

É TUDO TRABALHO?

Análise comparada do tratamento jurídico do teletrabalho na União Europeia e no Brasil

¿TODO ES TRABAJO?

Estudio comparado del tratamiento jurídico del teletrabajo en la en la Unión Europea y en Brasil

Gislaine Ferreira Oliveira ¹

Priscila ValdugaDinarte²

RESUMO:As tecnologias de informação e comunicação (TICs) transformaram o modo como o mundo se relaciona, inclusive com o trabalho. A possibilidade que as TICs trouxeram de deslocar o local de trabalho da fábrica para a casa resultou no teletrabalho. Assim, essa nova modalidade de prestação de trabalho, demanda um novo olhar no que diz respeito à proteção de seus direitos trabalhistas. Desse modo, necessário se faz verificar o que se produziu de legislação sobre o tema, tendo-se como problema verificar como estas se organizam e se resguardam direitos mínimos ou os subtraindo do teletrabalhador. Dessa forma, esse artigo busca analisar os documentos normativos da União Europeia e do Brasil sobre teletrabalho com escopo de identificar contrastes e pontos comuns nelas inseridas. Também se abordará a construção doutrinária sobre o assunto, identificando as denominações, os riscos, possibilidades e sobre os direitos que são extensíveis aos teletrabalhadores. Para cumprir esses objetivos, como método empregou-se o dedutivo pois, a partir da visão geral de direitos a serem assegurados, verificou-se quais categorias estavam amparadas nas legislações e comparativo, uma vez que, após identificadas, as legislações foram comparadas entre si. Concluiu-se que o teletrabalho é uma questão nova e, como tal, deve ser analisado criticamente, para que se possa utilizá-lo sem que se diminuam direitos trabalhistas dos teletrabalhadores, com vistas sempre a não discriminação nas relações laborais.

PALAVRAS-CHAVE:teletrabalho, estudo comparado, União Europeia, Brasil.

RESÚMEN: Las tecnologías de información y comunicación (TICs) transformaron el modo como el mundo se relaciona, incluyendo con el trabajo. Esa posibilidad que las TICs trajeron de desplazar el local de trabajo de la fábrica para la casa resultó en el teletrabajo. Así esa nueva modalidad de prestación de trabajo, demanda una nueva mirada, tanto en respecto a la protección de sus derechos laborales. En ese modo, necesario se hace verificar todo ese

¹ Acadêmica do Curso de Direito da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Integrante do Núcleo de Direito Informacional (NUDI), coordenado pela Prof^aDr^a Rosane Leal da Silva. E-mail para contato: gikoliveira@hotmail.com.

² Acadêmica do Curso de Direito da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Integrante do Núcleo de Direito Informacional (NUDI), coordenado pela Prof^aDr^a Rosane Leal da Silva. E-mail para contato: priduga@hotmail.com.

escenario del teletrabajo, principalmente lo que se ha producido en la legislación acerca del tema, teniendo como problema verificar como esas se organizan y se guardan derechos mínimos o están sustrayendo del teletrabajador. De esa manera, ese artículo busca analizar los documentos normativos de la Unión Europea y de Brasil sobre teletrabajo, con objetivo de identificar contrastes, puntos comunes y buenas prácticas en ellas insertas. También se abordará la construcción doctrinaria sobre el tema, identificando las denominaciones, los riesgos, posibilidades y la construcción doctrinaria sobre los derechos que son extensibles a los teletrabajadores. Para cumplir esos objetivos, como método se empleó el deductivo pues, a partir de una visión general de derechos que deben ser asegurados, se verificó cuales categorías estaban amparadas en las legislaciones y el comparativo, una vez que, después de identificadas las legislaciones que fueran comparadas entre sí. Se concluye que el teletrabajo es una cuestión nueva y, como tal, debe ser analizado críticamente, para que se pueda utilizárselo sin que se disminuyan derechos laborales de los teletrabajadores, con la mirada buscando la no discriminación en las relaciones laborales.

PALABRAS CLAVE: teletrabajo, estudio comparado, Unión Europea, Brasil.

INTRODUÇÃO

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

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

Dessa feita, faz-se importante comparar a normatização existente na União Europeia, que já há algum tempo tenta estabelecer regras a essas relações de trabalho “além da empresa”. Ainda, é relevante também considerar o contexto brasileiro e verificar como aborda o tema em âmbito legislativo. Sendo esse o problema deste trabalho, ou seja, verificar como o

tratamento legislativo conferido ao teletrabalho na União Europeia e no Brasil possui o mesmo nível de proteção ou essa nova modalidade de trabalho está sendo utilizada para subtrair direitos dos teletrabalhadores, ampliando sua vulnerabilidade na sociedade informacional.

Dessa forma, este artigo tem como objetivos identificar a legislação existente na União Europeia e no Brasil. Após isso, compará-las, para que se possa identificar os direitos que são conferidos aos teletrabalhadores em cada normatização, identificando contrastes e boas práticas, verificando se os direitos assegurados a esses trabalhadores são os mesmos dos demais empregados. Ainda, se fará uma revisão bibliográfica sobre o tema, para contextualizar o teletrabalho, e expor as vantagens e desvantagens decorrentes de sua utilização, as conceituações determinadas pela doutrina, bem como suas características próprias.

Como método de abordagem será utilizado o dedutivo, uma vez que partindo da lógica descendente, se partirá de uma idéia geral sobre direitos trabalhistas que devem ser estendidos aos teletrabalhadores para situações particulares que serão encontradas nas legislações analisadas. Ainda será utilizado o comparativo como método de procedimento, pois será feita a comparação entre os documentos legislativos para a verificação dos tratamentos referentes à proteção jurídica dos teletrabalhadores.

Aliados a esses métodos, como técnicas de pesquisa serão utilizadas a documental e a bibliográfica. Dessa maneira, a técnica de pesquisa documental se faz necessária para guiar a eleição das legislações que abordam a temática do teletrabalho, tanto na União Europeia, quanto no Brasil. Já, a técnica de pesquisa bibliográfica se fará presente neste trabalho no sentido de que serão compilados os estudos e escritos acadêmicos sobre o assunto.

Nesse sentido, para cumprir todas as metas estabelecidas de abordagem do teletrabalho dividiu-se o artigo em duas partes. Na primeira denominada, “Teletrabalho: considerações gerais sobre a prestação de trabalho ‘além da empresa’”, se apresentará o tema de estudo, suas características, implicações e contexto no primeiro item, já no segundo, será feita a análise de como a adoção do teletrabalho pode (ou não) preservar direitos trabalhistas consagrados. Na segunda, com o título de “O panorama jurídico do teletrabalho sob o enfoque da União Europeia e do Brasil: apresentando as normatizações”, serão verificadas as legislações selecionadas, em um primeiro subtítulo a da União Europeia, no segundo far-se-á a análise do contexto brasileiro.

Portanto, o presente trabalho é relevante na medida em que se dedica um tema novo e que visa analisar as iniciativas normatizadoras com relação ao teletrabalho. Uma vez que, na

sociedade chamada informacional, o teletrabalho por mais flexibilidade que propicie, por mais facilidades que possa gerar, não se pode olvidar dos direitos trabalhistas já conquistados e, nessa conclusão, também se inserem os direitos dos teletrabalhadores, porque acredita-se que a prestação do trabalho pode ser flexível, mas não a proteção do obreiro.

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

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

Essa primeira parte, tem por objetivo apresentar o teletrabalho de forma geral, considerando as tentativas de conceituação e suas características. Ainda, analisar-se-á os direitos que fazem parte do arcabouço de qualquer trabalhador, o que será feito com o objetivo de verificar se serão mantidos(ou não) no teletrabalho.

Então, para cumprir essas metas, dividiu-se essa parte em dois subtítulos: 1.1 Revelando o tema de estudo: abordagem conceitual do teletrabalho; 1.2 Conciliando as tensões existentes: como adotar o teletrabalho e preservar direitos trabalhistas já consagrados?

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

1.1 Revelando o tema de estudo: abordagem conceitual do teletrabalho

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

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

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

Assim, embora existam defensores e críticos da sociedade informacional, o que se pode concluir é apenas que se trata de um movimento para frente, uma vez que não se pode mais negar a importância que a Internet tem hoje, tornando-se quase imprescindível³.

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

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

Pela primeira vez na história da humanidade, a maioria das competências adquiridas por uma pessoa no início de seu percurso profissional estarão obsoletas no fim de sua carreira. A segunda constatação, fortemente ligada à primeira, diz respeito à nova natureza do trabalho cuja parte da transação de conhecimentos não para de crescer. Trabalhar quer dizer, cada vez mais, aprender, transmitir saberes e produzir conhecimentos.

³ Nesse sentido, Yvoskus (2008, p. 62): “A concepção integral do homem como ser social foi alterada até chegar a um ponto sem retorno: não somente deve aceitar a condição de cidadão digital como uma consequência inevitável do desenvolvimento da humanidade, também é preciso tomar consciência de que o homem nunca mais recuperará sua condição anterior, pré-cibernética.” [tradução livre]

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

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

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

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

Nesse sentido, essa nova composição do mercado de trabalho exige um profissional diferenciado e que seja adaptável a múltiplas condições nas quais o trabalho tenha que ser feito. Como dito, saber utilizar a Internet é uma dessas aptidões, ou seja, “o desenvolvimento da empresa-rede⁴ depende dos trabalhadores que operam em rede, utilizam a Internet e estão equipados com o seu próprio capital intelectual” (CASTELLS, 2004, p.118). Desse modo, além da própria qualificação e capacidade laborativa, o trabalhador terá que se adequar as novas tecnologias e às exigências da nova economia.

No entanto, não é só o perfil do empregado que se modificou. As tecnologias de informação e comunicação possibilitaram inclusive um deslocamento do local de trabalho. Assim sendo, trabalhar em casa, viajando, ou em finais de semana, tornou-se uma realidade incontestável. Essa nova modalidade de prestação do trabalho é convencionalmente denominada de teletrabalho. Importante frisar que, embora tal conceituação não seja universalmente aceita e existam diversas outras denominações criadas por doutrinadores, a do teletrabalho é a mais utilizada, de acordo com a observação de Cláudio Roberto Carneiro de Castro (2007, p.4):

⁴ Aqui o autor se refere a empresa-rede como “organização flexível da atividade econômica construída em torno de projetos empresariais específicos levados a cabo por redes de composição e origem diversa.” (CASTELLS, 2004, p.90).

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

Além disso, embora correto afirmar que não há uma única denominação utilizada pelos doutrinadores que encerre e caracterize todas as peculiaridades dessa nova forma de prestação laboral, adotar-se-á, para fins desse estudo o termo teletrabalho⁵. Embora caiba ressaltar que essa denominação também não é a que mais agrada, uma vez que, se for considerada a subordinação como intrínseca a esse tipo de relação trabalhista, bem como todos os requisitos de uma relação de emprego, não seria teletrabalho e sim tele-emprego a denominação correta.

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

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

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

O trabalho a domicílio pode ser executado de forma autônoma ou em caráter subordinado. Na primeira hipótese, o objeto de prestação de serviços é o resultado que o trabalhador irá fornecer com os meios que considera oportunos, com uma organização que considera própria e assumindo os riscos do empreendimento econômico. Já no trabalho a domicílio subordinado, que irá nos interessar nesse estudo, o objeto de prestação da prestação é a energia que o trabalhador coloca à disposição do credor do trabalho, como elemento inserido na organização empresarial, sob o comando do empregador, o qual assume os riscos do processo produtivo.

Considerado nesses termos, percebe-se que o trabalho a domicílio seria gênero, do qual o teletrabalho seria espécie, sendo que esta última seria executado com o auxílio ou por meio de vias informatizadas⁶.

⁵ Cabe referir que o foco deste estudo, não é o teletrabalho autônomo, embora seja uma das classificações do teletrabalho, mas sim o teletrabalho subordinado, com relação empregatícia.

⁶ Conforme conclusão da autora: “Com o progresso tecnológico, o trabalho a domicílio pode-se desenvolver de modo informatizado, adotando-se uma linha telefônica, um terminal ou outro aparelho eletrônico. São cada vez

Já Fincato (2003, p.2) acredita que para se conceituar teletrabalho,

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

Acredita-se que essa seja a tentativa de conceituação mais acertada, pois consegue agregar todas as características dessa forma de prestação laboral. E cita, expressamente, a necessidade de subordinação⁷, o que é imprescindível para o entendimento dessa nova figura, a qual, de outro modo, seria somente um trabalho em domicílio e não “mediado”, nas palavras da autora acima citada, pelas telecomunicações. Nesse sentido, percebe-se que é totalmente possível a característica da subordinação no teletrabalho, uma vez que,

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

Cabe ressaltar que, embora a doutrina divida a subordinação em três tipos⁸, como a econômica, técnica e jurídica, somente essa última alcança o teletrabalho. Primeiro porque nem sempre o empregado, nesses casos, é dependente econômico de seu empregador. Segundo, pois, esses novos obreiros, principalmente, por exemplo, os que trabalham com tecnologia da informação, possuem uma formação e habilidades técnicas, muitas vezes superiores a de seus chefes e empregadores, em vista de especificidade de tal conhecimento⁹. Assim, apenas a subordinação jurídica vincula empregado e empregador, pois,

mais frequentes os casos de trabalho a domicílio desenvolvido graças à tecnologia eletrônica de transmissão à distância. Situa-se aqui o ‘teletrabalho’, derivado da necessidade de reestruturar as organizações de trabalho.” (BARROS, 2008, p.231).

⁷ Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 442): “Nem sempre é possível aplicar rigorosamente os conceitos tradicionais que tipificam a relação de emprego ao trabalho a distância, bastando mostrar a subordinação, uma vez que a descentralização da atividade e evitar um contato direto entre o trabalhador e a empresa a atenuam consideravelmente, a ponto de, em determinados casos, ser praticamente impossível saber se a atividade é exercida de modo subordinado, quando não há evidências de controle e poder de direção.”

⁸ Vale apontar que tal distinção é considerada ultrapassada por Maurício Godinho Delgado (2011, p. 292), o qual afirma que “a teoria justrabalhista registra, contudo, antigas posições doutrinárias que não enxergavam, ainda, esse caráter eminentemente jurídico do fenômeno da subordinação”.

⁹ Interessante contribuição nesse sentido é trazida por Fincato (2003, p.8): “1. subordinação econômica: (...) Critério discutível, eis que retiraria o critério subordinação quando estivéssemos diante de um empregado com boas condições financeiras, ou seja, que não dependesse economicamente de seu empregador (e do emprego em si) para subsistir; 2. subordinação técnica: (...) Também questionável o critério, já que em atividades que

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

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

Na sociedade pós-industrial o trabalho que ingressa ao direito do trabalho é o prestado para uma organização, compreendida, de modo amplo, como organização do trabalho alheio; nele, a *heterodireção* do trabalho, interpretada como direcionamento desse trabalho para que organização, a que se destina, possa dele fazer uso; em seguida a *continuidade* formal, pela qual há o entrelaçamento físico-jurídico desse trabalho com a organização; depois, a subordinação na atualidade desdobrando-se em subtipos, a coordenação e parassubordinação¹⁰.

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

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

muitas vezes, o próprio contrato é realizado eletronicamente [...] e as demais etapas do contrato de trabalho ocorrem sem que as partes tenham qualquer espécie de

exploram a alta tecnologia, por exemplo, revela-se extremamente difícil ao diretor da empresa conhecer com profundidade todas as nuances de seu empreendimento, pelo que, no mais das vezes, não há como dirigir a prestação de serviço do empregado em seu aspecto técnico; 3. subordinação hierárquica: deve ser entendida como a simples inserção do empregado no quadro de funcionários (estrutura organizacional, normalmente disposta de forma hierárquica) da empresa (ou do empregador) e; 4. subordinação jurídica: decorrente da relação de emprego subjacente e do contrato de emprego que dela exsurge, vinculando juridicamente as partes. Por ela, o empregado sujeita-se ao poder diretivo e disciplinar de seu empregador.”

¹⁰ Para o autor, a coordenação significa coordenar junto, diferindo, assim, da subordinação, que é ordenar unilateralmente. A parassubordinação seria um meio caminho entre subordinação e autonomia (NASCIMENTO, 2011, P. 388).

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

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

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

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

Embora somente o meio e o local de prestação do trabalho sejam modificados se comparados com a usual forma de prestação de trabalho, o teletrabalho acarreta novas preocupações, sendo necessária uma normatização nesse sentido. Assim, no próximo tópico serão apresentados os direitos trabalhistas tradicionalmente considerados e como podem ou não ser estendidos ao teletrabalhadores.

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

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

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

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

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

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

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

Assim, passa-se a analisar alguns direitos trabalhistas consagrados e que devem ser respeitados também no caso do teletrabalho. A primeira ponderação que se faz e, que parece a

mais visível, é o caso do pagamento ou não das horas extraordinárias¹¹ feitas pelo teletrabalhador. Para que se considere a problemática no todo, é vital que se agregue aqui o conceito de jornada de trabalho, a qual compreende “o período, durante um dia, em que o empregado permanece trabalhando ou aguardando ordens” (BARROS, 2008, p. 661). Dessa feita, o que o trabalho que exceder a jornada diária é considerado, em regra, hora extra¹². Então, se o teletrabalhador trabalhar após sua jornada normal ser-lhe-á devido o pagamento de horas extras.

Ocorre que, o empregador terá que ter, ao menos, algum controle da jornada efetuada pelo empregado. Essa premissa é fundamental, pois se não existir a delimitação da jornada, estaria o teletrabalhador enquadrado no artigo 62, I da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo que “não têm direito, em princípio, a jornada normal mínima, nem a remuneração de outras horas além das normais, nem adicional por trabalho extraordinário” (CARRION, 2013, p. 152). Dessa forma, o pagamento de horas extras¹³ é um ponto sensível no que diz respeito ao trabalho “além da empresa”, já que pelo,

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

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

Caso se verifique que o teletrabalhador subordinado está descumprindo a regra apenas para forjar provas da extrapolação de jornada, cabe adverti-lo, suspendê-lo e até rescindir seu contrato, gradativamente, caso haja reincidência. Tudo, evidentemente, se o profissional não estiver de fato, trabalhando para a

¹¹ Válido ressaltar a crítica das horas extraordinárias no geral, como a feita por Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 504): “Não acredito que possa trazer algum benefício social a autorização da lei trabalhista de horas extraordinárias para que o empregado possa ganhar mais. Isso é contraproducente e o leva a exaustão, porque fará tantas horas extras quantas necessárias, para poder responder com seus compromissos financeiros. Ora, essa não é uma boa política.”

¹² Aqui vale lembrar que existe a hipótese de trabalho extraordinário, previsto no artigo 61 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

¹³ Para fins de esclarecimento, considera-se que a hora extra é espécie do gênero “hora suplementar”, a qual é aquela hora que suplanta a jornada normal de trabalho, que pode ser extra, caso seja paga, ou de compensação, se houver acordo.

empresa, o que, se for a hipótese, justifica o pagamento de horas extras independentemente de qualquer comunicado interno em sentido contrário. Nunca é demais lembrar que, no Direito do Trabalho, o Princípio da Primazia da Realidade é sempre o norteador das decisões judiciais – e é bom que assim o seja e continue sendo.

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

Diante disto, é inegável o direito a férias dos teletrabalhadores, uma vez que é condição mínima de trabalho, tratando-se de direito irrenunciável¹⁴, sendo que, o teletrabalhador deve ter todos os direitos dos demais empregados, inclusive o direito a férias, mesmo quando trabalha para mais de um empregador.

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

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

¹⁴ Afirmação feita por Sússekind (2010, p. 257): “Trata-se, portanto, de direito irrenunciável, que os neoliberais instalados nos poderes públicos e em alguns setores da sociedade brasileira ainda não conseguiram inserir entre os casos de flexibilização”.

Assim, se o empregador não arcar com as despesas com equipamentos do teletrabalhador, este terá uma diminuição considerável em seu salário com custos que não deveriam ser arcados por ele¹⁵. Nesse diapasão,

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

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

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

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

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

Portanto, é necessário que o empregador forneça equipamentos adequados ao teletrabalhador, ou se os instrumentos forem do obreiro que a empresa os adapte para que

¹⁵ Nesse sentido, interessante apresentar o disposto no art. 462, §4º da CLT, o qual disciplina que: “Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário”. E, nesse diapasão, pode-se fazer uma analogia com o precedente normativo nº 115 do TST o qual disciplina que: “Determina-se o fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigido seu uso pelo empregador”, dessa forma, os equipamentos utilizados no teletrabalho exigidos pelo empregador devem ser fornecidos gratuitamente.

fiquem de acordo com as normas de prevenção de doenças no trabalho¹⁶. Em vista disso, o computador terá que ser móvel, de tela plana, não fique contra o sol, o monitor terá que ser na altura dos olhos, que esteja em mesa na altura correta com encosto para os pés, por causa da postura do obreiro. O ambiente de trabalho terá que ter iluminação adequada, com atenção aos níveis aceitáveis de ruído e, acima de tudo isso, o cuidado com a saúde mental do trabalhador, o estresse, a fadiga, fornecendo o apoio necessário ao teletrabalhador nesse sentido (BARROS, 2008).

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

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

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

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

¹⁶Nesse diapasão, Fincato (2008, p.162): “Alguns riscos são destacados como corriqueiros nas relações de trabalho a distância, como por exemplo, as enfermidades psicológicas (que podem somatizar-se), decorrentes do isolamento do trabalhador e da sobrecarga – derivada da necessária rigidez na organização das tarefas laborais e familiares – quando se labora em domicílio; as geradas pelos esforços repetitivos ou lesões osteomusculares; as provindas de má postura laboral e do uso excessivo das tecnologias de informação, em especial, das telas de computadores – lesões oculares – ou até mesmo a fadiga decorrente as ausência (em tese) de limites para a jornada de trabalho”.

Enfim, analisados direitos consagrados que devem ser preservados também nas relações que envolvem teletrabalho, necessário apresentar as regulamentações no que diz respeito à União Europeia e Brasil, de modo a destacar as boas práticas, a forma de tratamento do tema e os direitos assegurados ao teletrabalhador nessas disposições normativas, tarefa essa que será desempenhado no próximo título deste trabalho.

2 O PANORAMA JURÍDICO DO TELETRABALHO SOB O ENFOQUE DA UNIÃO EUROPEIA E DO BRASIL: APRESENTANDO AS NORMATIZAÇÕES

Depois de feitas as considerações sobre conceituações e construções doutrinárias acerca do teletrabalho, passa-se agora para a análise das legislações da União Europeia e do Brasil nesse sentido.

Assim, esse segundo tópico foi dividido em duas partes, as quais são: 2.1) O tratamento normativo do teletrabalho na União Europeia: o Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho de 2002 e 2.2) O modelo de regulação no Brasil: possibilidades e desafios. Dessa forma, os próximos dois tópicos se prestarão a apresentar as normatizações alvo deste trabalho e de pronto se passa ao primeiro deles, qual seja a abordagem da União Europeia sobre teletrabalho.

2.1 O tratamento normativo do teletrabalho na União Europeia: o Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho de 2002

Feita a análise dos direitos trabalhistas de formal genérica e como podem ser aplicados e assegurados nos casos de teletrabalho, passa-se a analisar o Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho de 2002¹⁷. Esse é um documento pertinente, uma vez que suas delimitações parecem se repetir em outras regulamentações, servindo como base. O Acordo também demonstra a sua relevância ao normatizar pontos sensíveis no que diz respeito ao teletrabalho, como a sua voluntariedade, as condições do emprego, a proteção de dados, a vida privada, equipamentos, saúde e seguridade, a organização do trabalho, a formação do teletrabalhador e direitos coletivos.

¹⁷ Nesse ponto, é necessário apontar a existência da Convenção n. 177 de 1996 (OIT, 1996) da Organização Internacional do Trabalho. Embora esse não seja um foco deste artigo, o documento tem alguns pontos interessantes a serem considerados, embora trate apenas de trabalho a domicílio.

O primeiro ponto a ser destacado é a utilização do termo teletrabalho. Ressalta-se também o seu caráter de marco geral a nível europeu, sendo que maiores especificações devem ser feitas internamente pelos Estados-membros. Nesse contexto, o segundo item do Acordo apresenta o conceito dessa modalidade, como uma forma de organização ou de realização de atividades mediadas pelas TICs como marco de uma relação de trabalho, sendo que é realizado fora dos locais da empresa (UNIÃO EUROPEIA, 2002). Tal delimitação se forma com base em elementos fundamentais e constantes nas conceituações sobre teletrabalho, como: “a) Deslocalização do teletrabalhador para fora empresa ou centro de produção; b) Utilização de tecnologias e comunicação que permitem ultrapassar a barreira da distância física” (CASTRO, 2007, p. 4).

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

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

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

Por outro lado, se aceito o teletrabalho, ou se já contratado por esta forma de trabalho, as condições de emprego devem ser as mesmas dos trabalhadores em geral (UNIÃO EUROPEIA, 2002). Aplica-se aqui também o princípio da não discriminação, o qual “leva a excluir todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão válida nem legítima” (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 445).

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

Com relação à vida privada, à saúde e à segurança do teletrabalhador, faz-se necessária uma análise integrada, embora tais dispositivos estejam em itens diferentes no documento em comento. Dessa forma, o Acordo estabelece que o empregador deve respeitar a vida privada

do teletrabalhador, observado o disposto na Diretiva 90/270 da União Europeia sobre equipamentos dotados de visor (UNIÃO EUROPEIA, 2002).

Tal Diretiva liga o tema da vida privada com o de saúde e seguridade, uma vez que “el empresário informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos” (UNIÃO EUROPEIA, 1990). Nesse sentido,

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

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

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

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

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

Essa disposição indica a preocupação em salvaguardar a vida privada do teletrabalhador, uma vez que exige que as inspeções de segurança e saúde na casa do obreiro tenham consentimento prévio. Necessário lembrar que, embora seja o local de trabalho do empregado é, antes de tudo, sua casa e como tal deve ser respeitada, juntamente com a intimidade e de seus habitantes.

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

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

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

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

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

Não podemos nos olvidar que o Direito do Trabalho originou-se nos primórdios do século XX em razão da Revolução Industrial, firmou-se como disciplina jurídica e desenvolveu-se em torno de uma organização empresarial baseada numa forma de prestação de trabalho essencialmente subordinada, baseada no tempo à disposição do empregado e no espaço físico delimitado, noções que não se compatibilizam mais com a nova realidade.

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

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

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

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

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

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

Nesse sentido, o Acordo Marco Europeu dispõe que “la carga de trabajo y los critérios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables em los locales de la empresa” (UNIÃO EUROPEIA, 2002). Ainda, disciplina que o empresário promoverá medidas para prevenir o isolamento do teletrabalhador em relação aos outros trabalhadores da empresa, como, por exemplo, proporcionar encontros entre os funcionários e proporcionar ao teletrabalhador acesso às informações da empresa (UNIÃO EUROPEIA, 2002).

Essa disposição reflete uma das maiores preocupações com relação ao teletrabalho, o isolamento do teletrabalhador pelo seu afastamento físico do estabelecimento, pelas considerações de Chaparro (1999, p.23), “lasensación de aislamiento no nace tanto de

lamismo soledad ‘física’ en que se vea vuelto el teletrabajador, como la dificultad para consultar datos y solucionar problemas conjuntamente con los compañeros”. Por isso, que determinações no sentido de integração dos funcionários e iniciativas que busquem integrar de certa forma o teletrabalhador ao cotidiano da empresa são tão relevantes.

Ainda, o Acordo disciplina que a formação e oportunidades de ascensão profissional devem ser iguais para todos, teletrabalhadores e não-teletrabalhadores (UNIÃO EUROPEIA, 2002). Referente à formação, essa alcança proporção no tocante ao teletrabalhador¹⁸, pois lhe é necessária para que possa pretender posições mais altas na carreira em igualdade de condições.

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

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

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

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

¹⁸Como já apontado, o teletrabalhador é um profissional diferenciado, nesse sentido, Castro (2007, p. 1-2) ressalta que: “O modelo de organização empresarial taylorista está a ceder, em decorrência de penetração da evolução da tecnologia que induz a um novo posicionamento do trabalhador na empresa com características especiais, como por exemplo, capacidade de iniciativa e de tomar decisões, de realizar múltiplas e variadas tarefas, de organização do próprio tempo de trabalho e de objetivar resultados”.

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

Enfim, essas são os principais pontos de regulamentação do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, na sequência, far-se-á a análise das legislações acerca do teletrabalho no Brasil, objetivando-se compreender o estado da questão nesse âmbito.

2.2 O modelo de regulação no Brasil: possibilidades e desafios

Depois de analisadas a legislação da União Europeia sobre teletrabalho, é imperativo que se verifique a condição normativa do tema no Brasil. Faz-se necessário apontar possibilidades, como no caso de lei aplicável nos casos de teletrabalho e os desafios que se apresentam, ou seja, de que maneira serão regulamentados os direitos que devem ser assegurados no corpo de leis pátrio no que diz respeito a esse tipo de obreiro.

A modificação legislativa mais recente que interessa no estudo do teletrabalho é a modificação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁹ (CLT) pela Lei 12.551 de 2011. O *caput* do artigo estabelece que não se distingue o trabalho realizado dentro ou além da empresa, desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego. E o seu parágrafo único equipara os meios telemáticos e informáticos para fins de subordinação jurídica (BRASIL, 2011).

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

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

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

Essa mudança no artigo citado, embora revele a preocupação legislativa em estabelecer que o controle do empregador pode ser exercido por tais meios, não alcança e

¹⁹ 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.

protege o teletrabalhador de maneira integral. Tal estipulação não consegue prever a diversidade de situações que podem comprometer a proteção do teletrabalhador, reduzindo seus direitos. Assim, ao escrever sobre a insuficiência das leis existentes para conseguirem tutelar adequadamente o teletrabalho, Castro (2007, p. 2) leciona que:

A legislação laboral até o momento existente é arcaica, pouco flexível e não gravita em torno da globalização, que exige a adequação, que exige a adequação do enquadramento da relação de trabalho às novas exigências econômicas e empresariais. Em nosso país não existe lei específica sobre teletrabalho. Esta situação de fato carece de ser tutelada especificadamente para garantir que a nova forma de trabalho não seja manipulada pela exploração empresarial, mas que retrate uma situação jurídica e socialmente equilibrada, sendo manifesta a insensibilidade e a omissão do legislador pátrio.

Ainda, a introdução desse parágrafo único no artigo 6º da CLT culminou na modificação da Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho²⁰, com nova redação desde 25 de setembro de 2012. Estipula-se que, estará em regime de sobreaviso²¹ o empregado que, trabalhando fora da empresa e controlado por meios informatizados ou telemáticos, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando chamado no período de descanso.

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

Assim, ao orientar para a indicação de que no teletrabalho não se tem controle de jornada, recai-se na regra existente no artigo 62, inciso I, da CLT²², no qual estão abrangidos

²⁰ SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) -Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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

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

²¹ O regime de sobreaviso está previsto no artigo 244, §2º: "Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal". No caso em análise, se aplica tal dispositivo analogicamente.

²² Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

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

os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de jornada de trabalho. E, se não existe jornada controlada, não haverá pagamento de horas extras. Dessa maneira,

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

Ocorre que, o teletrabalho, de modo algum é atividade incompatível com a fixação de jornada²³, é mais dificultoso sim, estabelecer horários nesse caso, entretanto existem meios de controlar as tarefas do empregado, como limitar o acesso ao sistema da empresa durante um determinado espaço de tempo por dia, por exemplo. Nesse diapasão,

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

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

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

Assim sendo, o artigo 7^{24o} da Magna Carta, entre outros dispositivos, traz quatro indicações importantes que podem e devem ser aplicadas ao teletrabalho. Dessa maneira, os incisos XIII²⁵, XVI²⁶, XXVII²⁷ e XXXII²⁸ do artigo 7º, referem-se, respectivamente, o máximo permitido para a duração de jornada, o pagamento das horas extras trabalhadas, a proteção em face da automação e a não discriminação entre as diferentes formas de trabalho.

²³ Corroborando o argumento apresentado, colaciona-se a contribuição de Moro (2012, p. 92): “Reza a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no art. 62, inciso I, que os empregados que realizam serviços externos à empresa, insuscetíveis de controle pelo empregador, não têm direito à proteção do capítulo que limita o tempo de jornada. Sucede, porém, que, diante das novas tecnologias, é cada vez mais raro quem trabalhe sem inúmeros mecanismos de aferição e controle.”

²⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

²⁵ XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

²⁶ XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal.

²⁷ XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei.

²⁸ XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

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

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

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

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

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

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

Como salientado, faz-se necessária uma regulamentação específica para o teletrabalho, em vista das suas peculiaridades, o que faz com o Brasil perca e muito na proteção do teletrabalhador, pois não tem um corpo normativo sistematizado que alcance todas as peculiaridades que essa nova modalidade de prestação de trabalho acarreta.

CONCLUSÃO

O teletrabalho é um fato, uma realidade. Assim, resta apenas percebê-lo criticamente, apontar suas implicações, o que pode modificar nas relações trabalhistas e em que pode ser afetada o rol de direitos trabalhistas que os teletrabalhadores têm.

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

Desse modo, em vista de todas essas peculiaridades dessa nova figura, é necessário que se resguarde os direitos trabalhistas dos teletrabalhadores. Essa preocupação é legítima no momento em que se utilizam argumentos para que não se pague horas extraordinárias, por exemplo, ao alegar que não se tem como controlar a jornada desse tipo de obreiro. No Brasil, por exemplo, se não há possibilidade de estipulação de jornada, recai-se na regra do artigo 62, inciso I, da CLT, não se devendo, portanto, horas extras ao teletrabalhador.

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

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

No tocante às legislações, conforme evidenciado com a pesquisa, a União Europeia, em seu Acordo Marco Europeu, percebe-se a importância da existência de um corpo normativo específico para o teletrabalho. No que diz respeito ao Brasil, a Lei 12.551 de 2011 que modificou o parágrafo único do artigo 6º da CLT foi tímida e, como já dito, legislou sobre obviedades, deixando de propiciar a necessária inovação e avançar na proteção do teletrabalhador.

Ao comparar as duas legislações fica claro que o Brasil está muito aquém do esperado no que diz respeito à regulamentação do teletrabalho e, conseqüentemente, proteção deste tipo de obreiro. Enquanto a União Europeia tem preocupação em resguardar a vida privada, proteger dados, não discriminar, proporcionar saúde e seguridade, proteger direitos coletivos dos teletrabalhadores, o Brasil apenas tem uma modificação de inserção de parágrafo único em determinado *caput* Consolidação das Leis do Trabalho. Esse cenário brasileiro traz preocupações como o de falta de delimitação de jornada e conseqüente pagamento de horas extras.

Também se conclui que o Acordo Marco Europeu pode servir de norteador para futura possível legislação brasileira, uma vez que as boas práticas ali existentes merecem atenção e são importantes ao tema.

Enfim, o que se pode inferir é que existe, é uma realidade e como existente no mundo dos fatos deve ser observada pelo Direito com cautela e cuidados necessários por se referir a direitos historicamente consagrados aos trabalhadores. Flexibilizar direitos nessa modalidade de prestação laboral certamente não é a resposta correta, porque o teletrabalho não pode servir de escusa à observância das regras trabalhistas.

Ainda, estipulações claras nas legislações e preocupadas com a saúde, seguridade, sanidade e igualdade de condições ao teletrabalhador são saídas que podem ser consideradas acertadas. É possível perceber que as legislações investigadas apontaram um caminho que, mesmo que não uniforme e concluído pode ser um indicador de boas práticas, principalmente para o Brasil, que precisa avançar legislativamente nesse sentido. Nesse sentido, o teletrabalho é uma forma de prestação laboral e como tal deve ser tratado, mas não pode, de forma alguma, ser sinônimo de escravidão digital, de pressão moral por maiores resultados, de sobrecarga de tarefas, de precarização de direitos.

REFERÊNCIAS

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

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

_____. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 1 maio. 1943.

Disponível: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 nov. 2013.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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