

**TELETRABALHO: UMA PROPOSTA PARA A LEGISLAÇÃO  
BRASILEIRA**

**Universidade Federal de Santa Catarina**  
**Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção**

**TELETRABALHO: UMA PROPOSTA PARA A LEGISLAÇÃO  
BRASILEIRA**

Orly Miguel Schweitzer

Dissertação apresentada ao  
Programa de Pós-Graduação em  
Engenharia de Produção da  
Universidade Federal de Santa Catarina  
como requisito parcial para obtenção  
do grau de Mestre em Engenharia de Produção.

Florianópolis

2003

Schweitzer, Orly Miguel.

Teletrabalho: uma proposta para a legislação brasileira.  
Florianópolis: Programa de Pós-Graduação em Engenharia de  
Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, 2003.

1. Teletrabalho. 2. Aspectos Jurídicos. 3. Direitos  
Previdenciários e Trabalhistas.

Orly Miguel Schweitzer

**TELETRABALHO : UMA PROPOSTA PARA A  
LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

Esta dissertação foi julgada e aprovada para a obtenção do título de **Mestre em Engenharia de Produção** no **Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção** da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 18 de dezembro de 2003.

---

Prof. Edson P. Paladine, Dr.  
Coordenador do Curso

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Alejandro Martins Rodrigues, Dr.  
**Orientador**

---

Prof. <sup>a</sup> Elizabeth Sueli Specialski , Dra.

---

Prof. Alexandre Moraes Ramos, Dr.

---

Prof. Lúcio Eduardo Darelli, M.Sc.

## **Agradecimentos**

Aos professores, que durante o curso nunca se cansaram de ensinar e de dedicar valiosos exemplos de vida, esperando como única recompensa que tais exemplos e conhecimentos fossem assimilados por nós, seus alunos.

Aos colegas de curso, pelas agradáveis horas que compartilhamos e a amizade que restou.

Aos professores que compuseram a banca examinadora, pelas argüições e sugestões qualitativas manifestadas.

Ao professor orientador Dr. Alejandro Martins Rodrigues, pela sabedoria das orientações e pela paciência demonstrada ao longo do curso e de todo o trabalho de pesquisa.

Aos meus familiares, pelo apoio que sempre me deram, e em especial para minha filha Alessandra que foi a minha maior incentivadora e colaboradora para que essa vitória se tornasse realidade.

***"O direito não deve ignorar a realidade.***

***Quando o direito ignora a realidade***

***esta se vinga e ignora aquele".***

Georges Ripert

## Sumário

Lista de Figuras .....	ix	
Lista de Quadros .....	x	
Lista de Tabelas .....	xi	
Lista de Reduções .....	xii	
Resumo .....	xiii	
Abstract .....	xiv	
<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
1.1	Exposição do Assunto .....	1
1.2	A Importância do Estudo .....	3
1.3	Objetivos.....	7
1.4	Metodologia de trabalho.....	8
1.5	Estrutura do Trabalho.....	9
<b>2</b>	<b>TELETRABALHO.....</b>	<b>11</b>
2.1	Considerações Gerais.....	11
2.2	A Tecnologia Rompendo Barreiras Geográficas .....	14
2.3	Definição de Teletrabalho.....	21
2.4	Benefícios da Utilização do Teletrabalho .....	23
2.5	Modalidades de Teletrabalho.....	25
2.6	Características Fundamentais do Teletrabalhador .....	29
2.7	O Teletrabalho no Brasil.....	31
2.7.1	O Trabalho em domicílio no Brasil .....	33
2.7.2	A infra-estrutura tecnológica do Brasil para o teletrabalho .....	35
<b>3</b>	<b>A INCIDÊNCIA TRIBUTÁRIA E PREVIDENCIÁRIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS .....</b>	<b>44</b>
3.1	Trabalhador Autônomo que Presta Serviços para Pessoa Física .....	45
3.1.1	Exemplo de tributação do Imposto de Renda .....	46
3.1.2	Economia Informal.....	50
3.1.3	Profissionais de nível técnico especializado .....	50
3.2	Trabalhador Autônomo que Presta Serviços para Pessoa Jurídica .....	51
3.3	Pessoa Jurídica que Presta Serviços para outra Pessoa Jurídica.....	55
3.3.1	Tributação na prestação de serviços por Sociedade Limitada para outra pessoa jurídica.....	56

<b>3.4</b>	<b>Contratação de Empregado para Prestação de Serviços .....</b>	<b>61</b>
3.4.1	Incidência Tributária, Previdenciária e Trabalhista para o empregado da empresa prestadora de serviços .....	61
3.4.2	Custo mensal da empresa com o empregado.....	62
<b>3.5</b>	<b>Considerações Finais.....</b>	<b>63</b>
<b>4</b>	<b>A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO.....</b>	<b>66</b>
<b>4.1</b>	<b>A Falta de uma Forma Sólida das Instituições no Brasil .....</b>	<b>66</b>
<b>4.2</b>	<b>A Ausência de uma Definição Jurídica do Teletrabalho .....</b>	<b>68</b>
<b>4.3</b>	<b>Proposta de regulamentação do teletrabalho.....</b>	<b>72</b>
4.3.1	Definição jurídica de teletrabalho .....	72
4.3.2	Forma de contratação .....	73
4.3.3	Horas extraordinárias .....	76
4.3.4	Períodos de descanso .....	79
4.3.5	Trabalho noturno.....	83
4.3.6	Férias .....	85
4.3.7	Acidente do trabalho .....	87
<b>4.4</b>	<b>Proposta de Projeto de Lei.....</b>	<b>95</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>99</b>
<b>6</b>	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>102</b>

## Lista de Figuras

Figura 1: Modalidades do Teletrabalho .....	26
Figura 2: Presença de médias e grandes empresas brasileiras na Internet.....	38
Figura 3: Serviços de rede utilizados por empresas brasileiras .....	39
Figura 4: Evolução do uso das aplicações interativas para o setor empresarial (2003-2005) ...	41
Figura 5: Impacto do uso das TIC nas empresas e no emprego até 2005.....	42

## Lista de Quadros

Quadro 1: Relação entre os objetivos propostos e os capítulos do trabalho.....	9
Quadro 2: Benefícios e desvantagens do teletrabalho.....	23
Quadro 3: Cálculo do Imposto de Renda - Antecipação Mensal – de autônomo para pessoa física.....	48
Quadro 4: Cálculo do Imposto de Renda Anual - de autônomo para pessoa física.....	49
Quadro 5: Total da Incidência Tributária e Previdenciária - de autônomo para pessoa jurídica	54
Quadro 6: Cálculo dos Tributos Federais – de pessoa jurídica para pessoa jurídica.....	58
Quadro 7: Cálculo do Tributo Municipal - de pessoa jurídica para pessoa jurídica.....	59
Quadro 8: Total da Incidência Tributária e Previdenciária - de pessoa jurídica para pessoa jurídica.....	60
Quadro 9: Incidência Tributária, Previdenciária e Trabalhista sobre o empregado.....	62
Quadro 10: Custo mensal da empresa com o empregado .....	63

## Lista de Tabelas

Tabela 1: Tabela Progressiva Mensal do Imposto de Renda na Fonte incidente sobre rendimentos do trabalho e outros .....	47
Tabela 2: Tabela Anual do Imposto de Renda incidente sobre rendimentos do trabalho e outros .....	49

## Lista de Reduções

### Siglas

CSLL	Contribuição Social sobre o Lucro Líquido
COFINS	Contribuição Financeira da Seguridade Social
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CF	Constituição Federal
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Sócio Econômico
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IRRF	Imposto de Renda Retido na Fonte
IR	Imposto de Renda
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PIS	Programa de Integração Social
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
WWW	World Wide Web

### Abreviaturas

art.	artigo
arts.	artigos

## Resumo

Schweitzer, Orly Miguel. **Teletrabalho: uma proposta para a legislação brasileira**. Florianópolis, 2003. 119 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC, 2003.

O propósito deste estudo é esclarecer as questões trabalhistas e previdenciárias acerca do teletrabalho e apresentar uma proposta para sua definição jurídica e regulamentação no Brasil.

O estudo apresenta as formas de prestação do teletrabalho no Brasil, sob o aspecto da incidência tributária, previdenciária e trabalhista. Além disso, identifica os problemas decorrentes da ausência de uma legislação específica para o teletrabalho e propõe alterações na legislação para minimizar os possíveis conflitos em relação aos direitos previdenciários e trabalhistas.

As alterações propostas foram descritas através de um projeto de lei.

Palavras-chave: teletrabalho, aspectos jurídicos, direitos previdenciários e trabalhistas.

## Abstract

Schweitzer, Orly Miguel. **Teletrabalho: uma proposta para a legislação Brasileira**. Florianópolis, 2003. 119 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC, 2003.

The purpose of this study is to clarify the working and social welfare issues concerning teleworking. It also presents a proposal to its legal identification and rules in Brazil. The research presents ways of offering Brazil's teleworking on the tributary, social welfare and work incidence. Besides, it identifies the matters from the lack of a specific legislation about teleworking and proposes the law alterations to minimize the possible conflicts in relation to the social welfare and working rights. The alterations proposed were described through a law project.

Key Words: telework, legal identification, social welfare and working rights

# 1 INTRODUÇÃO

## 1.1 Exposição do Assunto

Tanto no cenário mundial quanto no do Brasil, vive-se uma palavra de ordem que cerca, impulsiona, agride e até sufoca o indivíduo. Esta palavra é MUDANÇA, reflexo da transição de uma sociedade industrial para uma sociedade da informação ou do conhecimento (BORGES, 2000).

As mudanças que vêm ocorrendo na nova sociedade da informação afetam todo o sistema, tanto do ponto de vista social, econômico, cultural, político, tecnológico e outros.

De acordo com o Livro Verde da Sociedade da Informação no Brasil (SOCINFO, 2000), coordenado pelo Ministério da Ciência e Tecnologia, a sociedade da informação “refere-se a um modo de desenvolvimento social e econômico em que a informação desempenha um papel central na atividade econômica, na criação de riqueza, na definição da qualidade de vida dos cidadãos e das suas práticas culturais”.

A informação, que hoje trafega em velocidades antes inimagináveis, provoca transformações tecnológicas, econômicas e sociais, onde, as pessoas e as organizações, para absorverem estas transformações, precisam ser cada vez mais dinâmicas e flexíveis.

O contexto deste trabalho trata das mudanças ocorridas, fruto da sociedade da informação, na economia, em especial nas relações de trabalho.

As tecnologias de informação e comunicação, especialmente com o advento da Internet, tem propiciado o surgimento de mudanças técnico-econômicas, demandando organizações mais flexíveis, dinâmicas, competitivas, atuando em rede.

A partir desta perspectiva, surge o processo de teletrabalho como uma alternativa moderna de gestão empresarial, sob o enfoque das alternativas de trabalho flexível, para tornar as empresas mais competitivas e dinâmicas (MELLO, 1999).

No Brasil, o teletrabalho, que é o trabalho realizado fora das instalações físicas da organização, utilizando tecnologias de comunicação e informação, ainda não possui números expressivos se comparado com a Europa e Estados Unidos.

Só recentemente, as empresas brasileiras começaram a despertar para o teletrabalho como instrumento para obter competitividade no mundo globalizado e a tendência é de crescimento, conforme indicado na pesquisa da Telefônica (2002).

O número pouco expressivo de adoção do teletrabalho no Brasil se justifica, em grande parte, devido aos seguintes fatores, considerados como principais barreiras:

- a cultura da exigência da presença física no local de trabalho (MELLO, 1999);
- o hábito de o funcionário ser tratado de forma paternalista e ter dificuldade de administrar seu tempo (MELLO, 1999);

- a falta de estrutura das redes de telecomunicações, que são as rodovias do teletrabalho (que vêm melhorando significativamente nos últimos 3 anos);
- a falta de regulamentação jurídica do teletrabalho (SOCINFO, 2000; PINEL, 1998; OLIVEIRA, 1996; CRASP, 2001; MIGUEL, 2002).

Este trabalho tem como foco tratar os aspectos relacionados à falta de regulamentação jurídica do teletrabalho, objetivando com isso, colaborar para um crescimento mais significativo do teletrabalho no Brasil através da minimização da barreira jurídica.

Mais especificamente este trabalho pretende identificar os problemas decorrentes da adoção do teletrabalho em relação à legislação trabalhista e previdenciária existente e propor soluções a cada um dos problemas identificados.

## **1.2 A Importância do Estudo**

Com o intuito de atender às novas necessidades de economia nacional, e de responder às alterações sofridas no modelo econômico, nas formas organizacionais e de trabalho, faz-se necessária uma discussão sobre o teletrabalho na legislação brasileira.

Como exposto, a legislação brasileira, na sua forma atual, atrasa o crescimento do teletrabalho no Brasil, devido à falta de regulamentação. Com isso, teletrabalhadores e empregadores, não amparados pela legislação atual, sentem-se inseguros e em alguns casos, injustiçados diante das leis atuais.

A necessidade da mudança na legislação brasileira, para que a mesma possa absorver as novas formas de trabalho, em especial o teletrabalho, já é acordada por diversas entidades, tais como governo, acadêmicos, empresas, magistrados e advogados.

No governo, o Livro Verde da Sociedade da Informação no Brasil (SOCINFO, 2000), enfatiza a importância do teletrabalho principalmente no sentido de criar novas oportunidades para segmentos especiais da sociedade, tais como pessoas com necessidades especiais e presidiários. Estima-se, que existem no Brasil cerca de 16 milhões de pessoas com necessidades especiais. Dessas, 9 milhões estão em idade de trabalhar, mas apenas 1 milhão trabalha efetivamente. Também é o caso dos presidiários, (cerca de 170 mil presidiários no país até o ano de 2000) que poderiam valer-se do teletrabalho para desenvolver uma atividade produtiva (SOCINFO, 2000). Diante dessa realidade, o Livro Verde indica como uma das ações necessárias para a inserção do Brasil na sociedade da informação, a adaptação da legislação trabalhista para considerar o uso das tecnologias de informação e comunicação, em especial o teletrabalho.

Pinel (1998), em sua dissertação de mestrado, cita que um dos principais obstáculos para implementação do teletrabalho no Brasil é a falta de leis específicas que definam o seu funcionamento. Como um exemplo, cita-se o caso da Kodak do Brasil, que já teve que responder ações trabalhistas, pois alguns de seus vendedores alegavam que ficavam 24 horas à disposição da organização.

Outro estudo acadêmico, efetuado por Oliveira (1996), recomenda como sugestões para trabalhos futuros que sejam feitos estudos para avaliar a situação jurídica dos teletrabalhadores no domicílio no Brasil, relacionada com as situações legais dos teletrabalhadores de outros países, a fim de que se possa realizar uma comparação e adequação das nossas leis trabalhistas a essa nova realidade de mercado. Esses estudos deverão abordar as questões de cobertura social, acidentes de trabalho, saúde e segurança no trabalho, remuneração, garantia dos direitos adquiridos, etc.

No meio empresarial, principalmente aqueles que já adotam o teletrabalho, também apontam a questão jurídica como uma forte barreira. Fernando Carvalho Lima, diretor de Recursos Humanos da filial brasileira da Nortel, que investe de forma considerável no teletrabalho, afirma que um dos problemas existentes no Brasil é a barreira jurídica. Conforme Lima,

no Brasil, a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) ainda é bem restritiva ao teletrabalho. O que as empresas temem é que, após a demissão, os funcionários afirmem que, trabalhando em casa, permaneciam 24 horas à disposição da empresa. Por isso, de acordo com o diretor, é preciso ser bastante criterioso na seleção e tomar cuidados legais (CRASP, 2001).

Osni de Lima, diretor de RH, da DuPont, enfatiza duas principais barreiras para a implantação do teletrabalho no Brasil. A primeira é em relação à cultura. Os teletrabalhadores precisam ter responsabilidade e as empresas precisam confiar neles. "Não dá para ser um cara que fica preocupado com a quantidade de horas que as pessoas estão trabalhando, ou se estão passando a manhã no clube e produzindo à noite", diz Lima, "Tem que confiar e ponto". A segunda

barreira é em relação às leis brasileiras. "As leis trabalhistas beneficiam tanto os empregados que as empresas não se aventuram muito a inovar". O resultado é que ninguém quer ser o primeiro a fazer novas experiências. Uma empresa fica esperando a outra para ver o que acontece e, assim, pouco é feito (GRANDES VENDEDORES, 2003).

Dentro da magistratura, diversos são os juízes que abordam a questão do teletrabalho. Como exemplo cita-se Ricardo Georges Affonso Miguel (Miguel, 2002), Juiz do Trabalho do TRT da 1ª Região, que aborda a influência da informática nos direitos individual e processual do trabalho, entre eles o teletrabalho, e conclui que

é necessária uma mobilização em prol de uma reforma parcial na legislação trabalhista junto com a criação de uma nova legislação que observe e regulamente as situações surgidas com o advento daquilo que alguns chegam a chamar de "nova Revolução Industrial" (MIGUEL, 2002).

Portanto, fica evidente a necessidade de abordar os aspectos jurídicos do teletrabalho. Citando Georges Ripert (apud MIGUEL, 2002) "**o direito não deve ignorar a realidade. Quando o direito ignora a realidade esta se vinga e ignora aquele**".

Apesar de evidente a necessidade de trazer a discussão sobre teletrabalho à luz da legislação brasileira, não se encontrou na literatura pesquisada nenhum estudo que proponha uma solução aos problemas apontados acerca da falta de regulamentação jurídica do teletrabalho.

Dessa forma, evidencia-se o trabalho aqui apresentado devido ao seu ineditismo, pois além da relevância do tema, é o primeiro, ao entendimento do

seu autor, a apresentar uma proposta para a solução dos problemas jurídicos identificados, decorrentes da prestação do teletrabalho no Brasil.

### **1.3 Objetivos**

O objetivo geral deste trabalho é identificar os problemas decorrentes da falta de regulamentação jurídica do teletrabalho no Brasil e propor uma solução para a sua definição trabalhista e previdenciária.

A consecução de tal objetivo desdobra-se nos seguintes objetivos específicos:

- levantar os conceitos relevantes acerca de teletrabalho;
- constatar a incidência tributária, previdenciária e trabalhista nas formas mais comuns de prestação de serviços no Brasil;
- identificar os problemas decorrentes da prestação do teletrabalho, em vista da legislação trabalhista e previdenciária existente;
- propor as alterações na legislação cabíveis a cada um dos problemas identificados;
- apresentar uma solução, na forma de projeto de lei, para a definição dos direitos trabalhistas e previdenciários relacionados ao teletrabalho.

## 1.4 Metodologia de trabalho

A metodologia de pesquisa utilizada neste trabalho enquadra-se, dentro do método científico, como sendo da classe de pesquisa exploratória. De acordo com Gil (1991), a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Dessa forma, fez-se um levantamento bibliográfico efetuada através de livros e artigos científicos, com o objetivo de buscar conhecimentos técnicos necessários sobre o tema a ser pesquisado. Esse levantamento somado à experiência do autor como advogado na área trabalhista, auxiliaram na definição dos objetivos e na construção do referencial teórico para a elaboração da proposta de regulamentação do teletrabalho no Brasil.

A literatura pesquisada propõe duas correntes para a proposição da regulamentação do teletrabalho. Uma defende a necessidade de uma nova legislação que aborde os aspectos específicos do teletrabalho. Outro grupo de doutrinadores, defende que é necessário alterar a legislação atual e não criar outra específica (MIGUEL, 2002). Este trabalho concorda com a opinião do segundo grupo, propondo alterações na legislação existente para a regulamentação do teletrabalho.

Baseado em Gil (1987), em um trabalho de pesquisa de cunho científico, pode-se escolher entre a definição de objetivos e a formulação de hipóteses. Preferiu-se neste trabalho a definição de objetivos onde pretende-se alcançá-los ao longo dos capítulos propostos, como descrito no quadro 1:

Quadro 1: Relação entre os objetivos propostos e os capítulos do trabalho

Objetivos	Capítulos
Levantar os conceitos relevantes acerca de teletrabalho;	Capítulo 2: Teletrabalho
Constatar a incidência tributária, previdenciária e trabalhista nas formas mais comuns de prestação de serviços no Brasil;	Capítulo 3: A incidência tributária e previdenciária na prestação de serviços
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propor as alterações na legislação cabíveis a cada um dos problemas identificados;</li> <li>- Apresentar uma solução, na forma de projeto de lei, para a definição dos direitos trabalhistas e previdenciários relacionados ao teletrabalho.</li> </ul>	Capítulo 4: A regulamentação do teletrabalho

## 1.5 Estrutura do Trabalho

O presente trabalho está estruturado em 5 capítulos:

O primeiro capítulo, como já foi visto, tratou da sua Introdução, que está subdividida na seguinte forma: exposição do assunto, importância do estudo, objetivos e a presente estrutura do trabalho.

O segundo capítulo é dedicado ao teletrabalho, abordando sua definição, pontos fortes e fracos, modalidades de teletrabalho, características dos teletrabalhadores e um panorama do teletrabalho no Brasil.

O terceiro capítulo identifica as várias formas da prestação de serviços pelo teletrabalhador demonstrando a incidência tributária, previdenciária e trabalhista, em cada uma delas.

No quarto capítulo são identificados os problemas decorrentes da prestação do teletrabalho, em vista da legislação trabalhista e previdenciária existente. São apresentadas propostas para alterações dessa legislação, cabíveis a cada um dos problemas identificados. As alterações propostas são apresentadas na forma de um projeto de lei.

O capítulo cinco apresenta uma reflexão final.

## **2 TELETRABALHO**

### **2.1 Considerações Gerais**

A necessidade de aproximação das fontes de matérias-primas, fornecedores em geral, da mão-de-obra, dos meios de transportes e de comunicações criou a exigência da centralização dos locais de trabalho para o seu funcionamento eficaz. As indústrias passaram a ser construídas próximas às cidades em busca daqueles requisitos, e as cidades foram crescendo em razão da existência das indústrias que ali se instalavam e vice-versa. Tais características também ocorreram no setor de serviços e em organizações governamentais (NILLES, 1997).

As cidades ou regiões passaram a adquirir suas próprias vocações para determinadas atividades, em decorrência de suas possibilidades de suprir as necessidades básicas de determinados empreendimentos – matérias-primas, mão-de-obra primária e especializada, meios de transportes, comunicação, disponibilidade de energia elétrica, água, etc.

Cita-se como exemplo o aparecimento das montadoras de veículos que de início passaram a se instalar exclusivamente no Estado de São Paulo, na denominada região do ABC, nas cidades de Santo André, São Bernardo e São Caetano. Em Santa Catarina, a cidade de Blumenau caracterizou-se com maior expressividade no ramo têxtil, enquanto que a cidade de Joinville despontou nas indústrias mecânicas. Florianópolis na organização governamental e serviços públicos, com crescente desenvolvimento na área da informática,

comunicações e automação industrial. Enquanto as cidades maiores foram crescendo, os municípios aos seus arredores que de início eram caracterizados como cidades dormitórios, passaram a crescer e a absorver características próprias como pólos industriais, comerciais e de serviços. A exemplo, a cidade de São José, na grande Florianópolis, deixou de ser cidade dormitório passando a ser receptora de empresas, que na década de 1950 ali se instalavam, para se beneficiarem do valor do salário mínimo diferenciado. Atualmente, o município de São José desponta entre os maiores arrecadadores de tributos no Estado de Santa Catarina.

No entanto, o próprio progresso que veio a dar oportunidades de empregos diretos e indiretos, arrecadação de tributos e tantos outros benefícios, também trouxe grandes problemas, como as dificuldades de acesso ao local de serviço, número excessivo de veículos automotores, poluição ambiental, êxodo rural para os grandes centros, falta de segurança, carência de moradias, elevados custos dos aluguéis e tantos outros.

A carência de moradias, por seus elevados custos no centro das cidades, obriga as pessoas a residirem em bairros, ou em municípios vizinhos do seu local de trabalho. Solucionado um problema, surgem outros como a dificuldade de acessos rodoviários e de transportes e a poluição ambiental em decorrência dos gases poluentes expelidos pelos veículos automotores.

Nas grandes cidades o nível de poluição do ar é tão elevado que chega a ser considerado impróprio ao ser humano. Em São Paulo, em 1997, foi iniciada a Operação Rodízio 97 pela Secretaria de Estado do Meio Ambiente, que tem

como objetivo reduzir o número de automóveis nas ruas para melhorar a qualidade do ar. A Cidade de São Paulo passou a adotar o sistema de rodízio, no trânsito, em que veículos com determinadas numerações de suas licenças - placas - só podem trafegar em determinados dias da semana. Tal medida contribui para a redução da poluição ambiental.

Além da poluição os congestionamentos de veículos geram um grande problema para a população dos grandes centros. As pessoas perdem grande parte do seu tempo para poder chegar ao trabalho e voltar dele para suas residências. É muito normal para uma pessoa gastar 30 minutos, para ir de sua residência ao trabalho e outro tanto para a volta ao lar. Nas cidades maiores esse tempo é muito superior. Mesmo que se considere uma hora diária, há que se considerar o tempo perdido durante um mês e durante o ano multiplicando-se pelo número de empregados nessa situação. Além do tempo desperdiçado no trânsito, há que se considerar ainda, o estresse, os gastos de combustíveis e do veículo ou o preço da passagem, o perigo de acidentes e até mesmo de assaltos, e como já foi dito, a poluição ambiental.

Todos esses fatores, cada vez mais presentes nos grandes centros, impulsionam a uma diferente forma de trabalho: o trabalho descentralizado.

O teletrabalho, uma das formas de trabalho descentralizado, vem crescendo como uma possível solução para os problemas expostos, sendo seus principais objetivos (ALESSIO, 2000):

- permitir flexibilidade no trabalho;

- responder às novas necessidades de produção de serviços e a evolução dos mercados;
- melhorar as condições de vida dos trabalhadores;
- diminuir o tempo despendido nos transportes;
- reduzir a poluição.

Dessa forma, horários móveis e flexíveis, melhoria na qualidade de vida e aumento da produtividade, são os principais fatores que levam as empresas à adoção do teletrabalho. Nos próximos itens desta seção serão apresentados exemplos de trabalho à distância, a definição do teletrabalho, seus pontos fortes e fracos, as características necessárias de um teletrabalhador e o desenvolvimento do teletrabalho no Brasil.

## **2.2 A Tecnologia Rompendo Barreiras Geográficas**

A difusão acelerada das novas tecnologias de informação e comunicação, em especial a Internet, vem provocando profundas transformações na economia mundial. Através das redes eletrônicas que interconectam as empresas em vários pontos do planeta trafega a principal matéria prima desta nova sociedade: a informação (SOCINFO, 2000).

As tecnologias de comunicação e informação propiciaram novas formas de trabalho, de comércio, de educação, de convívio social e de lazer. Cita-se, a título de exemplo, casos brasileiros da utilização da tecnologia rompendo barreiras geográficas no trabalho, no lazer, na política e na educação:

- Um vendedor de uma empresa situada em São Paulo visita um cliente situado numa cidade do Estado de Pernambuco, onde emite um pedido de mercadorias munido de um computador portátil (*notebook*) e conectando-o ao seu telefone celular ou a um telefone convencional envia um *e-mail* para a sua empresa ou escritório central, que por sua vez imprime o “pedido” e o encaminha para o departamento de vendas, e tudo isso em poucos minutos. Jorma Ollila, presidente mundial da Nokia, considerada líder mundial no mercado de aparelhos celulares, em entrevista para a Revista Veja (PERES, 2003, p. 43), afirma que

os usuários empresariais vão querer seus equipamentos sem fio e móveis totalmente interligados aos sistemas de tecnologia da informação da empresa, de tal modo que um vendedor envie dados diretamente ao sistema da companhia com o e-mail como principal aplicativo. A outra área em que estamos trabalhando pode ser chamada de diferentes aplicações multimídia. No caso das imagens, por exemplo, o uso profissional da câmara digital é uma delas. O corretor de seguros ou o policial poderá fotografar um carro, enviar a imagem e receber a cotação do seguro, ou qualquer outra informação que seja necessária, imediatamente.

Para estes casos, além da utilização do *notebook*, há que se registrar o crescente uso dos computadores de mão, conhecidos como *handhelds* ou *palmtops*. Os PDA (*Personal Digital Assistant*), que deixaram de ser simples agendas eletrônicas para serem verdadeiros computadores, podem ser usados como celulares, gravadores e telas para reprodução e edição de pequenos vídeos.

- A tecnologia na indústria fornece, principalmente, respostas rápidas às demandas de um mercado individualizado e global. Um dos projetos para melhorar e unir as indústrias no país é o da Confederação Nacional da Indústria com o SENAI/DN, chamado Infovia-CNI. Esse projeto fornecerá um banco de dados multimídia do Brasil para a educação profissional e demais demandas do setor industrial. Além disso, os integrantes dessa rede poderão trocar arquivos, acessar banco de dados, fazer videoconferências, transmitir cursos, reuniões virtuais, entre outros serviços.
- A medicina teve grande progresso com a utilização conjunta das novas técnicas de informática, comunicação e automação. A cada dia são proporcionados, no mercado, novos aparelhos que permitem melhores exames clínicos para diagnósticos, terapêuticos e procedimentos médicos. Chegando-se a ponto de serem efetuadas intervenções cirúrgicas de grande complexidade, estando o paciente em um lugar e o cirurgião em outro, mediante o uso desses modernos equipamentos.
- As instituições financeiras do Brasil destacam-se como um dos melhores serviços no mundo. Os bancos introduzem novidades a cada dia, suportadas pelas tecnologias, permitindo-se fazer praticamente todo tipo de transação bancária a distância. Atualmente, não se concebendo mais um banco que não tenha atendimento eletrônico, seja por telefone, caixa automática, ou via Internet.
- Na imprensa e no jornalismo foi grande o avanço. Hoje, o próprio repórter ou jornalista escreve a sua matéria de qualquer lugar onde se encontre –

casa, em um navio, trem, em meio a uma guerra, em outro país - e a transmite, pelos modernos meios eletrônicos para seu jornal ou sua revista, que tem capacidade de editá-la na íntegra e publicá-la.

- No Poder Judiciário, é constante a inovação. A um simples acesso na WWW (World Wide Web) através da Internet (<http://www.tj.sc.gov.br>) consulta-se se determinada pessoa é autora ou ré perante a justiça de Santa Catarina, em determinada Comarca. Essa consulta pode ser efetuada para qualquer Estado do Brasil, pelo mesmo site, substituindo-se, simplesmente, a sigla do respectivo Estado. O programa facilita a consulta sobre todo o sistema judiciário, composição do Tribunal, jurisprudência, comarcas existentes, e tantas outras informações. O mesmo ocorre com acompanhamento de processos, tanto na área estadual – justiça comum – como perante os Tribunais Superiores.
- Na Justiça Federal (<http://www.jfsc.gov.br>) - além das mesmas informações acima descritas, foram instalados os Juizados Especiais Cíveis cuja alçada é de valores limitados ao equivalente a 60 (sessenta) salários mínimos. Objetiva a celeridade no julgamento dos processos e possuem procedimentos especiais, sendo que as intimações aos advogados passaram a ser efetuadas via internet. A partir de outubro de 2003 o Juizado Especial Cível da Justiça Federal de Florianópolis, já iniciou os processos eletrônicos, ou seja, as petições podem ser efetuadas via internet, sem que seja necessário imprimi-las e proceder a sua entrega física, evitando a necessidade do deslocamento do advogado de seu

- escritório até o Fórum da Justiça Federal. Na Justiça do Trabalho, obtêm-se informações e acompanhamento de processos, porém, exige o programa que se indique o número do respectivo processo para garantir a privacidade.
- No Poder Legislativo não é diferente. Através da Internet pode-se consultar o Senado, Câmara dos Deputados, Assembléias Legislativas, e Câmaras de Vereadores. Um programa de destaque no Brasil, iniciado em 1997, é o INTERLEGIS (<http://www.interlegis.gov.br>) visa montar uma rede de comunicação e participação legislativa no Brasil, nas esferas federal, estaduais e municipais. Seus objetivos principais são a melhoria da comunicação e do fluxo de informações entre as casas legislativas, e a promoção da participação do cidadão nos processos legislativos. Permite possibilidade da troca de informações entre os parlamentares e o cidadão, a possibilidade de treinamento à distância, e a convergência de informações e serviços em um único endereço<sup>1</sup>.
  - No poder Executivo, o governo brasileiro vem priorizando a assimilação das novas tecnologias da informação aos seus processos administrativos e à prestação de serviços ao cidadão (ALMEIDA, 2002). O governo brasileiro lançou uma política de Governo Eletrônico que procura articular diversas iniciativas e projetos visando à universalização do acesso aos serviços prestados pelo Governo, por meio da Internet. A ação mais abrangente é o programa "Sociedade da Informação"<sup>2</sup>, conduzido pelo Ministério da Ciência

---

<sup>1</sup> <http://www.interlegis.gov.br>

<sup>2</sup> Livro Verde da Sociedade da Informação no Brasil, publicado em agosto de 2000.

e Tecnologia (Socinfo/MCT), que coordena ações voltadas para o fortalecimento da competitividade da economia e para a ampliação do acesso da população aos benefícios da tecnologia da informação. Os serviços mais importantes disponíveis ao cidadão na Internet são (ALMEIDA, 2002):

- a) entrega de declarações do Imposto de Renda;
- b) emissão de certidões de pagamentos de impostos;
- c) divulgação de editais de compras governamentais;
- d) cadastramento de fornecedores governamentais;
- e) matrícula escolar no ensino básico;
- f) acompanhamento de processos judiciais;
- g) acesso a indicadores econômicos e sociais e a dados dos censos;
- h) prestação de serviços e informações sobre aposentadorias e benefícios da previdência social;
- i) programas de ensino à distância;
- j) envio de mensagens pelos Correios, por meio de quiosques públicos;
- k) informações sobre programas do Governo Federal.

Entre estes serviços destacam-se atualmente as compras eletrônicas, a arrecadação tributária e o portal rede governo. As compras eletrônicas do governo são realizadas através do Portal de Compra do Governo Federal– COMPASNET (<http://www.comprasnet.gov.br>), a Bolsa Eletrônica de Compras – BEC, do Estado de São Paulo, o eCompras do Estado de Pernambuco e o eCompras do Banco do Brasil, entre outros. O ComprasNet

é um site na Web, instituído pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, para disponibilizar à sociedade, informações referentes às licitações e contratações promovidas pelo Governo, bem como permitir a realização de processos eletrônicos de aquisição (DINIZ, 2002). A arrecadação tributária eletrônica no Brasil é destaque mundial, onde os contribuintes (pessoas físicas e jurídicas) podem entregar sua declaração de imposto de renda através da Internet (<http://www.receita.fazenda.gov.br>). O Portal Rede Governo (<http://www.redegoverno.gov.br>), é o portal de serviços e informações do Governo Federal. Sua função é organizar o conteúdo interativo de utilidade pública gerado em todo o governo e oferecê-lo de forma simples e unificada (ALMEIDA, 2002).

- O interesse pela educação à distância tem ressurgido com um novo ímpeto com a disseminação da Internet. No Brasil, destacam-se os projetos TV Escola, da Secretaria de Ensino à distância do MEC, baseado na disseminação de material didático via TV, o projeto Telecurso 2000, dirigido a 75 mil trabalhadores brasileiros e o Laboratório de Ensino à Distância (LED) do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), que oferece cursos de pós-graduação com o recurso de videoconferência (SOCINFO, 2000).

## 2.3 Definição de Teletrabalho

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), teletrabalho pode ser entendido como “a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação” (OIT apud PINEL, 1998).

Na literatura, encontram-se duas traduções da palavra teletrabalho para o inglês: *telecommuting* e *telework*. *Telecommuting* foi o termo criado por Jack Nilles, considerado o “pai” do teletrabalho, em 1976 no seu livro “*The Telecommunications Transportation Trade-off*” (MELLO, 1999). Segundo Jack Nilles (1997), *telecommuting* (ou teletrabalho) é

o processo de levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de teleserviço. É a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho, por tecnologias de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores e outros recursos (NILLES, 1997).

A idéia central do conceito de Nilles é a substituição - os deslocamentos do trabalhador de sua residência para a organização são substituídos (total ou parcialmente) pelo uso das tecnologias de informação e comunicação (STEIL, 1999).

O termo *Telework* é a denominação equivalente do termo teletrabalho, utilizado na Europa, conceituado como “qualquer alternativa para substituir as viagens ao trabalho por tecnologias de informação, como telecomunicações e computadores” (MELLO, 1999). A *European Telework Online* (ETO) define que

há ocorrência de teletrabalho quando as tecnologias da informação e comunicação são aplicadas para possibilitar a realização do trabalho longe de onde seus resultados são necessários, ou à distância de onde o trabalho seria convencionalmente realizado (STEIL, 1999). Steil (1999) cita que dentro desta perspectiva, o teletrabalho ocorre quando computadores e telecomunicações são utilizados para alterar a geografia aceita no trabalho.

Para Gil Gordon (2003) o termo *Telework* tende a ser mais utilizado na Europa, enquanto que *Telecommuting* é mais usado nos Estados Unidos. Portanto, ele diz que independente de como seja chamado (*telework*, ou *telecommuting*) o conceito é o mesmo: descentralizar o escritório e utilizar formas diferentes para levar o trabalho aos funcionários. Não faz muita diferença como é chamado - desde que praticado adequadamente.

É importante ressaltar a diferença entre o trabalho realizado à distância e o teletrabalho. Segundo Trope (1999), o teletrabalho exige, necessariamente, a utilização de ferramentas de telecomunicações para receber ou enviar o trabalho, enquanto o trabalho realizado à distância pode se utilizar de outros meios.

No Brasil, o teletrabalho não é definido pela legislação, muito embora ocorra em relação ao trabalho em domicílio. A doutrina de Carrion (2002) *in* Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, define o teletrabalho como sendo aquele prestado pelo empregado em sua residência, ou qualquer outro lugar por ele livremente escolhido, fora do alcance da fiscalização do

empregador, remetendo o resultado para sua empresa através de meios informatizados (nota 9 ao art.3º e nota 1 ao art. 6º).

## 2.4 Benefícios da Utilização do Teletrabalho

Os estudos já realizados nesta área descrevem diversos benefícios do teletrabalho. O quadro 2 apresenta um resumo dos principais benefícios e desvantagens da utilização do teletrabalho para as organizações (STEIL, 1999; NILLES, 1997; ALESSIO, 2000; MELLO, 1999; PINEL, 1998; BLEYER, 2002; SOCINFO, 2000):

Quadro 2: Benefícios e desvantagens do teletrabalho

	<b>Benefícios</b>	<b>Desvantagens</b>
<b>Para a organização</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aumento de produtividade gerencial e profissional;</li> <li>- redução do custo da estrutura física da empresa;</li> <li>- maior flexibilidade organizacional;</li> <li>- diminuição do absenteísmo;</li> <li>- menor rotatividade de pessoal;</li> <li>- melhora da administração;</li> <li>- permite atrair pessoa que de outra forma não poderiam exercer as suas atividades;</li> <li>- oportunidade da empresa operar 24 horas globalmente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- falta de regulamentação jurídica do teletrabalho;</li> <li>- falta de preparo dos gestores;</li> <li>- aumento de vulnerabilidade em relação aos dados e recursos da empresa;</li> <li>- oposição por parte de alguns sindicatos;</li> <li>- contratos diversificados de trabalhos para administrar;</li> <li>- desenvolvimento do trabalho é fortemente dependente de tecnologia.</li> </ul>

<p><b>Para os trabalhadores</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- maior facilidade de determinar estilo de vida e de trabalho;</li> <li>- redução nos custos com transporte, alimentação e vestuário;</li> <li>- oportunidades de trabalho para pessoas com necessidades especiais;</li> <li>- flexibilidade para gerenciar seu horário de trabalho;</li> <li>- maiores oportunidades para pessoas com restrições de tempo e locomoção;</li> <li>- a quantidade de interrupções e interferências em casa é menor que no ambiente de um escritório convencional;</li> <li>- maior facilidade de atender múltiplas em empresas por parte de especialistas altamente qualificados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- falta de regulamentação jurídica;</li> <li>- possível isolamento social e profissional;</li> <li>- visão preconceituosa de parentes e amigos;</li> <li>- intrusão do trabalho na vida familiar;</li> <li>- gerenciamento falho do tempo em virtude da dificuldade de auto-organização;</li> <li>- oportunidades de carreira reduzidas;</li> <li>- aumento dos custos relacionados ao trabalho em casa, se a empresa não arcar com eles;</li> <li>- em caso de cortes na Empresa, maior probabilidade de ser demitido.</li> </ul>
<p><b>Para a sociedade</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- diminuição do congestionamento nas cidades;</li> <li>- redução da poluição com a diminuição do tráfego e congestionamento, possibilitando</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- falta de regulamentação jurídica.</li> </ul>

	<p>uma melhoria da qualidade do ar;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- diminuição no consumo de combustíveis;</li><li>- maior oferta de trabalho para pessoas com necessidades especiais;</li><li>- geração de empregos, devido à possibilidade de implementar projetos que viabilizem atender mercados globais;</li><li>- maior quantidade de empregos em áreas rurais;</li><li>- crescimento de regiões pouco desenvolvidas.</li></ul>	
--	---	--

## 2.5 Modalidades de Teletrabalho

O teletrabalho vem sofrendo um processo evolutivo e inclui diferentes combinações de trabalho, todas utilizando tecnologias de informação e comunicação. As possíveis modalidades do teletrabalho, como ilustrado na figura 1, são: (MELLO, 1999; OLIVEIRA, 1996; ALESSIO, 2000; PINEL, 1998):

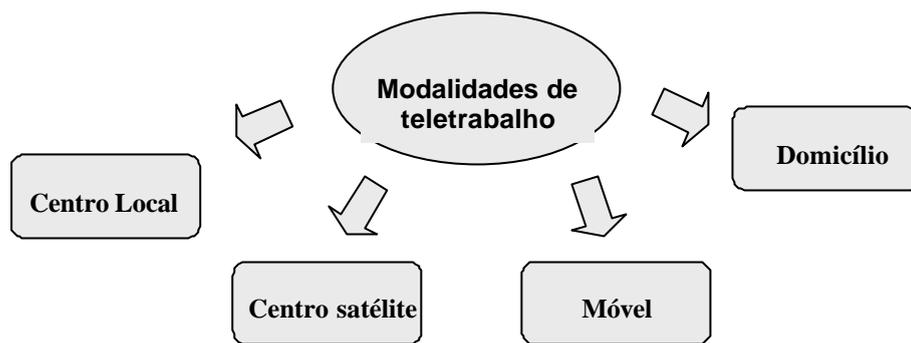


Figura 1: Modalidades do Teletrabalho

- a) **Centro Satélite ou teleserviço:** é um edifício de escritórios, ou parte de um edifício, inteiramente de propriedade de uma organização (ou cedido mediante leasing ou locação normal), ao qual os funcionários comparecem regularmente para trabalhar. Os centros satélites localizam-se longe da sede da organização e perto do domicílio dos funcionários. Como exemplo de centro satélite, Soares (1995) cita o caso de uma empresa brasileira, que implantou o teletrabalho com a descentralização de seu CPD (Centro de Processamento de Dados), em 1995. No caso específico, os teletrabalhadores identificaram como principais desvantagens o isolamento social (falta de informação sobre o que está acontecendo na sede da organização) e a falta de comunicação informal, apesar de estarem trabalhando em grupos. Como benefícios, citaram a localização do centro satélite, que acarretou em um decréscimo nas horas de viagem de ida e volta do trabalho.
- b) **Centro Local ou Multiempresarial:** é semelhante ao Centro Satélite, diferenciando-se por serem centros equipados para abrigar funcionários de

várias organizações diferentes que formam uma parceria para estruturar e manter as instalações de trabalho remoto.

- c) **Móvel ou Escritório Virtual** (*Virtual Office*): É o local de trabalho onde as pessoas levam ou têm à sua disposição tudo o que necessitam para trabalhar (fax, telefone, “notebooks” etc.); é, na realidade, o local de trabalho dissociado de tempo e lugares específicos. Permite que os trabalhadores permaneçam itinerantes em relação ao desenvolvimento de suas atividades, mas em contato com a organização. Um exemplo desta modalidade de teletrabalho, apresentado por Bleyer (2002) é realizada pela Xerox do Brasil Ltda., filial de Santa Catarina. As áreas que atuam sob o processo de teletrabalho são a de suporte técnico e a de vendas. Os teletrabalhadores atuam em locais diversos, fora do escritório e das suas residências. Os técnicos e vendedores possuem telefone convencional, celular, *pager*, fax, e-mail e *laptops* para se comunicarem com a filial e com os clientes. Os técnicos consultam seus serviços pelo CAC (Centro de Atendimento ao Cliente). O controle e avaliação do desempenho dos teletrabalhadores são realizados sobre metas mensais, individuais e grupais, avaliadas pelos resultados atingidos, a partir do qual, todos têm oportunidades de seguir um plano de carreira.
- d) **Teletrabalho em Domicílio ou Escritório em Casa** (*Home Office*): é o trabalho que o indivíduo realiza em sua residência. O teletrabalho em domicílio possui quatro categorias (European Telework Online, apud STEIL, 1999): (1) *teletrabalhadores empregados* - são funcionários de uma

organização cujo contrato de trabalho inclui também o domicílio como local de trabalho; (2) *teletrabalhadores informais* – ocorre quando o funcionário adota a prática do teletrabalho sem aprovação oficial, somente com o consentimento verbal de sua chefia imediata; (3) *teletrabalhadores autônomos ou free lancers* - são profissionais que desenvolvem suas atividades para pessoas físicas e/ou jurídicas, que tanto podem trabalhar determinada tarefa; (4) *teletrabalhadores empreendedores* – são empreendedores que não possuem um escritório tradicional, e desenvolvem sua empresa em forma de rede, com os funcionários trabalhando da forma mais adequada às suas necessidades pessoais. Um exemplo de teletrabalho em domicílio é apresentado em Lavinias (1998), com o caso da Kodak do Brasil. Essa reconhece o sucesso da sua estratégia de basear em casa, e não nos locais da firma, os funcionários das áreas de venda e assistência técnica. Estes permanecem assalariados da empresa, isto é, mantêm vínculo empregatício, e respondem a metas estabelecidas por ela. Os ganhos de produtividade alcançados têm-se mostrado evidentes e inquestionáveis, segundo depoimentos de executivos da Kodak. No entanto, queixas contra a empresa foram feitas por alguns desses trabalhadores em domicílio, reivindicando pagamento de horas extras ou cobertura de despesas com restituição de aluguel de espaço não pago pela empresa na moradia do trabalhador. Essas são as alegações, que acabam sendo decididas na Justiça do Trabalho, pelos empregados que foram deslocados para seus domicílios, na hora das demissões.

O teletrabalhador é o funcionário da empresa ou um trabalhador autônomo que trabalha em casa, em centro satélite, escritório virtual, ou centro local, todos ou em alguns dias da semana, utilizando as tecnologias necessárias para se comunicar com a empresa contratante. É o agente do processo de teletrabalho. Porém, não são todos os tipos de trabalhadores que podem ser teletrabalhadores. O item 2.6 apresenta as características fundamentais necessárias a um teletrabalhador.

## **2.6 Características Fundamentais do Teletrabalhador**

O teletrabalhador deverá possuir a maturidade necessária para gerenciar seu próprio trabalho longe das vistas de seu chefe. Essa característica é adaptada ao teletrabalhador na definição de Hersey (1986, p. 187): “Na Liderança Situacional define-se a maturidade como a capacidade e a disposição das pessoas de assumir a responsabilidade de dirigir seu próprio comportamento”.

Corroborando com os principais autores da área, as características pessoais fundamentais de um teletrabalhador são (NILLES, 1997; TROPE, 1999; MELLO, 1999; STEIL, 1999):

- a) automotivação: pois estará sujeito às distrações e dispersões;
- b) autodisciplina: o teletrabalho apresenta a possibilidade de se dominar o trabalho ao invés de ser dominado por ele. Assim, torna-se importante não só o rigor para trabalhar, como também o rigor para parar de trabalhar e descansar;

- c) autonomia: implica senso de responsabilidade e boa iniciativa perante situações não previstas;
- d) comprometimento e competência: histórico de comprometimento e alto desempenho organizacional;
- e) flexibilidade e criatividade: postura flexível e criatividade para se adaptar às novas situações;
- f) conhecimentos de informática;
- g) desejo de ser um teletrabalhador;

Suas atitudes e aptidões ao teletrabalho são (TROPE, 1999):

- a) capaz de trabalhar sem supervisão e sem pressão hierárquica;
- b) boa aptidão para a comunicação;
- c) bem organizado;
- d) boa gestão do tempo;
- e) eficácia para solucionar problemas;
- f) autonomia;
- g) saber trabalhar em equipe;
- h) capaz de auto-avaliação;

Além do perfil adequado, é fundamental que o teletrabalhador possua um local adequado para a execução do teletrabalho. Steil (1999) aponta que as principais características do contexto domiciliar referem-se a existência de um escritório com isolamento acústico e que seja de uso exclusivo do teletrabalhador. Além disso, deve-se observar as regras ergonômicas para evitar acidentes e o desenvolvimento de doenças profissionais.

Portanto, um teletrabalhador deve possuir um local adequado para o trabalho e um conjunto específico de características, atitudes e habilidades para a implantação efetiva do teletrabalho.

## **2.7 O Teletrabalho no Brasil**

Em seu livro “Teletrabalho”, Álvaro Mello (1999) cita:

Assim, uma nova realidade mundial chega ao nosso país e, cada dia que passa, aumenta o número de pessoas que começam a ter sua base profissional, com relação direta de emprego (teletrabalhador) ou não, na própria residência ou em pequenos escritórios (MELLO, 1999).

O processo de levar o trabalho ao profissional já ocorre em várias partes do mundo. A Revista Exame, edição 617, mostra estudos americanos, em que a redução de custos da empresa pode chegar a 30% por ano quando os funcionários trabalham em casa. Mas, embora esta modalidade de trabalho garanta um aumento de produtividade e uma economia de até 30% nos custos administrativos das empresas, advogados brasileiros salientam que é necessário um bom planejamento para a implantação do trabalho à distância. Caso contrário, a economia poderá ser nula e, ao invés de um acréscimo na produtividade, as empresas poderão ter um incremento nas disputas judiciais com seus empregados (BATISTA, 2003).

Segundo dados da consultoria americana Gil Gordon Associates, os teletrabalhadores já são mais de 11 milhões apenas nos EUA. Na Inglaterra, são 560 mil e na França 215 mil pessoas. No Brasil, ainda são poucas as

estatísticas disponíveis sobre o Teletrabalho, pois a modalidade é nova, muito embora algumas multinacionais do país já venham adotando-a desde 1992.

De acordo com a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (Sobratt), o teletrabalho no Brasil cresceu 25% de 2000 a 2001, o que representa 3,5 milhões de teletrabalhadores no país (BATISTA, 2003). Dentre esses, a maioria dos profissionais é homem (73,92%) e tem nível superior (61,75%)<sup>3</sup>.

As empresas que se sobressaem na adoção do teletrabalho são, na sua grande maioria, empresas multinacionais por já possuírem programas semelhantes em seus países de origem (BATISTA, 2003). Entre as empresas adeptas do teletrabalho no Brasil destacam-se: Kodak, Dupont, IBM, Cisco, Movicarga, Proudfoot Brasil, entre outras (MELLO, 1999).

Pesquisas na área revelam ainda que o desenvolvimento do teletrabalho varia de acordo com o local, sendo mais numerosas nas principais capitais do país, conforme dados do SEBRAE referente ao ano de 1997 (BLEYER, 2002).

Apesar de crescente, M. Fátima Pinel (1998) afirma que o teletrabalho no Brasil envolvendo profissionais geralmente qualificados, devido a pouca pesquisa, divulgação e iniciativa na implementação de projetos. Com isso, o teletrabalho não está sendo utilizado para atividades que demandam menor especialização de mão-de-obra, deixando de fora um grande contingente de trabalhadores pouco especializados, mas com capacidade suficiente para desenvolver algumas atividades ligadas ao Teletrabalho. Segundo a autora,

para que o teletrabalho passe a abranger um número maior de trabalhadores e empresas, faz-se necessário inserir e disseminar a utilização de tecnologias de informação e comunicação, em larga escala em todos os níveis da educação, bem como melhorar substancialmente o funcionamento das telecomunicações do país. Portanto, além da questão jurídica, outro fator de vital importância para o crescimento do teletrabalho no Brasil, é o desenvolvimento da infra-estrutura tecnológica que dá suporte a realização do trabalho à distância.

Na seção 2.7.2 apresenta-se um panorama geral do desenvolvimento da infra-estrutura tecnológica do Brasil, fator essencial para o desenvolvimento do teletrabalho.

No Brasil, uma das formas mais utilizadas de teletrabalho, é o trabalho em domicílio, explanado no item 2.7.1, a seguir.

### **2.7.1 O Trabalho em domicílio no Brasil**

Como descrito na seção 2.5, trabalho em domicílio é o trabalho realizado na residência do trabalhador. O trabalho em domicílio somente é uma modalidade de teletrabalho quando se utiliza de tecnologias de comunicação e informação para realização do trabalho.

No Brasil, a lei trabalhista se estende aos trabalhadores em domicílio por considerar que esta atividade implica em um contrato de trabalho originado de uma relação de emprego.

---

<sup>3</sup> Pesquisa disponível em <[http://www.geranegocio.com.br/teletrabalho/paginas/publicacoes/psq\\_perfil.htm](http://www.geranegocio.com.br/teletrabalho/paginas/publicacoes/psq_perfil.htm)>

De acordo com o IBGE, um em cada quatro brasileiros trabalha por conta própria e, segundo um estudo da Fundação SEADE (Sistema Estadual de Análise de Dados do Governo do Estado de São Paulo) e do DIEESE, uma pessoa em cada 20 que trabalham na Grande São Paulo usa a própria residência para o negócio próprio ou como empregado (MELLO, 1999).

Os principais estudos de caso brasileiros sobre trabalho em domicílio disponíveis na literatura referem-se aos setores industriais tradicionais como a indústria da confecção e a de calçados. Estes, na sua grande maioria, não são considerados teletrabalho, pois não utilizam tecnologias de comunicação e informação para a realização do mesmo e comunicação com a empresa.

Um estudo de Roberto Ruas (apud LAVINAS, 1998), sobre trabalho em domicílio na indústria de calçados do Sul, realizado em 1993, identificou que esta forma de trabalho se dá através da formação de "Ateliês", que na indústria de calçados significa o espaço que, vinculado a uma residência, é organizado e adaptado para realizar a produção. Comandado por ex-trabalhadores(as) da indústria, apresenta-se como forma de reduzir custos de mão-de-obra e tornar o produto mais competitivo em termos de variável de preço. As tarefas compreendem operações manuais de execução relativamente simples e são trazidas diretamente pelo distribuidor. O trabalho é realizado geralmente por mulheres, e/ou demais elementos da família, crianças e idosos, categorias de força de trabalho que estão provisória ou definitivamente fora do mercado de trabalho, com baixa qualificação.

O estudo de Ruas (apud LAVINAS, 1998) conclui que, embora o recurso ao trabalho em domicílio continue bastante expressivo nas estratégias das empresas do setor, especialmente no que diz respeito à flexibilização do trabalho, têm sido raras as iniciativas empresariais de aprimoramento das condições técnicas e organizacionais dos ateliês. O emprego da mão-de-obra continua bastante precário, predominando o trabalho de baixa qualificação e uma base tecnológica rudimentar.

Para finalizar esta seção, é relevante ressaltar aqui a principal conclusão do estudo sobre o trabalho em domicílio realizado por Lavinias (1998):

a categoria de trabalho a domicílio não se sustenta à luz dos novos arranjos produtivos que caracterizam o momento presente. A grande utilidade desta categoria foi a de ter revelado a existência de formas de assalariamento disfarçado, ou seja, a permanência de uma força de trabalho submetida às mesmas relações de trabalho que os empregados assalariados, sem usufruir, no entanto, dos benefícios sociais historicamente conquistados por esses trabalhadores. Com isso evidenciou-se que a subcontratação de trabalhadores a domicílio correspondia a uma forma de inserção produtiva das mais precárias e desprotegidas no mercado de trabalho. É praxe que em muitos países esta categoria esteja excluída da legislação trabalhista ou de seus equivalentes. No Brasil, apesar de o seu estatuto legal ser equiparado ao do assalariamento, na prática ocorre exatamente o inverso, isto é a não assimilação.

### **2.7.2 A infra-estrutura tecnológica do Brasil para o teletrabalho**

O desenvolvimento crescente do teletrabalho e a qualidade de seus resultados dependem diretamente da disponibilidade, desempenho, qualidade e custo da infra-estrutura tecnológica disponível no país.

Neste contexto, a infra-estrutura tecnológica é o conjunto de meios técnicos que proporcionam às empresas suporte tecnológico para a viabilidade do trabalho à distância. Esta infra-estrutura inclui principalmente os serviços de telecomunicações e os equipamentos para acesso a esses serviços (computadores pessoais).

No Brasil, considera-se que um dos entraves para o desenvolvimento do teletrabalho é a falta de estrutura nas telecomunicações, já que, concordando com Nilles (1997), as redes de telecomunicações são as rodovias do teletrabalho.

Nos últimos anos, com a expansão dos serviços de banda larga mais o barateamento dos equipamentos, nota-se perspectivas favoráveis a um crescimento desta modalidade de trabalho (GONÇALVES, 2003).

A empresa de telecomunicações Telefônica, através de seu grupo de pesquisa “Grupo Telefônica no Brasil”, realizou um estudo sobre o atual estágio de desenvolvimento da Sociedade da Informação no Brasil<sup>4</sup>. Esse estudo apresenta a situação de 2002 e as perspectivas de crescimento até 2005 da infra-estrutura tecnológica do país.

O crescimento do teletrabalho depende, em grande parte, do desenvolvimento da sociedade da informação, principalmente em termos de inserção das tecnologias de comunicação e informação nas empresas e da infra-estrutura de telecomunicações do país.

---

<sup>4</sup> Disponível em: <<http://www.telefonica.es/sociedaddelainformacion/brasil2002/index.html>>

No que se refere a estes quesitos, o estudo traz previsões otimistas. É previsto que o terminal de comunicação mais utilizado seja o computador, alcançando um terço das residências em 2005 e que o estágio de desenvolvimento de infra-estrutura em telecomunicações é bem superior ao que se poderia esperar, pelo nível de renda do país (TELEFÔNICA, 2002).

Além dessas previsões, outros indicadores do desenvolvimento da sociedade no Brasil são apresentados. Entre eles, de grande relevância para o teletrabalho, é o índice da presença das empresas brasileiras na Internet.

De acordo com o estudo da Telefônica, mais de 95% das médias e grandes empresas possuem um Website<sup>5</sup> na Internet (figura 2). Percebeu-se um crescimento considerável desde 1995, quando menos de 30% das empresas possuíam páginas na Web. Apesar disso, enquanto a grande maioria dispõe de páginas na Internet, somente 5% das empresas realizam comércio eletrônico e menos de 40% dos funcionários tem acesso à Internet. Pode-se afirmar, portanto, que a maioria das empresas brasileiras não tem um papel ativo na Internet, embora quase todas já estejam representadas na rede (TELEFONICA, 2002). No que se refere às micros e pequenas empresas, a introdução das tecnologias de comunicação e informação ainda é um grande desafio.

---

<sup>5</sup> Website: Coleção de páginas Web as quais se tem acesso por meio de um endereço URL único (TELEFÔNICA, 2002).

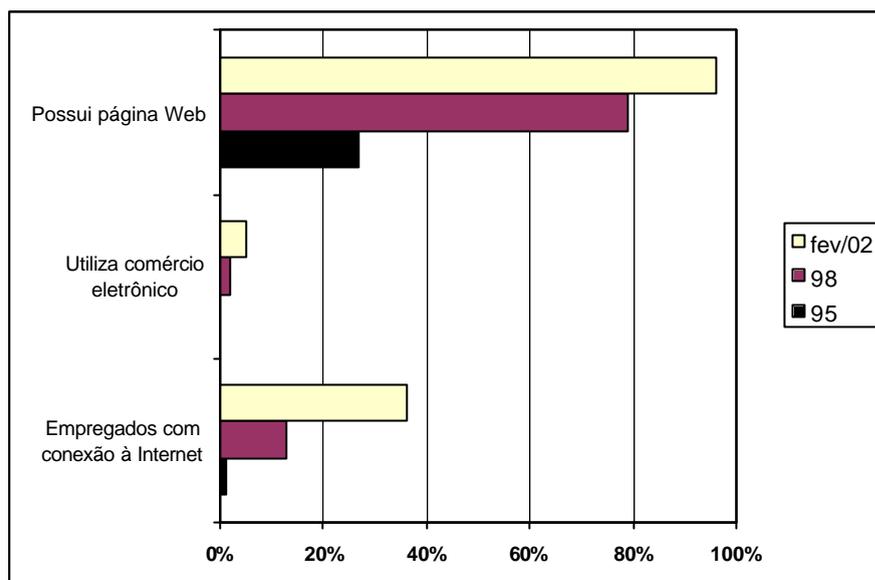


Figura 2: Presença de médias e grandes empresas brasileiras na Internet

Fonte: Pesquisa da FGV-EAESP-CIA 2002 (apud TELEFÔNICA, 2002).

Entre os serviços utilizados pelas empresas com acesso à internet, o de maior relevância é o correio eletrônico, segundo revela o *The CYBER Economist* (figura 3), o que indica que a comunicação é um dos aspectos básicos que interessa a qualquer empresa que decide se conectar a rede das redes. Por outro lado, destaca-se o fato de que somente metade das empresas com acesso à Internet têm serviços de intranet. Esse dado revela que o uso dos serviços da rede, para 50% das empresas, não está integrado a sua forma de funcionamento.

Também chama atenção o fato que 40% das empresas utilizam a conexão remota que é um serviço fundamental para o teletrabalho, já que permite a conexão dos teletrabalhadores à empresa.

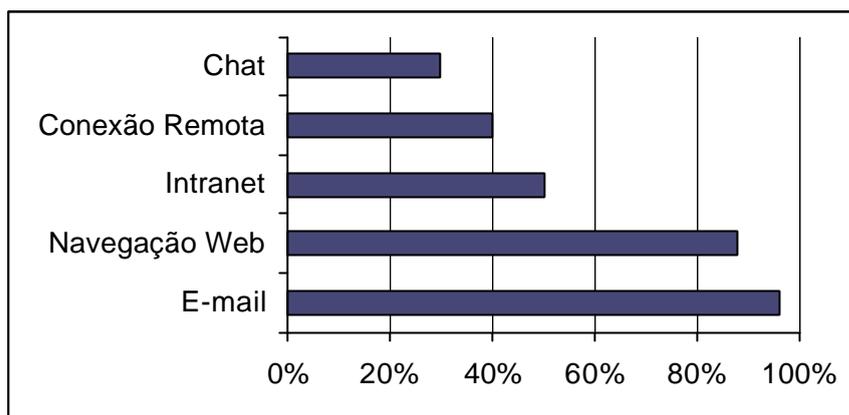


Figura 3: Serviços de rede utilizados por empresas brasileiras

Fonte: The CYBER Economist , 2001 (apud TELEFÔNICA, 2002)

Atualmente, as formas preferenciais para conexão remota e acesso a Internet é através de rede de telefonia fixa e de televisão, que oferece aos usuários acessos de banda larga<sup>6</sup>. Para isso, emprega-se a tecnologia ADSL<sup>7</sup>, no primeiro caso, e as redes a cabo e MMDS<sup>8</sup>, no segundo. Em maio de 2002 havia mais de 470 mil usuários de banda larga, dos quais 70% tinham acesso por ADSL e 28% por cabo.

---

<sup>6</sup> Banda Larga é o termo utilizado para representar canais de comunicação cuja velocidade de transmissão é muito superior a de um canal de banda vocal. Apesar do limite não estar claramente determinado, é normalmente aplicada para velocidades superiores a 250 kbit/s (TELEFÔNICA, 2000).

<sup>7</sup> ADSL (Asymmetric Digital Subscriber Line /Linha Digital Assimétrica de Assinante) é uma tecnologia de transmissão assimétrica de banda larga que possibilita que fios de cobre convencionais de telefonia sejam utilizados para comunicação de dados (até 2 Mbit/s) (TELEFÔNICA, 2000).

<sup>8</sup> MMDS (Multipoint Multichannel Distribution System / Sistema de Distribuição Multicanal) é uma tecnologia de rádio desenvolvida para o acesso local de serviços de voz, dados, internet e vídeo sem fios e de banda larga. Utiliza banda de rádio em torno de 5 GHz (TELEFÔNICA, 2000).

No Brasil é possível contratar serviços ADSL com preços médios entre R\$ 69,00 e R\$134,00 para conexões com ligações de 256 e 512 Kbps. A esse preço está acrescida a tarifa mensal do Provedor de Serviço de Internet (ISP), que no Brasil é contratado de forma separada (TELEFÔNICA, 2002).

Em relação a adoção das novas tecnologias nas empresas, o estudo prevê que acontecerá de forma progressiva. Conforme ilustrado na figura 4, os pesquisados (formado por políticos, especialistas em conhecimento, usuários e fornecedores de tecnologias) opinam que em 2005 a grande maioria das empresas (pequenas, médias e grandes) deverá dispor de acesso à Internet e website próprio. Além disso, cerca da metade empregará ferramentas de comércio eletrônico e irão dispor de Intranets corporativas para melhorar os processos de negócio. Entre as aplicações pesquisadas, o teletrabalho será a aplicação menos adotada pelas empresas até 2005 (em média, 35% das empresas). Apesar disso, o grau de participação previsto pelos formadores de opinião indica um crescimento considerável em relação aos números atuais (TELEFÔNICA, 2002).

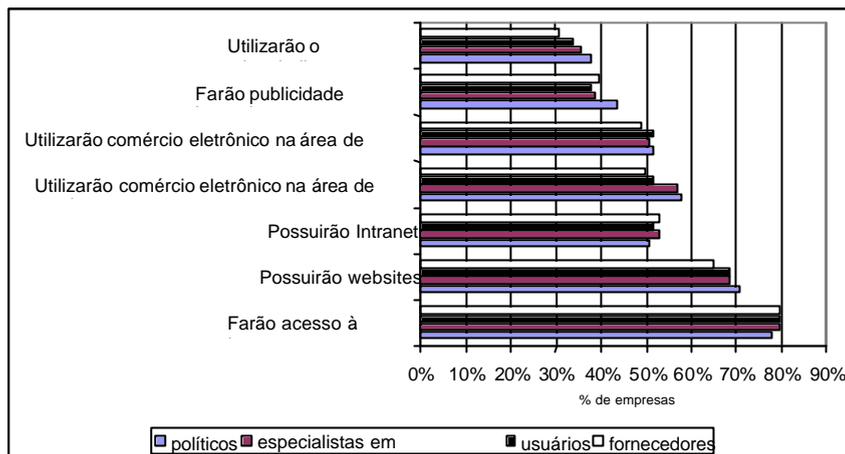


Figura 4: Evolução do uso das aplicações interativas para o setor empresarial (2003-2005)

Fonte: (TELEFÔNICA, 2002)

Segundo a avaliação dos formadores de opinião, o principal impacto das tecnologias nas empresas será o aumento de produtividade e a modificação nas condições de trabalho. Contudo, tal impacto não será excessivamente grande, ao menos até 2005.

Conforme apresentado na figura 5, as empresas irão exigir pessoal com uma melhor qualificação do que a requerida atualmente, o que permitirá alcançar maior eficiência nos processos e mais produtividade do empregado.

Para o empregado, a adoção das tecnologias trará aspectos positivos e negativos. De positivo, poderá desfrutar de maior flexibilidade de horários e levará menos tempo em deslocamentos. Os formadores de opinião consideram que essas melhoras se produzirão como consequência do acréscimo de pessoas que poderão participar em uma ou outra forma de teletrabalho. De negativo, o empregado verá a jornada de trabalho aumentar, possivelmente também como consequência do teletrabalho, sendo que a quantidade e a estabilidade dos empregos serão menores (TELEFÔNICA, 2002).

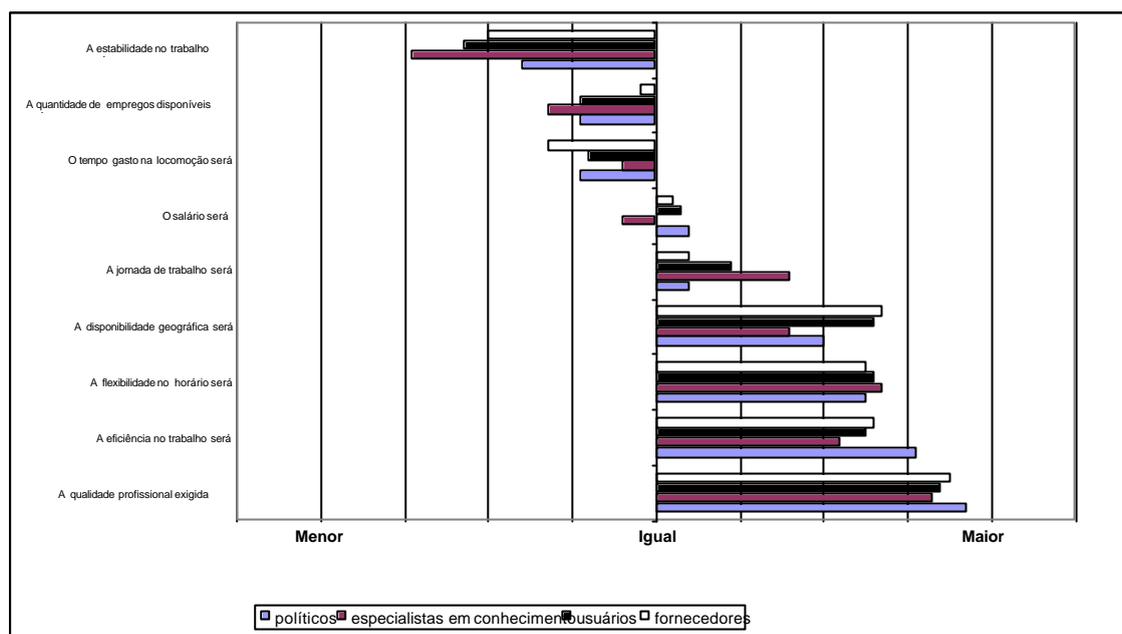


Figura 5: Impacto do uso das TIC nas empresas e no emprego até 2005

Fonte: (TELEFÔNICA, 2002)

O estudo conclui que o desenvolvimento da Sociedade da Informação será um processo lento e muitas das mudanças só acontecerão em longo prazo. As melhorias mais perceptíveis serão em relação ao acesso à educação, na divulgação de associações, na qualidade de vida das áreas geograficamente isoladas, na participação das decisões políticas e na produção de riquezas. Entre os aspectos negativos destaca-se a perda de privacidade, onde o governo pode colaborar desenvolvendo uma legislação apropriada que permita detectar e corrigir os possíveis abusos.

Como exemplo cita-se a interceptação de dados, que apesar da lei brasileira (parágrafo único do art. 1º da Lei nº 9.296/96) permitir a interceptação do fluxo de comunicações em sistemas de informática e telemática, mediante ordem judicial, juristas como Hugo César Hoeschel (apud OLIVO, 1999) defendem a inconstitucionalidade desse dispositivo legal.

Também existe a crença de que o desenvolvimento da Sociedade da Informação vai levar à redução da disponibilidade de tempo por parte das pessoas e poderá acentuar as desigualdades econômicas entre os diferentes setores da sociedade.

Em relação aos aspectos jurídicos, o relatório do estudo afirma que:

a legislação não é rápida nem eficaz na hora de se adaptar às mudanças no setor de telecomunicações. O progresso da Sociedade da Informação ajuda a introduzir uma série de mudanças realmente importantes e rápidas. Nesse contexto, a ação reguladora do governo é a chave para garantir que o processo aconteça de maneira equilibrada, sem discriminar nenhum dos agentes que nele intervêm. A grande quantidade de mudanças e, sobretudo, a velocidade em que acontecem, constroem os diferentes organismos reguladores, já que lhes exige uma rapidez de resposta diante dos acontecimentos e na tomada de decisões de acordo com o processo, para não falar em um empecilho que retarde o desenvolvimento da Sociedade da Informação (TELEFÔNICA, 2002).

Os formadores de opinião acreditam que os legisladores atuam posteriormente às mudanças, ou seja, a atitude que tomam é reativa em vez de ativa. As leis apresentam-se tardiamente e em seguida ficam defasadas, por causa da grande velocidade com que as tecnologias de informação e comunicação têm evoluído.

### **3 A INCIDÊNCIA TRIBUTÁRIA E PREVIDENCIÁRIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**

Neste capítulo será apresentada a incidência tributária e previdenciária nas várias formas de prestação de serviços profissionais no Brasil. As formas de prestação de serviços a serem consideradas, são as mais empregadas na sociedade brasileira, que incluem: profissional liberal ou autônomo, empregado e prestação de serviços através de empresa privada, normalmente, sociedade simples ou sociedade limitada. Elas serão aqui apresentadas por serem também as formas de prestação do teletrabalho no Brasil, e ocorrem através de:

- trabalhador autônomo que presta serviços para pessoa física;
- trabalhador autônomo que presta serviços para pessoa jurídica;
- pessoa jurídica que presta serviços para outra pessoa jurídica;
- pessoa jurídica que contrata empregados para execução de seus serviços.

São descritos os encargos tributários e previdenciários entre cada uma das formas de prestação de serviços, com o objetivo de orientar as empresas na escolha a maneira mais satisfatória para a implantação do teletrabalho.

Inicialmente, cabe esclarecer, as várias definições jurídicas, ou mais precisamente, normas gerais de direito tributário, definidas no Código Tributário Nacional (Lei nº 5.172 de 25/10/1966) (OLIVEIRA, 1975) e legislação específica para a incidência e o lançamento dos tributos e das

contribuições. Essas definições são expostas de uma maneira não técnica, mas de forma compreensível aos interessados em geral:

- Fato Gerador: É a ocorrência do pagamento ou do crédito do serviço prestado, ao profissional;
- Base de Cálculo: É o valor do serviço que está sendo pago ou creditado, depois das deduções;
- Deduções: São despesas que podem ser deduzidas da base de cálculo;
- Alíquota: É o percentual, do tributo ou da contribuição, a ser aplicado sobre o valor da base de cálculo;
- Lucro Presumido: É uma opção, dada aos contribuintes para a escolha da forma de tributação do Imposto de Renda (IR). De acordo com a atividade empresarial, é aplicado um percentual sobre a receita bruta da empresa. O resultado será considerado como a renda ou o lucro, que será a base de cálculo. Sobre essa renda ou esse lucro é pago o Imposto de Renda (IR).
- Imposto ou Contribuição Devida: é o valor do imposto ou da contribuição apurado mediante a multiplicação do percentual da alíquota pelo valor da base de cálculo.

### **3.1 Trabalhador Autônomo que Presta Serviços para Pessoa Física**

No Brasil, é facilitada a adequação jurídica a essa forma de atividade, principalmente, nas profissões que não exijam nível técnico qualificado. É o

caso dos prestadores de pequenos serviços domésticos como: pintores, costureiras, eletricitas, pedreiros e carpinteiros, ou então, as atividades de vendedores ambulantes, motoristas, moto-boys, artistas plásticos e outras atividades.

Quando prestadas para outras pessoas naturais, as quais, pela legislação tributária passaram a ser designadas como “pessoas físicas”, na maioria das transações ocorre a informalidade, ou seja, o pagamento de tais serviços ou obras é efetuado sem que as partes necessitem ou exijam a emissão de documento fiscal ou qualquer outro documento, e em consequência, não ocorre a incidência tributária e previdenciária.

O profissional está obrigado a contribuir para a previdência social, optando por um valor base de contribuição e para o imposto de renda das pessoas físicas. Esse tributo é pago de acordo com o rendimento obtido mensalmente.

No entanto, considerada a informalidade, ou seja, nada ficou registrado sobre o valor do rendimento auferido, cabe ao profissional oferecer à tributação um rendimento compatível com suas despesas e seus investimentos realizados no período.

### **3.1.1 Exemplo de tributação do Imposto de Renda**

Para exemplificar a tributação do Imposto de Renda, apresenta-se um caso de um profissional liberal que tenha três dependentes e tenha adquirido um imóvel pelo valor hipotético de R\$50.000,00 com pagamento integral naquele determinado ano. Recomenda-se que esse profissional declare um rendimento anual de R\$63.000,00, considerando-se aí o limite de isenção, atualmente (ano

calendário 2003) fixado em R\$12.696,00, que é o valor considerado para as despesas de manutenção da família, e mais o aumento patrimonial da compra do imóvel.

É de se alertar que as pessoas físicas que prestam serviços para outras pessoas físicas ou auferem renda de capital - como aluguel, por exemplo -, estão sujeitas a uma antecipação mensal no pagamento do imposto de renda, quando atingirem um rendimento mensal superior a um limite fixado pela legislação tributária, assim designado como “carnê leão”. Esses limites de rendimentos mensais e respectivas alíquotas estão fixados na tabela 1.

Tabela 1: Tabela Progressiva Mensal do Imposto de Renda na Fonte incidente sobre rendimentos do trabalho e outros

<b>Base de Cálculo Mensal em R\$</b>	<b>Alíquota</b>	<b>Parcela a Deduzir do Imposto em R\$</b>
Até 1.058,00	-	-
De 1.058,01 até 2.115,00	15,0%	158,70
Acima de 2.115,00	27,5%	423,08
Obs: Para determinação da base de cálculo sujeita à incidência mensal de Imposto de Renda na Fonte poderão ser deduzidas:		
- a quantia de R\$106,00 por dependente;		
- as importâncias referentes à pensão alimentícia judicial;		
- o valor da Previdência Social paga no mês.		

Fonte : Manual de Preenchimento Declaração de Ajuste Anual. Imposto de Renda Pessoa Física 2003. Receita Federal.

No exemplo citado, haverá as seguintes obrigações tributárias:

**a) Imposto de Renda: Antecipação mensal – Carnê Leão**

A antecipação mensal deve ser paga de acordo com o rendimento mensal, que no exemplo citado é de R\$5.250,00 (R\$63.000,00 / 12 meses).

O quadro 3 apresenta o cálculo do Imposto de Renda - Antecipação Mensal, para o exemplo sugerido.

Quadro 3: Cálculo do Imposto de Renda - Antecipação Mensal – de autônomo para pessoa física

<b>Cálculo do Imposto de Renda - Antecipação Mensal</b>	<b>Valor (R\$)</b>
BASE DE CÁLCULO INICIAL: R\$63.000,00 ?12	5.250,00
(-) Deduções da Base de Cálculo:	
03 dependentes X R\$106,00	(-) 318,00
Previdência Social (valor estimado)	(-) 100,00
<b>BASE DE CÁLCULO</b>	<b>4.832,00</b>
<b>CÁLCULO DO IMPOSTO: ((R\$4.832,00 x 27,5%) - R\$423,08)</b>	<b>905,72</b>

De acordo com o cálculo apresentado no quadro 3, o profissional, com uma renda mensal de R\$5.250,00, deverá pagar a importância de R\$905,72 a título de imposto de renda, como antecipação mensal, conhecida por “carnê leão”.

#### **b) Ajuste Anual do Imposto de Renda**

No exercício seguinte, ao apresentar a Declaração do Imposto de Renda (Declaração de Ajuste Anual) o valor do imposto devido será calculado sobre o rendimento total anual com as deduções legais que são as despesas permitidas, aplicando-se a alíquota devida para cada faixa de rendimento anual. Do valor do imposto devido, será deduzida a antecipação mensal paga (conforme quadro 3), resultando no valor do imposto a pagar. Conforme o caso, poderá haver restituição do imposto.

Para o cálculo do Imposto de Renda Anual utiliza-se a tabela 2, que apresenta as faixas de rendimento e respectivas alíquotas incidentes.

Tabela 2: Tabela Anual do Imposto de Renda incidente sobre rendimentos do trabalho e outros

<b>TABELA ANUAL</b>		
<b>BASE DE CÁLCULO ANUAL EM R\$</b>	<b>ALÍQUOTA (%)</b>	<b>PARCELA A DEDUZIR DO IMPOSTO EM R\$</b>
Até 12.696,00	-	-
De 12.696,00 até 25.380,00	15,0	1.904,40
Acima de 25.380,00	27,5	5.076,90

Fonte : Manual de Preenchimento Declaração de Ajuste Anual. Imposto de Renda Pessoa Física 2003. Receita Federal.

Para o cálculo do Imposto procede-se de acordo com o quadro 4.

Quadro 4: Cálculo do Imposto de Renda Anual - de autônomo para pessoa física

<b>Cálculo do Imposto de Renda Anual</b>	<b>Valor (R\$)</b>
Rendimento total anual	63.000,00
(-) Desconto Padrão (opcional) 20% X R\$63.000,00 (Limite)	9.400,00
= Base de Cálculo	53.600,00
<b>IMPOSTO DEVIDO</b>	
Alíquota 27,5% – Parcela a Deduzir R\$5.076,90	9.663,10
(-) Imposto pago – Carnê Leão ou IRRF	(-)10.868,64
<b>IMPOSTO A RESTITUIR</b>	<b>(-)1.205,64</b>

Conforme apresenta o quadro 4, o profissional, que aferiu um rendimento anual de R\$63.000,00, o seu imposto devido anual é de R\$9.663,10. Como já havia pago durante o ano uma antecipação mensal do imposto de renda de R\$10.868,64, deverá receber uma restituição de R\$1.205,64. Essa restituição

somente será efetivada após a Receita Federal conferir os pagamentos antecipados.

### **3.1.2 Economia Informal**

A economia informal é do conhecimento das autoridades. Hoje, de cada dez brasileiros, seis estão fora do sistema previdenciário, confirma o governo federal (NATALE, 2000).

A maioria das pessoas nessa situação, deixa de cumprir com as suas obrigações tributárias e previdenciárias, ficando assim, sujeitas às sanções da lei e ao mesmo tempo sem o amparo da previdência social. Para o governo, a expansão da informalidade sem a devida contrapartida de contribuição à seguridade social constitui um grave foco de déficit público que compromete o orçamento da previdência social.

### **3.1.3 Profissionais de nível técnico especializado**

Para os profissionais de nível técnico especializado, como médicos, dentistas, contadores, auditores, advogados, engenheiros, e tantos outros que necessitam instalar-se em escritórios ou consultórios, a situação perante a legislação tributária e previdenciária é semelhante aos profissionais anteriormente citados. No entanto, além do pagamento à sua respectiva entidade de classe (CREA, CRM, CRO, CRC, etc.) terão a obrigação de fazer seus registros na Prefeitura Municipal onde se localizam, com o pagamento dos seguintes tributos:

- Taxa de Alvará de Licença e de vistoria do corpo de bombeiros;

- Taxa de Alvará Sanitário (conforme a atividade);
- ISS – Imposto Sobre Serviços, também conhecido como ISQN - Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza, que é pago, mensalmente, mediante uma alíquota (percentual) sobre o valor dos serviços prestados. Em alguns municípios e em atividades de pequeno faturamento é aplicado um valor fixo mensal. A alíquota varia entre o mínimo de 2% e o máximo de 5%, de acordo com a atividade e com a lei de cada município.
- Imposto de Renda (IR), com a mesma sistemática já descrita anteriormente, devendo o profissional ficar atento para declarar seus rendimentos com base nas importâncias dos documentos emitidos (recibos ou notas fiscais de serviços) e de acordo com suas despesas e aumento patrimonial. Poderá ser adotado o Livro Caixa, para apuração do Imposto a Pagar.

### **3.2 Trabalhador Autônomo que Presta Serviços para Pessoa Jurídica**

Outra forma de tributação ocorre no caso de prestação de serviços por profissionais autônomos, ou sejam, pessoas físicas para pessoas jurídicas em geral, assim consideradas:

- a) de direito público: a União, os Estados, o Distrito Federal; os Municípios; as autarquias e as empresas públicas e as fundações públicas;
- b) de direito privado: as sociedades (empresas privadas comerciais, industriais ou de prestação de serviços), as associações e as fundações.

Por profissional autônomo entende-se aquele que não possui vínculo empregatício para aqueles a quem presta serviço. Para ser reconhecido o vínculo empregatício, a CLT, em seu artigo 3<sup>o</sup>, exige a dependência econômica, a subordinação, a pessoalidade e o recebimento de salários.

Amauri Mascaro Nascimento (apud MIGUEL, 2002) descreve: "Na teoria não é difícil estabelecer o elemento fundamental que distingue o empregado do trabalhador autônomo: a subordinação. Empregado é trabalhador subordinado. Autônomo trabalha sem subordinação. Essa é a idéia básica".

O autor deste trabalho não concorda integralmente com o ilustre escritor, pois, conforme cada situação que se apresentar, as outras características do art. 3<sup>o</sup> da CLT, também haverão de ser consideradas. Situações ocorrem, em que a realização do serviço, apesar de ser autônomo, exige que o contratante passe informações ao contratado sobre a maneira da sua realização. E essas informações, muitas vezes, podem ser consideradas como se ordens fossem, e ser caracterizada a subordinação. Outras contratações de serviços de autônomos encobrem um vínculo empregatício.

Tal forma de contratação de serviços se torna excessivamente onerosa e praticamente inviável, diante da exigência tributária e previdenciária, ao encargo tanto do profissional prestador do serviço como da empresa ou entidade contratante, denominada "fonte pagadora".

Para melhor entendimento, cita-se como exemplo, um serviço prestado por um engenheiro da construção civil, com 03 (três) dependentes, no valor de R\$10.000,00, aqui considerado como único serviço do mês.

Os tributos e contribuições devidos e seus valores que incidem sobre os serviços prestados por profissionais autônomos para pessoas jurídicas estão demonstrados no quadro 5, na página a seguir.

Quadro 5: Total da Incidência Tributária e Previdenciária - de autônomo para pessoa jurídica

<b>TOTAL DA INCIDÊNCIA TRIBUTÁRIA E PREVIDENCIÁRIA</b>	
<b>1. IRRF (Imposto de Renda Retido na Fonte)</b>	
<b>Cálculos</b>	<b>Valor (R\$)</b>
Base de cálculo bruta	10.000,00
(-)Despesas a deduzir da base de cálculo	
03 dependentes x R\$106,00 =	(-) 318,00
Previdência social paga no mês	<u>(-) 205,63</u>
<b>BASE DE CÁLCULO</b>	<b>9.476,37</b>
Alíquota do IRRF: 27,5 % X R\$9.476,37 =	2.606,00
Parcela a deduzir do imposto (limite de isenção)	<u>(-) 423,08</u>
<b>Valor do Imposto Retido na Fonte (ao encargo do profissional):</b>	<b>2.182,92</b>
<b>2. PREVIDÊNCIA SOCIAL</b>	
a) VALOR A SER RETIDO NA FONTE PAGADORA: 11% X R\$1.869,34 (limite de contribuição): (A empresa comercial onde o serviço foi prestado deverá efetuar a retenção para a previdência social, ficando sob sua obrigação de posterior pagamento, do percentual a ser aplicado, obedecido o limite máximo de contribuição para contribuintes individuais da previdência social).	205,63
b) AO ENCARGO DA EMPRESA PAGADORA (inciso III do art. 22. da Lei 8.212/96)	
- Base de cálculo = R\$10.000,00	
- Cálculo da contribuição (20% X R\$10.000,00)	2.000,00
<b>3. IMPOSTO SOBRE SERVIÇOS – ISS (municipal)</b>	
Alíquota 5% X base de cálculo (R\$10.000,00)	500,00
<b>TOTAL DA INCIDÊNCIA TRIBUTÁRIA E PREVIDENCIÁRIA (R\$)</b>	<b>4.888,55</b>

Constata-se, que para um serviço do valor de R\$10.000,00, prestado por pessoa física para pessoa jurídica, a carga tributária e previdenciária é de R\$ 4.888,55, o que equivale a 48,88%.

No caso em estudo, a empresa ficou onerada no pagamento de R\$2.000,00 para a previdência social, tendo o valor do serviço aumentado de R\$10.000,00 para R\$12.000,00. Isso sem ser considerado o risco de eventual disputa na Justiça do Trabalho, não sendo raras as contratações de serviços profissionais autônomos, em que esses últimos ingressam com processos trabalhistas buscando outras vantagens como vínculo empregatício, férias, 13º salários, horas extras e tantos outros direitos garantidos aos empregados.

Portanto, devido a essa elevada carga tributária e previdenciária, além de possíveis ações trabalhistas, é grande o número de empresas e demais pessoas jurídicas que preferem contratar serviços com outras pessoas jurídicas. Tais ocorrências têm criado muitas dificuldades para os trabalhadores autônomos, os quais, em alguns casos, se vêem forçados a constituir uma empresa.

### **3.3 Pessoa Jurídica que Presta Serviços para outra Pessoa Jurídica**

As formas mais comuns e menos onerosas e complexas para constituição e atividade de uma empresa comercial, ao entendimento do autor deste trabalho são: Sociedade Simples e Sociedade Limitada.

A primeira delas, a Sociedade Simples, está definida nos artigos 997 e seguintes da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, o Novo Código Civil Brasileiro, constituída por profissionais ligados à atividade a que se propõe a sociedade.

A segunda, a Sociedade Limitada, está definida nos artigos 1.052 e seguintes da mesma lei, e poderá ser formada por sócios que não dependem de formação profissional, uma vez que os serviços poderão ser prestados não só por um ou mais sócios da empresa como também por funcionários ou terceiras pessoas.

A título de ilustração, toma-se por base o mesmo exemplo de uma prestação de serviços, do valor de R\$10.000,00 (dez mil reais) em que o contratante, ou tomador do serviço é uma pessoa jurídica, e o contratado, ou prestador do serviço, é uma Sociedade Simples ou uma Sociedade Limitada, cuja forma de tributação tanto para uma como para outra, é a mesma.

### **3.3.1 Tributação na prestação de serviços por Sociedade Limitada para outra pessoa jurídica.**

A Sociedade Limitada, normalmente optante pela tributação com base no “Lucro Presumido”, considerando-se que o serviço foi prestado pelo mesmo profissional na qualidade de sócio administrador, estará sujeita aos tributos federais e municipais.

### 3.3.1.1 Tributos Federais

Os Tributos Federais incidentes na empresa prestadora do serviço são o Imposto de Renda, PIS, COFINS, CSLL e seus respectivos cálculos estão detalhados no quadro 6.

Os órgãos, autarquias e fundações da administração pública federal estão obrigados a efetuar a retenção, na fonte, dos tributos e contribuições acima descritos, relativos aos pagamentos que efetuarem para pessoas jurídicas, pelo fornecimento de bens ou prestação de serviços em geral, inclusive obras, observados os procedimentos previstos na Instrução Normativa da Secretaria da Receita Federal nº 306, de 12.03.03 (Diário Oficial da União de 03.04.03).

Nos demais casos, a empresa ou entidade tomadora do serviço, caracterizada como “fonte pagadora” deverá efetuar a retenção do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), na alíquota de 1,5%. Assim, ao efetuar o pagamento, na Nota Fiscal de Serviços já constará que ocorreu a retenção, correspondente a 1,5% ou seja, de R\$150,00 pagando apenas o saldo de R\$ 9.850,00. A empresa que efetuou a retenção deverá efetuar o recolhimento na rede bancária até o segundo dia útil da semana seguinte. No início do exercício seguinte, informará essa retenção para a Receita Federal, através da entrega da DIRF – Declaração de Imposto de Renda na Fonte.

A prestadora do serviço pagará, ainda, a título de Imposto de Renda, com base no Lucro Presumido, o PIS, a COFINS e a CSLL.

Quadro 6: Cálculo dos Tributos Federais – de pessoa jurídica para pessoa jurídica

<b>TRIBUTOS FEDERAIS</b>	
<b>Imposto de Renda (IR)</b>	
Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF): Base de Cálculo = R\$10.000,00 Alíquota = 1,5% IRRF = (base de cálculo X alíquota) =	150,00
Imposto de Renda Mensal: Lucro presumido: R\$10.000,00 x 32% = R\$3.200,00 Alíquota: 15% Imposto Devido: 15% x R\$3.200,00 = R\$480,00 SALDO A PAGAR: Imposto Devido – IRRF = R\$480,00 – R\$150,00 = <i>(Nota: o percentual de 32% é fixado pela Receita Federal, e varia conforme a atividade da empresa).</i>	330,00
<b>PIS (Programa de Integração Social) sobre faturamento</b>	
Base de Cálculo = R\$10.000,00 Alíquota = 0,65% Valor devido = (base de cálculo X alíquota) =	65,00
<b>COFINS (Contribuição Financeira da Seguridade Social)</b>	
Base de Cálculo = R\$10.000,00 Alíquota = 3,00% Valor devido = (base de cálculo X alíquota) =	300,00
<b>CSLL (Contribuição Social sobre o Lucro Líquido)</b>	
Base de Cálculo = R\$10.000,00 x 32% = R\$3.200,00 (lucro presumido) Alíquota: 9% Valor devido = (base de cálculo X alíquota) =	288,00
<b>TOTAL TRIBUTOS FEDERAIS (R\$)</b>	<b>1.133,00</b>

### 3.3.1.2 Tributo Municipal

O Imposto Sobre Serviço é da competência dos municípios e tem como base de cálculo o valor dos serviços, sendo que sua alíquota é variável,

conforme já explanado. No exemplo proposto, aplica-se a alíquota de 5% sobre o valor dos serviços, conforme apresentado no quadro 7. No município de Florianópolis, SC, a alíquota para serviços de engenharia é de 5%.

Quadro 7: Cálculo do Tributo Municipal - de pessoa jurídica para pessoa jurídica

<b>TRIBUTO MUNICIPAL</b>	
<b>Imposto Sobre Serviços-ISS</b>	
Base de Cálculo = R\$10.000,00	
Alíquota = 5,00%	
Valor devido = (base de cálculo X alíquota) =	R\$500,00
<b>TOTAL TRIBUTO MUNICIPAL (R\$)</b>	<b>R\$500,00</b>

### 3.3.1.3 Obrigações do administrador da empresa prestadora do serviço

O administrador da empresa prestadora do serviço é Segurado Obrigatório como Contribuinte Individual da Previdência Social (Lei nº 8.212/91, art.12, letra f).

A título de exemplo, considera-se um rendimento mensal do administrador da empresa prestadora de serviços de R\$2.000,00. Neste caso, incidem as seguintes obrigações previdenciárias e tributárias:

a) INSS (Instituto Nacional do Seguro Social):

O Salário-de-contribuição é o valor da remuneração auferida na empresa, que atualmente está fixado pela Previdência Social entre o limite mínimo de R\$240,00 e máximo de R\$1.869,34.

Considerando-se o rendimento mensal do administrador, o cálculo da contribuição devida ao INSS será:

- Do administrador:

Contribuição devida = salário-de-contribuição X alíquota

Contribuição devida = R\$1.869,34 X 11% = **R\$205,63**

- Da empresa prestadora de serviços:

Contribuição devida = rendimento mensal X alíquota

Contribuição devida = R\$2.000,00 X 20% = **R\$400,00**

Observação: A contribuição do Segurado (Pessoa Física) para a previdência social está limitada, ao valor máximo de um salário-de-contribuição até R\$1.869,34, enquanto que a contribuição da empresa deverá incidir sobre o valor realmente pago, no caso do exemplo em R\$2.000,00.

#### b) Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)

O cálculo do imposto de renda retido na fonte é feito de acordo com as seguintes regras:

Base de cálculo = Rendimento de R\$2.000,00

INSS pago (administrador) = R\$205,63

Alíquota = 15%

Parcela a deduzir do Imposto (conforme tabela 1) = R\$158,70

**Total devido** = ((R\$2.000,00 – R\$205,63) X 15%) - R\$158,70 =

**R\$110,46**

#### 3.3.1.4 Total da Incidência Tributária e Previdenciária

O total da incidência Tributária e Previdenciária no exemplo citado é apresentado no quadro 8.

Quadro 8: Total da Incidência Tributária e Previdenciária - de pessoa jurídica para pessoa jurídica

Total da Incidência Tributária e Previdenciária	
	Valor (R\$)
Tributos Federais direto sobre o serviço	1.133,00
Tributo Federal sobre o rendimento do administrador – IRRF	110,46
Total Tributo Municipal	500,00
INSS pago pelo administrador	205,63
INSS pago pela empresa	400,00

Total Tributos Incidentes	2.349,09
---------------------------	----------

### **3.4 Contratação de Empregado para Prestação de Serviços**

Além das formas já apresentadas, tais como a contratação de profissional autônomo ou de uma pessoa jurídica para a prestação de serviços, a empresa pode contratar empregados. Esses empregados possuirão vínculo empregatício com regulamentação pela legislação própria dessa categoria profissional, ou seja, pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e outras leis trabalhistas. Serão apresentados nos itens 3.4.1 e 3.4.2 a incidência Tributária, Previdenciária e Trabalhista e o custo mensal sobre esta atividade.

#### **3.4.1 Incidência Tributária, Previdenciária e Trabalhista para o empregado da empresa prestadora de serviços**

Na contratação de empregado para a prestação de serviços incide o Imposto de Renda, o INSS e o FGTS. Os cálculos apresentados no quadro 9 representam uma situação hipotética onde a empresa contrata um empregado com salário mensal de R\$1.500,00.

Quadro 9: Incidência Tributária, Previdenciária e Trabalhista sobre o empregado

<b>Incidência Tributária, Previdenciária e Trabalhista</b>	
<b>INSS (Instituto Nacional do Seguro Social)</b>	
- Obrigação do empregado:	
11% do salário (R\$1.500,00)	165,00
11% do 13 <sup>o</sup> salário 1/12 avos (11% x 1.500,00) / 12)	<u>13,75</u>
<b>Total</b>	<b>178,75</b>
- Obrigação da empresa:	
20% do salário (R\$1.500,00)	300,00
Seguro de Acidente de Trabalho (em média 2%)	30,00
Para outras entidades (SESI, SESC, SENAI...) (5,8%)	87,00
INSS sobre 13 <sup>o</sup> e férias (2/12) (R\$417,00 / 12 x 2)	<u>69,50</u>
<b>Total</b>	<b>486,50</b>
<b>FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço)</b>	
8% do salário (R\$1.500,00)	120,00
8% do 13 <sup>o</sup> e férias (2/12)	20,00
<b>IRRF (Imposto de Renda Retido na Fonte)</b>	
Base de cálculo = Rendimento de R\$1500,00	
INSS pago (pelo empregado) = R\$165,00	
Alíquota = 15%	
Parcela a deduzir do Imposto (conforme tabela 1) = 158,70	
<b>Total devido = ((R\$1500,00 – R\$165,00) X 15%)</b>	<b>41,55</b>
IRRF s/ 13 <sup>o</sup> (1/12)	3,46
<b>TOTAL (R\$)</b>	<b>850,26</b>

### 3.4.2 Custo mensal da empresa com o empregado

No quadro 9 (anterior) demonstrou-se os encargos tributários, previdenciários e trabalhistas da empresa prestadora de serviços em relação

ao seu empregado. Apresenta-se no quadro 10, a seguir, o custo total mensal desse empregado para a empresa, incluindo tributos, previdência, FGTS e o próprio salário.

Quadro 10: Custo mensal da empresa com o empregado

<b>Custo Mensal da Empresa com o Empregado</b>	
Salários do mês	1500,00
1/12 de férias + um terço (R\$1.500,00 ? 12 + 1/3)	166,66
1/12 de 13 <sup>o</sup> (R\$1.500,00 ? 12)	125,00
INSS do mês	417,00
INSS, 13 <sup>o</sup> e férias (2/12)	69,50
FGTS do mês	120,00
FGTS, 13 <sup>o</sup> e férias (2/12)	20,00
<b>TOTAL</b>	<b>2.418,16</b>

Conforme cálculos do quadro 10, percebe-se que de um salário mensal de R\$1.500,00, a empresa pagará o total de R\$2.418,16, o que representa um acréscimo de 61,21%.

### **3.5 Considerações Finais**

Neste capítulo foram constatadas a incidência tributária, previdenciária e trabalhista nas formas mais comuns de prestação de serviços no Brasil. As modalidades apresentadas foram:

- 1) trabalhador autônomo que presta serviços para pessoa física;
- 2) trabalhador autônomo que presta serviços para pessoa jurídica;
- 3) pessoa jurídica que presta serviços para outra pessoa jurídica;

4) pessoa jurídica que contrata empregados para execução de seus serviços.

Na primeira modalidade (trabalhador autônomo que presta serviços para pessoa física) ficaram demonstrados os problemas decorrentes do trabalho informal existente no Brasil, relacionados ao não cumprimento de suas obrigações tributárias e previdenciárias, bem como, a incidência dessas obrigações sobre a referida atividade.

Na segunda modalidade apresentada (trabalhador autônomo que presta serviços para pessoa jurídica), constata-se uma elevada incidência tributária e previdenciária tanto para o contratante quanto para o contratado. De um serviço de R\$10.000,00 os encargos foram de R\$4.888,55 que representam 48,88%. Esta modalidade é ainda a mais vantajosa para o contratante diante da ausência de vínculo empregatício que na maioria das vezes quando o trabalhador é empregado, acarreta elevados encargos e possíveis pendências judiciais. Esta modalidade não exclui, entretanto, a hipótese de alegações de vínculo empregatício, conforme já foi alertado anteriormente.

A terceira modalidade (pessoa jurídica que presta serviços para outra pessoa jurídica), apesar dos custos de manutenção da própria atividade, constata-se ser a menos onerosa nos encargos tributários e previdenciários e ainda tem como maior benefício à possibilidade de distribuição do lucro restante para a pessoa física de seus sócios, totalmente isento de tributação. Fica, também, afastada a possibilidade de disputas trabalhistas, salvo por responsabilidade subsidiária na hipótese do serviço ser prestado por

empregados da prestadora e nas dependências da pessoa jurídica contratante. Conforme constatado no quadro 8, os encargos para a pessoa jurídica totalizaram R\$2.349,09 equivalente a 23,49% do valor do serviço. Cabe aqui um alerta quanto à possibilidade do serviço vier a ser prestado por empregados da empresa contratada no estabelecimento da contratante - o conhecido serviço terceirizado. Esta última poderá ser responsabilizada subsidiariamente por eventuais direitos trabalhistas que não tiverem sido pagos pela primeira, a contratada.

Na quarta modalidade, em que a pessoa jurídica contrata empregados para execução de seus serviços, demonstrou-se um acréscimo médio de 61,21% sobre o valor do salário do profissional contratado. Nesta modalidade, existe ainda o grande problema relacionado com a legislação trabalhista abordado no capítulo 4.

Portanto, constata-se que em cada uma das modalidades existem vantagens e desvantagens tanto para o prestador de serviço como para seu contratante. A escolha da melhor modalidade dependerá da necessidade do trabalho a ser contratado.

Conclui-se, no entanto, que a terceira modalidade, ou seja, a contratação de uma pessoa jurídica para executar os serviços, é a que apresenta menores riscos, muito embora possa ocorrer o repasse dos custos para a contratante.

## **4 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO**

Este capítulo aborda a falta de regulamentação jurídica do teletrabalho e identifica a legislação existente a qual se refere ao trabalho em domicílio de uma forma geral. Além disso, identifica os problemas decorrentes dessa legislação e propõe as alterações cabíveis a cada um dos problemas identificados.

### **4.1 A Falta de uma Forma Sólida das Instituições no Brasil**

Faz-se necessário um comentário sobre a necessidade do fortalecimento das instituições no Brasil. Conforme assinala Douglas North, prêmio Nobel de Economia de 1993, em entrevista para a Revista Veja (WEINBERG, 2003, p.11):

nenhum país consegue crescer de forma consistente por um longo período de tempo sem que antes desenvolva de forma sólida suas instituições. Quando uso a palavra instituição, refiro-me a uma legislação clara que garanta os direitos de propriedade e impeça que contratos virem pó da noite para o dia. Refiro-me ainda a um sistema judiciário eficaz, a agências regulatórias firmes e atuantes. Só assim, com instituições firmes, um país pode estar preparado para dar o salto qualitativo, mudar de patamar.

Lamentavelmente, existem tais lacunas no Brasil, o que dificulta o crescimento econômico e inibe o investimento. Uma destas lacunas é a não existência de garantias do cumprimento de contratos o que contraria entendimentos doutrinários básicos: Conforme Gomes (1997)

o princípio da força obrigatória consubstancia-se na regra de que o contrato é lei entre as partes. Celebrado que seja, com observância de todos os pressupostos e requisitos necessários à sua validade, deve ser executado pelas partes como se suas cláusulas fossem preceitos legais imperativos (GOMES, 1997, p. 44).

Em razão da própria legislação como também, em razão do reduzido número de juízes e funcionários no poder judiciário, tornou a justiça morosa, o que leva muitas pessoas a deixarem de pagar uma dívida e aguardar pela decisão da justiça, sabendo que os acréscimos de juros e correção monetária são muito inferiores aos praticados pelo mercado.

A legislação protege muito mais aos devedores do que aos credores. A Constituição Federal - CF (Brasil, 1988), ao ser promulgada, estabeleceu em seu art. 192 que o Sistema Financeiro Nacional deverá ser regulado por lei especial, enquanto que o seu § 3º limitou as taxas de juros reais em 12% ao ano. O Supremo Tribunal Federal (ADIN<sup>9</sup> n° 4) reconheceu a necessidade de regulamentação desse dispositivo. No entanto, grande parte dos juízes de primeiro e de segundo grau, passou a considerar essa regra como de aplicação imediata. Apesar de haver sido totalmente alterado o artigo 192 da Constituição Federal, e revogado o seu parágrafo 3º, pela Emenda Constitucional n° 40, de 31/05/2003, grande parte do judiciário continua a aplicar tal limitação ao amparo do Código de Defesa do Consumidor.

Com o devido respeito por aqueles que opinam contrariamente, o autor deste trabalho é de parecer que referida lei – o Código de Defesa do

---

<sup>9</sup> ADIN – Ação Direta de Inconstitucionalidade

Consumidor - em determinados aspectos, é contrária ao fortalecimento das instituições no Brasil.

A ausência de uma definição jurídica clara e concisa deixa dúvidas quanto ao planejamento de custos e de obrigações no Brasil. O empresário nunca tem uma certeza de seus custos e de seus contratos, o que demonstra a preocupação do economista, antes referido.

## **4.2 A Ausência de uma Definição Jurídica do Teletrabalho**

No Brasil, é extensa a legislação trabalhista existente, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e inúmeras leis esparsas que tratam de direitos trabalhistas específicos.

Como exemplo, o 13º salário (Leis nº 4090/62 e 4.749/65), o PIS (Lei nº 7.859/89), o Seguro-Desemprego (Lei nº 7.998/90) o FGTS (Leis nº 5.107/66 e 8.036/90), legislação dos Empregados Domésticos (Lei nº 5.859/72) e tantas outras, e ainda, a própria Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que em seu Capítulo II define os Direitos Sociais (arts. 6º ao 11) e especificamente no artigo 7º, incisos I a XXXIX enumera os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

No entanto, ainda não existe uma legislação que regule o teletrabalho.

Diversos autores da literatura pesquisada concordam da necessidade de leis específicas a fim de atender às peculiaridades próprias desse tipo de relação laboral. Uma parte dos autores defende que é necessária uma nova legislação que aborde os aspectos específicos do teletrabalho. Corroborando com esta opinião, Cássio Mesquita Barros<sup>10</sup> (apud MIGUEL, 2002) afirma que

o trabalho à distância não se encaixa perfeitamente no arcabouço jurídico trabalhista tradicional, afastando, assim, a tutela normal desse ramo do direito. Outrossim, sugere modificações para uma maior proteção dessa natureza de trabalho, porém não com a observância da legislação existente.

Outro grupo de doutrinadores, não concorda totalmente com esta opinião, pois defende que é necessário alterar a legislação atual e não criar outra específica. Miguel (2002), em seu artigo “A Influência da Informática nos Direitos Individual e Processual do Trabalho” afirma que: “É verdade que necessitamos de uma nova legislação, como defendemos neste trabalho. Porém, isso deverá acontecer dentro dos limites do Direito do Trabalho”.

Neste contexto, o trabalho apresentado concorda com a opinião do segundo grupo, propondo alterações na legislação existente para a regulamentação do teletrabalho.

No Brasil, a única regulamentação existente refere-se ao trabalho em domicílio, que é uma das formas de execução do teletrabalho.

A regulamentação existente sobre o trabalho no domicílio aborda os seguintes aspectos:

---

<sup>10</sup> artigo publicado em Direito e Internet, Relações Jurídicas na sociedade informatizada, editora Revista dos Tribunais, São Paulo – 2001

- a) trabalho no domicílio:** O art. 6º da CLT estipula que “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”. Por “domicílio” entende-se, “No domicilio do empregado, ou em oficina de família, ou qualquer outro lugar por ele livremente escolhido, fora do alcance da fiscalização do empregador. Teletrabalho (art.3º nota 9)” (CARRION, 2002, p. 40). O mesmo autor, em nota 9 ao artigo 3º da CLT define: “Teletrabalho: aquele prestado pelo empregado em sua residência, remetendo o resultado para sua empresa através de meios informatizados”.
- b) repouso semanal remunerado:** a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949<sup>11</sup>, que regulamenta o repouso semanal remunerado e pagamento de salário, nos feriados civis e religiosos, garante essa verba para o empregado em domicílio no valor equivalente ao quociente da divisão por seis (6) da importância total da produção da semana (art.7º, letra “d”). Assim, por exemplo, numa atividade muito comum nas indústrias de confecção, estas fornecem máquinas de costura e cortes de peças que são entregues nas residências dessas costureiras, previamente contratadas. Pelo rendimento auferido durante cada semana será pago mais 1/6 (um sexto) a título do repouso semanal remunerado.

---

<sup>11</sup> Art.7º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949: A remuneração do repouso semanal remunerado corresponderá:

d) Para o empregado em domicilio, o equivalente ao quociente da divisão por sei (6) da importância total da sua produção na semana.

- c) salário mínimo:** o art. 83 da CLT<sup>12</sup> estende o direito ao salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta do empregador que o remunere.
- d) relação de trabalho:** em nota ao artigo 3º da CLT<sup>13</sup>, que define a relação de emprego, Carrion (2002), comenta: “O Direito do Trabalho incide sobre trabalhadores cujo vínculo de subordinação é tênue; trabalhador em domicílio, comissionista externo, teletrabalho (aquele prestado pelo empregado em sua residência, remetendo o resultado para a empresa através de meios informatizados)”.
- e) atividade externa:** o inciso I do art. 62 da CLT<sup>14</sup> estabelece que não são abrangidos pelo regime previsto no Capítulo II, que regulamenta a duração do trabalho, os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, uma vez estarem fora da permanente fiscalização e controle do empregador. No entanto, a jurisprudência tem sido favorável ao pagamento de horas extras quando efetivamente for comprovado o seu trabalho.

---

<sup>12</sup> Art. 83: É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

<sup>13</sup> Art. 3º: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

<sup>14</sup> Art. 62: Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

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

Apesar da existência desta regulamentação, ainda existem diversas lacunas a serem preenchidas. No documento de discussão da OIT sobre trabalho a domicílio Lavinás (1998) afirmou que pesquisas na literatura jurídica e entrevistas com advogados e juízes, deixaram claro a escassa problematização do trabalho a domicílio no direito brasileiro.

### **4.3 Proposta de regulamentação do teletrabalho**

Tratando-se de atividade ainda recente, o teletrabalho no Brasil sofre a ausência de regulamentação específica a respeito de vários aspectos relacionados a uma definição jurídica e aos direitos trabalhistas e sociais dessa classe de trabalhadores. Para resguardar os direitos dos teletrabalhadores, prevenir responsabilidades e defesa dos empregadores em eventuais ações trabalhistas, se faz necessária a complementação da legislação existente.

Esta seção aborda cada um dos aspectos jurídicos a serem considerados no teletrabalho e a sua respectiva proposta para regulamentação.

#### **4.3.1 Definição jurídica de teletrabalho**

A proposta deste trabalho é a sugestão de um Projeto de Lei Federal que dentre outras regulamentações e alterações da legislação existente, defina o que é teletrabalho, com a seguinte redação: *teletrabalho é a prestação de serviço realizada a qualquer hora do dia ou da noite, com ou sem vínculo empregatício, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, fora das instalações físicas da organização contratante e mediante pagamento.*

### 4.3.2 Forma de contratação

Deve-se definir uma correta forma de contratação onde fiquem caracterizadas as verdadeiras atividades do teletrabalhador. No caso de atividades de entrada de dados, através de digitação, já existe previsão legal e em Convenção Coletiva do Trabalho, muito embora tal atividade não é exclusiva do teletrabalhador.

A NR 17 – Norma Regulamentadora nº 17 (Portaria nº 3.751, de 23.11.1990) do Ministério do Trabalho, estabelece, além de muitos outros requisitos:

- que o tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de 5 (cinco) horas, sendo que no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades previstas no contrato, e desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço visual;
- deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados não deduzidos da jornada normal de trabalho.

Existe a Convenção Coletiva do Trabalho - CCT, entre o Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados de Santa Catarina – SINDPD/SC e o Sindicato das Empresas de Informática e Processamento de Dados da Região Metropolitana de Florianópolis de 2002/2003 que estabelece para os digitadores, preparadores, operadores, auxiliares de processamento de dados e atendentes de telemarketing, o horário semanal de 36 horas e para as demais funções de 44 horas. Dessa forma, o digitador trabalhará uma jornada

diária de 06 (seis) horas, sendo que a cada 50 minutos de efetivo serviço fará uma pausa de 10 minutos.

A alteração das condições de trabalho está definida no artigo 468 da CLT, e só é permitida quando não resulte em prejuízo para o empregado. Na prática é prejudicial ao empregador, pois mesmo que a alteração seja resultante de mútuo consentimento, poderá o empregado, posteriormente, alegar prejuízo e requerer os direitos das condições anteriores.

O art. 468 da CLT dispõe:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

#### 4.3.2.1 Possíveis controvérsias

O teletrabalhador poderá alegar o amparo da norma NR 17 e convenção coletiva do trabalho para considerar o seu direito de trabalhar por apenas 6 (seis) horas diárias e com uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados. Em uma ação judicial, poderá requerer o pagamento, como horas extraordinárias, daquelas trabalhadas além desse limite, bem como aqueles 10 minutos em cada hora de trabalho efetuado.

#### 4.3.2.2 Propostas

- a) Contratos novos: Com a promulgação de uma Lei Federal, aqui sugerida, os novos contratos de teletrabalho passarão a ser regidos pela referida Lei.
- b) Contratos existentes: Acrescentar parágrafo ao artigo 468 da CLT, permitindo a alteração do contrato de trabalho existente, desde que por mútuo consentimento, definindo que o empregado passará a exercer as atividades de teletrabalhador, parcial ou em tempo integral, ficando as partes sujeitas às normas dessa atividade e de acordo com as alterações contratadas. Estabelecer a possibilidade das partes a qualquer momento optarem pelo regime normal de trabalho no local da empresa.

Com a aprovação da proposta, o artigo 468 da CLT, passará a possuir a seguinte redação:

*Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.*

*§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.*

*§ 2º Fica permitida a alteração do contrato de trabalho, desde que por mútuo consentimento, para a execução de teletrabalho em tempo parcial ou*

*integral, ficando as partes sujeitas às normas dessa atividade, podendo retornar à contratação anterior a qualquer época, mesmo que por decisão unilateral.*

### **4.3.3 Horas extraordinárias**

São consideradas horas extraordinárias aquelas laboradas após a oitava hora diária ou a quadragésima quarta semanal (inciso XIII do art. 7º da CF, e art. 59 da CLT).

CLT - Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

A Constituição Federal (Inciso XIII do art. 7º) ao estabelecer os direitos dos trabalhadores determina: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. No inciso XVI do mesmo artigo, estabelece um acréscimo mínimo de 50% para o serviço extraordinário. Entretanto, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho poderá ser estabelecido percentual maior. A CLT ratifica tal disciplina, e estabelece a possibilidade de acréscimo em até duas horas suplementares (arts. 58 e 59).

Assim, entende-se por jornada normal, aquela previamente contratada, considerando-se extras as horas trabalhadas além da jornada normal de cada empregado. É o caso de bancários contratados por sete horas diárias, ou do

comerciário que pactuou trabalhar quatro horas por dia – a quinta hora será extra.

Carrion (2002) ao comentar o art. 6º da CLT sobre a inexistência de distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, alerta sobre a dificuldade de caracterizar o cumprimento de horas extras: “Horas extras: dificilmente poderão ser reconhecidas (fora do alcance do empregador)”.

No mesmo Capítulo, a CLT, em seu art. 62, exclui desse regime de cumprimento de jornada de trabalho e caracterização de horário extraordinário os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, uma vez estarem fora da permanente fiscalização e controle do empregador, conforme já foi visto anteriormente, como é o caso do vendedor externo. Estaria incluído aí, o teletrabalhador. No entanto, a jurisprudência tem sido favorável ao pagamento de horas extras quando restar evidenciada a sua efetiva realização, como é o caso, por exemplo, de motoristas em transportes que recebem ordens para chegar em determinado destino em determinado número de dias e pela distância existente até aquele destino ficará demonstrada a realização de horas extraordinárias.

O art. 62 da CLT é do seguinte teor:

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

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

#### 4.3.3.1 Possíveis controvérsias

O teletrabalhador, apesar de administrar o seu próprio horário de trabalho, poderá requerer judicialmente o pagamento de horas extras sob alegação de ter trabalhado além de seu horário normal.

#### 4.3.3.2 Proposta

Acrescentar parágrafo ao artigo 62 da CLT, estabelecendo que o empregado que exerce o teletrabalho poderá contratar com seu empregador a realização de até 2 (duas) horas extras diárias, quando estas se fizerem necessárias e previamente autorizados pelo empregador. Cabe ao empregado exercer somente o período estabelecido, abstando-se de laborar em horário superior, sob pena de perder esse direito. Salvo por ordem expressa e assinada pelo empregador.

Com a aprovação da proposta, o artigo 62 da CLT, passará a possuir a seguinte redação:

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

*I – Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência social e no registro de empregados;*

*II – Os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.*

*§ 1º O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança,*

*compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).*

*§ 2º O empregado que exerce o teletrabalho poderá contratar com seu empregador a execução de até duas horas extras por dia, cabendo ao primeiro gerenciar o próprio cumprimento desse horário e abster-se de executar horário superior.*

#### **4.3.4 Períodos de descanso**

Os períodos de descanso são estabelecidos através das seguintes formas:

- a) **Intervalo interjornada:** É o descanso mínimo de 11 horas entre duas jornadas de trabalho, ou seja, entre um dia de serviço e outro. É o que determina o art. 66 da CLT: "Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso". Por exemplo, se um trabalhador permanecer trabalhando até às 24:00 horas de um dia, somente poderá retornar ao trabalho a partir das 11:00 horas do dia seguinte.
  
- b) **Repouso Semanal Remunerado:** É assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas, preferencialmente, aos domingos. Tal direito já estava estipulado na referida Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, e inserido nos artigos 67 ao 70 da CLT, vindo a ser garantido no inciso XV do artigo 7º da Constituição Federal. O art. 70 da CLT veda o trabalho em dias feriados. Existe

Portaria do Ministério do Trabalho que estipula ao menos um domingo por mês. “É imperativo humano que o trabalhador repouse no domingo, no mesmo dia em que sua família, seus parentes e seus concidadãos (CARRION, 2002, p. 116)”. É do seguinte teor o art. 67 da CLT:

Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

- c) **Intervalo intrajornada:** É o intervalo mínimo de uma hora, para descanso e alimentação que não poderá exceder de duas horas, salvo acordo ou contrato coletivo de trabalho, quando a duração do trabalho contínuo exceder de seis horas. Apesar de obrigatório, esse intervalo não é remunerado. Está previsto no art. 71 da CLT:

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

- d) **Intervalo de 15 minutos:** Quando a duração do trabalho ultrapassar quatro horas e não exceder de seis horas deverá haver um descanso de 15 minutos (§ 1º do art. 71 da CLT). Está descrito no art. 71 da CLT:

§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

#### 4.3.4.1 Possíveis controvérsias

O teletrabalhador, apesar de administrar o seu próprio horário de trabalho, poderá requerer judicialmente o pagamento de horas extras sob alegação de não ter gozado desses períodos de descanso:

a) Intervalo Interjornada: apesar de obrigatório, esse intervalo não é remunerado. No entanto, deixado de ser cumprido, mesmo que parcialmente, o empregador ficará obrigado a pagar as horas laboradas pelo empregado nesse período, como se horas extras fossem, com o respectivo adicional.

b) Intervalo Intrajornada: a exemplo do item anterior, deixado de ser cumprido, mesmo que parcialmente, o empregador ficará obrigado a pagar as horas laboradas pelo empregado nesse período, como se horas extras fossem, com o respectivo adicional.

c) Intervalo de 15 minutos: da mesma forma, o trabalho nesse período implicará no pagamento como horas extras.

#### 4.3.4.2 Proposta

Acrescentar parágrafos aos artigos 66, 67 e 71 da CLT, estabelecendo que ao teletrabalhador cabe gozar os respectivos períodos de descanso, uma vez que ele próprio gerencia suas atividades e não estará sob a fiscalização direta do empregador.

Com a aprovação da proposta, os artigos 66, 67 e 71, todos da CLT, passarão a possuir a seguinte redação:

*Art. 66. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.*

*Parágrafo único. Ao teletrabalhador, considerada a execução do seu serviço sem a fiscalização do empregador, cabe gozar um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho, sob pena de não poder reclamar por esse direito.*

*Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.*

*§ 1º Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.*

*§ 2º Ao teletrabalhador, considerada a execução do seu serviço sem a fiscalização do empregador, cabe gozar o descanso semanal de 24 horas, estabelecido no caput deste artigo, no dia da semana que desejar, sob pena de não poder reclamar por esse direito.*

*Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.*

*§1º Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.*

*§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.*

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso e refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, quando, ouvida a Diretoria de Relações de Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.

§ 5º Ao teletrabalhador, considerada a execução do seu serviço sem a fiscalização do empregador, cabe gozar o intervalo mínimo de uma hora para repouso e alimentação que não excederá de duas horas, bem como, se for o caso, do intervalo de 15 minutos, estabelecidos neste artigo, sob pena de não poder reclamar por esse direito.

#### **4.3.5 Trabalho noturno**

Considera-se noturno, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte, computando-se a hora do trabalho noturno como de 52 minutos e 30 segundos, e com direito a um acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna (CF, art. 7º, inciso IX, e art.73 da CLT).

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

#### 4.3.5.1 Possíveis controvérsias

O teletrabalhador, apesar de administrar o seu próprio horário de trabalho, poderá requerer judicialmente o pagamento de horas noturnas com redução sob alegação de ter laborado em horário considerado noturno.

#### 4.3.5.2 Proposta

Acrescentar parágrafo ao artigo 73 da CLT, estabelecendo que ao teletrabalhador cabe definir o horário de trabalho que lhe convier, uma vez que um dos benefícios do teletrabalho é a flexibilidade de horário. Desta forma, o teletrabalhador não terá direito ao benefício do horário noturno.

Com a aprovação da proposta, o artigo 73 da CLT, passará a possuir a seguinte redação:

*Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.*

*§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.*

*§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte.*

*§ 3º O acréscimo a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno*

*decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.*

*§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.*

*§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.*

*§ 6º Ao teletrabalhador, considerada a execução do seu serviço sem a fiscalização do empregador, cabe executar diariamente o número de horas contratadas e no período a sua livre escolha, sem que tenha direito ao adicional noturno.*

#### **4.3.6 Férias**

O direito a um período de gozo de férias remuneradas, inclusive com acréscimo de 1/3 do salário, após cada doze meses de trabalho, está definido na Constituição Federal (Art. 7º, inciso XVII), e regulamentado nos artigos 129 ao 145 da CLT.

O descanso anual remunerado é consagrado em todas as legislações por razões médicas, familiares e sociais. No Brasil é princípio constitucional e está previsto em Convenção Internacional da OIT (nº 52, D. 3.232/38; nº 132, D. 3.197/99). Seu ordenamento básico consiste na extensão de 30 dias corridos, pagamento em dobro quando gozadas a destempo, fixação judicial perante a omissão, férias coletivas possíveis, direito de receber em dinheiro parte do período não gozado e, pela CF de 1988, pagamento de um terço a mais da remuneração normal (CARRION, 2002, p. 139).

#### 4.3.6.1 Possíveis controvérsias

Ocorre muitas vezes, no Brasil, de o trabalhador negociar com o empregador e converter o direito ao gozo de férias em dinheiro. Assim ao invés de sair a passeio ou ficar descansando na própria casa, continua trabalhando e recebe o pagamento em dobro, ou seja: recebe o valor correspondente aos trinta dias de férias acrescidos de um terço desse valor e ainda mais o pagamento relativo aos trinta dias de trabalho normal.

O pagamento pelos trinta dias trabalhados no período das férias é ilegal e não poderá ser contabilizado, pois o art. 143 da CLT permite apenas converter 1/3 (um terço) do período de férias que tiver direito com pagamento em dinheiro.

Portanto, cabe aqui um alerta: é comum o empregado alegar tal ocorrência em ação trabalhista. Uma vez comprovado que efetivamente deixou de gozar as férias, e mesmo que confesse ter recebido o seu pagamento, o empregador, normalmente, é condenado a fazê-lo novamente, “Isto porque não foi atendida a finalidade do instituto, que é o descanso anual” (Carrion, 2002, p. 146).

Faz-se necessária uma definição legal que obrigue as partes a obedecer à legislação sobre as férias, ou seja, o empregador deverá pagá-las e exigir que o empregado efetivamente goze esse período.

O art. 145 da CLT, atualmente em vigor, preceitua:

Art. 145. O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

Parágrafo único. O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.

#### 4.3.6.2 Proposta

Acrescentar um parágrafo ao artigo 145 da CLT, estabelecendo que o teletrabalhador ao assinar o recibo de pagamento das férias, até dois dias antes do seu início, estará concordando com as mesmas e obrigando-se a cumprir o período de gozo, sob pena de não poder vir a alegar tal direito.

Com a aprovação da proposta, o artigo 145 da CLT, passará a possuir a seguinte redação:

*Art. 145. O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.*

*§ 1º O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.*

*§ 2º O teletrabalhador ao assinar o recibo de pagamento das férias com o acréscimo de um terço, estará assumindo a obrigação de cumprir o seu período de gozo, sob pena de não poder vir a alegar tal direito.*

#### 4.3.7 Acidente do trabalho

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício da atividade a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (Lei n. 8.213/91).

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, com publicação consolidada por determinação do artigo 12 de Lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997, que

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, assim define sobre acidente do trabalho:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 20. Considera-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada com o trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior.

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado, ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às conseqüências do anterior.

Os acidentes do trabalho são classificados em três tipos (Art. 213 da Instrução Normativa INSS nº 57 de 10/10/2001):

- Tipo 1: acidente típico, que é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa;
- Tipo 2: doença profissional ou do trabalho;
- Tipo 3: acidente de trajeto, que é aquele que ocorre no percurso do local da residência para o de trabalho ou desse para aquele, considerando a distância e o tempo de deslocamento compatíveis com o percurso do referido trajeto.

O § 2º do mesmo art. 213 dispõe: “Não se caracteriza como acidente do trabalho o acidente de trajeto sofrido pelo segurado que, por interesse pessoal, tiver interrompido ou alterado o percurso habitual”.

Os benefícios da previdência social, para os casos de acidente de trabalho são os seguintes:

- Auxílio-doença: será devido ao segurado que ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de quinze dias consecutivos.

- Auxílio-acidente: trata-se de uma indenização ao segurado quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem seqüelas que impliquem na redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia (Art.86 da Lei nº 8.213/91, com redação dada pela Lei nº 9.528/97) (OLIVEIRA, 2000, p. 75).
- Aposentadoria por invalidez: é devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz para o trabalho e insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nessa condição.
- Pensão por morte: será devida ao conjunto de dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não.

#### 4.3.7.1 Possíveis controvérsias

A Previdência Social estabelece:

Para caracterização técnica do acidente do trabalho, conforme previsto no art. 337 do RPS, se necessário, o INSS poderá ouvir testemunhas, efetuar pesquisa ou realizar vistoria do local de trabalho, visando a esclarecimento dos fatos e ao estabelecimento do nexó causal (art. 216 da IN – INSS<sup>15</sup> nº 57, de 10.10.01).

No caso do trabalhador no domicílio, incluindo aí os teletrabalhadores, apesar de poder ser recepcionada na legislação existente, a comprovação da caracterização de um evento como acidente do trabalho é muito mais difícil para o “Tipo 1 – acidente típico”. Pode haver dificuldade para comprovar, em alguns casos, se realmente o acidente ocorreu pelo exercício do trabalho a

serviço da empresa como, por exemplo, uma queda no escritório domiciliar, na escada para o escritório, no banheiro, ou até mesmo um choque elétrico no manuseio do computador. Em casos onde ocorre a dificuldade ou a dúvida, a previdência social poderá questionar a veracidade da alegação de acidente de trabalho, visando a esclarecimento dos fatos, conforme a Instrução Normativa acima citada.

Para exemplificar, apresenta-se um estudo de caso no qual um motorista de uma construtora de estradas, com Carteira de Trabalho e Previdência Social devidamente assinada. Neste caso, foi determinado que o motorista conduziu um caminhão de Curitiba para Santa Catarina, e tendo sofrido um acidente de trânsito veio a falecer. Encaminhado o pedido de pensão previdenciária por acidente de trabalho, tendo como beneficiários a mulher e os filhos menores, decorreram mais de 15 meses sem o seu deferimento pela previdência social. Verificou-se que o motivo do indeferimento foi o fato de que o acidente ocorreu no dia 1º de maio, que era feriado nacional. Portanto a previdência social não considerou como acidente de trabalho. Diante da situação de emergência devido à necessidade familiar, optou-se pela pensão previdenciária normal com evidente prejuízo aos dependentes daquele segurado falecido.

---

<sup>15</sup> IN-INSS: Instrução Normativa do INSS

#### 4.3.7.2 Proposta

Acrescentar um inciso ao artigo 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que reconheça como acidente do trabalho aquele sofrido pelo teletrabalhador e ocorrido no exercício do trabalho para a entidade contratante ou nas demais formas definidas nesta Lei, podendo a Previdência Social ouvir testemunhas, efetuar pesquisa ou realizar vistoria do local de trabalho ou no local do alegado acidente, aí incluída a residência do teletrabalhador, ou outro local onde tenha se dirigido para prestar o serviço, visando a esclarecimento dos fatos e ao estabelecimento do nexo causal.

Com a aprovação da proposta, o artigo 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passará a possuir a seguinte redação:

*Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:*

*I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;*

*II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:*

*a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;*

*b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada com o trabalho;*

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior.

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado, ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

*§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às conseqüências do anterior.*

*V – O acidente sofrido pelo segurado teletrabalhador e ocorrido no exercício do trabalho para a entidade contratante, no percurso do local da prestação do serviço até o local para efetuar refeições, e deste para aquele, ou nas demais formas definidas nesta Lei, podendo a Previdência Social ouvir testemunhas, efetuar pesquisa ou realizar vistoria no local do acidente, aí incluída a residência do teletrabalhador, ou outro local onde tenha se dirigido para prestar o serviço ou efetuar refeições, visando a esclarecimento dos fatos e ao estabelecimento do nexu causal.*

#### **4.4 Proposta de Projeto de Lei**

Efetuada o estudo sobre o teletrabalho e suas implicações tributárias, previdenciárias e trabalhistas, em comparação com a legislação já existente, propõe-se uma alteração da mesma, sob a forma de um projeto de lei, cujo esboço segue adiante.

#### **PROJETO DE LEI**

Institui normas que definem a caracterização do teletrabalho e a sua adequação à legislação trabalhista e previdenciária.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Teletrabalho é a prestação de serviço realizada a qualquer hora do dia ou da noite, com ou sem vínculo empregatício, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, fora das instalações físicas da organização contratante e mediante pagamento.

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e alterações posteriores, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 62 .....

§ 2º O empregado que exerce o teletrabalho poderá contratar com seu empregador a execução de até duas horas extras por dia, cabendo ao primeiro gerenciar o próprio cumprimento desse horário e abster-se de executar horário superior.

“Art. 66.....

Parágrafo único. Ao teletrabalhador, considerada a execução do seu serviço sem a fiscalização do empregador, cabe gozar um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho, sob pena de não poder reclamar por esse direito.

Art. 67.....

§ 2º Ao teletrabalhador, considerada a execução do seu serviço sem a fiscalização do empregador, cabe gozar o descanso semanal de 24 horas, estabelecido no caput deste artigo, sob pena de não poder reclamar por esse direito.

Art. 71.....

§ 5º Ao teletrabalhador, considerada a execução do seu serviço sem a fiscalização do empregador, cabe gozar o intervalo mínimo de uma hora para repouso e alimentação que não excederá de duas horas, bem como, se for o caso, do intervalo de 15 minutos, estabelecidos neste artigo, sob pena de não poder reclamar por esse direito.

Art. 73.....

§ 6º Ao teletrabalhador, considerada a execução do seu serviço sem a fiscalização do empregador, cabe executar diariamente o número de horas contratadas e no período a sua livre escolha, sem que tenha direito a adicional noturno.

Art. 145.....

§ 2º O teletrabalhador ao assinar o recibo de pagamento das férias com o acréscimo de um terço, estará assumindo a obrigação de cumprir o seu período de gozo, sob pena de não poder vir a alegar tal direito.

Art. 468.....

§ 2º Fica permitida a alteração do contrato de trabalho, desde que por mútuo consentimento, para a execução de teletrabalho em tempo parcial ou integral, ficando as partes sujeitas às normas dessa atividade, podendo retornar à contratação anterior a qualquer época, mesmo que por decisão unilateral.

Art. 3º O artigo 21, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 21.....

V - O acidente sofrido pelo segurado teletrabalhador e ocorrido no exercício do trabalho para a entidade contratante, no percurso do local da prestação do serviço até o local para efetuar refeições, e deste para aquele, ou nas demais formas definidas nesta Lei, podendo a Previdência Social ouvir testemunhas, efetuar pesquisa ou realizar vistoria no local do acidente, aí incluída a residência do teletrabalhador, ou outro local onde tenha se dirigido para prestar o serviço ou efetuar refeições, visando a esclarecimento dos fatos e ao estabelecimento do nexa causal.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, .....

## 5 CONCLUSÃO

A informação passou a ser uma das maiores riquezas das pessoas naturais e jurídicas em todo o mundo. Os meios de comunicação avançaram de tal forma que os acontecimentos passaram a ser transmitidos no mesmo instante em que estão ocorrendo sem depender da hora, do local, ou da distância em que estejam localizadas as duas partes: informante e informado. O aperfeiçoamento da informação chegou a tal ponto, que se consegue ver o desencadear de uma guerra no instante de sua ocorrência, muito embora os ataques possam estar ocorrendo em qualquer parte do globo terrestre. Tais fatos ocorreram na recente invasão ao Iraque (2003). E isso tudo reflete no mundo corporativo uma vez que os acontecimentos criam expectativas de negócios, aumentam ou diminuem os valores das ações das grandes empresas, atraem ou afastam os investidores em determinadas empresas ou em determinados países.

Passou-se, então, à competitividade pela informação. E quando se fala em informação, engloba-se aí, tanto as ocorrências mundiais ao nível político e econômico como também ao nível de produção, de mercado e de novas tecnologias. E tais avanços nesses meios de comunicação estão a cada dia se superando.

São as tecnologias como: ondas de rádio, telefone, satélites, informática, telemática, Internet, Intranet, Extranet, e-mail, Web, e uma infinidade de novos equipamentos que possibilitam essa rapidez da informação.

E só ingressa nessa chamada “Sociedade da Informação” o governo, a empresa ou a entidade que se adaptar e se equipar para o uso desses meios informativos.

Tais tecnologias passaram, então, a fazer parte da própria sobrevivência das empresas e das entidades públicas, e até mesmo em várias atividades particulares, e com isso abriu-se um grande mercado de trabalho para os operadores desses equipamentos.

Criaram-se novas formas de trabalho nas organizações em geral, na troca de informações, na execução de serviços, na automação da produção e tantas outras de infinita descrição.

Esse mercado de trabalho passou a ocupar trabalhadores no próprio local de situação da empresa ou da entidade a quem trabalham. Posteriormente, abriu também a oportunidade para que tais trabalhadores, com o uso dos equipamentos disponíveis, pudessem realizar seu trabalho de outro local remetendo o resultado do mesmo por meios eletrônicos. Com isso, evita-se a necessidade do trabalhador dirigir-se ao local da empresa, podendo realizá-lo de sua residência, ou de outro local de sua preferência. Estava criado o Teletrabalho e, conseqüentemente, surgiu a designação para seu executor, a de Teletrabalhador.

Essa modalidade de prestação de serviços passou a ser executada nas mais variadas partes do mundo. No entanto, em muitos países não evoluiu da mesma forma que era esperada. Surgiram problemas de ordem jurídica diante da ausência de uma legislação que fizesse essa adequação do serviço

executado pelo teletrabalhador com a legislação existente, e na sua maioria muito rara como é o caso no Brasil.

O presente estudo oportunizou a identificação das várias formas da prestação de serviços pelo teletrabalhador demonstrando a incidência tributária, previdenciária e trabalhista, em cada uma delas, oportunizando um comparativo, e, a melhor escolha para a sua adequação dentro das necessidades de cada usuário dos serviços do teletrabalhador.

Igualmente, foram identificados os maiores problemas decorrentes dessas formas de prestação de serviços, em maior ocorrência para a modalidade de teletrabalhador com vínculo empregatício. Para tanto, foram identificadas as maiores probabilidades de litígios na área trabalhista e na área previdenciária.

Diante da legislação já existente e faltante, efetuou-se uma proposta para a regulamentação jurídica do teletrabalho no Brasil, mediante a proposição de um esboço de PROJETO DE LEI onde pretende-se realizar seu encaminhamento ao nosso Poder Legislativo Federal para que mereça a devida apreciação, e, após a tramitação regular, possa vir a ser transformado em Lei.

## 6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALESSIO, Paulo Agostinho. **Estágio à distância: uma proposta alternativa para a reutilização do estágio curricular**. 2000. 181 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção - Universidade Federal de Santa Catarina.
- ALMEIDA, Marcos Ozório de. **Governo Eletrônico no Brasil**. In: VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, 2002, Lisboa, Portugal.
- BATISTA, Gomes. **Teletrabalho cresce, mas requer atenção**. Disponível em: <[http://financenter.terra.com.br/Index.cfm/Fuseaction/Secao/Id\\_Secao/1018](http://financenter.terra.com.br/Index.cfm/Fuseaction/Secao/Id_Secao/1018)> Acesso em: 20 ago. 2003.
- BORGES, M. A. Guimarães. **A compreensão da sociedade da informação**. In: Ci. Inf., Brasília, Universidade de Brasília, v. 29, n. 3, p. 25-32, set./dez. 2000
- BRASIL. **Constituição 1988: Texto Constitucional de 5 de outubro de 1988**. Brasília: Congresso Nacional, 1988.
- BLEYER, Lisiane Kater. **Teletrabalho e identidade organizacional**. 2002. 136 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção - Universidade Federal de Santa Catarina.
- CRASP. Conselho Regional de Administração de São Paulo. **Teletrabalho já é realidade nas empresas**. Jornal do Administrador Profissional - nº 182 - Julho 2001. Disponível em <<http://www.crasp.com.br/jornal/jornal182/prnc1.html>>. Acesso em: 20 jul. 2003.
- CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2002

- Diniz, Eduardo. **Governo Digital na América Latina - Relatório Final - Agosto/2002**. Disponível em: <<http://www.conip.com.br/artigos.htm>>. Acesso em: 24 jul. 2003.
- FRANCO , Georgenor de S. Filho. Garantia de Emprego e as Mudanças nas Relações de Trabalho. In: Anais dos Seminários da Escola Judicial do TRT da 3ª Região. Disponível em <<http://www.amatra.com.br/anais4.html>>. Acesso em: 10 jul. 2003.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1987.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.
- GOMES, Orlando. **Contratos**. 6º ed. São Paulo: Forense, 1977.
- GORDON, Gil. **What's the difference between telecommuting and telework?** 2000. Disponível em <<http://www.gilgordon.com/telecommuting/adminfaq/admin01.htm>>. Acesso em: 10 set. 2003.
- GONÇALVES, Francisco. **Teletrabalho no Brasil**. 2003. Disponível em: <<http://www.widebiz.com.br/gente/fgoncalves/teletrabalhonobrasil.html>>. Acesso em: 03 ago. 2003.
- GRANDES VENDEDORES. **Lar, doce escritório: o que as empresas estão fazendo de mais avançado em prol do equilíbrio entre trabalho e família**. Disponível em <<http://www.grandesvendedores.com.br/teletrabalho/new03.html>>. Acesso em: 03 ago. 2003.
- HERSEY Paul; BLANCHARD Kenneth. **Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional**. São Paulo: Ed. Pedagógica e Universitária, 1986.
- LAVINAS, Lena et al. **Trabalho a domicílio: novas formas de contratação**. Organização Internacional do Trabalho, 1998.

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

MIGUEL, Ricardo Georges Affonso. Influência da Informática nos Direitos Individual e Processual do Trabalho. **Revista Ematra TRT/RJ**. 2002, ano 3 N. 4. Disponível em:  
<<http://www.ematrarj.com.br/revista/revista4/artigo12.htm>>. Acesso em: 10 jul. 2003.

NATALE, Denise; SILVA, Salete. O desafio do século: resistência de altos índices de desocupação exige novas soluções. **Revista Problemas Brasileiros**. nº 357 ano 41. maio/junho de 2000. Disponível em:  
<[http://www.sescsp.com.br/sesc/revistas/pb/artigo.cfm?Edicao\\_Id=81&Artigo\\_ID=817](http://www.sescsp.com.br/sesc/revistas/pb/artigo.cfm?Edicao_Id=81&Artigo_ID=817)>. Acesso em: 10 jul. 2003.

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

OLIVEIRA, Marta Maria Veras. **A ergonomia e o teletrabalho no domicílio**. 1996. 79 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção - Universidade Federal de Santa Catarina.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Previdência Social: Legislação**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000

OLIVEIRA, Juarez; ACQUAVIVA, Marcus Claudio. **Código Tributário Nacional: organização dos textos, notas remissivas e índices**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1975.

OLIVO, Luis Carlos Cancellier. **Direito e internet: a regulamentação do ciberespaço**. Florianópolis: Editora da UFSC, 1999.

PERES, Leandra. Os Filhos devem ajudar na conta – entrevista com Jorma Ollila, presidente mundial da Nokia. **Revista Veja**. Ed. Especial, ano 36, N. 28. São Paulo: Abril, nov. 2003.

- PINEL, M. Fatima de L. **Teletrabalho: o trabalho na era digital**. 1998. Dissertação. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Tópicos da dissertação de mestrado. Disponível em <<http://www.teletrabalhador.com>>. Acesso em: 02 jul. 2000.
- RAMOS, Alexandre; MIQUELUZZI, Oswaldo. **Manual da Reclamatória Trabalhista: da petição inicial à resposta**. Florianópolis; OAB/SC, 1998.
- Receita Federal. **Manual de Preenchimento Declaração de Ajuste Anual**. Imposto de Renda Pessoa Física 2003.
- SOARES, Angelo. Teletrabalho e Comunicação em Grandes CPDs. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n.2, p.64-77. Mar./Abr. 1995.
- STEIL, Andrea V.; BARCIA, Ricardo. M. Um modelo para a análise da prontidão organizacional para a implantação do teletrabalho. **Revista de Administração da USP-RAUS**, 1999.
- SOCINFO – Grupo de Implantação do Programa Sociedade da Informação. **Livro Verde da Sociedade da Informação no Brasil**. Ago. 2000.
- TELEFÔNICA, grupo no Brasil. **A Sociedade da Informação no Brasil: presente e perspectivas**. Takano Ed., 2002.
- TROPE, Alberto. **Organização Virtual: Impactos do teletrabalho nas organizações**. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 1999.
- WEINBERG, Monica. Para um país enriquecer – entrevista com Douglas North, prêmio Nobel de economia de 1993. **Revista Veja**. Ed. 1830, ano 36, N. 47. São Paulo: Abril, nov. 2003.