realizados em casa os trabalhos manuais e artesanais. Já o teletrabalho se utiliza de novas tecnologias para a comunicação, transmissão de tarefas e dados, como a internet, modem, laptop, *fac-símile*, entre outros.

Caso haja trabalhadores que não são controlados, supervisionados e comandados através destes meios telemáticos e informatizados, ter-se-á uma relação de trabalho, formada por trabalhadores autônomos ou eventuais.

Conclui-se, por fim, que no ano de 2017, completa-se 20 (vinte) anos de teletrabalho no Brasil, considerando que o primeiro evento sobre o assunto ocorreu em 1977 (*1º Seminário Telecommuting/Home Office no Brasil*). Até o momento, nada específico sobre esta modalidade laboral foi aprovado, isto é, não tem legislação própria, sendo que há anos estão em trâmite no Congresso Nacional projetos (tratados no último capítulo) acerca do assunto.

3.3 Espécies de teletrabalho

As formas/modalidades de teletrabalho podem ser distinguidas e identificadas por diferentes referenciais. Primeiro, quanto ao local em que o teletrabalho será executado, ele pode ser exercido da seguinte forma: no domicílio do trabalhador; de forma pendular; nos telecentros; nos centros-satélites; nas telecabanas; nas *telecottages*; como trabalho nômade; como trabalho internacional; e nos centros compartilhados.

Com relação ao local, quatro são as mais conhecidas modalidades sobre o teletrabalho, a saber: o trabalho em casa (*home office*); o trabalho nos centros-satélites, que até pertencem a empresa, mas estão situados em locais diferentes da sede, normalmente próximos à residência do trabalhador ou em local de mais fácil acesso; o trabalho nos centros de vizinhança ou centros de teletrabalho e recurso; e trabalho móvel, nômade ou itinerante. A seguir, além da explicação

²⁷WULFING, 2014, p. 190.

detalhada destas modalidades, outras serão mencionados para demonstrar a pluralidade de combinações do teletrabalho, propiciadas, notadamente, pelo uso da tecnologia.

A modalidade mais comum é *home office* (domicílio do teletrabalhador), em que o empregado faz uso de sua residência e dos meios telemáticos e informatizados de comunicação. A Cartilha da SOBRATT define o *home office* como “todo e qualquer trabalho intelectual, realizado em casa ou em domicílio, com a utilização de tecnologias relacionados à atividade laboral”.²⁸

O teletrabalho em domicílio se distingue do *homebased business*, ou negócios em casa, em que os empresários ou empreendedores assumem o risco de sua atividade e a exercem sem manter vínculo empregatício com qualquer instituição.

O teletrabalho pendular é aquele em que parte das atividades profissionais são realizadas na empresa (ou qualquer outra sede que represente a empresa), e parte na residência do empregado, pois como já foi esclarecido, o teletrabalho pode ser exercido parcialmente fora do estabelecimento empresarial.

Os telecentros são locais que abrigam empregados de diversas empresas, normalmente são construídos em locais estratégicos, que garantem uma melhor mobilidade no deslocamento dos empregados até o trabalho.

Já os centros-satélites são, ao contrário dos telecentros, espaços que abrigam funcionários de uma única empresa ou organização. O local, assim como no telecentro, é de fácil acesso aos empregados. Tanto nos telecentros quanto nos centro-satélites os empregados possuem flexibilidade apenas de horário, mas não de local para desempenho de suas atividades.

As telecabanas são instalações em áreas rurais ou regiões carentes de emprego, normalmente longe das áreas urbanas e industriais e dos centros tecnológicos. Essas áreas rurais e carentes se caracterizam, em regra, por serem regiões onde a terra, os imóveis e a mão de obra são mais baratos. *Telecottage* também é uma modalidade laboral implantada, especialmente, na área rural e é marcado pela compra de imóveis e de equipamentos de comunicação e de informática, com a finalidade de propiciar trabalho à comunidade local, com uso da tecnologia. Normalmente, para estas duas modalidades de trabalho há um incentivo governamental.

O teletrabalho nômade é aquele cuja realização das atividades não ocorre em um local fixo, sendo que o trabalho pode ser executado em qualquer lugar, por meio de recursos telemáticos.

Álvaro de Mello denomina essa modalidade como escritório virtual (*virtual office*), pois

²⁸SOBRATT, [2015], p. 10.

[...] é o local de trabalho onde as pessoas levam ou têm a sua disposição tudo o que necessitam para trabalhar (fax, telefone, “notebooks” etc.); é, na realidade, o local de trabalho dissociado de tempo e lugares específicos, podendo se localizar em casa, no campo, no aeroporto, no escritório da empresa, em um hotel etc.²⁹

O teletrabalho internacional caracteriza-se pela contratação de empregados em países distintos do local da sede da empresa. Os recursos telemáticos permitem, por exemplo, que uma empresa norte-americana contrate empregados brasileiros, que permanecem em nosso país, mas trabalham para a empresa internacional. Essa modalidade é comum em países cujo custo da mão de obra é menor, como é o caso da Índia, da China, das Filipinas, da Jamaica e da Malásia, que são os principais países que atraem essa forma laboral.

O centro compartilhado ou comunitário é formado por uma ou mais empresas; também pode ser formado por profissionais autônomos, que dividem a estrutura e são responsáveis, em conjunto, pela manutenção das instalações.

Conforme já mencionado, todas as modalidades acima mencionadas são em relação ao local. O teletrabalho também pode ser dividido quanto ao critério comunicativo (off-line e on-line).

Quanto à esta divisão, cabe mencionar as claras explicações de Alexandre Belmonte, segundo o qual:

O teletrabalho pode ser prestado de ponto fixo e de ponto variável, através dos seguintes modos de transmissão dos resultados:

- on-line: caracterizado pela transmissão em tempo real e de forma constante, com conexão permanente;
- off-line: caracterizado pela entrega em momento determinado, via CD, fax ou internet.³⁰

O teletrabalho off-line (desconectado) é aquele em que o empregado não tem contato com o computador central da empresa, sendo que suas atividades realizadas são encaminhadas por e-mail ou qualquer outro tipo de correspondência. Ao contrário deste, o teletrabalho on-line (conectado) é aquele em que há contato, conexão entre o computador utilizado pelo teletrabalhador com o da empresa. Esse contato permite também um maior controle e direção dos atos do empregado.

²⁹ MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (telework)**: o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999. p. 11.

³⁰ BELMONTE, Alexandre Agra. **Problemas jurídicos do Teletrabalho no Brasil**. Anuario de la Facultad de Derecho, vol. XXVI, 2008. p. 300.

Ainda, quanto ao tempo, o teletrabalho pode ser exercido integral ou parcialmente fora do estabelecimento empresarial. No caso de exercício apenas parcialmente fora do estabelecimento empresarial, há o enquadramento na modalidade teletrabalho pendular.

O teletrabalho também pode ser diferenciado pelo empregador, que pode ou não ser exclusivo, como no caso de teletrabalhadores freelance, que ou trabalham para várias pessoas ao mesmo tempo, ou podem ser os teletrabalhadores exclusivos de algum empregador. É importante ressaltar que a exclusividade não é requisito para a caracterização ou reconhecimento da relação de emprego.

Por fim, quanto ao uso dos equipamentos necessários a realização do teletrabalho, eles podem ser utilizados de forma partilhada, comunitária (de todos os teletrabalhadores), ou de forma específica (só para um teletrabalhador). Normalmente, nos centros compartilhados, telecentros e centro-satélite há este compartilhamento de equipamentos.

Portanto, apresentadas as modalidades de teletrabalho, é importante diferenciá-lo do teleserviço, pois nesta modalidade quem está à distância é o cliente ou o usufruidor do produto ou serviço, e não o teletrabalhador. No entanto, é possível a coexistência do teletrabalho com o teleserviço; para tanto, basta que o empregado e cliente estejam fora da empresa de prestação do serviço, comunicando-se através de recursos tecnológicos.

3.4 Vantagens e desvantagens

O teletrabalho envolve implicações de ordem social, psicológica, econômicas, etc., que se refletem na vida não só dos envolvidos, mas também de toda a sociedade, de forma positiva e/ou negativa, razão pela qual fala-se em vantagens e desvantagens do teletrabalho para com os próprios trabalhadores, para as empresas e para a sociedade.

Essas vantagens e desvantagens devem ser entendidas como em potencial, pois, pelas mesmas razões, podem ser valoradas de forma positiva ou negativa, a depender dos interesses e atuação. Isto é, somente na prática e avaliando as condições do caso concreto, é que será possível identificar os benefícios e malefícios dessa atividade laboral.

Assim como tudo que há no mundo, o teletrabalho tem seus defensores e tem seus agressores, ou melhor, os seus profetas e os seus críticos. Afinal, como não ter, uma vez que prós e contras estão presentes em qualquer acontecimento, podendo variar a depender do ponto de vista e dos interesses dos envolvidos. O que não se pode é deixar de explorar novas potencialidades, por riscos ou por medos.

É importante mencionar que quando se fala em vantagens e desvantagens, a análise que deve ser feita é em relação aos impactos e às consequências dessa forma de exercício laboral, sejam eles de ordem econômica, cultural, familiar, pessoal, moral, física, psicológica, biológica, tecnológica, social, ambiental, dentre outras.

Com o sopesamento das vantagens e desvantagens do teletrabalho, questiona-se se o teletrabalho tem potencial para: a) gerar desenvolvimento econômico; b) se o desenvolvimento econômico a ser produzido respeitará e até mesmo elevará a valorização dos direitos personalíssimos do trabalhador; c) se a superação/relativização do espaço e do tempo de trabalho é capaz de agregar outras pessoas ao mercado; e d) se o conhecimento tecnológico e as características exigidas não serão requisitos segregacionistas no mercado de trabalho.

3.4.1 Vantagens ao teletrabalhador

Para o teletrabalhador há potencialidade: de melhora na qualidade de vida, ampliando oportunidades para lazer, saúde e convívio familiar, devido a maior disponibilidade para o desenvolvimento de outras atividades, como estudo, atividade física e repouso; de diminuição dos gastos com vestimentas, refeições, maquiagem, combustíveis e uso do próprio veículo; de redução do tempo de deslocamento entre casa e trabalho e diminuição dos riscos de acidentes de trabalho; e de redução dos riscos de acidente de trânsito e dos problemas inerentes aos transportes públicos, como greve, paralisação, fechamento de ruas, violência, contágio de doenças.

Pode-se falar, ainda, na redução do absenteísmo e do ausentismo, além da geração de oportunidades a outros trabalhadores com dificuldades para deslocamento e até mesmo para os que precisam ficar em casa para outras atividades domésticas, o que caracteriza a manifestação do viés inclusivo do teletrabalho, principalmente para os deficientes físicos, mães, idosos e reclusos.

Ressalta-se, por fim, que a grande vantagem do teletrabalho reside no fato de este ser uma forma de trabalho flexível, tanto em termos de condições de local quanto de horário de trabalho. Resta apenas que seja, realmente, colocado em prática como alternativa viável, de modo a possibilitar o exercício laboral de maneira mais eficiente, cômoda, conciliatória entre a vida familiar e a profissional, poupadora de tempo de deslocamento e incrementadora de autonomia.

3.4.2 Vantagens para a empresa

Com o teletrabalho as atividades das empresas e das organizações são mantidas sem a presença dos trabalhadores físicos, isso porque o desempenho das funções serão, total ou parcialmente, fora do local físico da empresa, e o acompanhamento será realizado por meios telemáticos e informatizados.

A empresa reduz despesas com espaço físico, notadamente aluguel, energia, água e demais gastos correlatos. A segurança para a empresa aumenta na mesma proporção em que há diminuição de risco de incêndios e demais desastres possíveis. Outra vantagem para o teleempregador é o aumento da maleabilidade na organização da empresa, seja para gerenciar os funcionários através das redes de computadores, seja para gerenciar a própria empresa.

O aumento da competitividade da empresa com a implantação do teletrabalho também pode se verificar através da possibilidade de contratação de trabalhadores de toda parte do mundo, inclusive de regiões onde os Direitos Sociais são reduzidos e a mão de obra é altamente qualificada e de baixo custo.

Para Hernandez a:

[...] implantação do teletrabalho torna a empresa mais ágil e competitiva, permite a flexibilidade horária ou geográfica e confere a oportunidade de a empresa operar vinte e quatro horas globalmente, [...]. O índice de absenteísmo é menor por parte dos empregados. Doenças e outros impedimentos físicos muitas vezes não permitem o trabalhador se deslocar até o escritório, mas não impedem o trabalho em casa. A rotatividade também é menor.³¹

Em síntese, para as empresas pode-se considerar as seguintes vantagens: redução de custos; aumento da produtividade; e facilidade de contratação de pessoas, porque a distância não será fator impeditivo.

3.4.3 Vantagens para a sociedade

Dentre as vantagens para a sociedade, podemos mencionar a melhora das condições de mobilidade urbana e corporativa, devido à diminuição do número de veículos e, conseqüentemente, do congestionamento. Com isso, também haverá redução dos gases do

³¹HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011. p. 43.

efeito estufa e de outros poluentes tóxicos, o que, na mesma cadeia, gera a diminuição da poluição urbana e consequentemente dos gastos públicos com saúde.

Além disso, em termos de políticas públicas, há a promoção do desenvolvimento regional ou ao menos incremento do equilíbrio, ampliando as condições de contratação de moradores em áreas mais afastadas dos grandes centros e incentivando o consumo nessas localidades, já que se o trabalhador ali permanecer, é mais prático procurar por suas necessidades nas proximidades e não mais aproveitar a oportunidade de estar nos grandes centros para comprar.

Em síntese, para a sociedade temos: a desconcentração; a geração de novas oportunidades de emprego; a diminuição do tráfego; a redução da poluição e do consumo de energia; e a integração do mercado de trabalho, promovendo a inclusão de pessoas com dificuldades para se deslocarem (idosos, portadores de deficiência, donas de casas, mães, etc.).

3.4.4 Desvantagens ao teletrabalhador

Seguindo o raciocínio, quanto às desvantagens para os teletrabalhadores, há a potencialidade de: risco de isolamento social, devido a redução dos contatos com os colegas de trabalho, não precisando a troca de conhecimentos e aprendizagens com os demais funcionários da empresa; mistura da vida familiar com a vida profissional, e o consequente risco de conflito entre trabalho e lazer; fragilidade das reivindicações coletivas, porque o trabalho tende a ser mais individual; e violação da privacidade e da intimidade, a depender da forma de controle do trabalho exercido pelo empregador.

Pode ser, ainda, que o teletrabalhador seja submetido a tratamento diferenciado, por parte dos superiores hierárquicos, em relação aos demais colegas, por estar afastado do ambiente laboral, gozando de menores possibilidades de ascensão e promoção na carreira.

É importante fazer, também, uma consideração sob a óptica sociológica, tendo em vista a possibilidade de substituição das relações humanas pessoais pelas *telereações*, ou seja, relações à distância, mediatizadas pelas tecnologias de informação e de comunicação.

Também é possível ocorrer o não gerenciamento ou o mal gerenciamento do tempo, seja por desatenção, seja por desorganização, seja pelo envolvimento com amigos e familiares, o que pode fazer com que o teletrabalhador passe muito mais tempo trabalhando do que se estivesse cumprindo seu horário na empresa, com o risco, ainda, de noites, de finais de semana e de férias se tornarem dias normais de trabalho.

3.4.5 Desvantagens para a empresa

Com relação à empresa e ao mercado, o teletrabalho pode torná-los fragmentados, isto é, sem uma visão do conjunto e sim de espaços separados. Para as empresas, também corre-se o risco de não controlar a presença e a disponibilidade do empregado com o trabalho, o que só pode ser feito pela produtividade ou pelos usos de meios tecnológicos capazes de informar e de controlar o exercício das atividades pelo teletrabalhador, e que, dependendo da forma como seja exercido esse controle, ele pode ser considerado violação à privacidade e à intimidade.

Há também o aumento de custos com equipamentos tecnológicos e telecomunicações; aumento do custo de formação e de capacitação do trabalhador; além do mais, algumas empresas poderão encontrar dificuldades na instalação do teletrabalho, pois o modelo de gestão ainda está preso ao contato direto e à disponibilidade imediata do trabalhador.

3.4.6 Desvantagens para a sociedade

Para a sociedade, há risco de dispersão da mão de obra e de desaparecimento das formas coletivas de labor; risco de exploração de teletrabalhadores mais vulneráveis, como mulheres, crianças, pessoas com deficiência, grupos minoritários etnicamente; agravamento das assimetrias sociais (sexo masculino, branco, altamente qualificado e bem remunerado versus maioria mal paga e em posições instáveis, como mulheres, membros de minorias étnicas, entre outros). Há também o perigo de enfraquecer a noção de sociedade e de convívio nos grupos e comunidades, bem como os contatos diretos (*face to face*), em razão do surgimento da realidade virtual.

Em relação às desvantagens não se pode deixar de mencionar a situação dos sindicatos, pois o teletrabalho, sem dúvidas, dificulta o recrutamento de trabalhadores filiados a essas entidades. Por outro lado, os filiados serão, logicamente, beneficiados por acordos e convenções coletivas, podendo tais previsões estipular cláusulas especiais para os teletrabalhadores, sem prejuízo das garantias mínimas.

3.5 Visão do teletrabalho sob o ponto de vista das centrais sindicais

Aproveitando o contexto, cabe uma análise histórica acerca dos sindicatos. Amauri Mascaro Nascimento³² trabalha três momentos sobre o movimento sindical.

O primeiro seria o anarcossindicalismo, marcado pelas lutas contra a autoridade do Estado e das Leis. O segundo momento é marcado pela ampliação e maior intervenção dos sindicatos na vida pública, com prerrogativas de Estado. O terceiro momento é definido pela autonomia dessas organizações, razão pela qual é denominado de sindicalismo autônomo, que é caracterizado pelo surgimento de centrais sindicais, em especial a CUT – Central Única dos Trabalhadores. A Constituição Federal de 1988, sem dúvidas, foi um marco para essa terceira fase, pois garantiu a liberdade sindical.

Além das três fases sobre as quais dispôs Amauri, acrescento uma quarta fase, qual seja, do enfraquecimento, para não falar extinção, das entidades sindicais, devido aos rumos atuais da política contemporânea. Por exemplo, recentemente o STF, em uma decisão, adotou uma postura que enfraquece desmedidamente a atuação dos sindicatos, qual seja, reafirmou a inconstitucionalidade da cobrança da contribuição assistencial aos trabalhadores não sindicalizados.

Tal decisão afeta a forma de organização dos sindicatos e suas fontes de custeio. O pertencimento a uma categoria profissional ou econômica não é mais fator gerativo de cobrança da taxa assistencial, valor não tributável. Assim, entende-se que a contribuição segue o mesmo raciocínio da liberdade de associação, pois da mesma forma que o trabalhador pode ou não se associar, ele também pode ou não contribuir. Ressalta-se que o único voto vencido dessa decisão foi o do Ministro Marco Aurélio.

Feita essa apresentação da evolução sindical, salienta-se que com relação ao teletrabalho, na década de 1980, as centrais sindicais, no geral, manifestavam uma posição de rejeição e de resistência em relação ao instituto, pois o encaravam como um retrocesso ao trabalho doméstico, mal pago, precário, explorador, sem segurança e que somente dificultava a proteção do trabalhador, com o enfraquecimento dos sindicatos.

No entanto, não podemos nos enganar que as centrais sindicais não estavam apenas preocupadas com os teletrabalhadores, mas também consigo mesmas, porque há o risco potencial do enfraquecimento sindical, tendo em vista a dispersão e a fragmentação dos trabalhadores, com a consequente perda da organização coletiva. O medo da perda da influência

³²NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 1006-1007.

dos sindicatos se dá em razão das contratações individuais se destacarem em detrimento das contratações coletivas. Além disso, conforme mencionado anteriormente, diminui-se o número de trabalhadores sindicalizados.

Nesse contexto, os sindicatos defendiam o teletrabalho somente se fossem asseguradas aos teletrabalhadores as mesmas condições dos outros trabalhadores, fato este que está, sem sombra de dúvidas, correto e em consonância com os direitos e com as garantias constitucionais. Afinal, ao teletrabalhador devem ser assegurados todos os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores tradicionais.

Juliana Wulfing, ao contrário do exposto, entende que o teletrabalho pode ser bom para a organização sindical dos sindicalizados, que estarão melhor organizados, por essa razão acredita que:

[...] esta modalidade de trabalho deve estimular uma modernização dos órgãos de classe para que venham a desenvolver mecanismos de informação e de participação dos trabalhadores nas discussões e nas votações pelos meios eletrônicos – tornando-o mais célere e presente na vida dos representados. Esta seria uma forma de agregar os sindicalizados e de estimular a participação e o debate dos temas relevantes para a classe.³³

O pensamento defendido por Juliana é no mínimo otimista e ultrapassado, tendo em vista que a reforma trabalhista traz o fim da contribuição sindical laboral (um dia de trabalho do funcionário), diminuindo, sobremaneira, a arrecadação dos sindicatos.

Em síntese, tem-se que os sindicatos são receosos quanto à expansão do teletrabalho, como já dito, não apenas por preocupação com os trabalhadores, mas também como estratégia de sobrevivência.

3.6 Inclusão e/ou Exclusão

Ao abordar o tema das vantagens e das desvantagens é possível falar nos aspectos inclusivos e exclusivos do teletrabalho, uma vez que, por um lado, ele é um meio de promoção das pessoas, de modo a possibilitar que idosos, pais e mães de crianças pequenas e os portadores de deficiência físicas possam mais facilmente trabalhar, já que o deslocamento não mais será fator impeditivo. Por outro lado, o teletrabalho pode ser limitado a pessoas com maiores habilidades e conhecimentos tecnológicos, ou ainda pode exigir desse tipo de trabalhador um certo perfil e capacidades específicas.

³³WULFING, 2014, p. 117.

Acerca de um suposto perfil do teletrabalhador, pode-se considerar o teletrabalho como exclusivo. Menciona-se como requisitos especiais, e até mesmo imprescindíveis para o teletrabalhador, primeiramente, a disciplina/autodisciplina para cumprir as metas, prazos e tarefas e para não misturar o ambiente de trabalho ao ambiente familiar, bem como para não exceder o número de horas necessárias ao dispêndio do trabalho. Também se exige concentração e foco, que estão direta ou indiretamente ligados com a disciplina.

Outra característica quanto ao perfil do teletrabalhador é a habilidade para se comunicar e relacionar, sem o exercício do contato direto, pois, como já anteriormente mencionado, a maior parte ou todas as informações e comunicações, assim como as tarefas, são realizadas à distância e por meios informáticos.

Há de se considerar, também, a adaptação ao trabalho solitário, isto é, não em equipe, que exige períodos de concentração e de isolamento. Não que no teletrabalho não haja comunicação entre os pares, mas essa comunicação, sem sombra de dúvidas, é diminuída. Além disso, para aqueles que trabalham em casa, é preciso ainda espaço físico condizente com a atividade e suporte para apoio e cuidado com os dependentes (filhos e pais), conciliando a atividade profissional e a vida familiar.

Pelo exposto, seria inevitável o atendimento a alguns requisitos, tanto por parte dos empregadores quanto dos empregados e também da própria atividade a ser exercida.

Nos moldes do Guia de Teletrabalho Europeu³⁴, o teletrabalhador, em sua personalidade deve apresentar, no mínimo, adaptabilidade, flexibilidade, independência, iniciativa, segurança, espírito de equipe, organização e gerência de tempo.

O trecho a seguir, da obra de Álvaro Mello, explana bem alguns elementos indispensáveis para a boa prática do teletrabalho, segundo o qual é preciso fazer a

[...] seleção cuidadosa do pessoal que trabalha a distância. Estruturação de ambiente e tecnologia de trabalho apropriados, além de suporte adaptado de telecomunicações, estabelecimento de um conjunto de procedimentos de avaliação que privilegiem o desempenho, treinamento de pessoal que trabalha a distância, assim como seus colegas de trabalho, e verificação frequente do andamento do trabalho.³⁵

Contudo, do ponto de vista inclusivo, podemos dizer que o teletrabalho proporciona maior acessibilidade de emprego aos deficientes físicos, visto que podem realizar suas atividades sem terem que deslocar ao espaço físico da empresa. Essa modalidade laboral

³⁴ MOORCROFT, Sheila; BENNETT, Valerie. **European guide to teleworking**: a framework for action. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1995, p. 24.

³⁵ MELLO, 1999, p. IX-X.

também agrega pessoas portadoras de imunodeficiências, de doenças infectocontagiosas que, em regra, são discriminadas nos locais de trabalho.

Outrossim, ele também dá maior possibilidade de atendimento à clientes, que não precisa necessariamente ser no horário comercial e, para esse atendimento fora do horário de expediente, nem é preciso aumentar o quadro de funcionários da empresa. O teletrabalho também dá maior acessibilidade às mulheres e aos homens-cuidadores de família, isto é, que possuem dependentes que necessitam de atenção e zelo, razão pela qual não podem se afastar de suas residências por longos períodos de tempo.

Tal modalidade de trabalho pode, ainda, ser uma oportunidade para reclusos, e, por fim, pode ser inclusivo não só em relação às pessoas, mas também quanto aos lugares (bairros, cidades e áreas rurais) mais distantes dos grandes centros, onde se encontra mais tranquilidade e qualidade de vida, cujas atividades laborais à distância poderiam possibilitar um maior desenvolvimento econômico para essas áreas. Nesse sentido, dispõe Hernandez que o teletrabalho “[...] permite o desenvolvimento de áreas menos favorecidas, gerando emprego nas áreas rurais e na periferia das grandes cidades, com a desconcentração do centro das cidades”.³⁶

A inclusão também é cultural, porque há a possibilidade de se trabalhar e interagir com pessoas de toda parte do mundo, com experiências, conhecimentos e culturas diferenciadas.

Juliana Wulfing conclui que o teletrabalho

[...] é um importante fator para o combate à exclusão social e o retorno ou inclusão ou manutenção no mercado de trabalho daqueles que vivem as margens da sociedade, aqui entendidos como pessoas de baixa renda, moradores de regiões remotas, pessoas com deficiência, doentes, idosos, mulheres, negros, índios, presidiário.³⁷

Assim, políticas públicas devem ser adotadas para que os aspectos inclusivos sobressaiam aos aspectos exclusivos, no sentido de incentivar a capacitação e a formação dos trabalhadores. Mesmo porque o teletrabalho, como uma nova função, tem potencial para aumentar o mercado, o número de consumidores de produtos e de serviços, além de incrementar os núcleos econômicos e sociais.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado explicam:

[...] o mais comum é que as inovações restrinjam ou eliminem certos empregos ou funções, porém, ao mesmo tempo, induzam à criação de várias outras funções ou empregos, correlatos aos efeitos econômicos, organizacionais e sociais que propiciam”.³⁸

³⁶HERNANDEZ, 2011, p. 44.

³⁷WULFING, 2014, p. 116.

³⁸DELGADO; DELGADO, 2013, p. 87.

Portanto, para que o teletrabalho seja um instituto muito mais inclusivo do que exclusivo, ele precisa ser bem planejado, organizado, estruturado e implantado, porque, como visto, traz consigo diversas possibilidades, que vão se manifestar conforme o seu direcionamento.

Com relação ao desenvolvimento econômico é importante ressaltar que, na maior parte dos lugares em que essa forma de trabalho foi implantada, exigiu-se um aumento de no mínimo 15% (quinze por cento) de produtividade. O argumento é de que o rendimento deverá ser maior, pelo fato de que se diminuem as interrupções do dia a dia do local de trabalho. Entretanto, a produtividade não pode ser imposição; ela deve decorrer do maior grau de satisfação e ânimo do trabalhador, razão pela discorda-se, veementemente dessas disposições.

Logo, apesar dos benefícios que apresenta, persiste a preocupação e a intenção de que essa nova forma laboral não seja manipulada pela atividade empresarial, que busca demasiadamente o lucro e se esquece da integridade de seus funcionários.

Em que pese a existência de pontos ainda controvertidos, acredita-se que as melhoras ocasionadas consigam ultrapassar eventuais percalços. Imaginando uma balança, o intuito é que os acréscimos, tanto para o trabalhador quanto para o empregador e a coletividade, sejam desequilibradamente superiores às reações desagradáveis. No mesmo sentido, José Augusto Rodrigues Pinto diz: “um balanço dos fatores positivos e negativos do teletrabalho, entretanto, nos inclina, a reconhecer um saldo decididamente favorável [...]”.³⁹

Posto isto, em primeiro lugar, a partir de uma análise dos aspectos positivos e negativos, sugere-se que os pontos inclusivos sejam maiores que os exclusivos, bem como que o instituto seja promissor ao desenvolvimento e ao crescimento econômico, mas, como já anteriormente ressaltado, essa não é sua finalidade.

O papel do Direito do Trabalho, por sua vez, é garantir condições mínimas aos trabalhadores; o desenvolvimento econômico é responsabilidade de outra área. Não é papel ou função do teletrabalho combater o desemprego e à crise.

É importante destacar também que o objetivo do teletrabalho não pode ser apenas econômico, mas também de ordem pessoal. Dessa forma, não basta a vaga, o emprego e a remuneração; é preciso que haja satisfação, vontade, e, por fim, realização desse teletrabalhador em executar suas atividades profissionais. Assim, há probabilidade de que, com a prática deste instituto, pessoas se sintam valorizadas, eficientes, importantes e sucedidas, quiçá no plano espiritual.

³⁹PINTO, 2007, p. 135.

3.7 A adoção do teletrabalho

Em um Estado Democrático de Direito, em que papel do Estado é intervencionista, espera-se dele políticas públicas de fomento ao teletrabalho, seja através do Ministério do Trabalho ou de órgãos e de estruturas administrativas, para inspeção, vigilância e controle do desenvolvimento dessas atividades, sempre com o objetivo de atender e de garantir o cumprimento da legislação.

Ao Estado Brasileiro compete promover o teletrabalho como meio de inserção social e profissional de sua população. As políticas públicas devem voltar-se para o aumento dos postos deste tipo de trabalho, bem como para a melhoria de suas condições de exercício, tendo em vista suas peculiaridades. Para tanto, necessário se faz o financiamento de estudos e de pesquisas direcionadas a conhecer melhor o teletrabalho e a estimulá-lo, através do incremento de sua evolução, seja capacitando os profissionais, seja difundindo os conhecimentos de telecomunicações e informações.

Também devem ser incentivadas políticas sobre o tema, de modo: a informar a população sobre a sua implantação, vantagens, desvantagens e principais características; a promover a capacitação e a formação de teletrabalhadores; e a buscar formas diferentes de atuação e estudo acerca dos riscos que esse tipo de atividade laboral oferece à saúde, à segurança, bem como os modos de prevenção desses riscos.

As políticas públicas também devem incentivar as empresas a implantarem o teletrabalho, a partir de qualquer ampliação da atividade e da competitividade industrial, que estimulem a conversão para essa modalidade.

Para o Estado Brasileiro é mais do que interessante a promoção dessa atividade. Afinal, ela beneficia pessoas que se encontram apartadas do meio profissional por suas peculiaridades, como os reclusos, os deficientes e as pessoas que residem em regiões mais afastadas.

O que é preciso planejar para adoção efetiva e capacitada do teletrabalho, ou melhor, quais aspectos devem estar previstos no contrato de trabalho para que ele seja bom e justo tanto para o empregador quanto para o empregado? Estes são itens importantes a serem considerados; por isso, segue abaixo alguns aspectos que devem, estrategicamente, ser adotados.

A título exemplificativo, menciona-se como previsões mínimas: a definição das responsabilidades, da forma de monitoramento ou controle da produtividade; o estabelecimento de metas, de prazos e de condições, com indicação dos itens a serem avaliados; a definição de cargos e de funções que se adequem ao teletrabalho; o ambiente físico e familiar do trabalho; a ergonomia; a segurança do trabalho; a equipe de apoio e de assistência técnica; necessidade de

se estabelecer e adotar formas de comunicação contínua, de modo a manter o teletrabalhador atualizado em relação aos incidentes negativos e positivos ocorridos na empresa e com os demais trabalhadores, bem como para a comunicação de eventuais problemas pessoais e profissionais; e o cumprimento de pausas, de repousos e de demais intervalos legais.

É necessário, ainda, o estabelecimento de acordos familiares, no sentido de evitar interrupções e interferências indevidas, inoportunas e a todo momento na execução das atividades, não se esquecendo de que o teletrabalho não é apenas uma forma de se estar em casa, mas sim estar trabalhando em casa. É preciso, também, a realização de cursos para orientar o teletrabalhador quanto aos instrumentos e os sistemas necessários para o acesso remoto e para a execução das atividades; além disso, é fundamental oferecer reparos emergenciais de equipamentos ou instalações, ou ainda a troca desses mecanismos quando preciso.

Pode-se estabelecer tempo de experiência para a prática do teletrabalho. Quanto à sua implantação, ela requer planejamento, conforme mencionado, e adoção de passos, como cronograma, orientações, responsabilidades, possibilidade de reversão, adesão voluntária e reuniões periódicas presenciais, em que haja o contato direto com os demais funcionários da empresa.

A avaliação de desempenho dos teletrabalhadores deverá levar em conta os mesmos parâmetros da avaliação presencial, tendo em vista os prazos, a quantidade e a qualidade das atividades desenvolvidas por esses funcionários. Sobre os acidentes possíveis de ocorrer também nessa atividade, para ser considerado acidentes de trabalho, eles devem ter correlação com a atividade desenvolvida.

Quaisquer ausências no trabalho, como os afastamentos por recomendação médica, devem ser devidamente justificadas e comprovadas. Pode ser combinado que, em casos urgentes e extremos, como falhas no computador, que impossibilitem a execução do trabalho, o teletrabalhador poderá se dirigir à empresa para realizar suas atividades até o efetivo reparo de seus instrumentos de trabalho.

Considerando que o trabalho remoto já é uma realidade no Brasil, seu avanço é inquestionável e impossível de ser ignorado. Da mesma forma, como há um desejo de sua prática pelos governos, empregados, empregadores e sociedade, as previsões estipuladas acima ajudariam demasiadamente no desenvolvimento do instituto, com o fim de alcançar suas melhores nuances e, ao mesmo tempo, assegurar a proteção do teletrabalhador.

4 GLOBALIZAÇÃO E SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO

O trabalho e o desenvolvimento, sejam eles sociais, culturais, econômicos e tecnológicos, sempre fizeram parte da vida do homem em sociedade. Com o passar do tempo, as necessidades dos empresários, dos empregados e da própria sociedade foram se alterando e se aprimorando. A história perpassou vários acontecimentos e invenções até chegarmos nesse mundo virtual e dominado pela tecnologia.

Primeiro tivemos o fogo, a confecção de ferramentas, o uso de plantas como medicamentos; depois os moinhos de água e de vento, a navegação e o desenvolvimento da construção naval na Idade Média, com a consequente conquista dos continentes.

Nesse contexto de novas explorações, de 1780 a 1830, floresceu a Primeira Revolução Industrial, que teve como marco a invenção da máquina a vapor. Foi também nesse período que teve início a exploração da mão de obra infantil e de mulheres. Nesse período, vivia-se o conceito clássico de trabalho, marcado pelo labor nas fábricas, pelas tarefas repetitivas e pela subordinação.

Entre 1850 a 1870 tivemos o início da Segunda Revolução Industrial, marcada principalmente pela invenção da eletricidade e pelo uso de motores elétricos.

O uso difundido da eletricidade a partir de 1870 mudou os transportes, telégrafos, iluminação e, não menos importante, o trabalho nas fábricas mediante a difusão de energia na forma de motores elétricos. [...] Foi o motor elétrico que tanto tornou possível quanto induziu a organização do trabalho em larga escala nas fábricas industriais [...].⁴⁰

A Segunda Revolução Industrial também teve seu desenvolvimento marcado pelo advento da Primeira (1914-1918) e da Segunda Guerra Mundial (1934-1945). Em 1946, tivemos a criação do primeiro computador programável⁴¹, a partir daí e de inúmeras outras criações, ocorreu a Revolução da Tecnologia da Informação, em 1970.

Já na década de 1980, os microcomputadores portáteis passaram a se comunicar pelas redes e tal inovação está, sem sombra de dúvidas, ligada ao advento da Guerra Fria (1947-1991) e à disputa pelo poder entre as nações mais poderosas da época. A internet, por sua vez, que inicialmente era aplicada na forma de correio eletrônico (e-mails e correio-e), recentemente se difunde na forma de redes sociais on-line, como *Facebook*, *Myspace*, *Badoo*, *Twitter*, *Orkut* e *Instagram*. A partir disso, compreende-se que a era em que vivemos é da informação on-line.

⁴⁰ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2000. p. 56-57.

⁴¹ Ibid., p. 60.

Com o surgimento do Telégrafo, durante a Revolução da Tecnologia da Informação, encontra-se resquícios do aparecimento do trabalho remoto. Nesse sentido, Kugelmass aponta que essa forma laboral teve seu primeiro desenvolvimento com a utilização do telégrafo, criado como meio de gerenciar empregados situados em localidades afastadas.⁴²

É unânime o entendimento de que o trabalho à distância teve sua origem nos estudos de Jack Nilles⁴³ sobre planejamento urbano, que visava soluções para o congestionado das vias.

Nilles, em 1971, era Secretário do Comitê de Investigações da Aerospace Corporation, sendo sua função desenhar veículos espaciais para a Força Aérea e para a NASA. Certa vez, em Santa Bárbara, foi desafiado à encontrar soluções para o intenso tráfego urbano. Do desafio de resolver as questões dos engarrafamentos surgiu a ideia de trazer o trabalho ao trabalhador e Nilles foi o responsável por implantar projetos de telecommutação e teletrabalho em várias empresas americanas. Por tais explanações, tem-se que a paternidade do teletrabalho é atribuída à Jack Nilles.

Assim, o teletrabalho foi evoluindo, partindo da ideia de telecommutação, que, por sua vez, significa, a troca do transporte pela telecomunicação.

Portanto, tem-se que dois são os momentos históricos mais marcantes de mudanças nas relações laborais. Primeiro, a Revolução Industrial que se caracterizou pela substituição do trabalho dos homens pelo uso da máquina e segundo a Revolução Tecnológica, que possibilitou o nascimento da era digital, em que há a circulação de informações para todo o mundo.

Sem sombra de dúvidas, as comunicações e o uso das redes de computadores transformaram as relações empregatícias e as relações entre as partes envolvidas nessa relação. A internet também apresentou e apresenta seu viés empresarial, no sentido de difundir não só informações e possibilitar comunicação em tempo real, mas também de oferecer produtos e serviços, de criar necessidades, de aumentar vontades e desejos. Por isso, a atual denominação Sociedade do Consumo.

Hoje trabalha-se muito e trabalha-se incessantemente. Trabalha-se não tanto com os músculos, mas mais com a mente. Com isso, as transformações econômicas advindas do processo de globalização causaram reflexos estruturais na sociedade e na economia, o que por sua vez acabou por refletir nas relações de trabalho.

Ressalta-se que a Globalização possibilitou uma maior integração dos sistemas financeiros, a internalização da produção e a integração das economias nacionais.

⁴²KUGELMASS, Jack. **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível**. São Paulo: Atlas, 1996. p. 17.

⁴³NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. São Paulo: Futura, 1997.

Entende-se, portanto, como marco para a construção e a difusão do teletrabalho a Revolução da Tecnologia da Informação em conjunto com a Globalização, que acarretaram, sem sombra de dúvidas, mudanças na forma de produção, gestão e contratação de trabalhadores em todo o mundo.

O atual estágio do processo de Globalização e da sociedade de informação possibilitou que a distância não mais fosse fator impeditivo às relações trabalhistas. Neste contexto, engrena o teletrabalho como alternativa flexível diante a superação do modelo centralizado e à adoção da estratégia de descentralização, em que os trabalhadores deixam de trabalhar parcial ou totalmente na empresa ou órgão a que estão vinculados.

Com o teletrabalho o trabalho vai aos trabalhadores, e não ao contrário, pois os trabalhadores não mais precisam se deslocar para o trabalho. Afinal, o conhecimento está com o trabalhador e não na empresa, local em que muitas vezes se encontra apenas as ferramentas necessárias ao desenvolvimento laboral.

Dos efeitos/consequências das transformações advindas com o processo de globalização podemos mencionar a descentralização da produção de bens e serviços, o fortalecimento do mercado de trabalho e o enfraquecimento das fronteiras. Da mesma forma, os baixos salários, o desemprego e a informalidade também são resquícios deixados pelo processo de Globalização. Nesse processo, também há um mercado de coexistência de formas clássicas e formas alternativas de trabalho, sendo que os detentores do poder econômico é quem vão escolher a melhor opção para o seu ramo ou negócio.

No mundo globalizado prevalece a ideia do lucro fácil e a qualquer custo, o que é facilitado pela instantânea transmissão de dados e de conhecimentos com toda e qualquer parte do mundo. Não há dúvidas de que se vive a era do uso das tecnologias da informação no mundo laboral, o que não se sabe é dimensionar sua atuação e expansão. Isso porque, ao mesmo tempo que agiliza a realização de tarefas e a produção, por se uma realidade inerente à sobrevivência das empresas e empregados, essas tecnologias geram insegurança quanto às suas consequências.

Para Beck,

[...] há uma tendência para que se rompa o clássico sistema de padronização do pleno emprego sustentado por três pilares – o Direito do Trabalho, o local de trabalho e a jornada de trabalho, pois as fronteiras entre trabalho e ócio se tornam fluidas. Formas flexíveis e plurais de subemprego se difundem de maneira que o progresso e a miséria se entrelaçam de novas maneiras⁴⁴.

⁴⁴BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. São Paulo: Editora 34, 2011. p. 207-217.

A comunicação e a junção de economia com a tecnologia e informação agilizaram a integração dos mercados de produção e de consumo, o que influenciou no desenvolvimento social e econômico, gerando um novo processo de desigualdade. Houve a readaptação e mudanças de empresas, necessidade de um novo padrão de produtividade, especialização de mão de obra e de flexibilização das relações de emprego. A mão de obra mecânica e industrial tornou-se arcaica perante a realidade virtual, comunicativa e de informações.

Antes as relações laborais eram estáticas, extremamente regradas e fechadas. Hoje tornaram-se flexíveis, abertas, autônomas, por vezes instáveis e desprotegidas. Assim, Juliana Wulfing explica que

[...] o empregado experimenta as novas perspectivas e dilemas da sociedade contemporânea! Ele precisa quebrar o paradigma da cultura do trabalho da Revolução Industrial – na fábrica, sob o controle direto do empregador e transformar-se no empregado da Revolução da Tecnologia e da Informação”.⁴⁵

Nesse contexto, muitos trabalhadores ficaram à margem, ou seja, na informalidade. Isto porque, “o desemprego decorrente da eliminação de postos de trabalho e da incapacidade de absorção da mão-de-obra pelo mercado termina por levar ao dumping social (aceitação de trabalho abaixo do preço real), ao trabalho precário, ao trabalho informal e ao trabalho ilícito”.

46

Cabe mencionar, ainda, que a proteção ao trabalhador torna-se alvo de críticas e passa-se a repensar os fundamentos do *Welfare State* (Estado do bem-estar social), em que há proteção de todo cidadão contra os abusos do poder econômico e, ainda, garantias mínimas como saúde, habitação, alimentação, educação, renda mínima e outros.

Em períodos de crise sobressaem àqueles com melhores qualificações técnicas. Se a oferta está escassa, a procura busca qualificação profissional, e a população, com a ameaça de desemprego, investe profissionalmente em especializações, polivalências e multifunções.

A ideologia da era globalizante aponta para a flexibilização do Direito do Trabalho, para a fragilidade dos empregos duradouros, permanentes e formais, em consequência, coloca em risco os tradicionais institutos protecionistas.

A Globalização advoga para o absentismo estatal, com a intervenção mínima na economia, que deve se sujeitar às leis de oferta e procura.

No entanto, considerando que o sistema capitalista, por si só é incapaz de realizar a justiça social, e que a Globalização e a incessante renovação tecnológica apenas têm aumentado

⁴⁵WULFING, 2014, p.86.

⁴⁶BELMONTE, 2008, p. 299.

as tendências desigualitárias do capitalismo, percebe-se que a Globalização acentua a necessidade de proteção justtrabalhista (Direito do Trabalho Intervencionista), assegurando condições dignas ao trabalhador. No mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado acentuam que “Mais Direito do Trabalho – e não menos – é o que impõe a globalização, na verdade!”.⁴⁷

4.1 Flexibilização

A flexibilização busca abrandar a proteção jurídica, dada no contrato de trabalho ao empregado, de forma a transferir para os sujeitos da relação de trabalho a autonomia e o direcionamento de suas pactuações, tanto no âmbito coletivo como no âmbito individual.

Os adeptos da flexibilização das relações laborais argumentam que a legislação não pode ser fator impeditivo ao desenvolvimento do mercado, no sentido de coibir formas alternativas de desenvolvimento de atividades profissionais. Tal flexibilização busca, dentre outros aspectos, relativizar a subordinação, diminuir o tempo do contrato de trabalho (sem pré-determinação ou tempo mínimo fixado), com redução dos ônus, notadamente os encargos sociais. Esses adeptos ainda defendem que a flexibilização incentiva a contratação de trabalhadores e diminui o índice de desemprego e de trabalho informal, sendo, inclusive, conveniente para as políticas públicas estatais.

Há duas formas de flexibilização: a quantitativa e a qualitativa. A primeira delas se caracteriza pela adequação do contrato de trabalho à organização das empresas, com redução ou aumento do número de horas e com a fixação dos salários. A segunda é marcada por formas de descentralizar a atividade laboral, sendo seus principais exemplos a terceirização e as subcontratações.

Quanto à flexibilização quantitativa podemos mencionar, como exemplo o contrato por prazo determinado, que facilita a rescisão do vínculo empregatício; a criação de cooperativas de prestação de serviços, sem a configuração do vínculo laboral; possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, de dois a cinco meses, para qualificação profissional; o contrato de trabalho por tempo parcial; o banco de horas; e, dentre outros, a participação nos lucros e resultados.

Já com relação à flexibilização qualitativa teve-se, recentemente, alterações na legislação infraconstitucional, pois o projeto de terceirização (Projeto de Lei n. 4.302/1998) foi

⁴⁷DELGADO; DELGADO, 2013, p. 86.

aprovado, transformando-se na Lei n. 13. 429/2017, que ampliou, consideravelmente, o leque de possibilidade de terceirizações.

José Pastore ⁴⁸ e Luiz Carlos Robortella ao defenderem a flexibilização abordam, principalmente, a questão da insegurança para os empregadores e argumentam que há insegurança nos seguintes aspectos: excesso de leis rígidas, fragilidade das negociações coletivas, divergências de tribunais quanto às matérias trabalhistas, fácil e rápida desconsideração da personalidade jurídica.

Tais argumentações podem ser rebatidas com a simples menção da previsão do artigo 2º, *caput*, da CLT, segundo o qual a empresa deve assumir os riscos do empreendimento da atividade econômica.

Importante consideração é feita por Robortella, segundo o qual “a flexissegurança não oferece estabilidade no emprego, mas maior facilidade para a conquista de um posto de trabalho, a fim de manter o maior número de trabalhadores em atividade”.⁴⁹ Observar-se que flexissegurança é a combinação de flexibilidade com segurança.

É conveniente mencionar que, na realidade, o que muitos empregadores desejam, em tese, é poder contratar e descontratar quantos quiserem, no momento em que quiserem, sem maiores custos para tanto.

As empresas, em grande parte, encaram “a flexibilização como uma forma de adequar-se rapidamente às mudanças tecnológicas e às demandas diferenciadas de um mercado cada vez mais exigente, enquanto que os trabalhadores a concebem como uma forma de aniquilar as conquistas alcançadas”.⁵⁰ No entanto, aos empresários, não se pode permitir a desvalorização do trabalho, porque é a mão de obra do obreiro que produz as riquezas e gera o desenvolvimento. Logo, a Globalização não pode trazer retrocesso ao amadurecimento social humano, sendo dever de toda a sociedade velar pela dignidade do trabalhador.

As questões que envolvem a flexibilização são complexas, mas deve-se observar que o teletrabalho já parte de um pressuposto de flexibilidade, visto que os indivíduos podem exercê-lo em qualquer lugar, com horários e condições diversas, sendo que não precisam estar no

⁴⁸PASTORE, José; ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Insegurança jurídica na área trabalhista**. Estado de São Paulo, Economia, São Paulo, 29 set. 2009. p. B2.

⁴⁹ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. **A reconstrução do conceito de subordinação**. Uma reflexão sobre as relações de trabalho: homenagem ao professor José Pastore. São Paulo: LTr, 2013, p. 30.

⁵⁰**SEMINÁRIO INTERNACIONAL E REGIONAIS EMPREGO E DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO**. Emprego e desenvolvimento tecnológico: Brasil e contexto internacional. Departamento Intersindical de estatística e estudos socioeconômicos – DIEESE (Org.). São Paulo, 1998. p.113.

estabelecimento empresarial, sob o comando e controle do empregador, através dos meios diretos, o que, de fato, dá uma certa liberdade a esse empregado.

No entanto, a flexibilização que ocorre dentro do teletrabalho não pode ser confundida com a flexibilização que aqui se critica, que é a flexibilização dos direitos e garantias dos trabalhadores.

Josecleto Pereira ressalta sobre o tema que no “âmbito do Direito, o ‘garantismo jurídico’ torna-se vulnerável a cada dia, podendo diminuir as cláusulas de proteção ao exercício da cidadania, além do aumento de situações contratuais atípicas que contemplem a prestação de trabalho sem maiores garantias”.⁵¹

O Direito do Trabalho não pode permitir que isso aconteça, por isso não compactua com a flexibilização trabalhista, que trará redução de direitos e privilégios aos trabalhadores. Logo, por mais que o Teletrabalho traga consigo uma flexibilização de horário e lugar inerente ao instituto, não se pode permitir que também traga uma redução de direitos e garantias mínimas dos trabalhadores. Afinal, os Direitos Sociais, frutos de lutas e reivindicações, não podem ser usurpados, o que resultaria em retrocesso em relação às conquistas sociais.

Portanto, em observância ao disposto na Carta Magna, tem-se a prevalência do legislado, sendo que o negociado, necessariamente, deve ter como pressuposto mínimo o que já está garantido em lei.

4.2 O teletrabalho e a proteção dos empregados frente à automação

O art. 7º, inciso XXVII da Constituição Federal de 1988, determina a proteção dos empregados em face da automação. O texto legal diz que a proteção será conferida na forma da lei, mas até então não temos norma regulamentadora da proteção constitucional.

A intenção do legislador é diminuir os impactos da automação laboral na vida dos trabalhadores (saúde, segurança e ambiente de trabalho), notadamente assegurar o emprego dos homens.

Não há dúvidas de que o avanço da robótica, da cibernética e as transformações no mundo da informática incrementaram o desenvolvimento econômico, além de terem facilitado a vida dos trabalhadores; por outro lado, também trouxeram problemas sociais e econômicos, como a LER – Lesão por Esforço Repetitivo –, doença considerada inerente à automação, que deve ser analisada pelos empregadores e empregados a fim de evitar seus efeitos negativos.

⁵¹ PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. Ciberespaço e o direito do trabalho. In. ROVER, Aires José. **Direito sociedade e informática: limites e perspectivas da vida digital**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2000, p. 50.

Em sua tese de doutorado, Juliana Wülfing afirma que:

A proteção à automação tem sido considerada o embasamento constitucional para a regulamentação do teletrabalho. Desta maneira, com a influência da globalização neoliberal, bem como pela pressão do poder econômico para flexibilizar as Relações de Emprego faz-se necessária uma reflexão sobre as novas formas de emprego, em especial, sobre o teletrabalho.⁵²

Ainda quanto ao artigo 7º, inciso XXVII, citado no começo desta subseção, ele também aduz que é direito do trabalhador a proteção em face da automação. Esse inciso merece algumas interpretações.

Primeiro, questiona-se se o emprego do trabalhador deve ser protegido diante a evolução do uso das tecnologias? Segundo, a qual proteção o inciso se refere, à jurídica, à econômica, à psicológica, etc.? Terceiro, como explicar a proteção à automação frente ao teletrabalho? Afinal, essa modalidade é executada através de ferramentas automatizadas.

É cediço que “o progresso tecnológico não é neutro, uma vez que sua aplicação modifica a realidade de tal maneira que transforma não só as unidades econômicas, como também a organização do trabalho, as qualificações, e, especialmente, a estruturação salarial”.⁵³

Assim, de um lado o desenvolvimento tecnológico aumenta a competitividade das empresas, com o incremento da produtividade; por outro, reduz a necessidade do labor mecânico humano. A máquina, em tese, precisa do humano para regulá-la e direcioná-la. No entanto, esse número é menor do que o de homens que foram dispensados e substituídos por ela.

Situação que não pode deixar de ser considerada, é a de que a medida que a tecnologia vai avançando, os trabalhos de mera execução vão sendo absorvidos pelo uso de máquinas, restando aos homens o trabalho intelectual e criativo, cujo empenho depende do cérebro e não de músculos.

Nesse sentido, Alexandre Agra explica que os “postos tradicionais de trabalho foram eliminados, por obsoletos; acelerou-se a incapacidade de absorção, pela indústria, do mesmo contingente proporcional de mão-de-obra”⁵⁴, pois com a eliminação dos postos de trabalho convencionais, houve diminuição da necessidade numérica de trabalhadores. Como proteger o trabalhador? A intensificação, o desenvolvimento e a ampliação do uso da tecnologia é fatal, assim, deve ser assegurado ao trabalhador oportunidade de acompanhar esse avanço.

⁵²WULFING, 2014, p. 73.

⁵³SEMINÁRIO INTERNACIONAL E REGIONAIS EMPREGO E DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO, 1998, p. 110.

⁵⁴BELMONTE, 2008, p. 298.

A proteção do teletrabalhador frente à automação seria extremamente viável com a aprovação de um Lei que assegurasse direitos a eles, porque a legislação atual ainda é frágil e não oferece segurança jurídica a esse desafio significativo das relações trabalhistas. Existem aspectos não previstos na CLT, por isso, ainda não regulados, que precisam ser adequadamente avaliados e tratados, como a reversão ao trabalho tradicional, o fornecimento de cursos de capacitação em informática, a não discriminação de trabalhador tradicional com o teletrabalhador.

A proteção ao trabalhador deve ser integral e total, razão pela qual qualquer aspecto que venha a ser infringido merece tutela e resguardo. Assim, a proteção em face da automação é, ao mesmo tempo, jurídica, econômica, mental, biológica, entre outros.

O ideal seria estabelecer um diálogo social entre representantes das empresas e empregados, com o fim de assegurar os objetivos empresariais de modernização das relações laborais e, ao mesmo tempo, preservar os direitos laborais garantidos e conquistados ao longo da história, notadamente em relação à saúde e segurança. Ressalta-se, mais uma vez, que o negociado parte do que, no mínimo, já assegura a legislação.

Diante da automação, deve-se coibir os abusos aos direitos fundamentais do trabalhador, de modo a assegurar o justo equilíbrio, de um lado, das possibilidades do capital e do desenvolvimento tecnológico; de outro, mister se faz estar atento às necessidades do trabalho.

4.3 Excesso de trabalho e o direito à desconexão

Discute-se muito, atualmente, a questão do excesso de trabalho, ou melhor, do vício em trabalho, pois as necessidades humanas, na sociedade de consumo, aumentam desmedidamente, assim como a busca pelo aumento da produtividade e, conseqüentemente, do lucro no plano empresarial. Com isso, as pessoas trabalham não apenas para garantir seu sustento, mas também para adquirir bens e produtos, que propiciam inserção no meio social.

No teletrabalho, o risco do vício em trabalho é ainda maior, porque o teletrabalhador tem consigo, em regra, os equipamentos necessários ao labor (computador, internet, celular, etc.), podendo exercer suas atividades profissionais em qualquer tempo e em qualquer lugar, ou seja, ele pode ficar até 24 horas conectado aos seus empregadores. Essa superposição da vida laboral em detrimento da vida familiar ocasiona o chamado sobretrabalho (trabalho além do devido trabalho).

Nesse contexto, nascem movimentos sociais contra essa exacerbação de trabalho, dentre eles, o que trata do direito à desconexão, que visa preservar à saúde, à higiene, à vida social,

pessoal e familiar do trabalhador, pois, conforme aduzem Juliana Machado Massi e Leila Andressa Dissenha, “os direitos fundamentais não podem ser subjugados pelos interesses do mercado capitalista global”.⁵⁵

Os viciados em trabalho são chamados pelos norte-americanos de *workaholics* – alcoolismo de trabalho –; esse termo faz referência àqueles que desenvolveram uma dependência do trabalho, cujo sentimento na ausência deste é de solidão, de inutilidade e de vergonha. O não estar trabalhando gera desorientação e desespero a esses indivíduos. Além da possibilidade de ocasionar isolamento social, “o trabalho em excesso, como qualquer vício comportamental, pode levar a doenças relacionadas a stress, exaustão ou conflito familiares, refletindo sobre a queda da produtividade, [...]”.⁵⁶

Com a possível proliferação de doenças psicossomáticas oriundas da falta de cuidado e de preservação da segurança, de higiene e de saúde do teletrabalhador, haverá uma oneração do sistema previdenciário e da saúde pública, o que é um ônus para toda a coletividade.

Ainda, com relação à sociedade capitalista e de incentivo ao consumo, não é vantagem que o trabalhador não tenha tempo para o ócio e para o lazer, pois são nesses momentos que ele é incentivado a gastar sua remuneração, seja em diversão, passeios turísticos, compras, seja nos demais afazeres de descanso que exigem gastos. Assim, para a própria lógica do sistema, é preciso que haja a limitação da jornada de trabalho.

Esse quadro de trabalho exacerbado também acarreta prejuízos às empresas, que terão uma queda de competitividade, pois a quantidade e a qualidade do serviço prestado, sem sombra de dúvida, serão reduzidos, devido à exaustão e à fadiga, causadas pela não reposição de energia (falta de descanso). Por isso, o cuidado que se deve tomar é para que os potenciais prejuízos à vida do teletrabalhador, tanto pessoais quanto sociais, não superem as condições benéficas proporcionadas pela tecnologia.

Mesmo que o trabalho seja considerado um propósito e transmita a sensação de utilidade e de satisfação, seu exercício não pode, ou melhor, não deve extrapolar os limites da jornada máxima prevista nas legislações vigentes, sob pena de trazer danos devastadores, ocasionados pelo desgaste físico, psíquico (mental) e biológico. Afinal, o tempo não retroage e é assegurado ao trabalhador lazer que, em tese, deve ocorrer nos períodos de ócio.

⁵⁵ MASSI, Juliana Machado; DISSENHA, Leila Andressa. Direito de desconexão: Aspectos econômicos e sociais do Teletrabalho na sociedade contemporânea. In.: CONPED/UFF (Org.). **Direito e novas tecnologias**. Coordenadores: Alexandre Veronese, Aires José Rover, Fernando Galindo Ayuda. Florianópolis, FUNJAB, 2012. p. 3. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b426b30042abbc15>. Acesso em 7 jun. 2017.

⁵⁶ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTR, 2005, p. 131.

De fato, o que se almeja é proporcionar à sociedade conectada o direito à desconexão, o que faz com que o não-trabalho também seja um direito assegurado. Para melhor entender o direito de desconexão, cabe mencionar excelente conceito trazido por Juliana Machado Massi e Leila Andressa Dissenha, segundo as quais

O direito de desconexão consiste, portanto, no direito do trabalhador de, fora de sua jornada de trabalho, poder dedicar-se às suas atividades pessoais, familiares e quaisquer outras atividades da vida humana que não o seu emprego; é a liberdade de usar seu tempo livre da forma como achar mais conveniente, não sendo, por nenhum meio, vinculado ao seu labor durante este ínterim.⁵⁷

Portanto, o direito de desconexão, como uma questão que envolve não apenas o lado econômico ou social, mas também a saúde do trabalhador, está intrinsicamente relacionado ao direito ao lazer, à privacidade e à intimidade; esse direito também pode ser amparado tanto no princípio da proteção do trabalhador quanto no princípio da dignidade da pessoa humana (pessoa é um fim em si mesma).

O direito de desconexão deve ser aplicável a toda forma de labor que restrinja a vida pessoal do trabalhador, cabendo aos empregadores maior atenção com relação aos horários e formas como estão sendo desenvolvidas as atividades, uma vez que assim como a tecnologia ajuda a se manter conectado, ela pode ser usada para impor a desconexão, por exemplo, com a ocorrência do travamento do sistema, de bloqueio de aparelhos e equipamentos, dentre outras possibilidades. Em síntese, a tecnologia deve ser usada pelo homem com o intuito de trazer-lhe mais conforto e mais benefícios, e não ser utilizada para explorá-lo, dominá-lo e subjugá-lo.

⁵⁷ MASSI; DISSENHA, 2012, p. 17.

5 PREVISÃO NORMATIVA

No Brasil, além da Lei n. 12.551 de 15 de dezembro de 2011, que alterou o art. 6º da CLT, não há previsão normativa para tutelar o teletrabalho em seus diversos aspectos. Todavia, a existência e o desenvolvimento do teletrabalho não depende de criação normativa. Aliás, os teóricos da flexibilização e da desregulamentação defendem a inexistência de criação normativa para a tutela de muitas situações fáticas, que podem ser analisadas, estabelecidas e desenvolvidas no mundo jurídico, através dos acordos e convenções.

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento brilhantemente ensina que:

Diante desse quadro, o direito do trabalho contemporâneo, embora conservando a sua característica inicial centralizada na ideia de tutela do trabalhador, procura não obstruir o avanço da tecnologia e os imperativos do desenvolvimento econômico, para flexibilizar alguns institutos e não impedir que, principalmente através do crescimento das negociações coletivas, os interlocutores sociais, possam, em cada situação concreta, compor os seus interesses diretamente, sem a interferência do Estado e pela forma que julgarem mais adequada ao respectivo momento.⁵⁸

Além do mais, é preciso considerar o uso da hermenêutica para a resolução de eventuais controvérsias que surjam em termos de teletrabalho.

Já para outros casos, o simples fato da legislação equiparar o teletrabalho ao trabalho tradicional, sem a previsão de regras específicas e intrínsecas sobre esta forma de labor, é prejudicial ao desenvolvimento do instituto, que fica desprotegido em termos de legislação.

Não há dúvidas de que previsões específicas e determinantes fortaleceriam o desenvolvimento do teletrabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho pouco traz acerca dos trabalhos intelectuais, sendo que suas normatizações ainda estão ligadas ao desenvolvimento laboral físico, marcado por uma determinação de espaço e de tempo. Isso ocorre porque a legislação não consegue acompanhar os passos da sociedade, ainda mais com os avanços tecnológicos surgindo dia após dia. Por isso, assiste razão a frase de que o Direito corre atrás dos fatos.

Em síntese, o trabalho à distância tem regulamentação legal no art. 6º, combinado, ainda, com os artigos 4º e 83, todos da CLT, reforçados também pela Súmula n. 428 do TST.

Em que pese a falta de previsão específica, as normas trabalhistas são compatíveis com o teletrabalho, necessitando apenas de uma análise prática. Não será por falta de legislação específica ou por proibições legais que o teletrabalho não será implantado, pois este não é incompatível com a lei trabalhista em vigor.

⁵⁸NASCIMENTO, 2004, p. 43.

Para a análise da previsão normativa do teletrabalho, mister se faz a análise do ordenamento jurídico como um todo e nada mais justo e ideal do que começar a análise pela Constituição Federal ou Lei Maior do Direito Brasileiro. O art. 1º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988 traz o valor social do trabalho, como fundamento da República Federativa do Brasil.

A nível de Constituição Federal não podemos deixar de mencionar o art. 170, segundo o qual a ordem econômica deve seguir o princípio da busca do pleno emprego, dentre outros, para assegurar a todos uma existência digna. De acordo com o art. 5º, inciso XIII, “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”⁵⁹.

No plano infraconstitucional, tem-se a Lei n. 12.551/2011, que a despeito de sua importância, visto que pela primeira vez regulamentou a matéria, não foi exauriente, pois apenas alterou a redação do art. 6º, *caput* e parágrafo único, equiparando o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ao realizado à distância, bem como igualou os meios telemáticos e informatizados de controle aos meios pessoais e diretos de comando.

Com a alteração, o art. 6º da CLT passou a ter a seguinte redação, confira-se:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.⁶⁰

Depreende-se que tal alteração possibilitou a equiparação do teletrabalhador ao empregado que à distância exerce sua atividade sob a subordinação jurídica do empregador. A diferença é que o teletrabalhador faz uso dos meios telemáticos e informatizados de controle, supervisão e comando.

Nota-se, ainda, que segundo o texto legal, o teletrabalho tem natureza jurídica de trabalho subordinado, pois, caso contrário, não seria teletrabalho, e sim uma relação de trabalho autônoma ou eventual.

Cabe um pequeno parêntese para elucidar os pressupostos e os requisitos da relação de emprego, quais sejam, pessoa física, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação.

Pessoa física quer dizer que o trabalhador não pode ser uma ficção (pessoa jurídica), razão pela qual tenta-se evitar a pejetização com intuito fraudulento. Habitualidade, por sua

⁵⁹BRASIL, 1988.

⁶⁰ BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 02 jan. 2017.

vez, é o trabalho não eventual, isto é, exercido com certa regularidade e frequência. Onerosidade, quer dizer que em face da prestação laboral deve haver uma contraprestação econômica, que é a chamada remuneração. Pessoalidade significa que o trabalhador não pode se fazer substituir ou representar. Por fim, a subordinação, que entendemos ser a jurídica, pode ser tanto presencial quanto virtual (realizada por meios telemáticos e informatizados).

Atualmente, existem Projetos de Lei que tramitam no Congresso Nacional acerca do tema. O primeiro deles é o Projeto de Lei n.º 4.505 de 2008⁶¹, de autoria do ex-Deputado Federal Luiz Paulo Vellozo Lucas, que aborda a regulamentação do trabalho à distância, a conceituação e a disciplina do teletrabalho. O referido projeto foi aprovado nas Comissões Parlamentares com a inclusão de duas emendas. Até o momento, encontra-se no Plenário aguardando análise do recurso que fora interposto.

Esse Projeto de Lei abrange a determinação do art. 6º da CLT, pois naquela normativa também poderão ser teletrabalhadores os trabalhadores autônomos, que fazem uso das tecnologias da informação, enquanto que nesta atual só é possível o teletrabalho mediante a existência de uma relação de emprego. Ele estabelece, ainda, que o teletrabalhador deve trabalhar, por no mínimo de 40% (quarenta por cento) de sua jornada, fora do estabelecimento empresarial.

Importante modificação ao Projeto foi sugerida pela Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público, a qual propôs que pelos menos 20% de todos os postos de trabalho nacionalmente oferecidos em teletrabalho fossem destinados aos trabalhadores portadores de deficiência.

O segundo Projeto de Lei apresentado, o de n.º 4.793/2012⁶², é de autoria do Deputado Federal Carlos Bezerra e propõe acrescentar o art. 457-B à CLT, dispondo sobre remuneração do trabalho exercido à distância ou no domicílio do empregado e sugerindo que as regras sejam definidas em contrato individual, convenção ou acordo coletivo de trabalho. Assim sendo aprovado, a disposição da CLT seria:

⁶¹BRASIL. Projeto de Lei 4.505/2008. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrar-integra.jsessionid=17E2BEF9_9E2A70547DDFBE0F19984A1.proposicoesWebExterno1?codteor=626255&filename=PL+4505/2008. Acesso em 8 jun. 2017.

⁶²BRASIL. Projeto de Lei 4.793/2012. Acrescenta art. 457-B à Consolidação das Leis do Trabalho-CLT dispondo sobre a remuneração do trabalho exercido à distância ou no domicílio do empregado. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegro?codteor=1046401&filename=PL+4793/2012. Acesso em 08/06/2017.

Art. 457-B. As regras para a remuneração do trabalho exercido à distância ou no domicílio do empregado serão definidas em contrato individual de trabalho, convenção ou acordo coletivo de trabalho.⁶³

O aludido Projeto não foi objeto de emenda e desde o dia 06 de fevereiro de 2015 está na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados.

O terceiro é o Projeto de Lei n.º 326⁶⁴ de autoria do Senador José Agripino, que visa acrescentar ao Título IV da CLT, o Capítulo VIII-A para dispor sobre o trabalho exercido à distância. O mencionado projeto encontra-se na Comissão de Assuntos Econômicos. Tal projeto, ao contrário do Projeto de Lei n.º 4.505 de 2008, prevê como teletrabalho toda relação formal de emprego em que mais de 50% (cinquenta por cento) da jornada de trabalho seja cumprida em local diferente do estabelecimento empresarial.

De acordo com esse projeto, os teletrabalhadores não estarão submetidos a uma jornada de trabalho, o que significa que não haverá controle de jornada por parte do empregador. A atividade será exercida a partir do estabelecimento de metas. O texto normativo também assegura ao teletrabalhador o exercício laboral com autonomia e individualidade. A partir disso, o trabalho prestado por autônomo não se configura como teletrabalho, e para a contratação de teletrabalhador estrangeiro, será necessária a autorização do Ministério do Trabalho.

O Projeto extrapola as garantias mínimas quando aduz que os riscos inerentes ao local do teletrabalho serão suportados pelo teletrabalhador. Ora, a CLT já é bem clara ao afirmar que os riscos do negócio são do empregador (art. 2º).

Ao analisar os três Projetos de Leis chegamos a mesma conclusão de Juliana Wulfin⁶⁵, que também acredita que “os Projetos de Lei surpreendem pela proteção ao empregador e pelo alto percentual de enunciados que possibilitam a flexibilização da Relação de Teletrabalho”. Sem sombra de dúvidas, eles são importantes por colocarem o assunto em debate, mas precisam ser melhorados e aprimorados.

Um quarto projeto, o Projeto de Lei n. 274/2013⁶⁶, de autoria de Rodrigo Rollemberg, atual governador do Distrito Federal, apresenta-se mais abrangente e regulamenta o teletrabalho

⁶³ Ibid., 2012.

⁶⁴ BRASIL. Projeto de Lei do Senado n.º 236 de 2013. Acrescenta ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.542, de 1º de maio de 1943, o Capítulo VIII-A para dispor sobre o trabalho exercido à distância. **Diário do Senado Federal**, Brasília, DF, 9 ago. 2013. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/docu-mento?dm=4778900&disposition=inline>. Acesso em 8 jun. 2017.

⁶⁵ WULFING, 2014, p.185.

⁶⁶ BRASIL. Projeto de Lei n.º 274/2013. Modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a relação de emprego em regime de teletrabalho. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=599241&disposition=inline>. Acesso em 8 jun. 2017.

de modo mais adequado. Este projeto prevê que se acrescente ao Capítulo I do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho a Seção XIII-A, que trata do serviço em regime de teletrabalho.

Dentre outras disposições, o projeto, a partir dos acréscimos dos art. 350-A ao 350-H, dispõe que: ao teletrabalho sejam aplicadas as mesmas disposições aplicáveis aos contratos de trabalho em geral; o contrato de teletrabalho deve dispor sobre os equipamentos necessários e os meios de utilização; a conversão, a qualquer momento, do trabalho regular em teletrabalho e vice-versa; a recusa na conversão em teletrabalho, por parte do trabalhador, não é justo motivo para rescindir o contrato de trabalho; a jornada de trabalho não pode ser superior às dispostas nas normativas constitucionais, legais e coletivas; o empregador é responsável pelo fornecimento e manutenção dos equipamentos a serem utilizados e deve fornecer diretrizes de higiene, de saúde e de segurança; é vedado à discriminação profissional do teletrabalhador; e, por fim, que é garantido ao teletrabalhador o direito à filiação ou participação sindical.

O projeto n. 274/2013 encontra-se na Comissão de Assuntos Sociais desde 19 de fevereiro de 2016. Este é digno de aprovação e, ao contrário dos demais mencionados, suas tratativas em muito beneficiariam os teletrabalhadores e contribuiriam para o melhor desenvolvimento dessa nova modalidade laboral no país.

5.1 Previsão normativa estrangeira

O tema em questão, teletrabalho, é protegido juridicamente na Convenção n.º 184, na Recomendação n.º 177, ambas da Organização Internacional do Trabalho – OIT, no Acordo Marco Europeu, e, em algumas legislações dos Estados-Nações.

Isto significa que, além dos marcos referenciais do teletrabalho presente na Convenção n.º 184, na Recomendação n.º 177, ambas da Organização Internacional do Trabalho – OIT e no Acordo Marco Europeu, tem-se que alguns países entenderam por bem disciplinar a matéria, por meio de Lei, como é o caso da França, Polônia, Portugal, Colômbia, Peru, Chile e, de modo bem singelo, do Brasil.

É importante o estudo de outras legislações que regulamentam o teletrabalho,

[...] para a partir delas e do contexto social brasileiro (re)pensar na criação de uma proposta de regra jurídica que trate do teletrabalho no Brasil de maneira a garantir o desenvolvimento e a competitividade do país frente à globalização e a Sociedade da Tecnologia da Informação, bem como, respeite os

fundamentos do princípio de proteção do empregado que embasam o arcabouço jurídico constitucional e social brasileiro.⁶⁷

5.1.1 - Previsão na OIT

A Organização Internacional do Trabalho tem estrutura tripartite, na qual fazem parte representantes do governo, de organizações de empregadores e de trabalhadores de diversos Estados Membros, que participam em igualdade de condições das diversas instâncias das organizações. Até o presente momento a OIT ainda não elaborou uma recomendação específica sobre o teletrabalho, mas respeitadas as particularidades, é possível aplicar ao teletrabalho as disciplinas sobre trabalho em domicílio.

A Convenção n.º 177⁶⁸ e a Recomendação n.º 184 normatizam o trabalho em domicílio. O Brasil ainda não ratificou essa convenção, nem mesmo submeteu sua apreciação ao Congresso Nacional.

Dentre as previsões da Convenção podemos mencionar: o dever imposto aos Estados participantes de adotar uma política nacional que vise melhorar a qualidade do trabalho em domicílio; a igualdade de tratamento entre os trabalhadores nos empreendimentos empresariais e os trabalhadores em casa; o incentivo ao implemento de normas de trabalho em domicílio através de legislação, convenção, sentença arbitral ou outros meios, a depender da prática de cada Estado; a realização de estudos estatísticos; a aplicação de normas de saúde e segurança no trabalho; a permissão de inspeção no local de trabalho; e a aplicação de sanções em caso de inobservâncias das tratativas.

Já a Recomendação n.º 184, tem como objetivo complementar a Convenção n.º 177. Dessa forma, ela abarca várias das disposições da Convenção e complementa alguns aspectos, dispondo, por exemplo, que a idade mínima para a prática do trabalho em domicílio deve observar os limites estabelecidos pela legislação do país.

Além disso, quanto aos obstáculos ao Direito de Sindicalização e ao Direito de Negociação Coletiva para os trabalhadores em domicílio dispõe que eles devem ser, primeiramente, identificados e depois eliminados. Quanto à remuneração, indica que deve ser observado o piso mínimo de cada legislação nacional.

⁶⁷WULFING, 2014, p. 122.

⁶⁸ GENEBRA. Convention n.º 177, sur le travail à domicile, 1996. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/norm-lex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C177. Acesso em: 2 maio 2017.

A Recomendação também salienta a necessidade de serem compensados os gastos do trabalhador em domicílio, como energia, água, comunicação, manutenção de equipamentos, internet e outros, ou então que tais valores, ao menos, sejam embutidos na remuneração. Ela ainda prevê igualdade no direito de seguridade social.

Com tais previsões, Juliana Wulfing, brilhantemente conclui que:

[...] apesar da OIT não ter normas específicas sobre o teletrabalho, a Convenção n.º 177 e a Recomendação n.º 184, tratam das atividades laborais que são executadas fora das dependências da empresa – no domicílio do empregado ou em qualquer lugar. Conceito este que pode ser aplicado ao teletrabalho faltando, apenas, a complementação da necessidade da realização das tarefas com o auxílio dos meios eletrônicos e informatizados – próprios do teletrabalho.⁶⁹

5.1.2. Previsão no Acordo Marco Europeu

O Acordo Marco Europeu, elaborado em Bruxelas, é um documento de adesão voluntária para os membros da União Europeia e tem por objetivo traçar parâmetros básicos para o teletrabalho nos países integrantes desta união.

O Acordo conceitua o teletrabalho (modo de organizar o trabalho através do uso da tecnologia da informação) e seu âmbito de aplicação. Também trata da voluntariedade (livre escolha do empresário e do trabalhador) de implementação do instituto, bem como de sua reversibilidade, sem qualquer encargo. Adverte acerca da igualdade de tratamento, a ser estabelecida em lei ou em negociação coletiva, entre os trabalhadores e os teletrabalhadores.

Quanto à proteção de dados, o Acordo Marco Europeu deliberou pela responsabilidade dos empresários na proteção de seus softwares e outros dados acessados pelo teletrabalhador, bem como pelos custos regulares de realização do teletrabalho. Estabeleceu, ainda, que os equipamentos instalados para controle desse tipo de profissional devem ser devidamente informados e devem respeitar sua privacidade.

Ao teletrabalhador compete zelar pelos materiais a ele confiados, sendo proibido difundir documentos restritos na internet ou até mesmo compartilhá-los com pessoas diferentes das do quadro profissional da empresa. A ele também é facultado o controle e a gerência de seu tempo. Quanto à produtividade, o Acordo Marco Europeu dispõe que ela deve ser a mesma exigida dos trabalhadores na empresa, assim como a política de formação, desenvolvimento, capacitação e promoção, para evitar qualquer tipo de discriminação para com os teletrabalhadores.

⁶⁹WULFING, 2014, p.137.

Ressalta-se que o Acordo Marco Europeu é muito importante por seu um marco regulatório na história do teletrabalho, assegurando um mínimo de proteção a esses trabalhadores, no entanto, ele não possui força vinculante, sendo uma faculdade de cada Estado-Membro da Comunidade Europeia.

5.1.3 Regulamentação do teletrabalho no direito português

Nos países Europeus, temos como exemplos de disposições sobre o teletrabalho, Portugal, França e Polônia. Na América Latina temos Colômbia, Peru, Chile e Brasil. Dentre as legislações que regulamentam o teletrabalho, temos como a mais avançada e abrangente a do Direito Português.

Portugal tratou especificadamente, em uma das subseções de seu código, do teletrabalho. Assim, como ensina Juliana Wulfing, o código disciplinou que o teletrabalho “é a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do uso de recurso tecnológicos de informação e de comunicação”.⁷⁰

Prevê o código Português ⁷¹ que o trabalhador tradicional pode passar a exercer o teletrabalho, desde que haja compatibilidade com sua atividade e, quanto a este querer, não pode se opor o empregador. Também, dentro do prazo de 30 dias, a contar da sua execução, qualquer uma das partes pode denunciar o contrato.

Caso o teletrabalho seja exercido em domicílio e o empregador queira fazer visitas ao local, elas devem ocorrer das 9 horas às 19 horas, restringindo-se a análise dos objetos de trabalho e no controle da atividade. Ainda sobre o assunto, a visita deve ocorrer na presença do teletrabalhador ou com pessoa por ele autorizada.

No Direito Português, o teletrabalho encontra muito mais proteção normativa, estando, inclusive, legislado a igualdade de direitos para os empregados em relação de teletrabalho. O Código de Trabalho português (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), em seu art. 169, prescreve:

Art. 169. O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.⁷²

⁷⁰WULFING, 2014, p.159.

⁷¹ PORTUGAL. Lei n.º 7 de 12 de fevereiro de 2009. Aprova a revisão do Código do Trabalho. **Diário da República**, Portugal, 1ª série, n.º 30, 12 fev. 2009. Disponível em: <http://dre.pt/pdf1sdip/2009/02/03000/0092601-029.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2017.

⁷²Ibid., 2009.

O texto legal continua, em seus posteriores dispositivos, narrando sobre o respeito a privacidade do trabalhador e as horas de descanso e repouso.

O Código português está tão avançado que dispõe, inclusive, sobre a atuação do sindicato, sendo que aos teletrabalhadores são assegurados o direito de participação e de representação sindical coletiva, sendo possível à agregação (candidatar-se) à estrutura sindical e, ainda, a utilização das tecnologias de informação e comunicação para participar das reuniões.

Como visto, a legislação portuguesa é a que mais avançou em termos de regulamentação do teletrabalho. Ela prevê, ainda, o controle efetivo de jornada para que aqueles que trabalhem em casa não acabem trabalhando mais dos que estão no ambiente de trabalho.

Outra questão é a obrigatoriedade de que a empresa forneça os meios laborais necessários ao dispêndio do trabalho.

O empregador também é obrigado a promover reuniões frequentes entre os trabalhadores da empresa e os teletrabalhadores, para que não haja atomização e problemas de representação sindical da classe teletrabalhadora. O intuito é evitar que pessoas que trabalham na mesma empresa não se reconheçam, em razão de trabalharem em ambientes diferentes.

Nota-se que, em regra, as legislações que regulamentam o teletrabalho preveem disposições acerca do contrato de trabalho; do pagamento de custos da instalação, do uso e da manutenção dos equipamentos; da voluntariedade e da reversibilidade da contratação; das condições de trabalho (saúde, higiene e segurança); da igualdade de tratamento com os trabalhadores tradicionais; e do direito de participação e representação sindical.

5.2 A regulamentação do teletrabalho na Reforma Trabalhista

O projeto de reforma trabalhista, PL n.º 6787/2016 (texto de autoria do deputado Rogério Marinho, do PSDB-RN), tem sido objeto de discussões na mídia e na sociedade em geral. Inclusive, ele foi, junto com a reforma previdenciária, um dos temas que motivaram as greves gerais realizadas nos dias 28 de abril de 2017 e 30 de junho de 2017, que mobilizaram estudantes, trabalhadores, sindicalistas, professores, dentre diversas outras categorias, em prol de sua não aprovação, que segue agora para votação em plenário do Senado, depois de devidamente aprovado na Câmara dos Deputados, na madrugada do dia 27 de abril de 2017 e após já ter passado pelas três comissões do Senado.

A reforma trabalhista traz à tona o velho debate entre o padrão jurídico negociado (normatização autônoma e privatística), adotado principalmente nos países de formação anglo-

americana, versus o padrão jurídico legislado (normatização privatística, mas subordinada), com adoção notória na Europa continental.

Acontece que esse debate já fora superado pela Constituição Federal de 1988, que de modo estrutural e explícito adotou o modelo legislado de regulamentação trabalhista. Por isso, para Godinho e Neves:

[...] a partir dessa manifesta escolha constitucional, vindo do Texto Magno mais democrático construído em cinco séculos de história, torna-se inconsistente e meramente ideológico qualquer tese de rediscussão sobre a importação do modelo anglo-americano para a economia, a sociedade e a cultura brasileiras.⁷³

Em entrevista dada ao Jornal da Gazeta⁷⁴, o professor Doutor Leone Pereira da Silva ressalta que o projeto traz aspectos positivos e negativos. Menciona como aspectos negativos: o princípio do negociado sobre o legislado (art. 611 – A); o programa de demissão voluntária com quitação geral ao extinto contrato de trabalho; na reversão a não incorporação da gratificação de função; e a possibilidade do contrato de trabalho intermitente.

Por sua vez, menciona como aspectos positivos: a regulamentação do teletrabalho e do dano extrapatrimonial; as reformas processuais nos honorários de sucumbência, na contagem de prazos em dias úteis e no incidente de desconsideração da personalidade jurídica, bem como o processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial. No final, esse professor e advogado conclui que os aspectos positivos se sobrepõem aos negativos, mas que estes últimos não deixam de ser preocupantes.

Ainda, menciona que a reforma levará à sobrecarga da própria Justiça do Trabalho, o que leva a necessidade de utilização dos meios alternativos de solução de conflitos, sendo que, inclusive, o texto traz a previsão de resolução de conflitos por arbitragem, desde que haja a concordância dos empregados. Por fim, esclarece que o empenho das centrais sindicais quanto a não aprovação das reformas, notadamente trabalhistas, não é apenas devido à redução dos direitos, mas também pela perda de caixa que a reforma trará, porque a contribuição sindical deixa de ser obrigatória e passa a ser opcional do trabalhador, devendo, assim, qualquer desconto para o sindicato ser autorizado.

Diante dessa situação, o deputado Bebeto, do PSB-BA, tentou uma emenda com a previsão de um período de transição para o fim da contribuição. Esse período de transição seria

⁷³DELGADO; DELGADO, 2013, p. 53.

⁷⁴PEREIRA, Leone. **Maria Lydia entrevista Leone Pereira, advogado, sobre o impacto da reforma trabalhista**. São Paulo, 28 de abril de 2017. Entrevista concedida a Maria Lydia, no Jornal da Gazeta. Disponível em: <https://www.tvgazeta.com.br/videos/maria-lydia-entrevista-leone-pereira-advogado-sobre-o-impacto-da-re-forma-trabalhista/>. Acesso no dia 29 jun. 2017.

de três anos. No entanto, tal emenda não foi aprovada e o projeto continuou na sua forma original.

Em se tratando de sindicato, a situação fica um pouco pior, pois não mais será necessária a assistência obrigatória do sindicato na extinção do contrato de trabalho e na sua homologação. O ato da rescisão junto ao empregador, com anotação na carteira de trabalho, será suficiente para a liberação das guias de seguro-desemprego e FGTS.

A justificativa é uma, mas a realidade será outra. Dentre as justificativas para a quitação anual das verbas trabalhistas, previstas nas razões para o projeto, temos o seguinte parágrafo:

No Brasil temos um nível elevado de judicialização das relações do trabalho, o que é retratado pela quantidade de ações trabalhistas que anualmente dão entrada na Justiça do Trabalho. Na grande maioria das ações trabalhistas a demanda reside no pagamento de verbas rescisórias. A falta de canais institucionais de diálogo nas empresas que promovam o entendimento faz com que o trabalhador só venha a reivindicar os seus direitos após o término do contrato de trabalho. Com isso, problemas que poderiam ser facilmente resolvidos no curso do contrato de trabalho vão se acumulando, para serem discutidos apenas ao término do vínculo empregatício, na Justiça do Trabalho.⁷⁵

De fato, a realidade será que o trabalhador não irá resolver os problemas no curso do contrato de trabalho por medo de perder seu emprego, para não falar em dignidade, já que este é o único meio que encontra para sustentar sua existência de forma digna, além deste ser também a fonte de sustento de seus possíveis e prováveis dependentes.

A reforma traz, ainda, mudanças no sentido de que o contrato individual de trabalho deverá especificar as atividades que serão realizadas pelos empregados e será permitido ao empregador mudar o regime por conta própria, desde que avise o empregado com 15 (quinze) dias de antecedência. O contrato de trabalho também deverá prever a responsabilidade pela compra, manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária. O projeto também prevê a assinatura, por parte do empregado, de termo de responsabilidade, em que se compromete a seguir as instruções do empregador, com o fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

O exposto acima foi apenas uma breve consideração geral acerca desse tema tão discutido recentemente, qual seja, a reforma trabalhista. Mas o ponto que mais nos interessa em relação à reforma é sobre a regulamentação do teletrabalho.

⁷⁵BRASIL. Projeto de Lei n.º 6.787/2016. Altera o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?jsessionid=4CE1F512B9620889315CC04F8E71506.proposicoesWebExter-no1?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acesso em: 4 jun. 2017.

Um dos aspectos que poderá estimular o desenvolvimento e o fortalecimento do teletrabalho é que o tempo de deslocamento gasto pelo empregado de sua casa até o local de trabalho, bem como o de retorno, não mais serão computados como jornada de trabalho, por não ser tal dispêndio tempo à disposição do empregador. Tal regra se aplicará para qualquer meio de transporte utilizado pelo empregado e, inclusive, pelos meios fornecidos pelo empregador. Essa previsão aumenta a vantagem do teletrabalho com relação ao deslocamento, porque o trabalhador não necessariamente tem que se deslocar, sendo esta uma das grandes vantagens dessa forma laboral, como já defendido anteriormente.

Rogério Marinho (PSDB-RN)⁷⁶ defendeu a regulamentação do teletrabalho (trabalho em casa ou teletrabalho), com o argumento de que é necessária uma legislação que agasalhe essa situação, que já é uma situação de fato, na qual pessoas fazem trabalhos, elaboram pareceres, fazem projetos nas suas residências e depois entregam ao seu empregador.

Na reforma trabalhista, o teletrabalho é um dos 13 (treze) itens sobre os quais os acordos coletivos poderão ter força de lei. Na proposta enviada pelo governo, o teletrabalho aparece como trabalho remoto (art. 611-A, inciso XI).

Em audiência pública na Câmara ⁷⁷, realizada no dia 15 de março de 2017, para discutir a regulamentação do Teletrabalho no PL n. 6787/16, representantes da Sociedade Brasileira de Teletrabalho defenderam que a modalidade seja beneficiada pelas negociações coletivas. Álvaro Mello, da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e de Teleatividades, diz que ela vai gerar emprego e renda.

Álvaro Mello: Ao se discutir isso na reforma trabalhista, isso vai estimular as empresas a adotarem mais o teletrabalho e, principalmente, gerando emprego e renda, porque mais pessoas trabalharão a distância dentro de uma regulamentação, de uma institucionalização, que é aquilo que se necessita hoje no nosso país. (Transcrição da fala em seus exatos termos).⁷⁸

Mas, na Justiça do Trabalho, há o entendimento de que quem exerce o trabalho remoto precisa estar mais protegido, principalmente quando o trabalho é dentro de casa. É o que pensa o presidente da Associação Latino-Americana de Juizes do Trabalho, Hugo Cavalcanti Filho.

Hugo Cavalcanti Filho: Se a CLT já diz que o teletrabalhador tem os mesmos direitos dos demais empregados da empresa, por que negociar em sentido diferente para o teletrabalhador? É claro que o propósito do projeto é permitir que se negocie para o teletrabalhador direitos inferiores àqueles que se

⁷⁶ REDAÇÃO. **Reforma trabalhista:** relator na Câmara defende regulamentação do teletrabalho e jornada móvel. 8 fev. 2017. Hotsite Convergência Digital. Disponível em: <http://convergenciadigital.uol.com.br/cgi/cgilua.exe/-sys/start.htm?UserActiveTemplate=site&inoid=44502&sid=46#.WQShUdryvIU>. Acesso em: 4 jun. 2017.

⁷⁷ AUDIÊNCIA Pública de 15 março de 2017. PL 6787/2016 – Reforma Trabalhista. Câmara dos Deputados. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=DB_pMjD8Hio. Acesso em: 1 jun. 2017.

⁷⁸ Ibid.

consagram para o trabalhador em geral.⁷⁹ (Transcrição da fala em seus exatos termos).

O projeto de Lei apresentado, se analisarmos com rigor, não traz os exatos contornos em que deve ser realizado o teletrabalho, há apenas uma breve referência ao trabalho remoto no art. 611-A, inciso XI, sendo que, na verdade, o que o projeto autoriza é a possibilidade de negociar o teletrabalho e tais disposições prevalecerem em detrimento de normas legais.

Assim, o grande problema é a inserção do teletrabalho no rol de prevalência do negociado sobre o legislado. O projeto traz, em síntese, a negociação coletiva com equivalência à lei. Diz-se equivalência para não dizer superioridade.

Ocorre que é princípio basilar do Direito do Trabalho que a norma a ser aplicada é a norma mais favorável (decorrente do princípio da proteção), independentemente da hierarquia dessa norma. Aprovando o projeto, é fato que havendo um confronto entre uma norma estatal e uma norma autônoma (negociação coletiva), não necessariamente deverá ser aplicada a norma mais favorável, tendo em vista que o disposto na convenção ou acordo é que irá prevalecer. Parece, portanto, que a reforma quer sobrepor a negociação, mesmo que não seja a disposição mais favorável, o que infringe toda a conjuntura de princípios do ramo do Direito do Trabalho.

Não podemos nos esquecer e deixar de considerar que a Constituição Federal e a CLT trazem direitos mínimos, que devem ser assegurados, sendo que não se pode admitir qualquer negociação abaixo do patamar civilizatório mínimo, sob o risco de configurar retorno à barbárie. Dessa forma, não é viável a ampla e a irrestrita negociação coletiva, em termos de teletrabalho, com previsões abaixo dos patamares previstos em lei, que são mínimos.

Logo, qualquer negociação sobre teletrabalho ou sobre trabalho remoto deverá se pautar naquilo que a legislação já traz como mínimo e, a partir disso, avançar. Isto é, na medida em que se observem as condições mínimas, trabalhador e empregador poderão negociar. É ilógico negociar para obter menos do que já se tem em lei. Ressalta-se que, assim como no Direito Civil, a negociação coagida, ainda que econômica, estará eivada de nulidade, porque um dos elementos do negócio jurídico não se apresentou, a saber, a vontade.

Os direitos dos teletrabalhadores, como são normas de ordem pública, imperativas e cogentes, não podiam estar previstos no art. 611-A (no rol do negociado sobre o legislado), como faz o projeto. O Brasil deve procurar meios e políticas públicas para regulamentar melhor esse tipo de atividade laboral. Como já demonstrado, as previsões do Projeto de Lei n. 274/2013

79 AUDIÊNCIA Pública de 15 março de 2017. PL 6787/2016 – Reforma Trabalhista. Câmara dos Deputados. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=DB_pMjD8Hio. Acesso em: 1 jun. 2017.

são muitos mais abrangentes e protetivas ao trabalhador e, por isso, seriam muito mais interessantes para a sociedade.

Portanto, como a proposta (PL n.º 6787/2016) aumenta muito o leque do negociado sobre o legislado, o que pode aumentar as fraudes, precarizar e degradar as relações trabalhistas, além de romper com laços sociais e familiares dos trabalhadores, seria, no mínimo, razoável a retirada do inciso XI, do art. 611-A, do referido projeto de lei, tendo em vista o interesse de proteger o teletrabalhador.

6 CONCLUSÃO

A Revolução Tecnológica da Informação alterou sobremaneira as relações de trabalho, tendo em vista as mudanças na organização laboral, notadamente a desnecessidade de desenvolver o ofício na empresa, sob a direção e controle diretos do empregador. Devido às novas tecnologias, não é mais preciso cumprir um horário pré-fixado na empresa; ao contrário, foi possível a descentralização das atividades, já que as informações podem ser acessadas e transmitidas a qualquer tempo e de qualquer lugar.

O trabalho manual foi substituído pela informação e pelo conhecimento. Hoje trabalha-se sem mais estar presente no escritório. Vive-se novos modelos de negócio, organizações virtuais, em que as pessoas trabalham à distância, dentro de um contexto da chamada sociedade de colaboração. O teletrabalho aparece nesse contexto como um modelo de organização e/ou de execução de trabalho flexível. É o trabalho realizado fora das dependências em bases regulares, com a utilização de tecnologia de informação e de comunicação.

A origem do teletrabalho se deve a Jack Nilles, que o pensou em virtude do caos de mobilidade urbana que se encontrava já em sua época. Hoje, ao contrário, vivemos uma tendência de dispersão urbana, em que as pessoas estão saindo dos grandes centros e procurando lugares mais afastados, devido à tranquilidade, para aumentarem sua qualidade de vida.

Mas, além da crescente pressão pela melhora da mobilidade urbana, a necessidade premente por produtividade e por resultados; a dificuldade, muitas vezes, de encontrar um espaço físico adequado e propício ao desenvolvimento industrial; a crescente busca de qualidade de vida (stress de trânsito, assaltos); o cuidado com meio ambiente; a redução de gastos com transporte e com vestuário; e a ampliação da área geográfica para contratação (novos centros de consumo), foram fatores que também impulsionaram o desenvolvimento do teletrabalho.

Dessa forma, dentre outras vantagens, enxergou-se principalmente a inibição do deslocamento das pessoas de casa para o trabalho e vice-versa; o desenvolvimento de regiões mais longínquas e menos favorecidas geograficamente e economicamente, com o intuito de combater as desigualdades territoriais; a inserção dos jovens, conhecedores de tecnologia, no mercado de trabalho; a possibilidade de inserção dos idosos e das pessoas com deficiências nesse mercado; a flexibilidade da jornada de trabalho; e, ainda, a possibilidade de desenvolvimento dessa prática laboral nos cárceres.

A prática do teletrabalho, apesar de avançada em muitos países, não está consolidada. Pouco se sabe quanto aos seus efeitos e suas reais vantagens e desvantagens, para todos os

envolvidos (empregados, empresas e sociedade), razão pela qual é preciso ter cuidado e buscar respostas jurídicas eficientes, que garantam o resguardo da proteção do teletrabalhador, considerando que o fundamento mor do direito do trabalho é a proteção do trabalhador. Isso porque o princípio da proteção é fonte orientadora das normas trabalhistas e resguarda os direitos fundamentais dos trabalhadores, sendo, portanto, um valor superior de aplicação plena, cujas restrições ou limitações devem ser devidamente motivadas e justificadas.

Nesse contexto de avanço irreversível do teletrabalho, devido a disseminação cada vez maior das tecnologias da informação e da comunicação para toda a sociedade, não há dúvidas de que se vive na Era Virtual, em que a maior parte das pessoas, independentemente de idade, cultura e classe social têm sempre acesso à internet, portando seus computadores, telefones e gravando os acontecimentos sociais.

A proteção do teletrabalho deve se dar não só para resguardar o trabalhador, mas também o empregador e toda a sociedade, como muito bem o fizeram algumas legislações dos países estudados, notadamente, Portugal, com vista nas determinações da OIT e na influência das normativas do Acordo Marco Europeu.

Em pleno século XXI, com a evolução da sociedade e da tecnologia, não deveria mais ser admissível os altos índices de desemprego, o trabalho sobre-humano, com excesso de jornada e pagamento irrisório, a execução de tarefas sem proteção à saúde, com falta de higiene e de segurança, em condições indignas. Afinal, o progresso da civilização humana deve trazer mais benefícios aos homens que fazem parte dela, e não prejuízos.

É, no mínimo, falaciosa a afirmação de que a flexibilização tem capacidade e conteúdo para evitar crises, recuperar a economia, garantir o desenvolvimento da sociedade e o pleno emprego. Ao contrário, ela não está conforme o valor-fonte de todo o ordenamento jurídico brasileiro, qual seja, a dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto, o Direito do Trabalho, através da regulamentação do teletrabalho, pode representar uma saída altamente positiva, o que nos faz pensar em potencializar suas virtualidades não apenas do ponto de vista econômico, mas de forma globalizante e integradora, isto é, levando em consideração seus aspectos sociológicos, políticos, jurídicos, psicológicos, etc., tendo sempre por base e por fundamento a pessoa humana, como valor e fim único, de modo a priorizá-la em detrimento da tecnologia e da organização social.

O teletrabalho, como mais uma forma de labor disponível ao trabalhador, merece tutela e precisa ser minimamente tratado, pois em que pese seja possível a aplicação da CLT, suas disposições estão ultrapassadas quando expostas às novas tecnologias.

Alguns critérios, dentre outros, são de extrema relevância no teletrabalho e merecem ser analisados, seja de forma autônoma (leis) ou heterônoma (acordos e convenções), a saber, normas de higiene e de segurança no ambiente do trabalho e os critérios de inspeção do local de trabalho pelo empregador; a obrigação de fornecimento do equipamento e de condições de reembolso das despesas; a forma de avaliação da produtividade; os critérios de mensuração do tempo à disposição e o períodos de descanso; os critérios para o monitoramento do uso dos aparelhos eletrônicos; a promoção da interação periódica; e a voluntariedade e reversibilidade ao teletrabalho.

Diante da realidade competitiva, em que o aumento da produtividade com a consequente redução dos custos é uma questão de sobrevivência, o teletrabalho foi visto pelo mundo empresarial como um paradigma, pois conseguia, através do uso da tecnologia, incrementar a produtividade.

A problemática desenvolvida neste trabalho buscou abordar a perspectiva do desenvolvimento econômico com a prática do teletrabalho, bem como da condição de exclusão ou inclusão do teletrabalhador na sociedade de informação e consumo. Primeiro, esclareceu-se que a tecnologia não pode ser usada para subjugar o trabalhador; ao contrário, ela deve ser usada a seu favor. Depois, a partir da detalhada análise dos princípios aplicáveis à seara trabalhista, restou claro à intenção de proteção deste ramo jurídico, bem como de seu campo de atuação.

Assim, é cediço que o Direito do Trabalho poderá influenciar o Direito Econômico, mas dele é independente. O desenvolvimento ou progresso econômico não é matéria a ser analisada como fim em si mesmo pelo Direito do Trabalho, e sim como uma natural consequência da adequada atuação e aplicação de suas normas. Conforme De Masi, “[...] o teletrabalho não é de jeito nenhum um remédio contra o desemprego. [...] pode resolver algumas alienações, mas cria outras”.⁸⁰

O sucesso do teletrabalho depende muito da visão e da perspectiva para a sua implantação, pois seu fracasso será imediato se usado apenas como uma estratégia para a redução de custos e para o aumento de lucros. Ele deve ser pensado como uma inovação, capaz de se expandir no mercado, de oferecer melhor qualidade às empresas, aos trabalhadores e à sociedade, em geral, e somente como consequência e não finalidade, reduzir os custos. Para tanto, é necessária a conscientização coletiva.

⁸⁰ DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. p. 211.

Portanto, é possível que a regulamentação do teletrabalho gere desenvolvimento econômico, combata à crise e reduza o desemprego, mas essa não é sua essência. Ao contrário, o Direito do Trabalho e suas regulamentações devem coibir a mercantilização do trabalho, neste contexto atual, assegurando os direitos mínimo e básicos a cada trabalhador.

Considerando que o teletrabalho, se devidamente ajustado, apresenta um viés inclusivo muito superior às potencialidades exclusivas, é dever do Estado como um todo implementar políticas públicas que facilitem o acesso à informação, que promovam a capacitação e a formação dos trabalhadores, em respeito aos seus direitos fundamentais, e que também propiciem um ambiente estimulador ao aprimoramento da mão de obra.

Afinal, o Direito do Trabalho é o grande instrumento para implementar a integração social e promover a Democracia Social, sendo capaz de incorporar o ser humano no sistema socioeconômico, especialmente àqueles que não possuem outra coisa senão à sua força laboral.

REFERÊNCIAS

- ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008.
- ALVES, R. V. Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro. **Revista de Direito da Faculdade de Direito Prof. Jacy de Assis**, v. 35, p. 385-394, 2007.
- ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e aprendizagem**: contributos para uma problematização. Lisboa: Fundação Coluste Gulbenkian, 2002.
- AUDIÊNCIA Pública de 15 março de 2017. PL 6787/2016 – Reforma Trabalhista. Câmara dos Deputados. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=DB_pMjD8Hio. Acesso em: 1 jun. 2017.
- BARONE, T. R. P. **Alteração do artigo 6º da CLT**: polêmicas à vista. Disponível em: <http://www.cchsvirtual.bem-vindo.net/node/1356>. Acesso em: 12 out. 2013.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.
- BARROS, Cássio Mesquita. **Teletrabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2001.
- BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. São Paulo: Editora 34, 2011.
- BELMONTE, Alexandre Agra. **Problemas jurídicos do Teletrabalho no Brasil**. Anuario de la Facultad de Derecho, vol. XXVI, 2008.
- BUBLITZ, Michelle Dias. **Pessoa com deficiência e teletrabalho**: um olhar sob o viés da inclusão social: reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.
- BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 02 jan. 2017.
- _____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Não paginado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 20 fev. 2017.
- _____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região. Recurso Ordinário nº. 00073.2005.103.03.00.5. Relator: Juiz Luiz Otávio Renault. **Diário da Justiça de Minas Gerais**: 01 de outubro de 2005.
- _____. Projeto de Lei 4.505/2008. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=17E2BEF9_9E2A70547DDFBE0F19984A1.proposicoesWebExterno1?codteor=626255&filename=PL+4505/2008. Acesso em 8 jun. 2017.

_____. Projeto de Lei 4.793/2012. Acrescenta art. 457-B à Consolidação das Leis do Trabalho-CLT dispondo sobre a remuneração do trabalho exercido à distância ou no domicílio do empregado.

Disponível em:

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1046401&file-name=PL+4793/2012. Acesso em 8 jun. 2017.

_____. Projeto de Lei do Senado nº 236 de 2013. Acrescenta ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943, o Capítulo VIII-A para dispor sobre o trabalho exercido à distância. **Diário do Senado Federal**, Brasília, DF, 9 ago. 2013. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/docu-mento?dm=4778900&disposition=inline>. Acesso em 8 jun. 2017.

_____. Projeto de Lei nº 274/2013. Modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a relação de emprego em regime de teletrabalho. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=599241&disposition=inline>. Acesso em 8 jun. 2017.

_____. Projeto de Lei nº 6.787/2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=4CEF1F512B9620889315CC04F8E71506.proposicoesWebExter-no1?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acesso em: 4 jun. 2017.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

DA COSTA, Isabel de Sá Affonso. **Teletrabalho**: subjugação e construção de subjetividades. Rio de Janeiro, 2007. p. 02. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122007000100007. Acesso em: 7 jun. 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do

trabalho. São

Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**. Entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução. São Paulo: LTr. 2005.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

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

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Panorama Juslaboral e Comparativista do Teletrabalho**. Faculdade UNIME – União Metropolitana de Cultura S/C Ltda. Disponível em: http://monodireitounime.xpg.uol.com.br/arquivos/Revista/Dez%202010/Manuel%20Martin%20Pino%20Estrada_O%20teletrabalho.pdf. Acesso em: 02 jan. 2017.

GENEBRA. Convention n° 177, sur le travail à domicile, 1996. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/norm-lex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C177. Acesso em: 2 maio 2017.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho. São Paulo: LTr, 2011.

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

KUGELMASS, Jack. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível. São Paulo: Atlas, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015.

MASSI, Juliana Machado; DISSENHA, Leila Andressa. Direito de desconexão: Aspectos econômicos e sociais do Teletrabalho na sociedade contemporânea. In.: CONPED/UFF (Org.). **Direito e novas tecnologias**. Coordenadores: Alexandre Veronese, Aires José Rover, Fernando Galindo Ayuda. Florianópolis, FUNJAB, 2012.
Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b426b30042abbc15>. Acesso em 7 jun. 2017.

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (telework)**: o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. p. 11. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/o-trabalho-em-qualquer-lugar-e-a-qualquer-hora/>. Acesso em 4 abr. 2017.

MOORCROFT, Sheila; BENNETT, Valerie. **European guide to teleworking**: a framework for action. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Globalização e seus efeitos no contrato de trabalho, tendências do direito material e processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura, 1997.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Manual de buenas prácticas em teletrabajo**. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011.

PASTORE, José; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Insegurança jurídica na área trabalhista**. Estado de São Paulo, Economia, São Paulo, 29 set. 2009.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. Ciberespaço e o direito do trabalho. In.: ROVER, e perspectivas da vida digital.

Fundação Boiteux, 2000.

PEREIRA, Leone. **Maria Lydia entrevista Leone Pereira, advogado, sobre o impacto da reforma trabalhista.** São Paulo, 28 de abril de 2017. Entrevista concedida a Maria Lydia, no Jornal da Gazeta. Disponível em: <https://www.tvgazeta.com.br/videos/maria-lydia-entrevista-leone-pereira-advogado-sobre-o-impacto-da-reforma-trabalhista/>. Acesso no dia 29 jun. 2017.

PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de conceitos trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2000. v. 1.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho.** São Paulo: LTr, 2007.

PORTUGAL. Lei n.º 7 de 12 de fevereiro de 2009. Aprova a revisão do Código do Trabalho. **Diário da República**, Portugal, 1ª série, n.º 30, 12 fev. 2009. Disponível em: <http://dre.pt/pdf1sdip/2009/02/03000/0092601-029.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2017.

REDAÇÃO. **Reforma trabalhista:** relator na Câmara defende regulamentação do teletrabalho e jornada móvel. 8 fev. 2017. Hotsite Convergência Digital. Disponível em: <http://convergenciadigital.uol.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=site&infoid=44502&sid=46#.WQShUdryvIU>. Acesso em: 4 jun. 2017.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **A reconstrução do conceito de subordinação.** Uma reflexão sobre as relações de trabalho: homenagem ao professor José Pastore. São Paulo: LTr, 2013.

SANTOS, William Douglas Resinente dos. **Como passar em concursos:** tudo o que você precisa saber e nunca teve a quem perguntar, 29. ed., rev. e atual. – Rio de Janeiro: Impetus, 2016.

SEMINÁRIO INTERNACIONAL E REGIONAIS EMPREGO E DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO. Emprego e desenvolvimento tecnológico: Brasil e contexto internacional. Departamento Intersindical de estatística e estudos socioeconômicos – DIEESE (Org.). São Paulo, 1998.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira de. **Principiologia do direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **O teletrabalho.** Revista LTr, São Paulo, v. 64, n. 5, maio 2000.

SOBRATT. **Cartilha sobre teletrabalho, home office, trabalho à distância.** Disponível em: http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2017/01/110117_AF_CARTILHA_TELETRABALHO_APOS_OLIMPIADA.pdf. Acesso em: 20 maio 2017.

SOUZA, M. J. **Teletrabalho em Portugal – difusão e condicionantes.** Portugal, 1999.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho:** uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTR, 2005, p. 131.

WULFING, Juliana. **Teletrabalho:** proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado no Brasil. 2014. 281 f. Tese – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

ZANGRANDO, Carlos. **Princípios jurídicos do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.