

O TELETRABALHO COMO NOVO MEIO DE LABORAR E SUA COMPATIBILIDADE COM O ORDENAMENTO JURÍDICO

Frederico Silveira e Silva

RESUMO

Define o teletrabalho como uma espécie de prestação de serviço a distância, fruto das transformações nas relações trabalhistas, decorrentes de uma economia de mercado globalizada, e do avanço tecnológico na área da informática, que trazem a flexibilização do espaço e do tempo bem como novos métodos de trabalho.

Descreve as diversas modalidades de teletrabalho, a saber, nômade, em telecentros e em domicílio; sendo este último o único que encontra amparo no ordenamento vigente. Entende ser necessária a criação de lei específica para o teletrabalho, a fim de dirimir os conflitos dele oriundos, ajudando a compor a relação de emprego com maior precisão, bem como evitar a ampliação de conceitos ou o uso da analogia, que sempre dão margem a interpretações duvidosas ou injustas.

PALAVRAS-CHAVE

Teletrabalho; Direito do Trabalho; mercado, globalização, tecnologia, flexibilização – tempo, lugar; telemática.

A preocupação com a presente temática emana do pouco estudo por parte dos doutrinadores acerca das novas figuras de trabalho no século XXI. No entanto, deve-se promover discussões sobre o assunto, porque só o debate jurídico-social proporcionará o amadurecimento necessário das estruturas na recepção dessas novas modalidades de labor. Devido ao vácuo jurídico em que nos encontramos, ressalta-se a necessidade da elaboração de novas leis ou de adequação das normas vigentes.

2 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO FRENTE ÀS ALTERAÇÕES HISTÓRICAS

A evolução tecnológica traz profundas alterações nas relações de trabalho em todo o globo. É importante compreender essa nova fase da organização industrial. Segundo Huberman¹, as mercadorias antes eram feitas não para o comércio, mas apenas para atender às necessidades da casa, passando depois a ser vendidas no mercado externo. A noção do justo preço se enquadrava na economia do mercado local e estável, mas não na do mercado exterior, instável e de proporções muito maiores. Com a ampliação do comércio, as condições relativas ao mercado se tornam mais instáveis, deixando de ser praticado o justo preço. Ele deu lugar, finalmente, ao preço de mercado. Assim, o mercado se desenvolveu assustadoramente, e os mecanismos de produção foram se aperfeiçoando.

Na primeira revolução industrial, o advento da máquina a vapor trouxe o aumento da produção de mercadorias em proporções gigantescas, a produção tornou-se mais ágil, e começaram a formar-se as primeiras associações trabalhistas. Com isso, criaram-se também as primeiras normas jurídicas concernentes às relações de emprego, visando à proteção dos trabalhadores. No mesmo sentido também escreve o professor uruguaio Barbagelata². Na segunda revolução industrial, ocorrida no início do século XX, os ideólogos foram o industrial Henry Ford, em Detroit, que pregava a organização científica do trabalho, e o economista e engenheiro Frederick Taylor, na Filadélfia, que propunha a produção em série, movimentos denominados respectivamente "Fordismo"³ e "Taylorismo"⁴.

Nessa época, a organização sindical e o Estado se ocuparam em elaborar normas para a proteção dos trabalhadores. Com a sincronização, a padronização e a coordenação das tarefas, tornaram-se as empresas grandes máquinas, em que cada operário se transformava em uma peça, verdadeiras engrenagens a desempenharem papéis específicos e de pouca cognição. Esses sistemas foram abandonados porque se mostraram inadequados às exigências da economia de mercado contemporânea. O avanço tecnológico fez cair por terra os antigos métodos de produção.

A relação com as novas tecnologias faz do velho operário, que ocupava um lugar específico e estagnado dentro da cadeia de produção, alguém em constante reciclagem, com conhecimento em programação e sempre inteirado das novas tecnologias. A tal fenômeno denominou-se "terceira revolução industrial"⁵.

O aumento da fabricação, propiciado pelo avanço tecnológico, gerou um desequilíbrio entre a oferta e a procura, forçando o mundo industrializado a sair em busca de novos mercados, como ocorreu ao tempo colonial. Márcio Túlio Viana escreve: *E então, como nas guerras, uma a uma foram caindo as barreiras nacionais, embora sempre menos nos países de ponta que nos periféricos. Estava inventada a globalização. E o mesmo fenômeno se repete com as finanças. Nas asas da informática, cria-se um mercado acionário sem fronteiras, operando em tempo real*⁶.

A globalização foi também um fator de alteração da relação de emprego, responsável pela divulgação ou migração de tecnologias, antes só utilizadas por países desenvolvidos, para os países em desenvolvimento. O marco inicial da globalização foi a queda do muro de Berlim, acabando, assim, com a última resistência socialista ao mundo capitalista. As multinacionais vieram à procura de mão-de-obra barata e de novo mercado consumidor, mas não se pode negar que tais empresas ajudaram na capacitação dos trabalhadores. Não desconsiderado aqui o preço pago para que ocorresse tal especialização.

O terceiro milênio é marcado pela revolução nas telecomunicações, com a ajuda da informática, que provocou maior agilidade nas transações comerciais. Por isso, a atual era é definida como de "extrema velocidade e do desaparecimento das distâncias".

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância. Um equívoco freqüente é compará-lo ao trabalho em domicílio, visto que o teletrabalho não se limita ao domicílio.

Para Martino, *o lugar do trabalho hoje é, potencialmente, qualquer ambiente onde a gestão de redes eletrônicas é possível. Em outras palavras, o conceito de "lugar de trabalho" está começando a desaparecer. Qualquer lugar tem potencial para assumir este papel, quando a natureza do trabalho requerer isto*⁸. (tradução nossa).

O grande responsável pelo surgimento do teletrabalho é o desenvolvimento tecnológico, especialmente a criação da infovia, que possibilitou maior comunicação entre empresa e empregado, o qual pode executar absolutamente todas as funções exigidas de seu cargo fora do "local de trabalho". Outros grandes fatores foram: a criação de ferramentas como fax, e-mail, a gradual redução do custo tecnológico, juntamente com o aumento assustador do processamento de dados, resultante do desenvolvimento dos microprocessadores. A Revista Info Exame, noticiou: *Na Cisco do Brasil, mais ou menos 150 profissionais do Rio de Janeiro e de São Paulo trabalham sob o mesmo conceito de teletrabalho, uma das tendências mais fortes do novo século*⁹. Iniciado há um ano no Brasil, o Mobility é um programa mundial da IBM para vendas, suporte a vendas e marketing. Seus 500 integrantes brasileiros (320 em São Paulo e 180 no Rio) são funcionários móveis da empresa. Na aludida revista consta ainda: *Eles têm metas de vendas para cumprir e uma relação de clientes para administrar. Passam, em média, 4 horas por semana na IBM e têm total flexibilidade para gerenciar seu horário de trabalho. Comunicam-se com a IBM e os clientes por e-mail e celular e trabalham no conceito de Workflow, usando o Lotus Notes para manter os dados sempre atualizados. Resultado: a produtividade média dos funcionários que fazem parte do projeto cresceu 82% no último ano. (...) Na operação da Rhodia do Nordeste o projeto de teletrabalho implodiu uma estrutura que abrigava seis pessoas (quatro em Salvador e duas no Recife)*¹⁰.

Por conseguinte, o teletrabalho é uma realidade no Brasil, contudo em proporções menores, comparado a países como Estados Unidos da América e França.

3.1 O CONCEITO DE TELETRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho, em 1990, propôs a definição de teletrabalho tendo em vista duas noções básicas, trazidas por Vittorio di Martino: *a de uma forma de trabalho que é executado em um local distante do escritório central ou instalação de produção, onde o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com colegas de trabalho, e aquela em que é desenvolvido com a ajuda de uma nova tecnologia que habilita essa separação, facilitando a comunicação*¹¹. (tradução nossa).

Em estudo recente, publicado na *International Labour Office* pela OIT, descreve-se uma análise feita por Martino, que define o teletrabalho como o *trabalho levado por cabo a um local onde, afastado dos escritórios centrais ou instalações de produção, o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com seus colegas de trabalho, mas pode comunicar-se com eles usando nova tecnologia*¹². Já o Prof. Pinho Pedreira, em uma definição sintética, afirma que *o teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática*¹³.

Por tal definição, entende-se que a atividade do teletrabalhador pode ser desenvolvida total ou parcialmente na empresa, não sendo pré-requisito básico a distância em tempo integral da empresa. Essa é uma diferença entre o conceito de Pedreira e o visto na OIT, em 1990.

São muitos os conceitos de teletrabalho, dezenas de definições, o que, para um tema tão novo, é uma quantidade significativa. Disso se infere que não se pôde chegar concretamente a um conceito pronto e acabado de teletrabalho, e tal deve-se à pouca maturidade do tema. Entretanto, nas atuais definições já se observam pontos consensuais que permitem caracterizar o teletrabalho, mostrando que as definições finalmente se conectam.

3.2 CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

Certas características do teletrabalho são próprias da vida moderna, outras são conseqüências de uma nova forma de trabalho, que surge quebrando grandes paradigmas como o do gerente que vigia a produção, cultura vista no brocado "o olho do dono é que engorda o gado".

Com respeito ao teletrabalhador empregado, vê-se a ocorrência de uma maior carga de subordinação imposta pelos empregadores, pois, com a ajuda de *softwares*, pode-se precisar quantas horas, em que, e em qual momento se estava trabalhando, reprogramando-se metas automaticamente, quando já cumpridas as antecedentes. (...)

Pinho Pedreira destaca a *desconcentração como uma certa característica do teletrabalho*¹⁴. Já Robortela afirma que *o teletrabalho é um dos maiores exemplos de desconcentração*¹⁵; posição mais adequada, colocando assim o teletrabalho como um meio de desconcentração e não esta como característica daquele.

Entre 1992 e 1993, estima-se que o número de *telecommuters*¹⁶ tenha crescido 20%. Rifkin assevera: *quase oito milhões de pessoas agora trabalham no sistema de telecomunicação. Segundo um estudo, no ano 2000, mais de 20% da força de trabalho nos Estados Unidos estará trabalhando, pelo menos durante uma parte do tempo, em suas casas*¹⁷.

3.3 DIFERENÇA ENTRE TELETRABALHO E TRABALHO EM DOMICÍLIO

Facilmente pode-se concluir que o teletrabalho é uma espécie de trabalho em domicílio. No entanto, tal conclusão é falsa. A verdade é que o teletrabalho pode existir na modalidade em domicílio o qual, na maioria das vezes, não é considerado teletrabalho. Pinho Pedreira alude: *o trabalho a distância é gênero que compreende várias espécies, uma delas o teletrabalho*¹⁸. Ou seja, tanto o teletrabalho quanto o trabalho em domicílio são espécies do gênero trabalho a distância. Originariamente, o teletrabalho foi inspirado no trabalho em domicílio.

O teletrabalho, sendo o exercício total ou parcialmente distante da empresa, de forma telemática, diferencia-se do trabalho em domicílio, pois este em regra acontece fora da empresa e sem contato pessoal com

ela, e ainda utilizam-se os meios normais de comunicação como o telefone e o fax, enquanto o teletrabalho é baseado em tecnologia pesada. Robortela entende que *o trabalho pode ser executado em locais diferentes, mediante sistemas de comunicação e de informática, sem concentração dos meios produtivos*¹⁹.

Sobre os efeitos das novas tecnologias, Nicoline afirmou que *o trabalho em domicílio se alargaria, passando a ser entendido como uma nova espécie de descentralização produtiva, diferente do tradicional trabalho em casa*²⁰. (tradução nossa).

3.4 A SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO

A subordinação é um elemento caracterizador da relação de emprego, na qual o empregador controla o empregado e se impõe a ele, isto é, o empregado está sob ordens. Já na forma autônoma o empregado trabalha justamente sob suas próprias diretrizes.

Segundo o art. 3º da CLT, *considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não-eventual a empregador, sob dependência deste, mediante salário*. Na análise do citado artigo, Sérgio Pinto Martins mostra que a caracterização da relação de emprego se dá pelo preenchimento dos seguintes requisitos: tratar-se de pessoa física, de trabalho não-eventual, haver relação de dependência, pagamento de salário e prestação pessoal de serviço. Já o Prof. Rodrigues Pinto destaca quatro elementos, chamados por ele de "obrigatórios", pois sem estes a relação de emprego não poderá caracterizar-se: a permanência ou não-

eventualidade, a pessoalidade, a onerosidade e a subordinação, este último usado como sinônimo de dependência, embora a palavra “subordinação” seja mais adequada.

Também no art. 1º da LCT de Portugal, que reza: *contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta*, vemos a definição de contrato de trabalho. Ao final, é evidente o elemento subordinação quando se escreve “sob a autoridade e direção desta”, referindo-se às diretivas do empregador.

O estudo da natureza e do grau da subordinação é de grande importância para caracterizar o contrato de trabalho e para esclarecer eventuais dúvidas no tocante à existência de subordinação do teletrabalhador. Há muitas correntes que explicam a natureza jurídica da subordinação. A teoria da subordinação jurídica, em que um se sujeita ao outro por meio de um contrato contendo direitos e deveres, é a mais aceita; as outras apenas servem para ajudar a confirmar a subordinação, na falta ou dúvida que possa vir da relação jurídica. Aqui se encaixa com precisão o empregado teletrabalhador, pois com isso podemos contemplar o elemento da hierarquia, juntamente com as diretivas, caracterizando assim a subordinação, elemento presente nas relações de emprego.

O teletrabalho pode ocorrer de forma autônoma ou subordinada. Na forma autônoma, assemelha-se à prestação de serviço tradicional, extinguindo-se com a entrega do objeto, e ainda é prestado de modo eventual. Nas palavras de Pinto Pedreira, *tudo vai depender da forma como se realiza a prestação de serviços, que tanto pode assumir a fisionomia de autônoma como de subordinada, em relação a todas as modalidades do teletrabalho*²¹.

Nicoline afirma: *a peculiaridade da subordinação do trabalhador em casa, em comparação ao trabalhador em funcionamento dentro da unidade produtiva, não poderá ser colocada em discussão*²². (tradução nossa). Algo interessante na configuração da autonomia ou subordinação é o elemento risco. Para saber qual o regime do trabalhador, é preciso somente fixar-se no elemento risco. Se o trabalhador imprime sua força de trabalho na construção de algo e o risco da produção é inteiramente dele, este é um trabalho autônomo. Se o

risco da produção é do empresário, é subordinado.

Muito se falou que as novas formas de emprego surgidas com os avanços tecnológicos iriam reduzir ou mesmo extinguir o fator subordinação, retirando assim um dos principais caracterizadores da relação de emprego. Houve quem dissesse que a subordinação tomaria roupagem nova e passaria a ser caracterizada como parasubordinação, ou seja, uma subordinação com ares de autonomia, o que, na verdade, seria um contrassenso porque o elemento subordinação é usado de forma taxativa: ou há subordinação ou não há. Tal prova, aliada às demais características da relação de emprego, como existência de pessoa física, habitualidade, pessoalidade e remuneração, por si só, comprova a relação de emprego. Então o grande fator de discussão seria a prova da subordinação, e não seu grau.

A parasubordinação é intermediária entre a subordinação e a autonomia, tendendo a ser muito utilizada por empregados que detêm uma grande especialização e são muito valorizados pelo mercado; por isso conseguem elaborar um contrato de trabalho no qual figuram como empregados subordinados, mas com grandes concessões, peculiares do trabalho autônomo. Nicoline diz: *a expressão “trabalho parasubordinado” é até agora de uso comum. Esta indica uma série de colaborações, pois o trabalho é também formalmente autônomo e introduz especialmente afinidade com o trabalho subordinado abaixo do perfil socioeconômico*²³. (tradução nossa). A parasubordinação surge justamente na tentativa de explicar uma certa autonomia vista nos novos meios de trabalho, surgidos com o avanço da tecnologia ou mesmo com a flexibilização. No caso especial do teletrabalho, tal teoria é muito frágil, pois ele existe na forma autônoma e subordinada, e a forma parasubordinada acabaria se enquadrando na própria forma subordinada.

Ensina-nos Nicoline: *em conclusão, pode-se observar que “trabalho parasubordinado” não é um fator indicativo de espécie típica, mas só de formalidade particular de sintetizar uma série de relações que já estão unificadas, advindas de casos particulares que o mesmo concebeu*²⁴. (tradução nossa). Já para Barbagelata, *a subordinação que aparece nos textos como um elemento essencial da relação de trabalho está ao mesmo tem-*

*po tornando-se um fator limitativo e até certo ponto obsoleto na moderna fenomenologia do trabalho*²⁵. (tradução nossa).

Com respeito ao teletrabalhador empregado, vê-se a ocorrência de uma maior carga de subordinação imposta pelos empregadores, pois, com a ajuda de *softwares*, pode-se precisar quantas horas, em que, e em qual momento se estava trabalhando, reprogramando-se metas automaticamente, quando já compridas as antecedentes. Robortela lembra que, *com o avanço das telecomunicações, via telefone celular ou telefax, institui-se a “telesubordinação” ou “teledisponibilidade”, que não se compara ao trabalho em domicílio dos primórdios da industrialização. Os equipamentos modernos permitem, a distância, a conexão permanente do trabalhador com a empresa; até as pausas, descansos e horas de atividade podem ser determinados previamente através de computador*²⁶.

Sobre o impacto da tecnologia no trabalho, Márcio Túlio assevera: *mesmo o teletrabalho, que parece desconectar o empregado das ordens diretas do empregador, não o impede de sofrer cobranças constantes, através da própria máquina. Na verdade, a volta ao lar que hoje se ensaia não significa menos tempo na empresa, mas, ao contrário, a empresa chegando ao lar*²⁷.

Rodrigues Pinto afirma: *O alto grau de desenvolvimento tecnológico da produção, aliado ao crescimento econômico da empresa, faz com que o empregado, progressivamente mais profissionalizado na execução de suas tarefas, dispense a direção do empregador para isso e se torne cada vez mais necessário a ele*²⁸. Tal pre-ocupação do empregador não chega a ser infundada, mas sabemos que o comando não deixa de ser exercido por ele, apenas toma nova roupagem, sem sua presença física e direta. O conhecimento é essencial no mundo globalizado e de alta tecnologia; querer monopolizá-lo atualmente é impossível.

Outro ponto importante é determinar a subordinação quando não expressa em contrato. Contudo podemos referir-nos a um princípio basilar do Direito do Trabalho, o da primazia da realidade, pois, como se sabe, o empregador muitas vezes tenta fugir da configuração da relação de emprego por causa da onerosidade e da responsabilidade que lhe são inerentes.

3.5 A NATUREZA JURÍDICA DO TELETRABALHO

A natureza jurídica é de suma importância para se constatar a posição topológica de um instituto no quadro de sua ciência. A teoria majoritária é de que a natureza jurídica do teletrabalho é contratual. Sendo assim, a natureza de um contrato está diretamente ligada ao seu objeto. Então, como um contrato de *leasing* tem natureza comercial, um contrato de trabalho tem natureza trabalhista.

O contrato de teletrabalho pode admitir a natureza civil, comercial e trabalhista. A natureza jurídica do contrato de teletrabalho dependerá do conteúdo obrigacional da prestação. Com propriedade, Pinto Pedreira assevera: *a investigação da natureza jurídica do teletrabalho não comporta uma resposta unitária. Tudo vai depender da forma como se realiza a prestação de serviços, que tanto pode assumir fisionomia de autonomia como de subordinada, em relação a todas as modalidades de teletrabalho*²⁸.

Dessa forma, pode-se concluir que o teletrabalho tem natureza contratual mista, vinculada ao conteúdo obrigacional da prestação.

3.6 OS TIPOS DE TELETRABALHO

A definição das modalidades de teletrabalho é muito importante, pois possibilita verificar falhas de regulamentação no Direito Trabalhista internacional e nacional. Afirmativas como a de que o teletrabalho é um trabalho em domicílio, uma espécie de trabalho itinerante, são totalmente incorretas. As principais modalidades são: em domicílio, em telecentros e nômade.

3.6.1 TELETRABALHO EM DOMICÍLIO

A primeira modalidade é a do teletrabalho em domicílio, mais fácil de ser visualizada. O trabalhador realiza a prestação em seu próprio domicílio com a ajuda de mecanismos telemáticos. A falta do uso de formas telemáticas de serviço acabariam por caracterizar o teletrabalho em domicílio para trabalho em domicílio normal.

Afirma Jack Niles: *o lar pode ser uma base eficiente para o teletrabalho, permitindo reduções de custo significativas para o patrão e para o funcionário, possibilitando às pessoas acesso a empregos que de ou-*

A definição das modalidades de teletrabalho é muito importante, pois possibilita verificar falhas de regulamentação no Direito Trabalhista internacional e nacional. Afirmativas como a de que o teletrabalho é um trabalho em domicílio, uma espécie de trabalho itinerante, são totalmente incorretas. As principais modalidades são: em domicílio, em telecentros e nômade.

*tro modo poderiam não estar disponíveis, proporcionando ganhos significativos de produtividade e inúmeros benefícios indiretos à sociedade (conservação de energia, redução e poluição etc.)*²⁹.

No campo normativo, equiparamos o teletrabalho em domicílio com o trabalho em domicílio normal, conforme o art. 6º da CLT. Tal norma pode e deve ser usada em relação ao teletrabalho na modalidade em domicílio.

3.6.2 O TELETRABALHO EM TELECENTROS

O telecentro é uma forma de organização das atividades econômicas em um espaço tecnicamente preparado para receber o teletrabalhador no desempenho de suas atividades.

Assevera Pinho Pedreira que *os telecentros são locais da empresa, porém situados fora da sua sede central*³⁰. Na verdade, os telecentros não são necessariamente locais da empresa, podem ser de propriedade de outra. Existem empresas que são apenas donas de telecentros, cobrando daquelas cujos trabalhadores utilizam o serviço. Internacionalmente, há telecentros criados pelo Estado, exatamente para incentivar o teletrabalho.

Os telecentros se dividem em centros satélites e centros locais de teleserviço. *Um centro satélite de teleserviço é um edifício de escritórios, ou parte de um edifício, inteiramente de propriedade de uma organização (ou cedido em regime de leasing), ao qual os funcionários comparecem regularmente para trabalhar*³¹.

Vittorio Di Martino sinteticamente define centro satélite como uma

*unidade separada, dentro de um empreendimento, geograficamente removido da organização central, mas mantendo constante comunicação eletrônica*³². (tradução nossa). Vale a pena ressaltar que nesses tipos de centros somente os funcionários da empresa dona ou arrendatária utilizam-se daquele local.

O centro local de teleserviço é também um edifício de escritórios, mas de propriedade de um grupo, um terceiro, que loca esse serviço para várias empresas. Ou um local pertencente ao Estado, em que funcionários de muitas empresas compartilham o mesmo edifício. Tais centros também podem ser chamados de "comunitários", justamente por abrigar funcionários de um grande número de empresas em suas instalações. Sustenta Vittorio di Martino: *Estes são centros eletrônicos (particularmente em áreas rurais ou semi-rurais) que proporcionam às comunidades locais acesso imediato para ICTs*³³, *desenvolvimento de habilidade, gestão de redes e socialização do trabalho*³⁴. (tradução nossa).

3.6.3 O TELETRABALHO NÔMADE

O teletrabalho nômade, também chamado de "móvel", é efetuado por empregados sem lugar determinado para sua prestação, atuando, em grande parte do tempo, dentro de outras empresas; é uma espécie muito interessante de teletrabalho, precisamente por não ter local determinado para sua prestação.

Esses trabalhadores operam por curto espaço de tempo em outras empresas às quais não estão subordinados, como é o caso dos teletrabalhadores que implantam e

supervisionam tecnologia, ou certificam qualidade.

4 COMPATIBILIDADE DAS NORMAS VIGENTES COM O TELETRABALHO

Ainda não temos legislação específica para o tema. Utiliza-se então a analogia ou ampliam-se os conteúdos das leis vigentes, para se enfrentarem essas novas formas de trabalho, crescentes na história do mundo globalizado.

Em Portugal, grande berço de tal espécie de trabalho, também não há normas específicas; lá como aqui equipara-se o teletrabalhador ao tipo análogo respectivo nas leis vigentes. No caso do teletrabalhador autônomo, é pacífico que deve ser enquadrado no contrato de empreitada ou no contrato de prestação de serviço, inscritos respectivamente nos arts. 1207^o ³⁵ e 1154^o ³⁶ do Código Civil português. No Brasil, além dessas duas espécies, o teletrabalhador autônomo pode ser enquadrado como trabalhador eventual e avulso, pois tanto nesses como naqueles casos não se configura a relação de emprego, e sim de trabalho.

Já para o teletrabalhador em domicílio, podem ser usadas analogicamente as normas referentes ao trabalho em domicílio tradicional, conforme a CLT, em seu art. 6^o: *Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.* Assim, a lei equipara os locais de trabalho e, havendo subordinação, ficará provada a relação de emprego. Outra norma que regulamenta essa modalidade de teletrabalho na Consolidação é a do art. 83, em que *é devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.* Assim, essa espécie de teletrabalho não traz maiores problemas para o Direito.

No âmbito internacional, a Convenção da OIT n. 177³⁷, de 1996, obtida por uma pesquisa relativa ao trabalho em domicílio tradicional, deu cobertura ao teletrabalhador subordinado em domicílio. Ressalte-se que a OIT teve um papel muito importante na pesquisa e deu publicidade aos estudos sobre o tema.

Algumas dúvidas podem surgir quanto aos teletrabalhadores de telecentros, mas estes são a própria empresa ou prolongamentos desta.

Os telecentros de centro satélite são, na verdade, de propriedade da empresa ou cedidos em regime de *leasing*. Sendo assim, não existiria problema em defini-los como estabelecimentos do empregador. Já os centros comunitários não são necessariamente de propriedade dos empregadores e, quando forem de propriedade exclusiva do Estado, que somente estrutura os locais, este não estabelece vínculo algum, seja com o empregador seja com o empregado. Nesse caso, não se pode equiparar o empregado dos centros comunitários ao empregado em domicílio ou em oficina de família. O problema é a falta de normas para os teletrabalhadores nômades. Portanto, a lei é omissa, não tratando como deveria essa forma de emprego. Em princípio, para resolver o impasse faz-se mister um contrato de trabalho bem elaborado.

Caso provada a relação de emprego, o teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres do trabalhador normal, como férias, licença de saúde, hora extra e outros, estando sujeito inclusive a medidas disciplinares. Quanto às horas extras, estas só poderão ser exigidas se houver alguma forma de controlar o horário de trabalho, o que não é muito difícil; pelo contrário, os *softwares* que integram a nova modalidade de trabalho são de ponta, e podem, sem dificuldades, medir a quantidade de horas trabalhadas e o modo como foram prestadas. Contudo, os pontos relativos ao controle de horas extras e férias são muito controvertidos e precisariam de um maior estudo por parte dos doutrinadores ou mesmo da elaboração de leis com mais rapidez que os outros pontos. Robertela assegura: *o direito do trabalho deve ajustar-se cuidadosamente a essas mudanças. Os institutos jurídicos, embora com mais lentidão, acabam por adaptar-se e depois influem nas transformações sociais, como a história repetidamente demonstra* ³⁸.

A Constituição Federal do Brasil de 1988, no art. 7^o, registra um grande avanço quanto à proteção dos trabalhadores. José Afonso lembra: *(...) é a importante inovação do inciso XXVII, que prevê "a proteção em face da automação, na forma da lei"; embora dependendo de lei, essas normas criam condições de defesa do trabalhador diante do grande avanço da tecnologia, que o ameaça, pela substituição da mão-de-obra humana pela de robôs, com vantagens para empresários e desvantagens para a*

classe trabalhadora; o texto possibilitará a repartição das vantagens entre aqueles e estes; (...) ³⁹. Essa é uma norma de eficácia contida que precisa de regulamentação posterior para ter plena aplicabilidade. As transformações tecnológicas no campo do trabalho podem causar vários danos ao empregado, enquadrando-se nessas transformações o teletrabalho. Por isso é necessária elaboração normativa que venha regulamentar tal inciso da Constituição, que poderá suprir as eventuais lacunas na figura do teletrabalho. Trata-se de hipótese de regulamentação por via indireta, pois não teria o tema "teletrabalho" como foco da discussão, mas como um elemento incidental.

A mais recente regulamentação internacional relativa ao tema aconteceu em Bruxelas, no dia 16 de julho de 2002, quando órgãos da União Européia – ETUC, UNICE e CEEP – assinaram um acordo para o teletrabalho, a ser usado pelos países-membros do bloco, elaborado pela Comissão Européia de Modernização das Relações de Emprego. O referido acordo será o primeiro a ser implementado pela rota voluntária prevista no art. 139 do Tratado da União Européia, seguindo os trâmites legais do bloco. A Comissão teve de consultar os membros antes de submeter propostas no campo da política social, conforme o art. 138 do mencionado Tratado. Por ocasião de tais consultas, os países-membros poderão tratar sobre o assunto em análise por meio de negociações, abarcando toda a UE. De acordo com o art. 139, para a implementação de um acordo concluído em âmbito europeu, os membros, ou pedem à Comissão para transmitir o acordo ao Conselho, que o transforma em legislação da União Européia, ou esta confia a seus membros a implementação, conforme a especificidade de cada país. No acordo para o teletrabalho, definiram-se a licença parental, os contratos fixos e o trabalho de meio período, todos implementados por uma Diretiva do Conselho, deixando-se aos países-membros, segundo suas peculiaridades, a escolha dos procedimentos e das ferramentas para a execução das diretivas. O acordo prevê ainda a possibilidade de revisão por qualquer dos membros.

Nesse acordo ⁴⁰ ficou definido que a União Européia deve encorajar o desenvolvimento do *telework*, num determinado contexto, em que a flexibilidade e a segurança sejam compatíveis com o aumento dos empregos e a qualidade do trabalho. Nele

englobam-se as diferentes formas de teletrabalho, com a ressalva de que o teletrabalhador regular é aquele enquadrado no contrato ou na relação de emprego. Também está definido que os teletrabalhadores gozam dos mesmos direitos individuais e coletivos do empregado normalmente equiparado, igualando-se carga de trabalho e padrões de desempenho com a, do trabalhador compatível.

O acordo considera o novo tipo de trabalho como preenchedor de necessidades dos empregados e dos empregadores e enuncia o caráter de voluntariedade na troca do trabalho normal pelo teletrabalho, sem perdas. Elege áreas que requerem atenção ou adaptação específicas, como treinamento do empregado e privacidade. Caso seja implementado qualquer meio de monitorar o sistema, o controle precisa ser proporcional ao objetivo que o introduziu, conforme a Diretiva n. 90/270. Também merece atenção específica a área de segurança – o empregador é responsável por adotar medidas necessárias à proteção dos dados profissionais do empregado, devendo ainda observar pontos relevantes para a saúde do trabalhador. Em suma, o acordo assinado pela União Européia é o mecanismo legal mais importante já elaborado sobre o tema, que poderá e deverá ser usado como fonte inspiradora de normas por todo o mundo.

Nos Estados Unidos da América, o governo deu um importante passo para a adoção do teletrabalho nas agências federais. De acordo com a Lei Pública n. 106-346, § 359, cada agência executiva deverá estabelecer uma política de incentivo, fornecendo subsídios tecnológicos para seus empregados executarem, no todo ou em parte, seus deveres peculiares, flexivelmente, por meio de tecnologias que permitam sua feitura a distância. Para efetivar essa proposta, a Lei Pública n. 105-277, Seção 630(a), do Programa de Flexibilidade do Trabalho Telemático, autorizou certas agências executivas a gastar um mínimo anual de cinqüenta mil dólares a partir do ano de 1999.

Outra forma de garantir os direitos relativos ao teletrabalho é a sindicalização. Assim, por meio de acordos ou convenções coletivas, os trabalhadores afirmam seus direitos, constituindo a via mais fácil de regulamentação dessa figura, contudo, pode não ser a melhor forma. Mas superar a dificuldade de associação peculiar a essa espécie de trabalho traria grandes benefícios.

Ensina Robortela: a *intervenção estatal nos processos de reestruturação varia de um país a outro, mas todos a reconhecem necessária, porque o domínio da tecnologia significa maior poder político e econômico*⁴¹. Então uma lei específica para o teletrabalho faz-se necessária para dirimir os conflitos dele oriundos e ajudar a compor a relação de trabalho ou de emprego com maior precisão, bem como afastar o critério da discricionariedade na elaboração do contrato. Evita-se assim a ampliação de conceitos ou o uso da analogia, que sempre dão margem a interpretações duvidosas ou até injustas. No entanto, não podemos ser imediatistas diante de questão assaz delicada, como é regulamentar um tema tão novo, sabendo que não estamos completamente desamparados frente à matéria.

Com propriedade, Däuber anuncia: *Controlar a tecnologia através de normas é uma tarefa difícil pelo fato de se tratar de uma realidade variada. A técnica de regulamentação tradicional se orienta pelo sujeito abstrato do direito, por suas relações contratuais e não-contratuais com outros sujeitos do direito, por sua condição de cidadão. Esse acesso generalizador reduz a complexidade de modo substancial*⁴². No entanto, não podemos deixar de analisar a pouca maturidade doutrinária e prática a respeito do tema, sendo necessários estudos mais amplos, pois as discussões ajudam a dirimir eventuais dúvidas e filtram a matéria, pelo enfoque dos pontos de maior relevância.

4.1 O FENÔMENO DA FLEXIBILIZAÇÃO

O papel do Estado nas novas relações de trabalho está sendo discutido, surge um novo conceito de Estado, menos centralizado, dentro de uma economia de mercado altamente competitiva, que necessita cada vez mais de estímulos para a manutenção dos empregos.

O Prof. Rodrigues Pinto entende que, *no Direto do Trabalho, a revolução tecnológica plantou as raízes de um movimento revisionista, tão controvertido quanto inevitável, o da flexibilização de princípios e normas, que permita a sobrevivência de seu papel de regulador tutelar das relações de trabalho subordinado no mundo capitalista ocidental*⁴³.

O estudo da flexibilização pode determinar pontos obscuros que rondam a figura do teletrabalhador, como

as horas trabalhadas e a jornada de trabalho. A possibilidade de uma jornada de trabalho menor ou variável pode ser abordada em relação ao teletrabalho, viabilizando-o de uma melhor forma. Não se extingue com a flexibilização a possibilidade de adoção de uma legislação específica.

A flexibilização como fenômeno revisional supriria eventuais lacunas ou barreiras oriundas dos constantes avanços tecnológicos, mudando ou inserindo na lei conceitos que ao tempo de sua feitura lhe eram estranhos, evitando-se, assim, possíveis discussões, como a presença da subordinação no teletrabalho nômade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho é a flexibilização do tempo, meio e lugar da prestação do serviço e não se pode ignorar sua importância nos tempos modernos. Muitos doutrinadores têm tentado distanciar essa figura da realidade brasileira, mas o mundo sem fronteiras é um fato, sendo impossível desconhecê-lo. A globalização é a “bola da vez” e com ela a relativização da distância. A tecnologia deixa de ser um fator exclusivo de países de desenvolvimento pleno para ser parte integrante de um todo, o mundo.

Com enfoque especial no teletrabalho, são necessárias maiores discussões, tanto na área administrativa como nas áreas sociológica e jurídica, a serem travadas para auxiliar a produção normativa, assegurando a solução de conflitos advindos dessa relação de emprego, pois o Direito é algo orgânico que acompanha a própria evolução da sociedade.

Apesar de termos um ordenamento jurídico relativamente moderno, que em princípio não afastaria o instituto do teletrabalho, ainda há alguns pontos não-definidos que, para prevenir os conflitos judiciais, devem ser regulamentados. A adoção imediata desse tipo de trabalho requer um contrato com cláusulas bem claras, com o fito de evitar que eventuais conflitos venham prejudicar a imagem do teletrabalho ou mesmo inviabilizá-lo.

As especificidades do teletrabalho aqui analisadas demonstram ser esta uma modalidade que não merece descrédito nem ser tratado com preconceito.

A Câmara dos Deputados, ao homenagear o cinqüentenário do falecimento do escritor Monteiro Lobato, lembra: *como pioneiro da Telemática, Lobato também estaria lançando agora uma Campanha pelo Teletrabalho,*

igualmente previsto em “O choque das Raças”, onde escreveu que: “A roda terá seu fim. O rádio-transporte tornará inútil o corre-corre atual. Em vez de ir, todos os dias, o empregado para o escritório e voltar pendurado num bonde (...) fará ele o seu serviço em casa e o radiará para o escritório”. Em suma, diz Lobato nessa obra: “Trabalhar-se-á a distância”. Esse trabalho a distância previsto por Monteiro Lobato é hoje a base da prosperidade asiática, reduzindo custos e aumentando a produtividade do trabalhador. Em Cingapura, como muitos sabem, 30% da população já trabalha em casa, via redes de computador. Nos Estados Unidos os teletrabalhadores já são cerca de 48 milhões, economizando combustível, evitando stress, congestionamento e o tempo perdido⁴⁴.

Com a proposta do novo governo de promover uma mini-reforma na Consolidação das Leis Trabalhistas, esperamos que temas como o teletrabalho e a utilização de novos meios tecnológicos na relação laboral sejam objeto de pesquisa e discussão, servindo assim de subsídio para o legislador.

NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 HUBERMAN, Leo. *A História da riqueza do homem*. 21. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1973.
- 2 BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Evolución del pensamiento juslaborista*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1997. p. 121. Assevera que *Quando a principios del pasado siglo comenzaron a surgir las primeras medidas de protección al trabajo, el fenómeno de la gran industria se había instalado ya en el mundo de la economía. Allí, en las primigenias fábricas movidas por la máquina de vapor, se pusieron de manifiesto las condiciones objetivas que parecían más propicias para el establecimiento de normas de tutela y regulación referidas al conjunto o a ciertos sectores del naciente asalariado*.
- 3 VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: O Direito do Trabalho no limiar do século XXI. *Revista LTr*, v. 63, n. 7, p. 885, jul. 1999. Afirma que *para se segurar dos riscos do mercado é que Ford verticalizou sua empresa, dominando, passo a passo todo o ciclo produtivo – dês do cultivo de borracha em suas plantações na Amazônia até o último parafuso do famoso Modelo-T*.
- 4 Idem, p. 885. Afirma que (...) *se acentuou os métodos tayloristas de divisão do trabalho, garantindo não só altas taxas de produtividade com, mas sobretudo o controle da resistência operária*.
- 5 ROBORTELA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994. p. 133. O estudioso afirma que

ulteriores avanços no terreno tecnológico produziram a “Terceira Revolução Industrial”, especialmente nos países desenvolvidos economicamente”.

- 6 VIANA, *op. cit.*, p. 886.
- 7 MARTINO, Vittorio Di. *High road to teleworking, in the to teleworking*. Genève: OIT, 2001. p. 11.
- 8 Trabalho no século 21. *Revista Info Exame*, São Paulo, n. 176, nov. 2000.
- 9 Sua carreira (reportagem). *Revista Info Exame*, São Paulo, n. 162, set. 1999.
- 10 MARTINO, *op. cit.*, p. 11.
- 11 _____, *Conditions of work digest on telework*. Genève: OIT, 1990. v. 9.1, p.3.
- 12 PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. *Revista LTr*, v. 64, n. 5, p. 583-587, maio 2000.
- 13 Idem, p. 584.
- 14 ROBORTELA, *op. cit.*, p. 135.
- 15 O termo “telecommuting” é usado como sinônimo de teletrabalho, assim como “telelaboro” e “telework”.
- 16 RIFKIN, Jeremy. *O Fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global do trabalho*. Trad. Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Markron Books, 1995. p. 162.
- 17 PEDREIRA, *op. cit.*, p. 583.
- 18 ROBORTELA, *op. cit.*, p. 135.
- 19 NICOLINE, Giovanni. *Manuale di diritto del lavoro*. 3 ed. Milano: A. Giuffré, 2000. p. 59.
- 20 PEDREIRA, *op. cit.*, p. 585.
- 21 Idem, p. 81.
- 22 Idem, p. 64.
- 23 NICOLINE, *op. cit.*, p. 70.
- 24 BARBAGELATA, *op. cit.*, p. 136.
- 25 ROBORTELA, *op. cit.*, p. 146.
- 26 VIANA, *op. cit.*, p. 888.
- 27 PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito individual do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 117.
- 28 PEDREIRA, *op. cit.*, p. 584-385.
- 29 NILES, Jack. *Fazendo do teletrabalho uma realidade*. São Paulo: Futura, 1997. p. 27.
- 30 PEDREIRA, *op. cit.*, p. 584.
- 31 NILES, *op. cit.*, p. 28.
- 32 MARTINO, *High road, op. cit.*, p. 12.
- 33 Idem, p. 8. Escreve que *Teleworking is one part of a broader process of transformation which is being brought about through the impact of digitisation and the convergence of the IT and telecommunications sectors into the fast-developing information and communication technologies (ICTs). In all parts of the world, countries are looking to consider the implications of what is being variously described as the forthcoming information society, the “knowledge society”, the “network economy”*.
- 34 Idem, p. 12.
- 35 Código Civil Português, art. 1207: *Empreitada é o contrato pelo qual uma das partes se obriga em relação à outra a realizar certa obra, mediante um preço*.
- 36 Idem, art. 1154: *Contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição*.
- 37 A Comissão Européia recomendou a seus Estados-membros a ratificação dessa Convenção: *recommendation of 27 May 1998 on the ratification of ILO Convention n. 177 on home work of 20 June 1996*.
- 38 ROBORTELA, *op. cit.*, p. 144.

- 39 SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2000. p. 298-299.
- 40 A íntegra do acordo na BASE Europe. Disponível em: <www.ibeurope.com/Fact/38telework.htm>. Acesso em: 21 maio 2003.
- 41 ROBORTELA, *op. cit.*, p. 137.
- 42 DÄUBLER, *op. cit.*, p. 201.
- 43 PINTO, *op. cit.*, p. 508.
- 44 CÂMARA DOS DEPUTADOS – DETAQ - REDAÇÃO FINAL, Número Sessão: 010.4.50. Tipo Sessão: Sessão Solene – CD. Data: 5/3/1998.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

POSTHUMA, Anne Caroline. *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios do emprego e competitividade*. 34 ed. Brasília: OIT; TEM, 1999.

Artigo recebido em 24/6/2004.

ABSTRACT

The author defines teleworking as a sort of distance working, a consequence of the changes within working relations, resulting from a globalized market economy, as well as from the technological advance in the computing area, which bring not only time and space flexibility, but also new working methods.

He describes several forms of teleworking, namely, nomad, in telecenters and at home; the latter being the only one supported by the ruling legal system. He understands it is necessary to create a specific law for teleworking in order to settle conflicts arisen thereof, by helping to establish the working relation with larger accuracy, as well as to avoid the growth of concepts or the use of analogy, which always leave room for questionable or unfair interpretations.

KEYWORDS – Teleworking; Labor Law; market, globalization, technology, flexibility – time, place; telecomputing.

Frederico Silveira Silva é Acadêmico do 7º Semestre do Curso de Direito das Faculdades Jorge Amado, em Salvador-BA.