

TELETRABALHO NO BRASIL: um ensaio sobre a modalidade de trabalho dos novos tempos

Lucas Serrano Farias

Graduando em Direito pela UFPB
e-mail: lucas_serrano_farias@hotmail.com

Rayssa Vieira Henriques

Graduanda em Direito pela UFPB
e-mail: rayssavieirah@gmail.com

Vanessa de Araújo Porto

Graduanda em Direito pela UFPB
e-mail: vanessa.araujo3@gmail.com

RESUMO

O presente artigo pretende oferecer um estudo sobre o teletrabalho e seus desdobramentos em âmbito nacional. Tomando como base a sociedade da informação, e as constantes mudanças por ela sofridas, conceituaremos o teletrabalho abrangendo suas modalidades e o diferenciando das formas que, em tese, lhe são semelhantes, como no caso do trabalho a domicílio. Abordando a problemática da legislação vigente no Brasil para a formalização do instituto em questão, apresentaremos argumentos com o escopo de justificar a existência de um vínculo empregatício dentro da relação de teletrabalho não autônoma. Desse modo, far-se-á possível a abordagem de suas vantagens e desvantagens para os sujeitos da relação de emprego, bem como para toda sociedade que os cerca. A fim de concretizar tal vínculo, o estudo em questão propiciará um debate acerca dos direitos que possuem os teletrabalhadores, ressaltando suas peculiaridades, e, ainda, uma análise jurisprudencial do tema, buscando conferir a este ensaio um caráter de aplicabilidade.

Palavras-chave: Teletrabalho. Sociedade da Informação. Vínculo Empregatício.

ABSTRACT

This article aims to provide a study on teleworking and its developments nationwide. Based on the technology society, and the constant changes suffered by it, conceptualizes teleworking covering their methods and ways of differentiating that, in theory, you are similar, as in the case of homeworking. Addressing the issue of legislation in Brazil to formalize the institute in question, we will present arguments with the scope to justify the existence of an employment relationship within the non-autonomous teleworking. So far it will be possible to approach their advantages and disadvantages for the subject of employment, as well as for the entire society that surrounds them. In order to achieve such a bond, the study in question will provide a discussion about the rights that have telecommuters, emphasizing its peculiarities, and also a jurisprudential analysis of the subject, seeking to give this essay a character of applicability.

Keywords: Networking. Technology Society. Employments Relationship.

1 INTRODUÇÃO

A chamada sociedade da informação do século XXI trouxe consigo o desenvolvimento de novas tecnologias de informação e de telecomunicação. Esse ambiente inovador propiciou o surgimento de novas modalidades de trabalho que se adequassem a necessidade emergente da sociedade tecnológica, dentre elas o teletrabalho. É a mais expressiva forma de trabalho dos novos tempos, pois contém a essência do trabalho clássico, no entanto, é realizado fora das dependências físicas da empresa, através da utilização de aparelhos informáticos e/ou aparelhos de telecomunicação que permitam o contato com a mesma.

Diante desses aspectos, o teletrabalho pode ser exercido no domicílio do empregado ou qualquer outro local intermediário, desde que esteja ligado à empresa. Percebe-se que a mobilidade do local de trabalho proporcionou uma considerável flexibilização na relação de trabalho clássica, de modo a influenciar, na maioria das vezes positivamente, nos negócios da empresa.

Ao proceder a uma análise do teletrabalho, se faz necessário evidenciar seus conceitos e modalidades, bem como a existência do vínculo empregatício do teletrabalhador em relação à empresa que o contratou, uma vez que o presente artigo traça um esboço teórico e prático mais detalhado acerca do teletrabalho subordinado, sem prejuízo da existência de teletrabalho autônomo. Também são relevantes os direitos que poderão ser assegurados aos teletrabalhadores, as vantagens e desvantagens dessa nova modalidade empregatícia, sua legislação aplicável e atual entendimento doutrinário e jurisprudencial.

2 A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO

A sociedade da informação é uma expressão dada à sociedade contemporânea que, desde o fim do século passado, vem ganhando espaço nos diversos cantos do mundo, em razão do aparecimento das novas Tecnologias de Informação e de Comunicação (TIC's).

Transpassando as barreiras geográficas, o exercício da atividade laboral aos poucos deixa de ser exclusivamente exercido nas dependências físicas ordinárias da

empresa para ser exercido também num ambiente externo às instalações empresariais, através da utilização intensiva das inovadoras tecnologias, a exemplo da internet, e-mail, áudio e vídeo conferência. (CASTRO, 2007)

Nesse contexto insere-se o teletrabalho, proporcionando ao empregador a prestação de seus serviços em local outro que não o espaço físico da empresa. Barros (2011) situa o teletrabalho entre os novos tipos de atividade descentralizada concebidos em meio à subversão da relação de trabalho clássica pelas inovações tecnológicas. Aliás, ressaltamos, são justamente essas inovações que permitem o trabalho aos níveis transregional, transnacional e transcontinental.

3 OS CONCEITOS E AS MODALIDADES

A priori, teletrabalho, no sentido etimológico do termo, significa “trabalho à distância”. Em virtude dessa conceituação demasiado abrangente, a definição precisa do que vem a ser teletrabalho se traduz como uma tentativa persistente dos mais variados doutrinadores que ensejam conceituá-lo. Essa tarefa dispendiosa também se justifica pela própria evolução histórica do teletrabalho, que fez emergir do entendimento de cada um dos autores conceitos vários, até podemos dizer, complementares entre si.

Di Martino e Wirth, (1990, p. 471) apresentaram um conceito que fora internalizado pela OIT. Disseram ser teletrabalho:

todo aquele trabalho 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 desenvolvido com a ajuda de uma nova tecnologia que habilita essa separação, facilitando a comunicação (tradução nossa).

Urge observar, contudo, que o próprio conceito de um “local de trabalho” está começando a desaparecer, segundo estudo feito por Di Martino, (2001, p.471). O autor assevera:

Qualquer lugar tem potencial de assumir este papel, quando a natureza do trabalho o exigir. Porque esta é uma área de rápida mudança; o esclarecimento e a definição do que precisamos por teletrabalho é uma necessidade urgente (tradução nossa).

A essência do conceito de teletrabalho encontrou eco nos dizeres de Nilles (1997), *in verbis*: “Levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho, utilizando tecnologias de informação”. E não só informação, acrescentemos, como também comunicação. Significa dizer que o trabalho é levado ao trabalhador e não o contrário, como ocorre com a relação empregatícia clássica. Por ter contribuído decisivamente com a propagação do teletrabalho, Nilles é considerado por muitos o “pai do teletrabalho”.

Ilustrando a gama de definições dadas por autores diversos, Pedreira (2000, p. 583) conceitua teletrabalho como “a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática”. Ofertando-nos seu conceito, o Código do Trabalho de Portugal de 2003, por sua vez, esclarece, em seu artigo 233, que:

Para efeitos deste Código, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente, fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação (PORTUGAL, 2003, p. 59)

Como podemos deduzir, todas as definições ora apresentadas nesse trabalho estão diretamente interligadas, de modo que a linha tênue das divergências entre elas é quase imperceptível aos nossos olhos. Sendo assim, para efeito deste trabalho, lançaremos o seguinte entendimento: se diz ser teletrabalho todo laço empregatício que apresente, de um lado, um empregador e, do outro, um empregado, subordinado àquele, cujos serviços são prestados em local distante da sede principal da empresa, por meio do uso de aparelhos informáticos e/ou aparelhos de telecomunicação.

No que tange às modalidades do teletrabalho, dividimo-las em quatro espécies principais, seguindo o estudo feito pela OIT, em 1990. Logo, o teletrabalho pode ser exercido no domicílio do teletrabalhador, num centro-satélite ou escritório-satélite ("*satelite broad office*"), num centro de teletrabalho ou centro de recursos, ou num escritório móvel ou portátil, razão pela qual podemos falar em teletrabalho móvel. Alguns estudiosos, atentos ao mesmo estudo da OIT, ainda classificam o teletrabalho quanto ao horário de trabalho, podendo ser feito a tempo total ou parcial, e quanto à situação sócio-profissional, caso em que poderá ser assalariado (dependente) ou independente (SERRA, 1996). São as inúmeras faces do teletrabalho que fundamentam

a qualificação de “flexível” que se costuma aplicar a ele, bem como constituem um dos grandes motivos de interesse em relação ao mesmo.

4 TRABALHO A DOMICÍLIO *VERSUS* TELETRABALHO

Ao proceder a uma análise mais completa do termo **teletrabalho** é possível que surja confusão de significados entre o referido termo e trabalho a domicílio. Entretanto, Pedreira (2000) já esclarece: “O trabalho a distancia é gênero que compreende várias espécies, uma delas o teletrabalho”. O trabalho a domicílio também é espécie desse gênero, mas não pode ser considerado como sinônimo de teletrabalho, uma vez que este, além do domicílio do teletrabalhador, pode ser exercido em centros satélites fora do estabelecimento patronal, em contato com ele, ou em outro local, de uso público.

A doutrinadora Barros (2011) ainda alude à diferenciação existente entre trabalho a domicílio e teletrabalho, abrangendo este último setores diversos, entre os quais tratamento, transmissão e acumulação de informação, assistência técnica e auditoria, digitação, contabilidade, tradução, além do uso de novas tecnologias, como a informática e telecomunicações. Ao passo que o teletrabalho, regra geral, é executado por pessoa qualificada, o trabalho a domicílio não necessita de tal requisito para consolidar-se.

5 LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AO TELETRABALHO

Por se tratar, o teletrabalho, de uma espécie do gênero “trabalho à distância”, mister se faz mencionar o art. 6º da CLT, segundo o qual “não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego” (BRASIL, 1943). Destarte, a legislação trabalhista nos fornece a possibilidade de o empregado exercer a atividade laboral em seu domicílio, não obstante a existência de um vínculo com seu empregador.

Como mencionado anteriormente, um estudo realizado pela OIT, em 1990, preconizou que o teletrabalho pode ser realizado no domicílio do teletrabalhador. Em razão disso e por não haver uma legislação específica que trate sobre o tema, não resta

dúvida que o citado artigo também é aplicável ao teletrabalhador. Barros (2011, p. 263) assevera o seguinte:

No direito do trabalho brasileiro não há legislação especial para o teletrabalhador, tampouco para o empregado a domicílio; logo configurado o liame empregatício, deverão ser aplicadas as normas trabalhistas gerais da CLT (art. 6º), adaptando-as às peculiares circunstâncias em que se desenvolve o teletrabalho.

Daqui depreende-se que a legislação aplicável ao teletrabalhador é a mesma que a dos demais trabalhadores subordinados. Entretanto, é preciso levar em conta que a Consolidação das Leis do Trabalho foi promulgada em 1943 e que o teletrabalho constitui-se como uma forma mais recente de trabalho, digamos moderna. Devido a esse lapso temporal, o teletrabalho possui algumas peculiaridades não previstas no Decreto-Lei 5.452/43. Tais peculiaridades serão analisadas posteriormente em tópico específico.

Atualmente existem no Brasil dois projetos que visam à criação de uma legislação regulamentadora do teletrabalho. O primeiro o Projeto de Lei 3.129 de 2004, de autoria do deputado Eduardo Valverde, visando alterar o art. 6º da CLT, incluindo em sua redação o trabalho realizado a distancia e um parágrafo único com o seguinte teor: “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”. A proposta atualmente está aguardando retorno na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados.

Em 2008, o deputado Luiz Paulo Velozzo Lucas (PSDB-ES) apresenta o Projeto de Lei 4.505, visando estabelecer novos parâmetros e atualizar a legislação vigente, com o intuito de solucionar as lacunas legais existentes nessa nova relação *jus laboral*. Vale salientar que tal proposta não visa alterar a CLT, mas apenas complementar a regra do art. 6º, do mesmo diploma, para os fins de reconhecimento do vínculo empregatício no teletrabalho. A proposta tramita em caráter conclusivo e foi aprovada pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara e pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. Atualmente a proposta está aguardando Deliberação de Recurso na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados.

6 VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O teletrabalho, apesar de se configurar como um formato alternativo que permite maior mobilidade ao empregador pode ser considerado uma relação de emprego ou, como alguns chamam, um vínculo empregatício. Por possuir uma forma incomum e por representar uma inovação nas próprias relações trabalhistas, isso fica menos evidente, o que, no entanto, não nos impede de analisar tais questões provando essa tese.

E com base em quê considerar essa modalidade um vínculo empregatício? Segundo Barros (2011, p. 260), com quem concordamos inteiramente nesse ponto, “o teletrabalho não neutraliza o contrato de emprego”. Ou seja, o instituto consegue ser visualizado como um vínculo empregatício por possuir as características que lhe são comuns, como a subordinação jurídica, a pessoalidade, a não-eventualidade e a onerosidade, além de outros elementos próprios do teletrabalho. Vejamos a seguir:

6.1 A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Colin, citado por Moraes Filho (1975, p. 222), nos fornece um dos melhores e mais aceitos conceitos para a Subordinação Jurídica:

Por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens, onde nasce a obrigação correspondente para o empregado de submeter-se a essas ordens. Eis a razão pela qual chamou-se a esta subordinação de jurídica, para opô-la principalmente à subordinação econômica e à subordinação técnica que comporta também uma direção a dar aos trabalhos do empregado, mas direção que emanaria apenas de um especialista.

Embasados nisso, acreditamos na existência do instituto da subordinação jurídica quando tratamos do teletrabalhador não autônomo (já que essa também é uma possibilidade). Barros (2011, p. 261) assume também tal postura justificando-a com base em fatores como: “o controle facilitado por aparelhos de videofiscalização”, que permitem ao empregador saber se é mesmo o seu empregado que está desempenhando as atividades, dentre outras.

Há autores que não consideram a presença do elemento da subordinação jurídica no instituto do Teletrabalho, como é o caso de Estrada (2008), preferindo dizer que a relação existente entre o empregador e o teletrabalhador é chamada de telessubordinação. Barros (2011), por sua vez, admite a existência dessa denominação para o trabalho à distância (gênero do teletrabalho) e acredita ser possível fazer tal analogia, mas sem, necessariamente, diferenciá-la da subordinação jurídica em si.

A nosso ver, a telessubordinação surge como prova da existência da subordinação jurídica dentro dos contratos de teletrabalho. O que o diferencia é apenas a capacidade do controle diretivo ocorrer com maior ou menor intensidade, podendo tal controle acontecer durante a execução do trabalho ou em função de seu resultado.

6.2 A PESSOALIDADE

Todo contrato de trabalho é realizado com uma pessoa certa e determinada, a isso chamamos *intuitu personae*. Esse elemento, no contrato de teletrabalho, é discutido por alguns doutrinadores, entre eles o já citado Estrada (2008), que não atribui aos sujeitos do teletrabalho, principalmente ao empregado, as características de “pessoa certa e determinada”.

Aqui, aliados à própria CLT e ao fato de que, independente da presença física ou não do teletrabalhador trata-se de pessoas determinadas, defendemos a existência do *intuitu personae* nessa relação de trabalho, visto que, “o empregado não pode se fazer substituir por outrem na prestação de serviços, salvo esporadicamente e com a aquiescência do empregador” (BRASIL, 2008, p. 187). Ou seja, embora a possibilidade de substituição exista, já que a fiscalização dentro do domicílio do próprio trabalhador far-se-á mais complicada, precisamos trabalhar em cima da boa-fé dos contratantes, de modo que não há motivos suficientemente fortes para que discutamos a veracidade das relações e das partes que envolvem o contrato de trabalho.

6.3 A NÃO-EVENTUALIDADE

Embora possa haver alguma relação que se esgote com a própria execução da atividade, essa não é a regra, de modo que é evidente - e não há divergências

doutrinárias quanto a isso – a possibilidade de que as relações configuradas como teletrabalho sejam contínuas, reiteradas, permanente ou constante, a depender do que dispuser o contrato.

6.4 A ONEROSIDADE

Segundo Martins (2010), a onerosidade se classifica como aquilo que não é gratuito ou, de forma prática, quando o empregado recebe o salário pelos serviços prestados ao empregador. Para esse doutrinador, e os demais, o serviço voluntário não gera vínculo empregatício.

Em relação ao teletrabalho, é óbvia a relação de onerosidade existente no seu desenrolar, de modo que não discordamos que, tais contratos, por se tratarem de um tipo de emprego que depreende um alto grau de tecnologia, são muito bem remunerados.

6.5 OS SUJEITOS DO TELETRABALHO

Procedendo a análise do vínculo empregatício, a relação de emprego do teletrabalho possui, como as demais formas de relação de emprego, seus sujeitos básicos que, segundo a própria CLT, em seus artigos 2º e 3º, são o empregador e o empregado.

Nas estruturas do Teletrabalho, o empregador, assim como nas demais formas, é caracterizado, de acordo com o artigo 2º da CLT, como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943).

Já o empregado, que na estrutura que estamos abordando trata-se, especificamente, do *teletrabalhador*, é a pessoa física que presta um serviço não ocasional, de forma onerosa e subordinada, e, segundo Estrada (2008), “é aquela pessoa que desenvolve atividades laborais através de antigas e novas tecnologias de informação e comunicação, distante da sede da empresa ou da pessoa física à qual presta serviços”. Sobre esse sujeito, é importante ressaltar que não se confunde com um profissional autônomo ou liberal – embora possa ser um –, e que se diferencia dos demais por prestar serviço fora do ambiente físico da empresa, ou seja, do empregador. Segundo a advogada Nascimento (2011) teletrabalhador pode prestar serviço em casa, dentro do

ambiente de trabalho do seu cliente, de vários clientes, ou, em suma, em qualquer ambiente que não seja, necessariamente, todos os dias, o ambiente do empregador.

Provada a existência do vínculo empregatício no Teletrabalho, bem como a falta de legislação específica para seu disciplinamento, ressaltamos a importância que tem cada contrato em particular.

7 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

O teletrabalho é caracterizado por utilizar-se de modernos equipamentos tecnológicos e de meios de comunicação como internet e telefonia o que o faz ser, cada dia, mais recorrente entre as grandes corporações, pequenas empresas e seus empregados. Tal recorrência é prova que suas vantagens são cada vez maiores, não significando a inexistência das desvantagens. Sendo assim, trataremos um pouco dessas duas interfaces, tanto para o teletrabalhador quanto para o empregado.

Segundo o professor e renomado estudioso do teletrabalho, Estrada (2010)¹, em entrevista ao Jornal A Tarde de Salvador, as atividades rotineiras como “vestir o terno, enfrentar trânsito, chegar pontualmente, registrar ponto, almoçar fora de casa e se encontrar em meio a ruídos e conversas dos colegas” têm mudado para mais de 10,6 milhões de brasileiros, já que hoje podem usufruir da liberdade de trabalhar em suas próprias casas. E é essa que, aliada a redução de custos da corporação e o aumento da produtividade, visualizamos como uma das maiores vantagens desse tipo de contrato de trabalho para ambos os sujeitos da relação.

Especificamente para o trabalhador, a vantagem mais visível é, como defende Barros (2011, p. 259), a flexibilidade de horário que permite esse sujeito conciliar as atividades profissionais com as domésticas e demais necessidades familiares. Além disso, na maioria das vezes, o funcionário não precisa se deslocar de casa para o trabalho, economizando tempo e até as eventuais despesas com transporte. Ressalta, também, Estrada (2010)² que, “em casa o trabalhador produz até 30% mais que o

1 Entrevista realizada pela jornalista Beatriz Garcia ao professor **Manuel Martin Pino Estrada**, publicada em 21 de março de 2010, na seção *Empregos e Negócios do Jornal A Tarde de Salvador – Bahia*. Disponível em: <<http://blog.sobratt.org.br/2010/03/26/trabalho-em-casa-aumenta-a-produtividade/>>. Acesso em: 28 ago. 2011.

2 Entrevista realizada pela jornalista Beatriz Garcia ao professor Manuel Martin Pino Estrada, publicada em 21 de março de 2010, na seção *Empregos e Negócios do Jornal A Tarde de Salvador – Bahia*. Disponível em: <<http://blog.sobratt.org.br/2010/03/26/trabalho-em-casa-aumenta-a-produtividade/>>. Acesso em: 28 ago. 2011.

ambiente corporativo”, ao passo que um estudo realizado pelos doutores Gajendran e Harrison (2007) confirmam tal afirmação dizendo que as pessoas que trabalham em casa são mais produtivas e menos estressadas.

Pinel (1988) traz, ainda, outras muitas vantagens para o teletrabalhador. Segundo a autora, inexistente a relação de competição tão comum no ambiente convencional de trabalho, já que “o teletrabalhador não necessita conviver face a face com pessoas indesejadas, nem em clima de competição”. Outra vantagem é que o funcionário sente menos pressionado durante o desempenho de suas atividades, o que lhe permite maior autonomia. Pinel chega até a considerar que as interferências e interrupções em casa são menores do que no ambiente de trabalho convencional, propiciando, inclusive, maior capacidade de concentração.

Para o empregador, ou seja, para as empresas que optam por contratar na forma de teletrabalho, por sua vez, as vantagens são, também, consideráveis. Num mundo cada dia mais globalizado e capitalista a necessidade de funcionamento além do horário comercial é crescente, e o teletrabalho oferece a oportunidade de a empresa operar 24 horas globalmente. Aliado a isso, há a agilidade no funcionamento da mesma em relação ao mercado, e o grande número de tarefas que a modalidade abrange. Segundo Barros (2011), em concordância com a grande maioria dos doutrinadores, “a redução do espaço imobiliário, com a diminuição de custos inerentes à aquisição de locais, aluguéis, manutenção, transportes, etc.” configuram umas das principais vantagens.

No mais, destacam-se como vantagens para a própria empresa questões já vistas como lucro para os empregados, como no caso da maior produtividade e do menor nível de estresse do funcionário, já que é de conhecimento geral as grandes desvantagens trazidas por um ambiente de trabalho carregado pelo estresse. Barros, com base nas considerações de De Los Cobos, trata disso em meio a tantas outras vantagens por ela encontradas:

A par dessas vantagens, propicia uma atenção melhor aos clientes mediante a conexão informática/telemática; gera maior produtividade pelo empregado, em face ao desaparecimento do absenteísmo, da eliminação de tempo perdido, sobretudo no trânsito, da maior motivação e da satisfação no exercício da atividade. Além desses aspectos, a empresa se vê livre das greves de transporte, dos acidentes no trajeto do trabalho, dos fenômenos meteorológicos, entre outros. (DE LOS COBOS, 2001 *apud* BARROS, 2011, 259)

As vantagens não se limitam, no entanto, apenas ao empregado e empregador, extrapolam as fronteiras dos sujeitos em si, abrangendo o meio ambiente a sociedade de um modo geral. Isso porque o fato do teletrabalho reduzir o uso de transportes, por exemplo, permite a redução da poluição e até do congestionamento do tráfego. Além do mais, a modalidade em questão tem gerado empregos com um maior alcance de beneficiários, como no caso dos portadores de deficiências que poderão trabalhar sem ter de enfrentar a dificuldade de locomoção e de ambientes de trabalho devidamente adaptados. Ou seja, nas palavras de Estrada (2007):

O teletrabalho é capaz de produzir tantos empregos altamente especializados quanto aqueles que demandam menos especialização, atingindo, portanto uma grande quantidade de trabalhadores, inclusive que hoje se encontram excluídos do mercado de trabalho.

Outro ponto, é o trazido pela professora Pinel (1988), quando fala da “diminuição nos valores dos imóveis praticados pelo mercado imobiliário”, ou seja, levanta aqui a possibilidade de que os trabalhadores não precisem, necessariamente, migrar para as grandes cidades para trabalhar, diminuindo, portanto, a procura por habitação em zonas urbanas e, conseqüentemente, os preços dos imóveis.

As desvantagens, como já mencionamos, existem, ainda que em menores quantidades. Para alguns, a maior dessas desvantagens seria a falta de legislação específica para tratar da relação complexa do teletrabalho, o que, no nosso entender, ainda que seja uma dificuldade, já que gera confusões – para os juízes, principalmente - no momento de aplicação de alguns institutos trabalhistas, não se configura como impedimento, visto que os contratos são redigidos com base em normas dispostas na própria CLT, a exemplo de seu artigo 6º.

Desse modo, passamos para algumas dificuldades vista como mais pontuais. É o que ocorre, por exemplo, com a menor proteção social, em nível de tutela sindical e administrativa, ofertada ao empregador. Porque embora o teletrabalhador possua a possibilidade de registrar-se em um sindicato e junto a ele exercer o seu direito de greve, esse último ficará prejudicado, ou dificultado, segundo Barros (2011), pelo fato do trabalhador laborar a distância.

A dificuldade de fiscalização do trabalho desempenhado pelo teletrabalhador e o conseqüente comprometimento do poder diretivo do empregador são um porém a ser

considerado, pois fica difícil a autoridade administrativa exercer uma atividade de vigilância ao cumprimento de horários e de produtividade quando há um direito à intimidade e a vida privada do empregado a serem respeitados, visto que o domicílio do empregador, por exemplo, é inviolável e que um fiscal do trabalho só poderia entrar no domicílio do empregado com a sua estrita autorização. Para resolver esse problema as empresas têm procurado desenvolver mecanismos de controle que satisfaçam tais dificuldades. A empresa Gol Linhas Aéreas é um desses exemplos: utiliza-se de um software que reduz as distrações digitais, impedindo que o atendente use outro programa enquanto está usando as ferramentas que necessita para desempenhar suas atividades; tem um sistema com um leitor de impressões digitais, exigindo uma identificação biométrica do funcionário a cada meia hora, impedindo-o de sair para executar outra atividade qualquer ou até colocar outra pessoa em seu lugar.

Outra desvantagem bem recorrente entre os doutrinadores é a do chamado Isolamento Social, ou seja, os empregados, por trabalharem em suas casas ou distantes do ambiente de físico do empregador não têm o contato – comum das corporações – com outros trabalhadores. No mais, registramos o alto grau de investimento com equipamentos, já que esse tipo de emprego requer um aparelhamento de tecnologia avançada o qual o empregador nem sempre tem condições de arcar, bem como o elevado índice de distrações oferecidas pelo ambiente doméstico, exigindo desse funcionário um perfil diferenciado, cuja capacidade de concentração e disciplina seja bem aguçada.

Em suma, ainda que existam dificuldades e que essas estejam, pouco a pouco, sendo solucionadas, segundo Estrada (2010), “é a relação de confiança entre empregado e empregador que vai garantir o sucesso da modalidade”, pois independente do local de trabalho escolhido, o colaborador não deixa de assumir papéis e responsabilidades para com a empresa.

8 DIREITOS DOS TELETRABALHADORES E SUAS PECULIARIDADES

O teletrabalho é uma relação de trabalho que se realiza à distância, fora do ordinário local de trabalho. Essa distância física existente entre o teletrabalhador e a empresa pode suscitar alguns problemas concernentes à determinação da competência

para dirimir os conflitos trabalhistas e qual legislação será aplicada no caso de teletrabalho transnacional.

O artigo 651 da CLT traz a seguinte redação, “a competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, presta serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro” (BRASIL, 1943). Quando se trata de teletrabalho nacional, fica fácil perceber que será competente para dirimir os conflitos, a Vara Trabalhista do lugar da prestação dos serviços. Vale salientar que nada impede que as partes elejam um foro competente para dirimir os conflitos, desde que o contrato seja celebrado por escrito, como preconiza o art. 78 do Código Civil.

O problema com relação a qual lei será aplicada para delimitar os direitos trabalhistas do teletrabalhador surge quando se verifica o teletrabalho transnacional, que ocorre quando uma empresa de um determinado país contrata trabalhador residente em outro país para realizar suas atividades laborais, a partir do seu país de origem, utilizando-se de recursos telemáticos. Se um trabalhador brasileiro é contratado por uma empresa estrangeira para realizar, por via telemática, seu trabalho no Brasil, *a priori*, será a lei brasileira aplicada para a resolução dos conflitos, a menos que as partes elejam outra lei. Logo, as partes podem eleger a lei que será aplicada, desde que respeitados os princípios da proteção ao trabalhador, parte hipossuficiente na relação de trabalho. Como assevera Andrade (2007, p. 298 - 299):

É importante frisar que boa parte das normas laborais que determinam os direitos do trabalhador têm caráter imperativo, não podendo ser afastadas ou suprimidas pela vontade das partes. Assim, em caso de dúvida quanto à lei que determinará os direitos laborais do trabalhador, deve-se levar em conta sempre o princípio protecionista.

Com o avanço da tecnologia, o teletrabalhador pode exercer seu labor a qualquer hora e em qualquer lugar, através de computadores, *smartphones*, celulares e de outros meios telemáticos. De fato, o teletrabalho não apenas retira o trabalhador de dentro da empresa, mas também altera o modo e o tempo em que as tarefas são executadas. Fatores estes que dificultam a definição de uma jornada de trabalho e a implementação do pagamento de horas extras.

Por ser um pouco complicado definir uma jornada de trabalho, alguns teletrabalhadores, ao invés de aderir ao regime regular de 8 horas diárias ou 44

semanais, preferem aderir ao regime de metas, tendo que semanalmente, em geral, prestar contas ao empregador das tarefas que lhe foram incumbidas. Nestes casos não há que se falar em horas extras, pois quem literalmente define a jornada de trabalho é o próprio trabalhador.

Para alguns estudiosos do Direito, o teletrabalho é incompatível com jornada extraordinária de trabalho, por se tratar de uma jornada aberta de trabalho. Nós nos filiamos à mesma corrente de pensamento que Barros (2011, p. 263) assume ao afirmar que é possível:

[...] aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, quando estiver em conexão permanente com a empresa que lhe controla a atividade e o tempo de trabalho mediante a utilização de um programa informático, capaz de armazenar na memória a duração real da atividade, dos intervalos, ou o horário definido pela exigência dos clientes do empregador, sem que o teletrabalhador tenha liberdade para escolher as horas que pretende trabalhar ao dia. Não há incompatibilidade entre o teletrabalho e a jornada extraordinária e, conseqüentemente, é possível também fixar o salário por unidade de tempo.

Portanto, o teletrabalho, a jornada fixa e a jornada extraordinária são plenamente compatíveis, desde que a empresa se utilize dos mecanismos corretos para o controle das atividades de seus teletrabalhadores, neste caso, o programa informático específico.

Outras questões que podem suscitar dúvidas concernentes aos direitos dos teletrabalhadores são a equiparação salarial, a quem compete o dever de fornecer o material necessário à prestação do serviço e a questão dos acidentes de trabalho.

Por não haver legislação pátria específica sobre teletrabalho, os direitos dos teletrabalhadores foram garantidos através da interpretação analógica do art. 6º da CLT. Da mesma forma, o art. 83 da CLT com a seguinte redação, “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” (BRASIL, 1943, quando interpretado analogicamente garante ao teletrabalhador a isonomia salarial. Destarte, não pode haver diferença salarial entre um empregado que exerça suas atividades na empresa e outro que exerça a mesma função a distancia.

Pelo fato de sair do local regular de trabalho e exercer suas atividades laborais em casa, o teletrabalhador em domicílio tem que se munir de uma extensa gama de equipamentos eletrônicos, como notebook, *scanners*, impressora, fax, *modems* de

internet. Todo este material deveria ser fornecido pela empresa, pois eles cedidos “para” o trabalho e não “pelo” trabalho. Dessa forma, as despesas são de responsabilidade do empregador e não do empregado, como acontece nos Estados Unidos. Porém não é o que sempre acontece no Brasil, pois algumas empresas se aproveitam da falta de regulamentação para impor aos trabalhadores que desejam laborar em suas residências a aquisição do material necessário.

No que concerne ao acidente de trabalho, nas palavras de Cláudio Roberto Carneiro Castro, Juiz do Trabalho da 3ª. Região:

O teletrabalho não provoca qualquer distorção no que respeita aos pressupostos de qualificação do acidente do trabalho, mas há a necessidade de revisão e atualização das patologias típicas que se manifestam neste recente modo de laborar (CASTRO, 2007).

9 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO TELETRABALHO

Em que pese à esparsa jurisprudência sobre o tema deste trabalho, visualizaremos dois exemplos de decisões tomadas pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. A primeira refere-se ao agravo de instrumento com recurso de revista do TST, de relatoria do ministro Maurício Godinho Delgado, que tratou de vários temas relevantes acerca do teletrabalho. A começar pela existência da subordinação e do vínculo empregatício no contrato de teletrabalho, o renomado ministro nos diz:

O teletrabalho e o trabalho em domicílio (*home office*) tornaram-se freqüentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. **Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços**, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. (BRASIL, 2010, grifo nosso)

Outro ponto de inafastável importância refere-se ao fornecimento de valores que custeiem despesas da empresa e de equipamentos que auxiliem o teletrabalhador no exercício de sua função.

Finalmente, havendo pagamento pelo empregador ao obreiro de valores realmente dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, gastos com informática e similares, no contexto efetivo do *home office*, não têm tais pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória. Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou de modo parcial, de equipamentos para a consecução do *home office* obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário *in natura*, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais (BRASIL, 2010).

Por sua vez, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em Minas Gerais, já possui um acervo jurisprudencial sobre o teletrabalho. Complementando o entendimento do TST acerca da entrega de aparelhos para o desenvolvimento da atividade laboral, evidenciamos uma decisão publicada em 2009, cujo relator convocado foi o juiz Jessé Cláudio Franco de Alencar. Em seu texto, encontramos a seguinte afirmação:

Aliás, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação (BRASIL, 2009).

Em virtude das crescentes necessidades tecnológicas e do próprio processo de globalização, acreditamos que a quantidade de casos concretos que versem sobre o presente tema só tende a aumentar, juntamente com o número de teletrabalhadores no quadro das empresas, o que gerará, na menor das hipóteses, um arcabouço jurisprudencial unificado, ou, na maior, uma regulamentação específica sobre o teletrabalho dentro da nossa legislação trabalhista.

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisada a origem do teletrabalho e visto que seu desenvolvimento está intimamente ligado à sociedade da informação, podemos afirmar que, se o seu presente revela uma capacidade de adaptação às novas formas de relações interpessoais e

trabalhistas existentes, o seu futuro é bastante promissor. Isso porque esse instituto, ainda que sem regulamentação formal específica, consegue ser uma opção bem vista e crescente entre as grandes corporações e pequenos negócios.

Tendo nós, com o subsídio de alguns doutrinadores, provado a existência de um vínculo empregatício formal nas relações entre o teletrabalhador e a empresa que o contrata, evidenciamos a imensa validade e adaptação que o teletrabalho possui dentro da sociedade contemporânea.

Todas essas evidências, unidas às inúmeras vantagens por nós apresentadas e as possíveis soluções hoje encontradas para suprir as dificuldades, ajuda-nos a provar a imensa contribuição para o Brasil atual desse instituto jurídico, de modo que os próprios entendimentos jurisprudenciais procuram se adequar, cada dia mais, a casos concretos.

Isso não significa, no entanto, que nos eximimos da realidade desafiadora, cheia de peculiaridades que abrangem desde a ordem jurídica até a tecnológica e que, por isso, merecem atenção, cuidado e, claro, respeito. Mas o que não se pode deixar de reconhecer é o grande número de teletrabalhadores existentes no Brasil e a sua capacidade de adaptação às questões ambientais, à natureza e às complexas relações de trabalho e de consumo.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no Ordenamento Jurídico brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**, v.15, n.1, p. 284-303, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Decreto Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 nov. 2012.

_____. **Projeto de Lei nº 3.129**, de 11 de Março de 2004. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do [Trabalho](#) e dá outras providências. Câmara dos Deputados, Brasília, DF, 2004.

_____. **Projeto de Lei nº 4.505**, de 16 de Dezembro de 2008. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Câmara dos Deputados, Brasília, DF, 2008.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento com Recurso de Revista nº 62141-19.2003.5.10.0011. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 16 abr. 2010. Disponível em: <[http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2062141-19.2003.5.10.0011&base=acordao&numProcInt=118197&anoProcInt=2006&dataPublicacao=16/04/2010%2000:00\)00&query=>](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2062141-19.2003.5.10.0011&base=acordao&numProcInt=118197&anoProcInt=2006&dataPublicacao=16/04/2010%2000:00)00&query=>)>. Acesso em: 10 nov. 2012

_____. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Recurso Ordinário nº 00977-2009-129-03-[00-7](#). Relator: Convocado Jessé Cláudio Franco de Alencar. Minas Gerais, 26 nov. 2009.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro. **Teletrabalho**: a mais expressiva forma de trabalho do século XXI. Amatra 3. Belo Horizonte, 2007. Publicado em meio [eletrônico](#). Disponível em: <http://www.amatra3.com.br/uploaded_files/Teletrabalho%20-%20Artigo%20-%20Escola%20Judicial%20-%20Juiz%20Cl%C3%A1udio%20Castro.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2011.

DI MARTINO, Vittorio. **The high road to teleworking**, International Labour Organization. Geneva, 2001. Disponível em: <<http://sidtu.org/SID-UNION-FILES/SID-PDF-DOCS/ILO-Teleworking.pdf>>. Acesso em: 26 ago. 2011.

DI MARTINO, Vittorio; WIRTH Linda. Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida, **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra, OIT, v. 109, n. 4, p. 471, 1990.

ESTRADA, Manuel Martín Piño. Horas extras e sobreaviso no Teletrabalho. **Revista de Derecho Informatico Alfa-redi**. Edição nº 121, agosto 2008. Disponível em: <<http://www.alfa-redi.org/rdi-articulo.shtml?x=10729>>. Acesso em: 05 set. 2011.

ESTRADA, Manuel Martín Piño. Panorama Juslaboral do Teletrabalho na América Latina e na Europa. **Revista de Direito das Novas Tecnologias**. São Paulo: Editora IOB, 2008, v. 1.

GAJENDRAN, Ravi S.; HARRISON, David A. The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: MetaAnalysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. **Journal of Applied Psychology**. Vol. 92, Nº 6, 2007. p. 1524-1541. Disponível em: <<http://www.apa.org/pubs/journals/releases/apl-9261524.pdf>>. Acesso em: 01 set. 2011.

Jornal da Justiça (2011), TV Justiça, Reportagem de Giselle Loureiro sobre Justiça e Trabalho – Teletrabalho, 24 de Maio. Disponível em: <<http://www.youtube.com/watch?v=zLZZSG4jeZ0>>. Acesso em: 07 set. 2011.

LAS TICS PARA UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA. UNA MIRADA TRANSVERSAL. Buenos Aires, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1971.

NILLES, Jack M. **Fazendo do Teletrabalho uma Realidade: um guia para telegenrentes e teletrabalhadores**. São Paulo: Futura, 1997.

PACHECO, M. OIT y Teletrabajo. In: 1º FORO DE TELETRABAJO "LAS TICS PARA UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA. UNA MIRADA TRANSVERSAL". Buenos Aires, 28 e 29 de outubro de 2008.

PEDREIRA, Pinho. O Teletrabalho. **Legislação do Trabalho**. [s/I], n. 05, v. 64, p. 583, 2000.

PINEL, M. F. L. **Teletrabalho, o Trabalho na Era Digital**. 1988. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1988.

PORTUGAL. Código de Trabalho de Portugal. Lei nº 99/2003, de 27 de agosto de 2003. Disponível em: <<http://intranet.uminho.pt/Arquivo/Legislacao/RelacaoJuridicaEmprego/L99-2003.PDF>>. Acesso em: 10 nov. 2012.

SERRA P. **O Teletrabalho: conceito e implicações**. Covilhã: Universidade da Beira Interior, 1996. Disponível em: <http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2011.