

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

COGEAE – PUC SP

Fernanda Aparecida Miranda

O TELETRABALHO E A INCLUSÃO SOCIAL

SÃO PAULO

2013

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

COGEAE – PUC SP

Fernanda Aparecida Miranda

Monografia apresentada à Coordenadoria Geral de Especialização da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo como exigência para a obtenção do título de especialista em direito do trabalho, sob a orientação do professor Jurandir Zangari.

“A gente pode morar numa casa mais ou menos, numa rua mais ou menos, numa cidade mais ou menos, e até ter um governo mais ou menos.

A gente pode dormir numa cama mais ou menos, comer um feijão mais ou menos, ter um transporte mais ou menos, e até ser obrigado a acreditar mais ou menos no futuro.

A gente pode olhar em volta e sentir que tudo está mais ou menos...

Tudo bem!

O que a gente não pode mesmo, nunca, de jeito nenhum...

é amar mais ou menos, sonhar mais ou menos, ser amigo mais ou menos, namorar mais ou menos, ter fé mais ou menos, e acreditar mais ou menos.

Senão a gente corre o risco de se tornar uma pessoa mais ou menos.”

Francisco Candido Xavier

Dedico este trabalho a minha mãe Marli Dias
Miranda que me ensinou que o estudo e o
conhecimento abrem as portas para um novo
mundo, portas estas que jamais se fecham.

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo abordar o tema teletrabalho em todos seus aspectos, trazendo seus conceitos, histórico relacionado à evolução do trabalho, espécies de teletrabalho e o perfil ideal de um teletrabalhador; bem como as vantagens e desvantagens do teletrabalho para a empresa, para o empregado e para a sociedade, considerando a inclusão social.

A questão da subordinação também será objeto de análise, com o escopo de verificar as principais dificuldades de reconhecimento da existência do vínculo empregatício nessa forma de trabalho.

Por fim será abordado o teletrabalho no Brasil e a necessidade de regulamentação da matéria, trazendo justificativas para que o teletrabalho seja reconhecido como modalidade de trabalho em que sejam garantidos todos os direitos trabalhistas aos teletrabalhadores.

Palavras-chave: Trabalho à distância. Tecnologia da informação. Contrato de trabalho.

ABSTRACT

This study aims to approach the issue of telework in all its aspects, bringing its concepts, related history of the work progress, types of telework and the worker's profile, as well as the advantages and disadvantages of telework for companies, workers and the society, considering social inclusion.

The issue of subordination will also be analyzed, with the objective of checking the main difficulties in recognizing of the employment in this kind of work.

Finally, the telework in Brazil will be addressed and the need for legislation for this subject, bringing explanations for telework to be recognized as a kind of job in which all labor rights are guaranteed for teleworkers.

Keywords: Telecommuting, Technological Information, Employment contract.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
1.1	JUSTIFICATIVA	- 12 -
1.2	PROBLEMAS DE PESQUISA.....	- 12 -
1.3	METODOLOGIA DE PESQUISA	- 13 -
2	CONCEITO.....	- 14 -
3	HISTÓRICO.....	- 16 -
4	FORMAS DE TELETRABALHO.....	- 18 -8
4.1	CRITÉRIO LOCATIVO	- 18 -
4.1.1	TELETRABALHO NO DOMICÍLIO	- 18 -
4.1.2	ESCRITÓRIOS SATÉLITES.....	- 19 -
4.1.3	TELECENTROS	- 19 -
4.1.4	TELETRABALHO MÓVEL OU ITINERANTE	20
4.1.5	TELETRABALHO INTERNACIONAL	20
4.1.6	TELETRABALHO PARA CENTRAL DE ATENDIMENTO DE SERVIÇOS: CALL CENTER.....	20
4.2	CRITÉRIO COMUNICATIVO	- 21 -
4.2.1	TELETRABALHO DESCONECTADO	- 21 -
4.2.2	TELETRABALHO CONECTADO	- 21 -
5	PERFIL DO TELETRABALHADOR	- 22 -
6	RECURSOS UTILIZADOS PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO	- 24 -
7	NATUREZA JURÍDICA	- 25 -
7.1	CONTRATAÇÃO DO TRABALHADOR.....	- 26 -
7.2	PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR.....	- 27 -
7.3	PESSOALIDADE.....	- 29 -
7.4	JORNADA DE TRABALHO	30
7.5	SUBORDINAÇÃO.....	30
8	QUESTÕES RELACIONADAS AO TELETRABALHO EM DOMICÍLIO.....	- 37 -
8.1	PREVENÇÕES CONTRA ACIDENTES DE TRABALHO	- 37 -
8.2	RESPONSABILIDADE PELOS EQUIPAMENTOS.....	- 38 -
8.3	O NEXO EPIDEMIOLÓGICO E A ANÁLISE SISTEMÁTICA AO TELETRABALHADOR	- 39 -
8.4	DESPESAS COM DESLOCAMENTO	41
8.5	LICENÇAS MÉDICAS E FÉRIAS.....	42
9	VANTAGENS DO TELETRABALHO	- 44 -

9.1	PARA O TELETRABALHADOR.....	- 44 -
9.2	PARA A EMPRESA.....	- 45 -
9.3	PARA A SOCIEDADE E O GOVERNO.....	- 47 -
10	DESVANTAGENS DO TELETRABALHO	- 49 -
10.1	PARA O TELETRABALHADOR	- 49 -
10.2	PARA A EMPRESA	50
11	O TELETRABALHO E A INCLUSÃO SOCIAL.....	52
11.1	ISOLAMENTO SOCIAL DO TELETRABALHADOR.....	52
11.2	TELETRABALHO COMO ALTERNATIVA PARA A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS	52
12	O TELETRABALHO E A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	- 58 -
13	A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL	61
14	CONVENÇÃO 177 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	- 63 -
15	RECOMENDAÇÃO 184 DA OIT	- 65 -
16	TELETRABALHO TRANSFRONTEIRIÇO.....	- 68 -
17	REGULAMENTAÇÃO EM OUTROS PAÍSES.....	70
18	QUESTIONAMENTOS SOBRE O FUTURO DO TELETRABALHO	- 73 -
	CONCLUSÃO.....	- 75 -
	REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA	- 78 -

1 INTRODUÇÃO

Temos presenciado, nos últimos anos, uma verdadeira mudança no mundo das comunicações através da informática e eletrônica.

Universidades, bibliotecas, livrarias, lojas, bancos, são alguns exemplos de locais acessíveis a parcelas cada vez maiores da população, mesmo, sendo sediados muitas vezes em países distantes.

E com as questões relacionadas ao trabalho, em razão da evolução do cenário mundial, associadas aos avanços tecnológicos mencionados, vem trazendo profundas alterações nas formas de prestação de serviços, inclusive no tocante às dificuldades de deslocamento encontradas nos grandes centros urbanos.

Em face da necessidade da diminuição do tempo de deslocamento entre trabalho e residência, com o objetivo de um aproveitamento melhor deste tempo no desenvolvimento de atividade laborais, vida social, acrescida à questão do processo de reestruturação global da economia com o desenvolvimento científico-tecnológico, surge um novo conceito de trabalho à distância denominado Teletrabalho.

Esta modalidade de trabalho tem como principal característica a flexibilidade na prestação do serviço, onde a realização de tarefas pode ser realizada em qualquer local, desde que haja a disposição o equipamento necessário, proporcionando a prestação de serviços em qualquer parte do mundo.

Torna-se, portanto, dispensável a locomoção do empregado diariamente à sede da empresa, enfrentando problemas com grandes congestionamentos muito comuns em grandes centros urbanos ou tendo que vencer grandes distâncias.

Neste contexto, com os meios de comunicação existentes, o empregado não precisa mais trabalhar na sede principal da empresa, e sim em seu domicílio, centros de trabalho, no carro, trem, por telefone, internet, etc., fazendo com que as atividades

econômicas cada vez mais se distanciem do modelo de concentração de trabalhadores no mesmo lugar.

Existem vários conceitos de teletrabalho, sendo que, em todos estão presentes três elementos básicos: trabalho realizado fora do espaço físico da empresa, utilização de tecnologia de informação, e a mudança na organização e realização do trabalho.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹, o trabalho à distância - teletrabalho é uma forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física do empregado/empregador e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação.

Se por um lado o teletrabalho é uma forma mais flexível, onde é possível prestar o serviço sem ter que comparecer habitualmente à empresa e até mesmo sem sair de casa, havendo redução do tempo utilizado para o deslocamento, economia de combustível, por outro lado, pode trazer certas desvantagens como isolamento pessoal e oportunidade de carreira reduzida.

Atualmente não há em nosso ordenamento jurídico legislação regulamentando esta forma de trabalho, apenas o artigo 6º da CLT que passou a ter a seguinte redação desde 16 de dezembro de 2011, data de sua publicação:

"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.

§ 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."

¹ Convenção 177 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Disponível em <<http://www.ilo.org/ilolex>>. Acesso em 31. mai. 2013.

Ainda falta normatização desta modalidade trabalho no Brasil, sendo o tema objeto do Projeto de Lei nº 4505/2008², do Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas, propondo a regulamentação do trabalho à distância com a conceituação e disciplina das relações de teletrabalho.

“Para tanto, no art. 1º, define-se o que se deve entender por teletrabalho, e no parágrafo único qual deve ser o conceito para a expressão ‘local de trabalho regular’. Quanto ao local de desenvolvimento das atividades de teletrabalho, o art. 2º elenca, em detalhes, onde esses labores poderão ser desenvolvidos.

Nos artigos 3º e 4º, o Projeto sinaliza que o teletrabalho pode transformar-se em valioso instrumento de aumento de postos de trabalho, além de beneficiar “trabalhadores com reduzida capacidade física”, já que essa modalidade laboral dispensa a locomoção física, além de preservar o meio ambiente.

O artigo 5º subordina a relação de emprego por teletrabalho à incidência da CLT e da negociação coletiva (convenção coletiva ou acordo coletivo). O artigo 6º elenca o rol de direitos dos teletrabalhadores, deixando claro, em seu parágrafo único, que, por tratar-se de regime especial de trabalho (jornada aberta), os teletrabalhadores não terão direito às horas extras.

O artigo 7º trata dos respectivos deveres. O contrato de teletrabalho deverá ser obrigatoriamente escrito, especificando os direitos e deveres inerentes à respectiva relação de emprego, além de observar a jornada máxima de trabalho prevista no texto constitucional, como estabelece o art. 8º e seu parágrafo único. Por fim, o art. 9º estabelece a lei local como regente do teletrabalho transnacional.”³

² Disponível em: < <http://www.camara.gov.br> > Acesso em 31. mai. 2013.

³ Resumo realizado pela Deputada Manuela D’Ávila- Relatora em seu parecer de 22.04.2010.

1.1 JUSTIFICATIVA

Atualmente, a sociedade, com os avanços da tecnologia, somado à problemática da realização do trabalho nos centros urbanos, começa a criar alternativas viáveis para a realização das atividades laborais aliadas a uma maior e melhor qualidade de vida, tendo como resultado uma maior produtividade.

A intenção da discussão do tema “teletrabalho” surgiu em face da inexistência de legislação no Brasil que regule a matéria, motivo pelo qual ainda não há parâmetros estritos para delimitar a forma de sua aplicação e o tratamento relativo às consequências de sua prática.

Assim, é de suma importância o estudo desta forma de prestação de serviço, analisando seu impacto para empregados, empregadores e sociedade, bem como apontando soluções para sua aplicação de forma segura e viável em nossa sociedade.

1.2 PROBLEMAS DE PESQUISA

Este trabalho tem como objetivo analisar os principais aspectos e peculiaridades que norteiam a figura do Teletrabalho, suas características, como é utilizado em nosso país, quais suas vantagens e desvantagens para o empregador e para o empregado.

No mesmo sentido, será abordada a forma de contratação e a relação de emprego entre o teletrabalhador e a empresa, uma vez que este tipo de trabalho difere da forma tradicional de prestação de serviço onde há um espaço físico da empresa e neste local são reunidos os empregados com a finalidade de realização de tarefas.

1.3 METODOLOGIA DE PESQUISA

O desenvolvimento do presente trabalho foi realizado com base em pesquisas e consultas a doutrinas sobre o tema, artigos de revistas e periódicos, bem como Projeto de Lei, legislações brasileiras correlatas e legislações estrangeiras que tratem do assunto.

A presente monografia compreende um trabalho de compilação onde será fará uma combinação de estudos e artigos relacionados à matéria.

2 CONCEITO

Teletrabalho pode ser conceituado como uma forma de prestação de serviços de forma flexível, onde as atividades laborais são desenvolvidas sem que haja a necessidade de haver uma reunião de pessoas em um só local.

A palavra teletrabalho advém do termo telecomutação ou *telecommuting*, termo original criado por Jack Nilles em 1976, cujo significado seria a utilização de meios de comunicação de dados em substituição aos meios de transporte.⁴

O conceito nasceu da observação de Nilles, da forma caótica do trânsito e stress causados principalmente pela dificuldade, cada dia maior de locomoção por parte dos trabalhadores, somada a evolução tecnológica, permitindo a comunicação entre pessoas mesmo estando distantes uma das outras. Percebeu-se então que não era mais necessária a reunião diária em certo lugar de pessoas para realizar tarefas, estas poderiam ser realizadas em locais diferentes, bastando para isso que se tenha um sistema de comunicação entre os mesmos.

Diante disso, pode-se dizer que a telecomutação ou *telecommuting* é forma pela qual se realiza o teletrabalho, ou seja, os meios de comunicação entre pessoas. Alberto Trope, em 1999 definiu o teletrabalho como uma nova modalidade de trabalho possível de ser realizado distante da sede da empresa, com utilização de recursos tecnológicos que, cada vez mais modernos, podem atender a todas as necessidades do teletrabalho⁵.

Segundo Álvaro Mello⁶, teletrabalho é o processo de levar o trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho.

⁴ NILLES, Jack M. *Fazendo do teletrabalho uma realidade. Um guia para telegerentes e teletrabalhadores*. São Paulo. Futura. 1996. p. 25.

⁵ GOULART, Joselma Oliveira. *Teletrabalho – alternativa de trabalho flexível*. Brasília: SENAC, 2009.

⁶ MELLO, Álvaro. *Teletrabalho*. Rio de Janeiro: Qualitmark, 1999. p 07.

Para Alice Monteiro de Barros⁷ o objeto da prestação de serviços em domicílio é a energia que o trabalhador coloca à disposição do empregador, como elemento inserido na organização empresarial, sob o comando deste que assume os riscos da atividade econômica.

Em uma época onde ainda não se falava em termos como telecommutação, comunicação via internet (rede internacional de computadores), em meados de 1942, Evaristo Moraes Filho conceituou o termo teletrabalho da seguinte forma:⁸

“trabalho que é realizado pelo operário, habitual ou profissionalmente, em sua própria habitação ou em local por ele escolhido, longe da vigilância direta do empregador, ou em oficina de família, com auxílio dos parentes aí residentes ou algum trabalhador externo, sempre que o faça por conta e sob a direção de um patrão”.

A diferença básica entre a forma de trabalho prestado pelo empregado que se desloca de sua residência diariamente e se dirige a um estabelecimento empresarial e o teletrabalho que poderá ser prestado na residência do trabalhador é que não existe o deslocamento em massa de pessoas para um local comum. Este trabalho poderá ser realizado em diferentes locais, estando os trabalhadores de certa forma conectados a um local remoto.

O projeto de Lei nº 4505/2008⁹, do Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas, define que o teletrabalho corresponde a todas as formas de trabalho desenvolvidas sob controle de um empregador ou para um cliente, por um empregado ou trabalhador autônomo de forma regular e por uma cota superior a quarenta por cento do tempo de trabalho em um ou mais lugares diversos do local de trabalho regular, sendo utilizadas para realização das atividades laborativas tecnologias informáticas e de telecomunicações.

⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2009. p. 299.

⁸ MORAES FILHO, Evaristo. *Trabalho a Domicílio e Contrato de Trabalho*. São Paulo: LTR, 1994, p. 74.

⁹ Disponível em: < <http://www.camara.gov.br> > Acesso em 31. mai. 2013.

3 HISTÓRICO

Ao contrário do que se imagina a prestação de serviços no domicílio, é muito antiga, tendo seus primeiros relatos na Idade Média onde havia a figura do trabalhador ambulante, que não sendo possuidor de terras, mas apenas ferramentas de trabalho, prestava serviços em propriedades alheias ou em sua própria casa, sendo, portanto, uma espécie de trabalhador nômade devido a seus constantes deslocamentos.

Assim, tendo em vista que as famílias se dedicavam geralmente a algum tipo de produção, como por exemplo, a tecelagem, fiação, etc., quando alguma necessidade não pudesse ser suprida, estas eram realizadas por trabalhadores ambulantes ou artesãos.

No século XVIII, com a Revolução Industrial e a inserção de máquinas, surge a divisão do trabalho onde cada trabalhador participa apenas de uma etapa da produção e assim as fábricas passam a ser divididas em áreas com o trabalho realizado de forma segmentada.

No entanto a primeira constatação da adoção do teletrabalho ocorreu em 1857 quando um proprietário de uma estrada de ferro nos EUA utilizou um sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerenciar divisões remotas. Através de telégrafo era possível controlar as atividades em locais distantes, descentralizando desta forma as operações.

As formas de trabalho também sofreram modificações ao longo dos anos. Enquanto nas décadas de 40 até a década de 60 havia um modelo em que se reunia uma massa de trabalhadores prestando serviços principalmente na indústria, hoje com a automatização das fábricas, este tipo de trabalho está cada vez mais escasso, prevalecendo nos dias atuais o trabalho em empresas de prestação de serviços.

Com esta mudança não são mais necessários enormes propriedades para abrigar maquinários e seus operadores, o trabalho é geralmente realizado em pequenas

salas com a utilização de computadores que permitem comunicação *on-line* com os locais mais distantes.

Desta forma, com as novas tecnologias, estende-se o local de trabalho, no sentido da legislação trabalhista e a empresa ocupa todos os lugares, mas pode, até mesmo, em algumas situações, não se materializar em lugar algum.

4 FORMAS DE TELETRABALHO

A classificação do teletrabalho se dá com base no local da execução da prestação do serviço e o tipo de conexão entre o local da prestação e a sede principal da empresa, conforme será analisado a seguir.

4.1 CRITÉRIO LOCATIVO

4.1.1 TELETRABALHO NO DOMICÍLIO

É o trabalho realizado em lugar distinto do ambiente físico da empresa, utilizando tecnologias apropriadas para a execução de atividades passíveis de serem remotamente realizadas.

O Teletrabalho no domicílio é realizado na residência do empregado teletrabalhador e permite a flexibilidade de horário neste ambiente.¹⁰

Este possui quatro subcategorias:

Teletrabalhadores empregados – são empregados de uma empresa onde há a previsão contratual que inclui o domicílio como local de trabalho.

Teletrabalhadores informais – ocorre quando o empregado e o seu supervisor imediato percebem os benefícios de teletrabalho e adotam essa prática sem aprovação oficial ou mesmo em oposição a políticas organizacionais contrárias ao teletrabalho, ou seja, praticam o teletrabalho sem um sistema de normas que proteja o teletrabalhador.

¹⁰ GOULART, Joselma Oliveira. *Teletrabalho – alternativa de trabalho flexível*. Brasília: SENAC, 2009, p.36.

Teletrabalhadores autônomos ou *freelancers* – neste caso o profissional escolhe ou prefere trabalhar em casa, situação comum para jornalistas e correspondentes internacionais de veículos de informação como jornais revistas e emissoras de televisão.

Teletrabalhadores empreendedores – são os empreendedores que rejeitam a idéia de um escritório formal em um local centralizado, desenvolvem sua empresa em forma de rede, com os funcionários trabalhando da maneira que melhor se ajuste às suas necessidades pessoais.

4.1.2 ESCRITÓRIOS SATÉLITES

São locais, onde há um espaço destinado à prestação do serviço. Geralmente escolhe-se um local próximo à residência de um grupo de pessoas e estas utilizam as instalações e equipamentos da empresa sem a necessidade de se locomoverem até a sua sede.

O imóvel escolhido para funcionar como escritório satélite abriga somente empregados de uma mesma empresa.

Independentemente do seu cargo o trabalhador possui flexibilidade apenas no horário e não no local para desempenho de suas atividades.

4.1.3 TELECENTROS

Telecentros são locais de trabalho compartilhados entre empresas, normalmente pequenas, e com instalações adequadas para esta forma de trabalho. Estes telecentros se localizam entre o domicílio dos empregados e a sede principal da empresa.

São compostos geralmente por um edifício comercial que abriga escritórios, que na maioria das vezes é alugado pela empresa, onde há uma frequência regular dos empregados.

A diferença básica em comparação a um escritório comum é que, neste caso, todos os empregados residem próximos a este local e somente quando absolutamente necessário, haveria a reunião destes trabalhadores na sede da empresa.

Neste local, o que difere do conceito de escritório satélite é que no mesmo local pode-se abrigar empregados de diversas empresas de diferentes ramos de atuação, com organização de horários de dias pré-determinados para a utilização das instalações.

4.1.4 TELETRABALHO MÓVEL OU ITINERANTE

Ocorre quando o teletrabalhador tem mobilidade permanente, utilizando equipamentos para a execução do trabalho, podendo realizá-lo em qualquer lugar.

Desta forma é possível trabalhar em um lugar improvisado como um táxi, trem, enquanto se viaja ou enquanto se aguarda um voo no saguão do aeroporto, por exemplo.

4.1.5 TELETRABALHO INTERNACIONAL

É o trabalho realizado em País distinto da sede da empresa, utilizando tecnologias apropriadas para a execução de atividades passíveis de serem remotamente realizadas.

O Teletrabalho internacional é realizado na residência do empregado fora do país e permite a flexibilidade de horário neste ambiente.

4.1.6 TELETRABALHO PARA CENTRAL DE ATENDIMENTO DE SERVIÇOS: CALL CENTER

É o trabalho realizado em lugar distinto do ambiente físico da empresa, utilizando tecnologias apropriadas para execução de atividades respeitando o horário estabelecido pela empresa para o cargo.

Uma central de atendimento (call center) é composta por estruturas físicas e de pessoal, que tem por objetivo centralizar o recebimento de solicitações para soluções de problemas que estão prejudicando o desempenho de suas atividades, respondendo-as por meio de scripts ou distribuindo-as automaticamente aos atendentes especializados, possibilitando a resposta da solicitação dos usuários finais por meio do correio eletrônico, independente do local físico que o mesmo se encontre¹¹.

4.2 CRITÉRIO COMUNICATIVO

4.2.1 TELETRABALHO DESCONECTADO

Ocorre quando o trabalhador não mantém nenhuma vinculação telemática direta com o computador da empresa. Seus dados são enviados através de correio eletrônico ou até correio convencional.

4.2.2 TELETRABALHO CONECTADO

É aquele em que o uso da tecnologia informática e de telecomunicação é constante, seja para receber ordens, ou enviar o resultado do seu serviço.

¹¹ GOULART, Joselma Oliveira. *Teletrabalho – alternativa de trabalho flexível*. Brasília: SENAC, 2009, p.37.

5 PERFIL DO TELETRABALHADOR

A adoção do teletrabalho nem sempre se mostra eficaz a todos os trabalhadores tendo em vista que nem todas as pessoas que se adaptam com facilidade, haja vista a idéia de muitos de que trabalhar fora do local físico da empresa significaria trabalhar menos e da forma que quiser.

Segundo Jack Nilles¹² é necessário que o profissional seja automotivado e autodisciplinado, com todas as habilidades necessárias para sua função e possuir um ambiente doméstico com estrutura para o desenvolvimento do trabalho, e também entusiasmo em relação às perspectivas que surgem.

É mais fácil existir automotivação em um escritório, onde há estímulos visuais e auditivos do que na prestação de serviços de forma isolada, e assim a disciplina é uma característica fundamental para se ter sucesso trabalhando em local diverso do estabelecimento da empresa.

Portanto, de nada adianta a automotivação se não há disciplina. Como no teletrabalho não há uma supervisão de um chefe em tempo integral, é muito comum distrair-se com situações domésticas. Há pessoas que precisam de estímulo o tempo todo e realmente só conseguem trabalhar de forma satisfatória com uma supervisão.

Criatividade e facilidade de adaptação também são fatores importantes para um teletrabalhador conseguir desenvolver suas atividades, pois muitas vezes o trabalhador irá se deparar com situações em que será necessário jogo de cintura para contornar dificuldades.

¹² NILLES, Jack M. Fazendo do teletrabalho uma realidade. Um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo. Futura, 1996, p. 49.

Algumas empresas traçam um perfil de teletrabalhador ideal, sendo uma das características analisadas a fase da vida em que se encontra o trabalhador, segundo Nilles¹³. Pessoas jovens e solteiras, via de regra, dependem de contato social com colegas para conhecer pessoas e abrir um leque de amizades, que possam proporcionar opções de lazer. Neste caso o melhor local para se trabalhar seria um escritório. Por outro lado, tratando-se de pessoas casadas, com filhos e com uma idade madura há a preferência para o trabalho realizado em um local onde possam passar o maior tempo possível com a família e acompanhar o crescimento dos filhos.

Também deve ser avaliada como a rotina da família pode interferir nas atividades laborativas, de forma a atrapalhar o desenvolvimento do trabalho, haja vista não ser viável durante o tempo de trabalho ficar vinculado às rotinas domésticas e ser teletrabalhador ao mesmo tempo. Para tanto, deve a família ser independente, permitindo ao trabalhador o exercício pleno de seu trabalho sem interrupções constantes.

¹³ NILLES, Jack M. Fazendo do teletrabalho uma realidade. Um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo. Futura. 1996, p 47

6 RECURSOS UTILIZADOS PARA A REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

- 1) Rede de computadores: Sistema que interliga sistemas de processamento, permitindo a utilização e comunicação entre os usuários mesmo estando em locais remotos e distantes.
- 2) Multimídia: Tecnologia que permite a comunicação através de recursos audiovisuais, possibilitando a associação de imagens em movimento e efeitos sonoros.
- 3) Videoconferência: Permite a comunicação entre pessoas mesmo estando em locais distantes, utilizando os recursos de multimídia.
- 4) Computação móvel: Processamento de informações utilizando equipamentos portáteis, conectados a redes, são exemplos destes equipamentos os notebooks, palmtops, somada com a utilização de aparelhos celulares.
- 5) Arquitetura cliente: servidor: Utilização de computadores ligados em rede, permitindo aos clientes acessar os serviços oferecidos pela empresa através de computadores centrais, podendo ser operado em rede.
- 6) Workgroup computing: Conjunto de software destinado a auxiliar trabalhos realizados em grupo. Têm como objetivo compartilhar dados e imagens.
- 7) Workflow: Software que viabilizam a criação de formulários eletrônicos no computador e o desenho do seu trajeto pelos órgãos e pessoas que devem recebê-los na organização.
- 8) Internet: elemento integrador de diversas redes heterogêneas, com alcance mundial.

7 NATUREZA JURÍDICA

A análise da natureza jurídica do teletrabalho possui grande importância para definição de como esta modalidade pode ser enquadrada em nosso ordenamento jurídico.

Considera a teoria majoritária ter o Teletrabalho é natureza contratual, podendo e poderá ser cível, comercial ou trabalhista dependendo do conteúdo obrigacional da prestação.

Com propriedade, Pinho Pedreira afirma que "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 modalidades de teletrabalho."¹⁴

Desta forma, conclui-se que o Teletrabalho possui natureza contratual mista, vinculada ao conteúdo obrigacional da prestação. Levando em consideração os dispositivos constantes na Consolidação das Leis Trabalhistas, uma primeira análise pode levar-nos aos artigos 2º, 3º e 6º da CLT, conforme abaixo transcritos:

¹⁴ Pedreira, Pinho. Revista LTr., Vol. 64, nº 05, Maio de 2000. p. 584-385.

Art. 2º: "Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços",

Art. 3º: "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário".

Art. 6º: "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, as definições citadas trazem praticamente a definição do empregado a domicílio, mas como já visto anteriormente com acepções e classificações bem claras, esta não abrange totalmente o teletrabalho, porque o trabalho a domicílio não é propriamente teletrabalho, nem vice-versa.

Contudo, somente a análise das condições concretas de execução da prestação de serviços irá determinar a natureza jurídica do teletrabalho, pois o mesmo poderá conter aspectos cíveis, comerciais ou trabalhistas.

7.1 CONTRATAÇÃO DO TRABALHADOR

De acordo com *caput* do artigo 443 da CLT, o contrato de trabalho pode ser escrito ou verbal e até mesmo tácito, em razão da prestação de serviços sem qualquer oposição por parte do empregador.

Assim, no tocante às formas de contratação do trabalhador há entendimento no sentido de que poderia ser realizado inclusive pela WEB, onde a prova da contratação seria por intermédio de e-mail, ou por criptografia, que começa a ser adotada no nosso sistema legal.

No entanto, ainda há controvérsias com relação ao tema, tendo em vista a ausência de regulamentação, havendo inclusive alguns doutrinadores que consideram os teletrabalhadores como autônomos e não empregados, em virtude das peculiaridades da execução de suas atividades.

Para a caracterização da relação de emprego, existem alguns elementos essenciais tais como a subordinação, a pessoalidade e o recebimento de contraprestação, que deverão estar presentes para que seja configurado o vínculo empregatício.

Assim sendo, a situação fática que envolverá as partes será determinante para fixar o tipo de contrato a ser realizado, ou seja, se estará revestido de características de uma relação de emprego ou um contrato de prestação de serviços, portanto de natureza civil ou comercial.

7.2 PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR

Considera-se elemento caracterizador da relação de emprego, o poder de direção do empregador, onde este exerce poder sobre o empregado, determinando-lhe ordens de serviço.

Referido poder encontra-se previsto no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho e se subdivide em:

- Poder de organização: Cabe ao empregador organizar a atividade, eis que o empresário é fundamentalmente um organizador.
- Poder de controle: O empregador pode fiscalizar as atividades profissionais de seus empregados.
- Poder disciplinar: O empregador pode impor sanções aos seus empregados.

Estes poderes dizem respeito apenas à relação de emprego, nos serviços prestados pelo empregado, no local de trabalho, e em conformidade com a legislação.

Com o avanço da tecnologia, novos meios e métodos de execução do trabalho foram surgindo, a exemplo do teletrabalho - trabalho realizado à distância, predominantemente com a utilização de equipamentos como computadores, telefone fixo, celular ou telefax - onde se dispensa a presença do trabalhador nas instalações físicas do tomador dos serviços, havendo uma verdadeira flexibilização do tempo, meio e lugar da prestação do trabalho.

Com isso, o poder diretivo do empregador também deve ser flexibilizado ou adaptado a essa nova realidade, pois, agora, a subordinação jurídica tradicional deve dar lugar à "telesubordinação" ou "teledisponibilidade".

E esse modo de execução de serviço não desnatura a relação de emprego em um trabalho executado de tal modo, vez que esses equipamentos modernos também permitem, mesmo à distância, a conexão permanente do trabalhador com a empresa, até as pausas, descansos e horas de atividade podem ser determinados por meio deles.

Assim, a aplicação do poder de direção no caso do teletrabalho poderá ser realizado por meio da tecnologia, sendo esta uma ferramenta de controle. Poderá por exemplo, monitorar o teletrabalhador no computador, através do login, dos toques no teclado, e assim mensurar sua produção, bem como a verificação da entrada e saída de dados por registros feitos pelo próprio computador, que inclusive indicam o horário.

Entende-se que esta forma de controle, não afeta o direito à privacidade, previsto no inciso X do art. 5º da Constituição Federal¹⁵, uma vez que deverá utilizar a fiscalização exclusivamente para as atividades relacionadas ao trabalho.

¹⁵ Art. 5º (...) X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (Constituição Federal)

O empregador deverá apenas ter a cautela de não efetuar um controle vexatório e excessivo, inclusive com relação aos dados pessoais do empregado.

7.3 PESSOALIDADE

Em razão de o trabalho ser prestado por pessoa física, uma das características do contrato de trabalho é o fato de ser personalíssimo, ou seja, *intuitu personae*, infungível, pois realizado com certa e determinada pessoa, a qual não poderá, no curso da relação de emprego, fazer-se substituir por outra, sob pena de descaracterização do vínculo¹⁶.

Desta forma, a atividade laboral deve ser exercida pessoalmente pelo empregado e o caráter da obrigação é pessoal, conforme artigo 3º da CLT:

“Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.”

O artigo mencionado não considera cabível a desconfiguração do contrato de trabalho feito com o teletrabalhador pelo fato de trabalhar longe da empresa. Entretanto, ainda que a pessoalidade seja uma característica essencial para caracterização de vínculo empregatício, em certas prestações de serviços a pessoalidade será de difícil apuração.

Portanto, entende-se que, pela sua natureza, onde há utilização de meios telemáticos, a prova da pessoalidade poderia se dar, por exemplo, por meio de suas senhas pessoais, que são de sua inteira responsabilidade, garantindo sua identidade.

¹⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 26 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

7.4 JORNADA DE TRABALHO

Em uma forma de trabalho que tem como principal característica a prestação de serviços de forma mais flexível, onde se preza o resultado, o horário de trabalho geralmente poderá ser realizado de acordo com o período em que o trabalhador julgue mais produtivo, sendo nesse caso inviável o controle de horas.

Caso a empresa estipule um prazo para a conclusão do trabalho, e desde que fixada uma quantidade de horas de trabalho diário, e haja a necessidade de ultrapassar esta, ao empregador caberá o pagamento das horas excedentes.

No mesmo sentido, onde haja a necessidade de disponibilidade para contatos durante horários de trabalho pré-determinados, e caso este seja excedido, serão devidas da mesma forma as horas extras.

Esse controle encontra viabilidade em razão do avanço tecnológico, onde a empresa pode controlar o tempo em que o teleempregado passa exercendo exclusivamente o seu trabalho, seja pelo controle de navegação on-line, o controle do número de conexões em rede, tempo de duração das mesmas, ou número de digitações efetuadas.

7.5 SUBORDINAÇÃO

O teletrabalho anda muito próximo a duas formas de prestação de serviço: relação de emprego e trabalho autônomo. Isso porque temos um trabalhador que de certa forma presta o serviço “longe dos olhos” de seu empregador que geralmente preocupa-se apenas com o resultado.

Surge então a questão da subordinação, e como caracterizar este elemento essencial para a caracterização de vínculo empregatício.

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

Amauri Mascaro Nascimento define relação de emprego como:

*“relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado”*¹⁷

O trabalho subordinado caracteriza a relação clássica de emprego. O trabalhador subordinado é aquele que realiza o próprio trabalho, intelectual ou manual, de forma não eventual, sob a dependência do empregador, do qual recebe uma remuneração.

O tempo de execução do trabalho é rígido e prefixado e independente do resultado. Tanto os instrumentos como o local onde é executado e os riscos dessa atividade são de inteira responsabilidade da empresa.

Tradicionalmente existem vários critérios de subordinação; entre eles se destacam: a subordinação econômica, a social, a técnica e a jurídica. Entre todas estas, é evidente que a subordinação jurídica se destaca, já que ela enfatiza o estado de dependência real do empregado ao comando e às ordens do empregador.

Segundo Frederico Silveira e Silva¹⁸ há muitas correntes que explicam a natureza jurídica da subordinação. A primeira delas é Econômica e Técnica, onde temos a figura de um empregador que possui mais conhecimentos do que o empregado e este depende daquele para que lhe seja ensinado o ofício.

¹⁷ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva. 1998. p. 332.

¹⁸ SILVEIRA E SILVA, Frederico. *O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro*. Disponível em [http://< www.jus.com.br/doutrina >](http://www.jus.com.br/doutrina) Acesso em 08 jul. 2013.

A teoria da Subordinação Moral se prende à idéia de que o empregado adota a lealdade e honrosa dedicação à empresa, não possuindo esta relação prática ou mesmo real nas relações de capital e trabalho.

A teoria da Subordinação Jurídica, por outro lado, é conceituada como uma relação onde um se sujeita ao outro, tendo como base um contrato que dispõe sobre direitos e deveres tanto para o trabalhador como para o empregado.

Délio Maranhão em “Instituições de Direito do Trabalho” ¹⁹ cita que a subordinação é fonte de direitos e deveres tanto para o empregador quanto para o empregado, caberá ao empregador a direção e o comando, podendo este determinar as condições para a utilização e aplicação concreta da força de trabalho do empregado, desde que respeitados limites do contrato.

O empregador também poderá controlar as atividades do empregado, verificando o exato cumprimento da prestação do trabalho e caso o empregado não cumpra as regras do contrato poderá inclusive aplicar penas disciplinares.

Já ao empregado, ainda segundo Délio Maranhão, cabe dever de obediência, diligência e fidelidade, sempre respeitando os limites do contrato.

Ocorre que as mudanças nas relações de trabalho acarretam modificações também nos elementos que as compõem.

Exemplo disso é a chamada parassubordinação onde os trabalhadores não são vistos simplesmente como pessoas que recebem ordens e devem cumpri-las sem indagar se esta é a forma correta, mas também participam de forma autônoma das atividades da empresa, criando assim uma relação de colaboração.

Alice Monteiro de Barros ao tratar do tema teletrabalho verificou após estudo da Doutrina Italiana a necessidade de adotar novas regras para regulamentação

¹⁹ MARANHÃO, Délio (et al.) *Instituições de Direito do Trabalho* vol. I São Paulo: LTR, 2005. p. 244.

das normas trabalhistas devidas às transformações operadas nas modalidades de trabalho. É sugerido um modelo intermediário entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, criando a figura do trabalho parassubordinado.²⁰

A característica principal desta modalidade de trabalho é que os trabalhadores não são subordinados, mas prestam uma colaboração contínua e coordenada à empresa que por sua vez contrata o trabalhador com condições de inferioridade, mediante contratos civis e mercantis de prestação de serviços.

Diante desta situação é proposta para o trabalho parassubordinado normas de proteção sem a intensidade das regras previstas nos contratos convencionais de trabalho, mas em contrapartida sem a total ausência de regras de proteção, situação observada em contratos de prestação de serviços autônomos.

O fato de haver uma determinação de horário para a prestação do serviço e o trabalhador realizá-lo com certa flexibilidade na jornada de trabalho, não quer dizer obrigatoriamente que haja uma relação autônoma de trabalho, pois o trabalhador continua com a obrigação e controle de seus serviços.

Segundo Pinho Pedreira em comentário publicado na Revista LTR²¹ esclarece que no teletrabalho há a figura da subordinação, sendo que esta sofreu apenas uma alteração morfológica que obriga a adoção de mudanças nos critérios de subordinação, mas não que este item esteja totalmente extinto nas relações entre teletrabalhadores e empregadores. A dependência, entendida como submissão às ordens e diretrizes do empresário pode ser fixada mediante a análise do programa que determina, canaliza e controla a prestação do trabalho.

Ainda segundo o citado autor o teletrabalho:

“não altera em verdade o conceito de subordinação, e sim, requer, quanto a esta, apenas uma mudança no modo de valorar, o que corresponde a uma

²⁰ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2005. p. 262.

²¹ PEDREIRA, Pinho. *O Teletrabalho*. Revista LTR, v. 64 n. 5, São Paulo, mai./2000. p.p. 583-587.

recomposição mais imaginativa do sistema de indícios para desvelar sua existência com maior nitidez”.

De acordo com Carla Jardim²² o teletrabalho é compatível com a subordinação, pois há o trabalhador depende do empregador para lhes fornecer trabalho, em contra partida o teletrabalhador executa o trabalho sem a fiscalização do mesmo, podendo inclusive receber auxílio de outras pessoas para realizá-lo, distribuir as horas de trabalho como melhor lhe convier apresentando assim características do trabalho autônomo.

Os defensores mais conservadores do teletrabalho entendem que nas situações em que computador torna-se um instrumento de trabalho, este acabaria efetuando o controle deste, colocando o teletrabalhador numa posição de subordinação, especificamente se o teletrabalho é conectado.

Mesmo com o teletrabalho desconectado poderia existir um controle, claro que bem menor, mas tudo isto iria depender da forma pactuada pelas partes.

Como exemplos podem ser citados os programas de computador que registram e guardam na memória o labor feito no horário de trabalho, podendo inclusive constar a informação de quantas vezes houve o toque no teclado, se entrou em “bate-papos”, quantas vezes houve utilização do telefone, etc.

O desenvolvimento da internet permite que haja conhecimento se o teletrabalhador está conectado ou não, e o tempo que passou desde a última ação que executou no computador (quanto tempo, por exemplo, estaria sem apertar nenhuma tecla).

Deve ser considerado também o "jus variandi" do empregador, porque este pode, ao invés de utilizar essas formas mencionadas, manter o controle baseado em resultados, tendo o teletrabalhador o compromisso de satisfazê-las em determinados lugares, períodos e condições pré-estabelecidas.

²² JARDIM, Carla Carrara da Silva: *O Teletrabalho e Suas Atuais Modalidades*. São Paulo: LTR 2004, pág. 67.

Sendo assim, cabe ao empregador a direção e o comando, podendo este determinar as condições para a utilização e aplicação concreta da força de trabalho do empregado, desde que respeitados limites do contrato.

O fato de haver uma determinação de horário para a prestação do serviço e o trabalhador realizá-lo com certa flexibilidade na jornada de trabalho, não quer dizer obrigatoriamente que haja uma relação autônoma de trabalho, pois o trabalhador continua com a obrigação e controle de seus serviços.

Em razão da existência de uma situação de trabalho de forma flexível, pode-se em contrapartida ser obtida uma forma de subordinação da mesma maneira, no entanto, sem deixar de estender ao trabalhador a proteção dada pelas normas trabalhistas.

Segundo a análise de Robortella²³, o avanço das telecomunicações, via telefone ou telex, institui uma “telessubordinação” que não se compara ao trabalho a domicílio do início da industrialização, pois os modernos equipamentos permitem a conexão permanente do trabalhador à empresa.

Definida a subordinação como prerrogativa do empregador de dirigir e modular a atividade exercida pelo trabalhador, determinando o trabalho a ser feito, a forma, o local e o momento de sua realização, bem como a fiscalizando o cumprimento de ordens dadas e sancionando o seu descumprimento, fica nítido não ter importância o meio pelo qual se exterioriza.

Não importa, para apurar a existência ou não de subordinação, se a ordem é dada de viva voz, na presença do empregado, ou se é transmitida por telefone ou por meio de mensagem eletrônica. Tampouco tem relevância, para definir o caráter subordinado ou não do trabalho, saber se o prestador de serviço é fiscalizado pelos olhos do próprio empregador ou por meio de relatório escritório, cuja redação seja exigida. Por fim, nada muda se a ausência ao serviço é sancionada por meio de advertência pelo correio ou por

²³ ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994. p.146.

meio de advertência verbal. Importam o comando, a fiscalização e a aplicação da sanção, não o veículo utilizado para a sua comunicação ou implementação.²⁴

Em estreita oposição ao trabalho subordinado está o autônomo. O trabalhador autônomo é o prestador de serviços que não tem vínculo de subordinação, portanto, não está sujeito ao poder diretivo, disciplinar e de controle do empregador. É ele quem organiza sua própria atividade, escolhe sua clientela, fixa seus horários, seus prazos para execução, escolhe suas ferramentas, valora seu trabalho e pode, em alguns casos, contar com a colaboração de terceiros, desde que seu número não seja determinante, sob risco de caracterizar o exercício de empresa ou uma relação em estreita correspondência com o mero fornecimento de mão-de-obra, e, por último, assume os riscos do seu negócio.

Ainda que existam algumas características do trabalho autônomo, não se pode afastar a idéia da existência de muitos elementos que o caracterizam como empregado, pois o que muda é apenas a forma na prestação do serviço (à distância), dependendo, no entanto, o teletrabalhador da empresa para prestar o seu serviço, não possuindo autonomia na execução deste.

A linha demarcatória entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo está no modo como o trabalho é prestado.

Diante desta exposição deve ser considerada, portanto, a necessidade de haver uma adaptação das normas brasileiras, pois temos um trabalhador que possui características tanto de empregado como de um autônomo, sendo necessária a criação de normas que possam abranger esta categoria de trabalhadores.

²⁴ MALLET, Estevão. Revista do advogado. SP, V.32, n 115, p. 44-54, abril de 2012.

8 QUESTÕES RELACIONADAS AO TELETRABALHO EM DOMICÍLIO

8.1 PREVENÇÕES CONTRA ACIDENTES DE TRABALHO

Quando se trabalha em uma empresa, há uma série de medidas a serem tomadas com o intuito de prevenção de acidentes do trabalho obedecendo, por exemplo, as Normas Regulamentadoras.

Assim sendo, ainda que trabalho seja realizado no domicílio do empregado, as regras de segurança e saúde também deverão ser observadas para a proteção dos trabalhadores.

Basicamente o teletrabalhador residencial deverá manter o escritório livre de obstáculos perigosos, fios soltos e outros riscos potenciais. Móveis, cadeiras, isolamento acústico e iluminação devem estar de acordo com as exigências mínimas de um bom ambiente de trabalho.

No entanto, a ocorrência de acidente de trabalho gera um problema no tocante à sua configuração, uma vez que o teletrabalhador poderá realizar seu trabalho a qualquer hora e em qualquer lugar.

Esse tipo de contrato, se analisado dentro do contexto de trabalho à distância, será interpretado de duas formas: se o evento ocorreu num horário coerente com a prática de uma determinada atividade, poderia ser tratado como um acidente de fato. A outra forma é provar que o fato ocorreu durante o desempenho de suas atividades profissionais, preservando assim, os direitos do empregado.

O empregador, para que tenha conhecimento se o local da residência oferece condições seguras e compatíveis com a realização do trabalho, possui o direito de inspecioná-lo. É conveniente, no entanto, que tal inspeção seja precedida de um aviso ao trabalhador.

Ainda que as inspeções sejam feitas e as NRs observadas, pode da mesma forma ocorrer um acidente de trabalho, sendo que a prova do ocorrido pode ser mais frágil em razão da distância do empregado com relação à empresa e flexibilidade de horários, situação em que, num primeiro momento deve-se levar em consideração a boa-fé do trabalhador, desde que haja argumentos plausíveis para a caracterização do afastamento nessa modalidade.

Se o acidente de trabalho ocorrer, tendo o empregador emitido a CAT, ficará a cargo do setor de perícia médica do INSS, constatar o nexo de causalidade. Restando seqüelas, o empregado, como em qualquer forma de trabalho, poderá provocar o judiciário pleiteando a indenização por danos materiais e morais, ou seja, as regras quanto aos acidentes do trabalho serão as mesmas aplicadas aos empregados que trabalham nas dependências da empresa.

8.2 RESPONSABILIDADE PELOS EQUIPAMENTOS

Como a comunicação do teletrabalhador com a empresa se dá normalmente através de rede de computadores, estes equipamentos precisam ser compatíveis com os equipamentos que ficarão na sede da empresa, portanto nada mais justo que a empresa custeie a aquisição e manutenção destes. Algumas organizações fornecem *softwares* ao invés de equipamento propriamente dito.

Caberá ao empregado garantir que o equipamento ou *software* fornecido pela empresa sejam utilizados em condições profissionais, não utilizando o equipamento de forma que venha a danificá-lo.

O uso do equipamento para fins particulares poderá ser feito desde que esta possibilidade seja acordada com a empresa e que não seja utilizado no horário reservado ao trabalho.

A utilização de equipamento próprio também poderá ocorrer desde que o mesmo seja compatível com os equipamentos da empresa, mas a manutenção e questões referentes ao fornecimento de softwares deverão ser ajustadas contratualmente com a empresa.

8.3 O NEXO EPIDEMIOLÓGICO E A ANÁLISE SISTEMÁTICA AO TELETRABALHADOR

Em 26 de dezembro de 2006 foi publicada a Lei 11.430, alterando o artigo 21-A da Lei 8213/91, que por sua vez havia sido acrescentado pela medida provisória 316 de 11 de agosto de 2006, com a delimitação do nexo técnico epidemiológico entre a entidade mórbida motivadora da incapacidade e a atividade exercida pelo acidentado.

Com o estabelecimento do nexo técnico epidemiológico pela lei, tornou-se mais eficaz o diagnóstico de doenças relacionadas ao trabalho, uma vez que catalogada dentre as estabelecidas pelo Código Internacional de doenças – CID define as doenças relacionadas diretamente com as atividades laborativas.

Nesse passo, especificamente ao teletrabalhador, destacam-se como funções mais usuais, os telefonistas, os datilógrafos, os digitadores, os operadores de telemarketing etc., quais demandam em grande parte do tempo de exercícios repetitivos para o desenvolvimento de suas funções, razões em que, ocasionam não raras vezes doenças do trabalho em razão da inflamação dos tendões, dos nervos, fraturas na coluna, razão em que merece o estabelecimento a conjugação normativa de extensão da definição do nexo técnico epidemiológico e conseqüentes efeitos à proteção secular em busca da justiça social, da isonomia constitucional, da proteção à integridade física e proteção de sua dignidade humana.

Nesses termos, necessário o estabelecimento da conjugação do dispositivo inovador de caracterização do nexo epidemiológico com o trabalho estabelecido no artigo 21-A da Lei 8213/91 acima descrito do disposto de forma analógica do parágrafo único do

artigo 927 do Código Civil Brasileiro e o que está disciplinado no artigo 21 da Lei 8213/91 em relação às atividades desenvolvidas por si só, independente do local da prestação dos respectivos serviços sob prisma ambiental.

Nesse sentido, a análise técnica é muito mais complexa que a simples opinião médica, é que muito embora se possa aplicar às normas gerais e específicas protetivas ao teletrabalhador, para a análise do nexo causal, sobre critérios da medicina, mostram-se necessárias mais que uma simples análise clínica para efetivação ao mesmo, o que ressalta ainda mais a importância protetiva das normas, pois o critério de análise para a apuração da responsabilidade em si já é criteriosa, critério pelo qual a empresa também poderá se cercar a evitar constatação do nexo, apresentando defesa e quesitos técnicos correspondentes às determinações da respectiva resolução acima, a fim de suprir esclarecer os pontos principais necessários à caracterização da responsabilidade.

O critério conceitual da norma se reveste de atribuição direta a identificação das situações-tipo abrangidas quais serão acobertadas pelo instituto sobre o critério objetivo sob a responsabilidade tutelar do Estado aos danos experimentados pela vítima e conseqüente reparação previdenciária sem desprezar as ordens constitucionais de proteção anteriormente versadas, merecendo ressalva a importância da aplicação das normas civis, analogicamente, á vista da permissão do artigo 8º da CLT, quais, revestem-se por vezes de natureza objetiva.

Sobre o prisma analítico da objetivação dessa responsabilidade, DELGADO ressalta:

“Essa tendência de objetivação da responsabilidade por danos materiais, morais e estéticos de origem acidentária recebeu importante reforço do novo Código Civil. Este diploma é bem verdade, mantém a regra geral responsabilizatória vinculada o dever de reparar á verificação de culpa do agente causador do dano, na linha tradicionalmente assentada pelo novo código civil (artigo 159, CCB/2002). Em seu artigo 186 dispõe o novo CCB “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, imprudência,

violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”²⁵

Ora, tratando-se de atividade empresarial, ou dinâmica laborativa (independentemente da atividade da empresa), fixadoras de riscos para os trabalhadores envolvidos, desponta a exceção ressalvada pelo parágrafo único do artigo 927 do CCB/2002, tornando objetiva a responsabilidade empresarial por danos acidentários (responsabilidade em face do risco).

Entendemos que a análise acima versada realmente é a que se mostra em consonância com as demais regras protetivas ao trabalhador, mesmo porque, quando o empregador passa a explorar suas atividades, ele assume os riscos negociais riscos esses que devem ser inseridos aos relacionados à saúde e segurança do trabalhador como um todo, pois se do contrário fosse, não haveria assunção de riscos, nem do negócio nem das conseqüências negociais, pois até as máquinas necessitam de manutenção e estão expostas aos riscos de quebrarem por uso excessivo que dirá seres humanos e principalmente à aplicação do artigo 187 do Código Civil “*Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes*” em havendo excesso abuso do direito por parte do empregador.

8.4 DESPESAS COM DESLOCAMENTO

Caso seja necessário o deslocamento do teletrabalhador para outra cidade com a finalidade de prestação de serviços, a empresa poderá adotar o sistema de reembolso combustível ou a utilização de diárias para viagem.

No caso de deslocamento da residência do teletrabalhador para os telecentros há entendimentos diversos sobre o assunto.

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, São Paulo. 2005, 4ª ed., ed. LTR, 2005; Empresa e Estabelecimento - p. 395.

Alguns entendem que a empresa deveria custear as despesas com o transporte, já que seu comparecimento não é opcional, mas sim decorre de determinação da empresa, seja para participar de reuniões ou para utilizar algum equipamento que o teletrabalhador não possua em sua residência.

Este entendimento, no entanto não é pacífico, há autores como Nilles que entendem que as despesas com deslocamentos para os telecentros ou à sede da empresa para participar de reuniões devem ser custeadas pelo teletrabalhador.

Uma vez em que se entende que aos teletrabalhadores, quando configurado o vínculo empregatício, se aplica a CLT em direitos e obrigações, a estes seria então obrigatória a concessão do Vale-Transporte para deslocamento aos telecentros ou escritórios satélites, ou ainda para reuniões na sede da empresa, ou seja, nos casos onde o empregado utilizar qualquer outra forma de transporte que não o público, a empresa está desobrigada de fornecer qualquer auxílio.

Não esquecendo que o custeio por parte da empresa do deslocamento trabalho-residência e vice-versa, quando diverso do vale-transporte, é considerado como salário.

8.5 LICENÇAS MÉDICAS E FÉRIAS

Com relação às licenças médicas, a tendência segundo estatísticas é que profissionais que trabalhem em casa tenham números menores de afastamentos do que trabalhadores reunidos em um escritório central.

No entanto, caso haja incapacidade para o trabalho, o procedimento a ser observado é o mesmo de empresas convencionais, ou seja, o trabalhador deverá apresentar ao empregador o atestado médico, e neste período não será prestado o serviço.

Quanto às férias serão assegurados os mesmo direitos previstos na legislação brasileira, ou seja, o direito a trinta dias de férias, com acréscimo do terço da

remuneração, após o período aquisitivo de 12 meses e a possibilidade de converter um terço deste direito em abono pecuniário.

9 VANTAGENS DO TELETRABALHO

9.1 PARA O TELETRABALHADOR

- Ampliação dos níveis de relacionamento com os familiares, face ao maior convívio coma família, permitindo aos pais o acompanhamento da educação dos filhos.
- Possibilidade de adequar o trabalho ao estilo de vida de cada um, por exemplo, para aqueles que têm dificuldade em acordar cedo, poderiam iniciar o seu trabalho mais tarde, sem levar em consideração os horários da empresa.
- Diminuição do stress, pois o teletrabalhador não necessita deslocar-se para o trabalho, evitando que se inicie a jornada de trabalho com certo cansaço motivado pelo deslocamento.
- Aumento de produtividade - há vários estudos neste sentido que apontam um melhor desempenho na realização de tarefas, pois o lar é geralmente um local mais tranquilo para se trabalhar.
- Redução de doenças profissionais que muitas vezes estão relacionadas ao stress dos locais de trabalho.
- Redução e até eliminação do tempo despendido pelo empregado no deslocamento de sua residência até o local de trabalho, gerando maior aproveitamento do tempo
- Redução de custos (economia com combustível ou gasto com transporte público) e riscos com deslocamentos.

- Redução de gastos com vestuário, já que não é necessário vestir um terno no caso dos homens e investir em um guarda roupa com várias combinações de acessórios no caso das mulheres para trabalhar em casa.
- Maior motivação para o trabalho, pois é possível cumprir metas e tarefas de forma mais flexível.
- Possibilidade inclusão no mercado de trabalho de pessoas com dificuldade locomoção, como os deficientes físicos e idosos.
- Redução do espírito de competição, muito comum em locais com concentração de trabalhadores.
- Desnecessidade de conviver com pessoas indesejadas.
- Menores interrupções e do trabalho, já que geralmente em casa há um número menor de pessoas do que em um escritório.
- Maior capacidade de concentração.
- Maior facilidade de acesso a uma central de informações já que em certos horários, há uma sobrecarga de usuários buscando as mesmas informações.
- Possibilidade de prestação de serviços para várias empresas, sendo necessário que o teletrabalhador organize o tempo e as tarefas de cada empregador.

9.2 PARA A EMPRESA

- empregados mais eficientes, já que para ser um teletrabalhador é preciso ser independente, trazendo como resultado um envolvimento maior no que diz respeito à quantidade e qualidade de resultados.

- Diminuição de licenças médicas, pois os teletrabalhadores não se deslocam para grandes centros diariamente diminuindo assim doenças relacionadas ao stress e acidentes de percurso.
- Diminuição dos custos médicos, uma vez que há uma redução significativa de doenças relacionadas ao trabalho.
- Redução do índice de absenteísmo, pois além da diminuição de faltas por problemas de saúde, temos também a redução de ausências em parte do período para a resolução de problemas particulares.
- Custos reduzidos com aluguel de imóveis para abrigar as instalações da empresa, já que é preciso alocar todos os empregados em um só local atendendo as normas de conforto e segurança.
- Caso a empresa seja proprietária do local de trabalho, poderá adquirir um espaço menor, menos centralizado tendo portanto a diminuição dos custos de IPTU. Segundo Nilles a redução de espaço de escritórios poderá atingir 33% quando adotado de forma mais abrangente o sistema de teletrabalho em domicílio. Com esta diminuição seria possível inclusive aumentar a eficiência de certos departamentos onde antes era comum apresentar superlotação de empregados por metro quadrado.
- Desnecessidade de reserva de grandes locais para estacionamento, gerando também uma economia para a empresa.
- Redução de custos com energia elétrica, água e impostos.
- Economia com despesas de transporte e alimentação dos trabalhadores.
- Redução de custos com segurança privada e serviços de limpeza.

- Redução de rotatividade de empregados (turn over), gerando para a empresa a redução de custos com contratação e treinamento de novos profissionais.
- Possibilidade de encontrar com maior facilidade grandes talentos mesmo que estes estejam a uma grande distância da empresa.
- Aumento significativo de tempo à disposição de clientes, pois quando falamos de uma empresa que mantenha trabalhadores de forma intercontinental sempre haverá um teletrabalhador conectado à empresa.
- Maior agilidade da empresa em relação a seus clientes.
- Em caso de acidentes ou até mesmo de catástrofes no local sede da empresa, desde que não bloqueiem as telecomunicações, as atividades feitas pelos teletrabalhadores não sofrerão suspensão.

9.3 PARA A SOCIEDADE E O GOVERNO

- Geração de empregos, tendo em vista a diminuição de custos das empresas.
- Redução nos congestionamentos nas grandes cidades.
- Redução de poluentes, pois há diminuição de utilização de veículos para locomoção casa-trabalho-casa.
- Redução do consumo de energia elétrica e combustível.
- Diminuição de custos com manutenção de vias urbanas.
- Abertura de postos de trabalhos em locais distantes, como zonas rurais, bem como em zonas de menor centralidade econômica. A instalação de telecentros

em zonas rurais e/ou periféricas pode promover o incremento do sector dos serviços nessas regiões, bem como poderá contrariar a tendência de êxodo populacional dessas regiões. Com o aumento do teletrabalho verifica-se uma menor procura de espaço imobiliário nos centros urbanos o que pode libertar espaço para zonas residenciais. As cidades dormitório podem adquirir vida própria dado crescente número de pessoas que passa a trabalhar em casa ou em centros de tele-trabalho próximos da sua residência.

- Inclusão no mercado de trabalho de pessoas com idade avançada para o mercado de trabalho, de pessoas com dificuldades de locomoção e de pessoas deficientes.

10 DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

10.1 PARA O TELETRABALHADOR

- Isolamento social, já que não há convivência com outros trabalhadores. É comum para a maioria dos trabalhadores passarem grande parte do dia na empresa ou no escritório, isto favorece o aumento de possibilidades de se realizar novas amizades ou até mesmo relacionamentos amorosos. Já o teletrabalhador distancia-se do círculo de relacionamentos de trabalho e passa a conviver apenas com a sua família, não aumentando desta forma o seu círculo de amizades.
- Oportunidades de carreira reduzidas, pois a frequência diária do trabalhador ao seu local de serviço permite aos superiores hierárquicos analisar o perfil do trabalhador para ocupar outro cargo, acarretando desta forma a estagnação da carreira profissional.
- Caso a empresa não arque com os custos relacionados ao trabalho, o empregado poderá suportá-los sozinho.
- Falta de regulamentação de normas de proteção ao teletrabalhador, deixando-o muitas vezes desprotegidos de direitos básicos trabalhistas como férias.
- Preconceito por parte das empresas e sociedade, pois há a idéia de que se trata de um trabalhador com mordomias e não merecedor de equiparação com os demais trabalhadores.
- Possibilidade de trabalhar em jornadas que excedem o máximo permitido, já que geralmente trabalha-se por um resultado e para alcançá-lo muitas vezes é ultrapassada a jornada de trabalho.

- Riscos em relação à saúde do trabalhador em decorrência de problemas causados pela falta de mobiliário adequado para a realização do trabalho.
- Caso o teletrabalhador não possua o perfil adequado, a prestação do serviço em domicílio poderá gerar conflitos familiares.
- Abuso do horário de trabalho, pois os meios de telecomunicações designadamente o telefone, o correio eletrônico serão partilhados entre a utilização para fins profissionais e fins familiares pelo que aumenta o risco de o indivíduo ao estar sempre contactável, estar sempre sob pressão profissional de realizar determinada tarefa ou trabalho o que o conduz a continuar/prolongar o tempo de trabalho diário. O trabalho em excesso como qualquer outro vício comportamental, poderá originar doenças relacionadas com stress e/ou conflitos familiares.
- Enfraquecimento da representação e da ação sindical, ante ao isolamento e dispersão geográfica do empregado e falta de comunicação.

10.2 PARA A EMPRESA

- Fragilidade na fiscalização do empregador sobre o empregado, pois não há como supervisionar o trabalho enquanto este está sendo realizado, apenas quando há a conclusão do trabalho.
- Falta de fidelidade com a empresa já que o trabalhador poderá prestar serviços para diferentes empresas.
- Problemas em relação a dados confidenciais da empresa.
- Alto custo com equipamentos de comunicação e manutenção dos mesmos.
- Forte dependência da tecnologia.

- Falta de regulamentação do teletrabalho.
- Custo maior com investimentos.

Certo é que, em vista dessa forma de prestação de serviços ser algo relativamente novo no Brasil, muitas mudanças, principalmente na mentalidade de empresas e trabalhadores serão necessárias para uma aplicação mais efetiva e eficiente do teletrabalho no país.

11 O TELETRABALHO E A INCLUSÃO SOCIAL

11.1 ISOLAMENTO SOCIAL DO TELETRABALHADOR

O teletrabalhador mesmo que se mantenha diariamente *conectado* aos demais colegas, seja por algum serviço de mensagem instantânea (Messenger, Microsoft Communicator, Skype...) ele se mantém afastado fisicamente das relações interpessoais na empresa.

Questionamos se haverá equidade na avaliação para promoção de cargo entre um teletrabalhador e um empregado que execute as mesmas funções e tenha um cargo similar, porém, executando suas obrigações na sede da empresa.

Acreditamos que este último mantém, normalmente, um acesso com os seus supervisores e gerentes de uma maneira bem mais fácil quando comparado ao teletrabalhador.

Dessa forma, quando uma promoção surgir o trabalhador presencial será beneficiado, pois seus responsáveis irão lembrar primeiramente dele do que do teletrabalhador.

Além disso, fica mais difícil o acesso aos demais colegas de trabalho, visto que os contatos terão que se dar todos virtualmente. Com isso, mesmo que um colega esteja presente no escritório no momento que um teletrabalhador precisar dele, este dependerá que ele fique disponível *on-line*.

11.2 TELETRABALHO COMO ALTERNATIVA PARA A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS

Quando se fala em inclusão social, logo surge a indagação: por que incluir? E a resposta é clara: porque há exclusão social. Agora, a reflexão sobre as razões da existência da exclusão leva a respostas bastantes complexas.

São muitas as explicações acerca da exclusão social e não cabe neste trabalho adentrar neste adentrar esse mérito, por foge aos objetivos aqui expostos.

No tocante as pessoas com deficiência, trabalha-se com os princípios do paradigma da inclusão social (o direito de pertencer, a valorização da diversidade humana, dentre outros). Esses princípios são os atuais valores eleitos como ideais a serem perseguidos na questão da deficiência; foram estabelecidos pelo movimento de inclusão social iniciado nos países mais desenvolvidos na década de 80 e difundidos aos países em desenvolvimento na década seguinte.²⁶

Hordienamente, os princípios da sociedade inclusiva estão todos presentes na Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, fazendo parte do mundo do dever ser em âmbito nacional e internacional.

Neste sentido, a norma da dignidade, já podia ser por si só utilizada como garantia do ideal da inclusão laboral das pessoas com deficiência, haja vista que pode-se afirmar, nesse diapasão, que os princípios da inclusão social nada mais são do que a efetivação da dignidade humana.

A prática tradicional da integração social tem como premissas a “normalização” da vida das pessoas com deficiência e a modificação da própria pessoa, não propiciando a este segmento populacional uma verdadeira participação plena com igualdade de oportunidades. A integração nessa concepção fica aquém das necessidades do grupo. Este demanda uma transformação social e exige mudanças no ambiente físico e na atitude psicossocial de toda população objetivando desenvolver ao máximo a pessoa com deficiência e suas capacidades.

²⁶ SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. 7 ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006, p.17.

Para incluir todas as pessoas, a sociedade deve ser modificada a partir do entendimento de que ela precisa ser capaz de atender às necessidades de todos os seus membros. O desenvolvimento (por meio da educação, reabilitação, qualificação profissional etc.) das pessoas com deficiência deve ocorrer dentro do processo de inclusão e não como um pré-requisito para estas pessoas poderem fazer parte da sociedade, como se elas “precisassem pagar ingresso para integrar a comunidade”.²⁷

Inclusão social é o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais pessoas que fazem parte de uma minoria, e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos.²⁸

É um processo pelo qual a sociedade e a pessoa com deficiência procuram adaptar-se mutuamente tendo em vista a equiparação de oportunidades e, conseqüentemente, uma sociedade para todos. A inclusão significa que a sociedade deve adaptar-se às necessidades da pessoa com deficiência para que esta possa desenvolver-se em todos os aspectos de sua vida. Para uma efetiva sociedade inclusiva é imprescindível a transformação das relações sociais fomentadas na superação da ignorância sobre a questão da deficiência.

Atualmente, o espaço urbano brasileiro, tendo em vista a complexidade das atividades econômicas e sociais nele desenvolvidas não oferece condições para que as pessoas com deficiência exerçam o direito de ir e vir garantido pela Carta Magna. Nas atividades cotidianas é latente tal privação, pois os cidadãos com deficiência disputam os ambientes com toda sorte de equipamentos e dificilmente encontram locais acessíveis.

²⁷ CLEMENTE FILHO, Antônio S. Da integração à inclusão. *Jornal da Apae*, São Paulo, n.124, mar./abr. 1996.

²⁸ SASSAKI, Romeu Kazumi, *Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho*. São Paulo: Prodef, 1997. p. 3.

Não é possível conceber que os espaços urbanos diante da dimensão complexa da sociedade ainda sejam planejados e concebidos num plano homogêneo de desrespeito as especificidades da condição humana. Para que esse grupo possa exercer seus direitos, deve-se exigir ambientes inclusivos, acessíveis que respeitem as especificidades e estimulem e desenvolvam o direito de acessibilidade e mobilidade da pessoa com deficiência.

Ao longo do tempo, o conceito de acessibilidade vem sendo desenvolvido, aqui será abordado o conceito de acessibilidade adotado pela ABNT: condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa com restrição de mobilidade e com deficiência.²⁹

De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), a equiparação de oportunidades em uma sociedade é o processo mediante o qual o sistema geral da sociedade, tal como o meio físico e o cultural, a vivência e o transporte, os serviços sociais e sanitários, as oportunidades de trabalho, a vida cultural e social, incluídas as instalações desportivas e de lazer se faz acessível a todos. Portanto, acessibilidade é a possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para utilização com segurança e autonomia de edificações, espaço, mobiliário, equipamento urbano e elementos.

A estrutura atual das cidades brasileiras que dificulta o acesso e o deslocamento de pessoas portadoras de Necessidades Especiais é uma das principais razões pela qual esse grupo de pessoas dificilmente consegue competir no mercado de trabalho, apesar de que em muitas vezes sejam tão inteligentes e competentes quanto os demais cidadãos brasileiros.

Percebe-se, então, que o teletrabalho é uma ótima alternativa para o Brasil reverter essa caótica situação.

²⁹ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 950: acessibilidade de pessoas portadoras de deficiência a edificações, espaço mobiliário e equipamento urbano. Rio de Janeiro. 1994.

Além da Convenção da ONU de 2006, a proteção à inclusão laboral das pessoas com deficiência é garantida também pela ocorrência, no Brasil de ação afirmativa específica: o sistema de cotas legais, trazido pelo artigo 93, caput, da Lei 8.213/91.

Os legisladores brasileiros para estimularem a contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais criaram a Lei n. 8.213/91 a qual obriga as empresas a reservarem vagas para esses indivíduos.

Essa lei fixa o percentual de vagas que devem ser preenchidos por deficientes em empresas que possuam mais de cem empregados:

- Até duzentos empregados é necessário reservar dois por cento das vagas;
- Entre duzentos e um e quinhentos funcionários, três por cento;
- De quinhentos e um a mil, quatro por cento;
- Acima de mil e um, cinco por cento.

O Ministério Público do Trabalho que é responsável pela fiscalização do cumprimento da referida lei instituiu uma Comissão Nacional para o estudo de assuntos referidos a inserção das pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho.

A própria Constituição Federal de 1988 em seu artigo sétimo inciso XXXI - “Proibição de qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão ao trabalhador portador de deficiência.” - protege o trabalhador deficiente.

Há também o conceito da função social da empresa que, como mandamento ético e legal brasileiro (parágrafo 1º do artigo 1227 do Código civil de 2002), como mais um determinante, quanto ao dever da empresa, de inclusão de pessoas com deficiência no mercado competitivo de trabalho.

A legislação brasileira procura proteger as pessoas portadoras de alguma deficiência física ou mental para que ela possa viver como um cidadão normal.

A idéia de inclusão social tem por finalidade a construção de uma sociedade realmente para todas as pessoas, não somente pessoas com deficiências, mas todas as pessoas.

A reflexão acerca do valor do trabalho humano e da dignidade da pessoa humana é fundamental quando do tratamento de temas como este, a inclusão social de minorias vulneráveis e até mesmo excluídas, no caso, a inclusão dos deficientes físicos ao ambiente de trabalho. Por isso, o acesso a um posto de trabalho a esse grupo de pessoas é muito importante para que elas possam participar socialmente e economicamente da sociedade brasileira.

Ademais, a compreensão maior sobre o valor do trabalho para todos os indivíduos, enquanto seres humanos leva a imaginar a dimensão e o significado de uma ocupação profissional para as pessoas com deficiências.

“O trabalho é uma das formas pelas quais o homem “forja” sua identidade no Estado de Direito”³⁰, ou seja, ele estaria carregado de uma significação social, de sorte que o homem não incluído no mercado de trabalho ficaria excluído da sociedade.

Portanto, acreditamos que o teletrabalho é uma das alternativas que vem ajudar as empresas a se adequarem à legislação brasileira assim como integrar os deficientes a sociedade brasileira.

³⁰ *O trabalho como Direito Humano da Pessoa com Deficiência*. In: PIOVESAN, Flávia. CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas. 2010, p. 173.

12 O TELETRABALHO E A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

As características do teletrabalho tendem a dirigir o foco da atenção para a análise das tarefas. Nilles³¹ sugere que antes de implantar o teletrabalho se faça uma análise das tarefas a serem executadas fora da instalação da empresa, para que se possa então selecionar as perfeitas para o teletrabalho, eliminando outras que seriam péssimas para esta modalidade.

Devemos considerar que as tarefas não existem de forma isolada em uma organização, ao contrário, fazem parte de um todo maior chamado de estrutura.

Mintzberg define a estrutura de uma organização como “a soma total das maneiras pelas quais o trabalho é dividido em tarefas distintas e como é feita a coordenação entre estas tarefas”. Seu modelo de análise adota cinco estruturas: a estrutura simples, a burocracia mecanizada, a burocracia profissional, a forma divisionalizada e a adhocracia.

Segundo Mintzberg³² as burocracias mecanizadas ou simplesmente burocracias, possuem as seguintes características: são estruturas afinadas para operar na forma de máquinas reguladas e integradas; executam trabalhos rotineiros; de maneira altamente padronizada; operam em ambientes simples e estáveis; enfatizam a divisão de trabalho e diferenciação em todas as unidades e em todas as suas formas (vertical, horizontal, linha e acessória) e ainda normas e regulamentos permeiam por inteiro a estrutura, que é dominada pela mentalidade controlada.

Esta caracterização pode ser ampliada pelas considerações elaboradas por Morgan ao analisar as origens da organização burocrática: a responsabilidade da

³¹ NILLES, Jack M. *Fazendo do Teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores*. São Paulo: Futura. 1996.

³² MINTZBERG, Henry. *Criando organizações eficazes: estruturas em cinco configurações*. São Paulo: atlas. 1995, p. 271.

organização do trabalho deve ser competência do gerente, não do trabalhador, a tarefa do trabalhador deve ser planejada e especificada com precisão e o desempenho do trabalhador deve ser fiscalizado, para assegurar que os procedimentos sejam seguidos e os resultados alcançados.

A burocracia profissional é um arranjo estrutural encontrado em universidades, escolas, hospitais, firmas de auditoria e quaisquer outras organizações profissionais em que pessoas com habilidades e qualidades chave necessitam de grande quantidade de autonomia e liberdade de escolha para serem eficazes no seu trabalho.

A forma divisionalizada proposta por Mintzberg não constitui uma estrutura única, mas uma estrutura sobreposta a outras, ou seja, um conjunto de entidades quase autônomas (as divisões) acopladas por meio de uma estrutura central administrativa. Embora as divisões possam ser configuradas como estruturas simples, a burocracia mecanizada ou profissionais ou ainda *adhocracia*, a forma divisionalizada trabalha melhor com base na configuração presente na burocracia mecanizada conduzindo suas divisões para este formato, não importando qual sejam suas inclinações naturais. Assim, prevalecem para a forma divisionalizada as mesmas considerações tecidas para a estrutura burocratizada.

Mintzberg descreve a *adhocracia* como “a estrutura para uma população crescentemente mais bem instruída e mais especializada e ainda sob constante exortação de adotar a abordagem de ‘sistemas’ (...) É a estrutura para ambientes que se tornam cada vez mais complexos e demandam por inovações e também por sistemas técnicos mais sofisticados e grandemente automatizados.” Ressalta ainda, que entre as cinco configurações é a que mais tem aversão aos controles típicos da estrutura burocrática.

As características destas estruturas são: atuação em ambiente complexo e dinâmico, pouca formalização do comportamento, não utiliza formas de padronização e divisão do trabalho, grande especialização do trabalho, baseada no treinamento formal.

Entendemos que ao se considerar a utilização do teletrabalho na organização, além dos benefícios e desvantagens elencadas neste trabalho, a análise das

tarefas a serem executadas é necessária, porém não é única. A análise deve ser ampliada contemplando os parâmetros a serem adotados para delinear as tarefas e os mecanismos de coordenação que compõem a estrutura da organização.

13 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

A princípio o teletrabalho não causou uma boa impressão em nosso país, pois foi relacionado em um primeiro momento como um trabalho precário e sem a cobertura de assistência social.

Segundo Evaristo Moraes de Macedo:

*“a grande massa de trabalhadores a domicilio é constituída, salvo raras exceções, pelo que a sociedade humana tenha de mais pobre, desamparado, de pessoas que sem o pouquinho que ganham e sem este esforço desesperado que realizam, caíam, por força, definitivamente, neste lastimável ponto-morto das sociedades, que nada produz, pouco consome, servindo somente para os casos de polícia, formados pela vagabundagem, prostituição e outras tristes misérias humanas”.*³³

O teletrabalho era exercido principalmente por pessoas que não conseguiam um emprego formal nas indústrias, ficando à margem das oportunidades de trabalho, eram trabalhadores geralmente com pouca qualificação, sem valor para o mercado formal de trabalho.

Conforme já mencionado, de acordo com o artigo 6º da CLT, *“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”*.

Ainda na CLT, o artigo 83 dispõe que *“é devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerando este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”*.

³³ MORAES FILHO, Evaristo de. *Trabalho a Domicílio e Contrato de Trabalho*. São Paulo: LTR. 1994, pág. 144.

Há também, na Câmara dos Deputados, um Projeto de Lei em trâmite que propõe a inclusão do art. 6º - A e respectivo parágrafo único dispondo sobre a reserva de, pelo menos, vinte por cento da oferta de postos de trabalho para deficientes, no caso de contratação pela modalidade trabalho em domicílio ou teletrabalho.

E ainda a Constituição Federal brasileira de 1988, em seu artigo 7º inciso XXVII, cita a preocupação em proteger o trabalhador em face dos avanços tecnológicos prevendo “a proteção em face da automação, na forma da lei”.

Portanto, o amparo legal acerca do teletrabalho se dá através de tímidas e escassas previsões, não havendo ainda, em nosso país, nenhuma norma específica que discipline essa forma de prestação de serviços.

Dessa forma, deverão ser aplicadas as normas legais vigentes por analogia, pela ausência de legislação própria acerca do tema.

Importante ressaltar que, os Tratados Internacionais e as Recomendações da OIT (Organização Internacional do Trabalho), quando devidamente ratificados pelo Brasil, deverão ser utilizados como fontes para a aplicação do Teletrabalho.

14 CONVENÇÃO 177 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho decidiu em 1996, na 83ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, estabelecer normas de proteção aos teletrabalhadores, para tanto adotou a Convenção nº 177³⁴.

Essa convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil, mas ainda assim se torna interessante o conhecimento para observar parâmetros utilizados para essa forma de contratação.

Para a OIT trabalho em domicílio é aquele realizado por uma pessoa física, que utiliza o seu domicílio como local de trabalho, ou outros locais a sua escolha, mas distintos dos locais de trabalho do empregador (pessoa física ou jurídica) e que receba uma remuneração em troca do seu trabalho.

O teletrabalhador deve ter como objetivo elaborar um produto ou prestar um serviço de acordo com as regras estabelecidas pelo empregador, independentemente de quem proporcione o equipamento, os materiais e outros elementos utilizados para o trabalho. A prestação de serviços deve ser realizada de forma não eventual para que seja considerado um teletrabalhador, do contrário estaremos diante da figura de um trabalhador autônomo.

Recomenda-se que o país membro que ratificar a convenção deva adotar e aplicar periodicamente uma política nacional em relação ao trabalho em domicílio com o intuito de melhorar a situação dos trabalhadores em domicílio.

³⁴ Disponível em <http://www.ilo.org/ilolex>

Na medida do possível a política nacional em matéria de trabalho em domicílio deverá promover a igualdade entre todos os trabalhadores assalariados, levando-se em consideração as características particulares do trabalho em domicílio proporcionando condições de trabalho idênticas aos demais trabalhadores da empresa.

A política nacional em matéria de trabalho em domicílio deverá aplicar-se por meio de legislação, convênios coletivos, de laudos arbitrais ou de qualquer outra via procedente e compatível com a prática nacional.

De um modo geral a Convenção 177 da OIT, tem como objetivo estabelecer regras para o desenvolvimento de uma política nacional que possa proteger os trabalhadores em domicílio. Tais trabalhadores em virtude do isolamento possuem dificuldades de organizar-se e possuir representantes de sua categoria e legislações de proteção da relação de emprego entre empregador e trabalhadores em domicílio. A Convenção além de conceituar o trabalho em domicílio, também estabelece regras básicas de proteção a estes trabalhadores.

15 RECOMENDAÇÃO 184 DA OIT

A recomendação 184 da OIT³⁵, que acompanha a convenção 177, traz em suas disposições a necessidade de uma política nacional com o intuito de definir e aplicar regras em matéria de trabalho em domicílio.

Segundo a recomendação as autoridades devem manter atualizadas informações precisas de dados sobre os trabalhadores em domicílio para que sirvam de base para a política nacional e disposições. Tais informações deverão ser publicadas e colocadas à disposição de público.

O trabalhador em domicílio deverá ser informado sobre suas condições de emprego, por escrito ou de qualquer outro modo a ser definido pela legislação local. Nesta informação deverá conter o nome e a direção do empregador e quando haja do intermediário, o valor da remuneração e os métodos de cálculo e o tipo de trabalho a ser realizado.

Os empregadores têm a obrigação de informar as autoridades competentes quando utilizam o trabalho em domicílio pela primeira vez, fornecendo um registro por cada trabalhador contendo o prazo estipulado para a realização do trabalho, a remuneração, os custos assumidos pelo trabalhador e os reembolsos correspondentes, as deduções efetuadas com a permissão da legislação nacional, o valor bruto da remuneração bem o como o valor líquido a receber.

Na medida em que seja compatível com a legislação e a prática nacionais relativas ao respeito da vida privada, os inspetores de trabalho ou outros funcionários encarregados de velar pela aplicação das disposições que regem o trabalho a domicílio devem estar autorizados a entrar nas partes do domicílio ou de outro local privado em que seja realizado este trabalho.

³⁵ Disponível em <http://www.ilo.org/ilolex>

A fixação de salários deverá ser determinada através de negociação coletiva, mediante decisões da autoridade competente e consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores, e na falta destas com representantes dos trabalhadores e empregadores e na medida do possível, equiparar os salários aos daqueles que trabalham alocados em uma empresa. Os salários devem ser pagos na entrega de cada trabalho com intervalos que excedam a um mês.

É devido aos trabalhadores em domicílio receber uma compensação pelos gastos relacionados com o seu trabalho, como os relativos ao consumo de energia elétrica, água, gastos com comunicação (telefone, internet, fax) e manutenção de máquinas e equipamentos.

Em caso de violações graves e repetidas da legislação aplicável ao trabalho a domicílio, devem ser adotadas medidas apropriadas, incluindo a possibilidade de que se proíba o trabalho a domicílio em conformidade com a legislação e as práticas nacionais.

A legislação em relação à idade mínima para o trabalho deverá ser aplicada também aos trabalhadores em domicílio.

Deverão ser respeitados os direitos à sindicalização e a negociação coletiva, bem como o exercício ao direito dos trabalhadores a constituir suas próprias organizações e a afiliar-se a organizações de trabalhadores, que escolham e a participação em atividade destas organizações.

Quando for utilizado um intermediário na contratação de serviços prestados em domicílio, este deverá ser solidariamente responsável pelo pagamento dos salários juntamente com o empregador.

São obrigações dos empregadores informarem aos trabalhadores acerca de qualquer risco relacionado ao seu trabalho que conheçam ou que deveriam conhecer. Garantir que as máquinas, ferramentas e outros equipamentos que facilitem o trabalho

tenham dispositivos de segurança adequados e adotar medidas razoáveis com a finalidade de velar pela segurança e saúde do trabalhador.

O empregado tem a obrigação de respeitar as medidas prescritas em matéria de segurança e saúde do trabalho; cuidar de sua segurança e saúde, e de outras pessoas que possam ser afetadas por seus atos ou omissões, incluída a correta utilização de materiais, máquinas, ferramentas e outros equipamentos colocados à sua disposição.

A legislação nacional deverá fixar condições para que os trabalhadores em domicílio possam desfrutar de dias festivos retribuídos, férias anuais remuneradas e licenças médicas de forma idêntica a dos trabalhadores comuns, bem como regras de proteção em relação ao término do contrato de trabalho.

De uma forma geral, como pode-se observar pela análise da recomendação 184, o trabalho em domicílio ainda é visto como uma forma de trabalho precário, e o trabalhador como uma subespécie de obreiro que precisa que sejam ditos direitos básicos aplicados aos demais trabalhadores.

O teletrabalho, de certa forma é visto como uma espécie de trabalho precário, geralmente feito por pessoas sem qualificação, realidade esta que muitas vezes não se confirma, pois há experiências de trabalho em domicílio realizadas por profissionais altamente qualificados, que possuem autonomia suficiente para desenvolver suas funções sem a necessidade da presença do empregador.

16 TELETRABALHO TRANSFRONTEIRIÇO

Trata-se da situação onde o trabalhador reside e trabalha em um determinado país trabalhando para uma empresa localizada em outro. Isso é possível devido às técnicas da informática e da telecomunicação, que possibilitam a comunicação independentemente da distância.

O teletrabalho pode, portanto, ser realizado em cidades, estados e até países diferentes do local da sede da empresa.

As razões para explicar o interesse pelo teletrabalho transfronteiriço são diversas, desde a procura de um perfil determinado, até a possibilidade de entrar em outros mercados sem a necessidade de criar filiais nem de deslocar trabalhadores. Também a intenção de que haja uma maior operatividade da empresa, aproveitando-se dos fusos horários, fazendo que se acesse aos terminais da empresa enquanto o pessoal interno estiver descansando, desta forma, os computadores centrais ficariam funcionando dia e noite, ou seja, às 24 horas do dia.

Este tipo de deslocamento permite que as empresas ofereçam mais empregos, inclusive para o caso de trabalhadores com dificuldade de acesso por motivos geográficos, provocando uma "exportação de emprego" a países em desenvolvimento, colocando um freio na pressão migratória nos países desenvolvidos e colaborando com a melhoria dos métodos tecnológicos, da produção e do trabalho, e claro está, estaria melhorando-se a formação profissional dos trabalhadores.

Com relação aos direitos trabalhistas dos teletrabalhadores nessas condições, aplica-se por analogia a Súmula 207 do Tribunal Superior do Trabalho a qual determina que "A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação do serviço e não por aquelas do local da contratação".

No mesmo sentido, em ausência de uma regulamentação específica, podemos ir para o art. 651 da CLT: "A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro".

O mesmo art. 651 parágrafo 2º dispõe: "A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro, e não haja convenção internacional".

Entende-se nesse caso que quando se fala em filial, em se tratando de teletrabalho, poderia ser considerado o computador como uma extensão da empresa.

Considerando o mencionado não pareceria razoável que trabalhadores que prestam serviço em um país determinado fiquem submetidos a legislações diferentes. Também devemos ter em conta que mandar um e-mail ou correio eletrônico poderia entender-se como se estivéssemos usando o correio convencional.

17 REGULAMENTAÇÃO EM OUTROS PAÍSES

Assim como ocorre no Brasil, a regulamentação sobre teletrabalho em muitos outros países não possui regras específicas sobre o tema, apenas normas esparsas que juntas podem de forma precária proteger o teletrabalhador.

Em 16 de julho de 2002, membros da União Européia assinaram em Bruxelas um acordo onde ficou definido que a U.E. deve encorajar o desenvolvimento do “Telework”, onde a flexibilidade e a segurança sejam compatíveis como o aumento da oferta de empregos e qualidade do trabalho, sendo garantido ao teletrabalhador os mesmos direitos individuais e coletivos, além de obrigações idênticas a de um empregado que presta serviços de forma usual.

Há a recomendação de que haja treinamentos específicos e que sejam respeitados direitos com relação à privacidade do empregado, em caso de necessidade de monitoramento de suas atividades.

A responsabilidade pela adoção de medidas necessárias para a proteção dos dados, segundo este acordo pertence ao empregador, bem como a responsabilidade de medidas de segurança e saúde do trabalhador.³⁶

Os Estados Unidos foram um dos primeiros países a possuir uma regulamentação sobre teletrabalho. Suas normas possuem características peculiares, ou seja, cada estado poderá aplicar suas próprias regras.

O estado da Califórnia, por exemplo, incentiva a Agência do Estado a adotar orientações para a implementação do teletrabalho em empresas estatais, com a finalidade de diminuir problemas ambientais como a poluição do ar, por exemplo.

³⁶ SILVEIRA E SILVA, Frederico. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro. Disponível em [http:// www.jus.com.br/doutrina](http://www.jus.com.br/doutrina).

Em Portugal, o teletrabalho é desenvolvido em centros comunitários, instalados em escolas e bibliotecas. Lá é aplicado em serviços de informação local e regional, econômico e comercial, serviço educativo, serviços de apoio a pequenos negócios, telecompras etc.

Na França, foram criados vários telecentros próximos, onde trabalham empregados de várias empresas de serviços e até da administração pública para que possam trabalhar próximos aos locais de suas residências. Isso se deveu aos altos custos dos imóveis e à possibilidade de ampliação dos lucros. Aposta-se, assim, no teletrabalho como uma forma de ordenamento do território e do tempo das pessoas.³⁷

Na Itália, há legislação que protege o teletrabalhador que presta serviço em sua residência, sendo este subordinado ao empregador e proibido de utilizar mão-de-obra de terceiros que não sejam do círculo familiar.

A legislação Italiana (Lei 877/1973), também traz previsões no campo processual, indicando o foro competente para dirimir os litígios entre teletrabalhadores e empregadores, o local onde está a sede da empresa.

A Itália possui além da citada norma, alguns projetos de lei que tem por objetivo garantir maior proteção aos teletrabalhadores.

A Espanha cuja legislação de proteção aos trabalhadores é a Lei do Contrato de Trabalho de 1931, inclui o trabalhador que presta os serviços em seu domicílio em suas normas de proteção, fixando inclusive salário mínimo para estes trabalhadores e equiparando-os aos trabalhadores que laboram nas dependências da empresa.

No México o serviço prestado em domicílio também como ocorre na Espanha é equiparado aos demais trabalhadores, desde que as tarefas sejam as mesmas dos trabalhadores reunidos em fábricas. É assegurando a estes condições de higiene nos

³⁷ JARDIM, Carla Carrara da Silva: *O Teletrabalho e Suas Atuais Modalidades*. São Paulo: LTR 2004, p. 92.

locais de trabalho. As empresas são obrigadas a informar mensalmente à Inspeção do Trabalho a quantidade de trabalhadores, bem como os locais onde são prestados os serviços (Lei Federal do Trabalho – 1931).

Em alguns países como Equador, Peru, Uruguai e Estados Unidos é obrigatória anotação em uma caderneta do dia e hora do recebimento do trabalho, bem como a quantidade de trabalho e horas efetivamente trabalhadas, salário recebido pelo trabalho, contribuições para o sistema de Previdência Social.

Faz-se necessária a adoção de normas específicas sobre o tema, pois há uma tendência em tratar o teletrabalhador como um prestador de serviço autônomo, sem qualquer garantia de direitos trabalhistas.

Para a caracterização do vínculo empregatício haverá a necessidade de análise de cada caso, devendo-se levar em consideração os elementos que compõem a relação de emprego, principalmente o critério da subordinação, já que a prestação de serviços se dá muitas vezes sem a direção imediata do empregador.

18 QUESTIONAMENTOS SOBRE O FUTURO DO TELETRABALHO

Na análise do teletrabalho torna-se impossível não recorrer aos conceitos por muitas vezes citados neste trabalho de autoria de Jack Nilles, apelidado por muitos como “o pai do teletrabalho”, mas além de Jack, temos outros estudiosos do assunto como Charles Grantham e Gil Gordon.

Com relação à situação atual do teletrabalho, Nilles é o mais otimista do grupo, concluindo com base em pesquisas que o teletrabalho já equivale a 18% da força de trabalho americana, com taxas de crescimento de 11% ao ano.

Em contra partida com opinião contrária a de Nilles, Grantham garante que o teletrabalho está falido, pois segundo a sua opinião é um conceito ultrapassado que se transformou em “trabalho distribuído”.

Na opinião de Gordon o teletrabalho não substituirá as formas de organização existentes, mas será uma ferramenta utilizada dentro destas formas.

Quando indagado sobre o qual o motivo do teletrabalho não ter atingido o crescimento esperado, Jack Nilles, afirma que o crescimento está dentro de suas expectativas e que o teletrabalho se desenvolve da forma como deveria ser. Ressalta que a implantação do teletrabalho depende de mudanças fundamentais na cultura de uma organização e que este processo poderá algum tempo.

Grantham culpa a resistência organizacional das antigas formas de trabalho e o medo dos gestores de que poderão perder o controle das pessoas pelo crescimento lento do teletrabalho.

Gil Gordon, afirma que nunca acreditou que o teletrabalho viria a substituir a forma tradicional de prestação de serviços, mas também aponta como principais culpados pelo baixo crescimento do teletrabalho, os gestores que pouco conhecem sobre esta forma

de trabalho e muitas vezes têm visões muito antiquadas sobre o trabalho e os locais de trabalho.

Sobre que cuidados deve-se observar quanto à adoção do teletrabalho, Nilles alerta que o teletrabalho não é adequado para muitos tipos de trabalho, em particular aqueles que dependem da localização. É necessário também ficar atento ao fenômeno definido pelo autor como "net-exploração" que pode atingir principalmente aqueles que tenham baixa qualificação.

Grantham, alerta que o trabalho faz parte da socialização humana, mas é necessário incentivar o trabalho em equipe, realizado de forma que não haja a necessidade de interação entre as pessoas em tempo integral.

Gordon é cauteloso ao afirmar que o teletrabalho oferece inúmeras vantagens tanto para o empregado, como para a empresa e também ao meio ambiente, mas não se pode apostar que o teletrabalho traga grandes incrementos na produtividade, grandes reduções nos custos operacionais ou resolver todos os problemas de trânsito de poluição. Além disso, o sucesso do teletrabalho depende da forma como será gerido.

Finalmente quando consultados sobre o futuro do teletrabalho, Nilles é um otimista ao afirmar que o teletrabalho tem um grande futuro, prevendo o número de 130 milhões de teletrabalhadores em pouco tempo.

Grantham acredita que o trabalho distribuído (para ele o termo teletrabalho não existe) irá se tornar uma prática de trabalho.

Gordon aposta em um contínuo crescimento, tendo em vista que a tecnologia necessária está quase sempre disponível. Ele ressalta que o grande problema é realmente a mentalidade do gestor. Os escritórios, segundo o autor vão desaparecer, "se tornando em apenas mais um dos locais onde as pessoas fazem aquilo que nós chamamos de trabalho de escritório".

CONCLUSÃO

É um fato que a sociedade passa por um momento de profundas e rápidas transformações tecnológicas, que permitem entre outras coisas, a comunicação com qualquer parte do mundo em tempo real. Tais mudanças acabam inevitavelmente atingindo as relações de trabalho.

Empresas que no passado ocupavam enormes instalações para manter em um só local a produção e a administração do negócio, hoje o fazem de forma descentralizada, ocupando espaços bem menores em relação ao passado e terceirizando vários serviços, diminuindo de forma significativa o quadro de empregados.

O trabalho a distância, que se realiza fora do ambiente da empresa e do controle presencial direto e imediato do empregador, apesar de não ser uma nova modalidade de trabalho, assume, cada vez mais, nova perspectiva com o trabalho em domicílio e o trabalho externo.

O teletrabalho, portanto, pode ser uma alternativa, tanto para a empresa que precisa estar presente em diferentes locais, onde seus serviços são oferecidos, como também para o empregado que possui opção de prestar o serviço no local de sua escolha, atendendo ao mesmo tempo seus interesses, pois consiste numa forma de realização de tarefas em locais diversos, como sua própria residência, telecentros, entre outros.

Ainda, acreditamos que poderá ser a solução para a contratação e inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho, sem a necessidade de adaptação da empresa ou organização.

As vantagens são inúmeras, pois além de atender as necessidades da empresa, o teletrabalho permite ao teletrabalhador experimentar uma forma de prestação de serviços diversa daquele modelo de uma reunião de pessoas em um mesmo local e horário pré-determinado pelo empregador.

A adoção do teletrabalho surge então como a solução para o trabalho descentralizado, pois é possível trabalhar em qualquer local onde se tenha acesso a equipamentos básicos de comunicação.

Apesar das vantagens há de se lembrar que nesta modalidade de trabalho os trabalhadores são como quaisquer outros e que como os demais também necessitam de regras de proteção principalmente nos casos de vínculo empregatício, por ocupar o lado mais fraco da relação.

No direito brasileiro, houve a revisão do conceito de local de trabalho, com a alteração do artigo 6º da CLT, por meio da Lei n 12.551, de 15 de dezembro de 2011, e equiparação dos efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telematizados à exercida por meios pessoais e direitos, estabelecida a equivalência, como formas de comando, controle e supervisão.

Mas ainda é pouco! Não há dúvidas de que é absolutamente necessária a adoção de normas de proteção, para que o teletrabalho, ao invés de um conceito moderno de trabalho executados por pessoas qualificadas que escolhem onde o serviço será prestado, não se torne uma forma de serviço precário, prestado por trabalhadores com baixa qualificação ou excluídos do mercado de trabalho por outros motivos, e sejam submetidos a metas de produção inalcançáveis, se transformando em uma espécie de escravo dos termos modernos.

A legislação trabalhista vigente em nosso país ainda não possui meios eficazes de proteção ao teletrabalhador, e por consequência, este muitas vezes recebe o tratamento de trabalhador autônomo, ficando excluído das normas de proteção.

Essa falta de legislação, aliada à dificuldade de fiscalização pelo Ministério do Trabalho impedem um maior crescimento do teletrabalho no Brasil. Isso somado à falta de conscientização tanto por parte das empresas como empregados que ainda têm como fixa a idéia de trabalho sob vigilância do empregador. Para muitos a idéia de trabalhar em local onde não estão presentes supervisores acabam transmitindo a idéia de trabalho precário, sem valor em um mercado de trabalho competitivo.

Podemos observar que a maioria das empresas que adotam o teletrabalho no Brasil ainda são as estrangeiras, com origem principalmente nos Estados Unidos, local onde foram realizadas as primeiras experiências de implantação desta forma de trabalho e a legislação encontra-se mais avançada neste sentido.

Ainda, não há que se falar que o teletrabalho exclui o trabalhador da sociedade, vez que atualmente, universidades, bibliotecas, livrarias, lojas de departamentos, bancos, são alguns exemplos de serviços prestados de forma não presencial, mas sim on-line.

Assim, concluímos que não utilizar o teletrabalho por acreditar que o mesmo exclui o trabalhador da sociedade é andar em contramão com a inclusão social, vez que a sociedade hoje é virtual, e se utiliza cada vez mais de tecnologias no seu dia-a-dia.

Em suma, o sucesso na implantação do teletrabalho depende de normas de proteção específicas aliadas à fiscalização do trabalho eficiente e também a aceitação por parte de empresários e empregados sobre os inúmeros benefícios que a adoção do teletrabalho pode lhes trazer.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2009.

CARDOSO, Fernando Conter. Aspectos relevantes para implantação do teletrabalho em empresas sediadas em cidades de pequeno porte. Porto Alegre. 2000. p. 09. Disponível em <<http://bdtd.ibict.br>> Acesso em 03. jun.2013.

CLEMENTE FILHO, Antônio S. Da integração à inclusão. **Jornal da APAE**, São Paulo, n.124, mar./abr. 1996.

CONVENÇÃO 177 OIT. Disponível em <<http://www.ilo.org/ilolex>>. Acesso em 03. jun.2013.

COUTINHO, Sérgio. A prova da relação de emprego no teletrabalho. <<http://jus.com.br/revista/texto/2895/a-prova-da-relacao-de-emprego-no-tele-trabalho>> Acesso em 09.jul.2013.

DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, São Paulo. 2005, 4ª ed., edt. LTR, 2005; Empresa e Estabelecimento - p. 395.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Tecnologia da informação. O teletrabalho transfronteiriço no Direito Brasileiro. Disponível em < <http://www.conjur.com.br> > Acesso em 08.jul.2013.

GOULART, Joselma Oliveira. Teletrabalho – alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009.

GRANTHAM, Charles. Gurus do teletrabalho em confronto. Disponível em: <http://www.janelaweb.com/reinv/entrev_gurus> Acesso em 08.jul.2013.

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

KUGELMASS, Joel. Teletrabalho: Novas Oportunidades para o Trabalho Flexível. São Paulo: Atlas 1996.

MANÃS, Christian Marcello. A externalização da atividade produtiva: O impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná. Disponível em <<http://calvados.c3sl.uprf.br>> Acesso em 09.jul.2013.

MARANHÃO, Délio (et al.) Instituições de Direito do Trabalho vol. I São Paulo: LTR, 2005, p. 244.

MELLO, Álvaro: Teletrabalho (Telework). O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark. 2000.

MINTZBERG, Hanry. Criando organizações eficazes: estruturas em cinco configurações. São Paulo: atlas. 1995.

MORAES FILHO, Evaristo. Trabalho a Domicílio e Contrato de Trabalho. São Paulo: LTR, 1994.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva. 1998.

NILLES, Jack M. Fazendo do teletrabalho uma realidade. Um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura. 1996.

PEDREIRA, Pinho. O Teletrabalho. Revista LTR, v. 64 n. 5, São Paulo, mai.2000. p.p. 583-587.

PONTES, Carla da Silva. A caracterização do teletrabalho perante a ordem jurídica brasileira. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2424, 19 fev. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/14381>>. Acesso em 08.jul. 2013.

PROJETO DE LEI Nº 4505/2008. Disponível em <<http://www.camara.gov.br>> Acesso em 31.mai.2013.

RECOMENDAÇÃO 184 OIT. Disponível em <<http://www.ilo.org/ilolex>>. Acesso em 08.jul.2013.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 7 ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006, p.17.

SILVEIRA E SILVA, Frederico. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro. Disponível em <<http://www.jus.com.br/doutrina>> Acesso em 08.jul.2013.

STEIL, Andréia Valéria; **BARCIA** Ricardo Miranda. Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho. Revista de Administração, São Paulo: v. 36 n. 1 p. 76, janeiro/março 2001.

TROPE, Alberto. Organização Virtual: impactos do teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark. 1999.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. O teletrabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 14, n. 2095, 27 mar. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/12530>>. Acesso em 08. jul. 2013.

WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: Uma forma alternativa de emprego. São Paulo: Ltr, 2009.

SOBRATT. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. www.sobratt.org.br